

**Auszug**  
**aus der Bundesrichtlinie des AMS Österreich**

**„Beihilfen bei Kurzarbeit**  
**und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung“**

**mit Gültigkeit ab 10.03.2009**

## **1. NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN**

### **1.1. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung**

Arbeitsmarktpolitisches Ziel des Einsatzes von **Kurzarbeitsbeihilfen** ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit infolge vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten und damit die weitgehende Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes.

Arbeitsmarktpolitisches Ziel des Einsatzes von **Qualifizierungsbeihilfen bei Kurzarbeit** ist - neben der Vermeidung von Arbeitslosigkeit – die ausfallende Arbeitszeit für arbeitsmarktpolitisch und betrieblich sinnvolle Qualifizierungen zu nutzen und dass gerade durch die „Qualifizierung in der Krise“ die Betriebe ihre Anpassungsfähigkeit und die von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen ihre Chancen auf eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit erhöhen.

### **1.2. Förderbare Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen**

Förderbar sind alle ArbeitgeberInnen mit Ausnahme von

- a) Bund, Bundesländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden
- b) sonstigen juristischen Personen öffentlichen Rechts
- c) politischen Parteien

ArbeitgeberInnen, die das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften (§ 94 Ziffer 72 Gewerbeordnung) ausüben, sind hinsichtlich der an einen bestimmten Beschäftigerbetrieb überlassenen Arbeitskräfte nur dann förderbar, wenn

- der Arbeitskräfteüberlasser nachvollziehbar darlegt, dass eine Möglichkeit der Überlassung der betroffenen Arbeitskräfte an andere Beschäftigerbetriebe oder einer sonstigen anderweitigen Verwendung nicht besteht,
- der Beschäftigerbetrieb bereits für seine ArbeitnehmerInnen (Stammpersonal) ein Kurzarbeitsbegehren beim Arbeitsmarktservice eingebracht hat und erforderlichenfalls eine Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen wurde,
- vom Überlasserbetrieb hinsichtlich der an den Beschäftigerbetrieb überlassenen Arbeitskräfte ebenfalls ein Kurzarbeitsbegehren eingebracht und eine

Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen wurde und davon nicht mehr überlassene Arbeitskräfte erfasst sind, als zum maßgeblichen Zeitpunkt der Feststellung des Beschäftigtenstandes (Stammpersonal) im Beschäftigterbetrieb vor Beginn der Kurzarbeit bei diesem beschäftigt waren.

### **1.3. Förderbarer Personenkreis**

Förderbar sind alle ArbeitnehmerInnen mit Ausnahme von Lehrlingen<sup>1</sup> und von Mitgliedern des geschäftsführenden Organs.

### **1.4. Voraussetzungen für die Beihilfengewährung**

#### **1.4.1. Vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten**

Das die Beihilfe begehrende Unternehmen muss sich in vorübergehenden, nicht saisonbedingten, wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden, welche ihre Ursache in einem Ausfall von Aufträgen, von betriebsnotwendigen Zulieferungen und Betriebsmitteln oder Ähnlichem haben. Diese Auftragsausfälle oder Ähnliches müssen auf unternehmensexterne Umstände zurück zu führen sein, die das Unternehmen nur schwer oder überhaupt nicht beeinflussen kann.

Das Unternehmen hat einerseits die unternehmensexternen Umstände, welche zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt haben, plausibel darzulegen. Andererseits hat das Unternehmen nachvollziehbar zu begründen, auf Grund welcher Umstände es berechtigt davon ausgeht, dass die schwierige Lage nur vorübergehend und deren Beendigung zeitlich absehbar ist.

#### **1.4.2. Verständigung und Beratung**

Das Unternehmen hat die Regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice rechtzeitig von den bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten zu verständigen. Zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Unternehmen hat eine vorangehende Beratung zu erfolgen, ob es sich um einen Anwendungsfall für Kurzarbeit handelt und ob sämtliche innerbetrieblich realisierbare Lösungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurden und welche anderweitigen Unterstützungsmöglichkeiten des Arbeitsmarktservice oder anderer Stellen bestehen.

Die Beratung hat auch die mögliche Nutzung von Arbeitsausfallzeit für Qualifizierungsmaßnahmen zu beinhalten.

Der Beratung sind vom Arbeitsmarktservice der Betriebsrat und die für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen beizuziehen.

Ziel der Beratung ist die nach Möglichkeit einvernehmliche Klärung der weiteren Vorgangsweise. Als Ergebnis der Beratung soll festgehalten werden, ob es sich um einen Anwendungsfall für Kurzarbeit handelt (mit Hinweisen auf spezifische Voraussetzungen und

---

<sup>1</sup> Bei der Einbeziehung von AusbilderInnen/AusbildungsleiterInnen ist auf die Sicherstellung der sachgemäßen Ausbildung der Lehrlinge Bedacht zu nehmen.

Bedingungen) und ob bzw. inwieweit andere Lösungsmöglichkeiten bestehen sowie – sofern relevant – ob das Einvernehmen über die Grundzüge des Kurzarbeit-Ausbildungskonzeptes hergestellt wurde.

### 1.4.3. Sozialpartnervereinbarung

Die für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen haben unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates eine Vereinbarung über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit im betroffenen Unternehmen abzuschließen (im Folgenden kurz: Sozialpartnervereinbarung).

Bei Naturkatastrophen (wie Hochwasser, Lawine, Schneedruck, Erdbeben, Bergsturz, Orkan oder Erdbeben) oder vergleichbaren Schadensereignissen (wie Feuerschäden), von denen nur einzelne Unternehmen betroffen sind, kann im Hinblick auf die Kurzfristigkeit und Unvorhersehbarkeit der Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung entfallen.

Die Abwicklung der Kurzarbeit erfolgt in diesen Fällen auf Grundlage einer Vereinbarung auf betrieblicher Ebene (Betriebsvereinbarung oder Vereinbarung mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen).

#### 1.4.3.1. Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung

Die Sozialpartnervereinbarung hat folgende Mindestanforderungen zu erfüllen:

- a) Festlegung des sachlichen und personellen Geltungsbereiches der Vereinbarung<sup>2</sup>.
- b) Befristung des Kurzarbeitszeitraumes, wobei dessen Dauer jeweils sechs Monate nicht übersteigen darf.
- c) Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während des Kurzarbeitszeitraumes und allenfalls eines darüber hinaus gehenden zusätzlich vereinbarten Zeitraumes (Behaltefrist) im unter a) festgelegten Geltungsbereich. Für eine allenfalls über den Kurzarbeitszeitraum hinausgehend vereinbarte Behaltefrist kann auch ein eingeschränkter sachlicher und personeller Geltungsbereich vereinbart werden. Von der Erfüllung der Voraussetzung der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes kann das Arbeitsmarktservice ausnahmsweise absehen, wenn wichtige Gründe vorliegen, welche die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes unmöglich erscheinen lassen.
- d) Im Fall der **Kurzarbeitsbeihilfe** hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen für jede Ausfallstunde eine Kurzarbeitsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren.
- e) Im Fall der **Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit** hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden ArbeitnehmerInnen

---

<sup>2</sup> Es ist von den Sozialpartnern festzulegen, ob das gesamte Unternehmen, einzelne Betriebe oder nur organisatorisch abgrenzbare Teile (z.B. einzelne Betriebsstandorte oder einzelne Kollektivvertragsbereiche) davon erfasst sein sollen, was für die Feststellung des Beschäftigtenstandes von Bedeutung ist.

für jede für Qualifizierung verwendete Ausfallstunde eine Qualifizierungsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren.

- f) Festlegung des Ausmaßes des Arbeitszeitausfalles, welcher im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter zehn Prozent und nicht über neunzig Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen darf.
- g) Im Fall von **Qualifizierungsbeihilfen bei Kurzarbeit** sind Festlegungen über die nähere Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen und das Ausbildungskonzept zu treffen.

#### 1.4.3.2. Kurzarbeit-Ausbildungskonzept

Das Konzept für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Kurzarbeit hat folgende Mindestanforderungen zu erfüllen:

- a) Die in Aussicht genommenen Qualifizierungsmaßnahmen sind so detailliert wie möglich zu beschreiben, wobei es sich um „**allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen**“ handeln muss.

Allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen sind solche, die nicht ausschließlich oder in erster Linie den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin im kurzarbeitenden Unternehmen betreffen, sondern die Qualifikationen vermitteln, die in hohem Maß auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar und daher arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sind.

Nicht förderbar ist demnach insbesondere die Teilnahme an

- Tagungen, Konferenzen, Kongressen oder Ähnlichem mit bloßem Informationscharakter
- reinen Produktschulungen
- nicht arbeitsmarktorientierten Bildungsangeboten (z.B. Hobbykurse)
- Maßnahmen, die reine Anlernqualifikationen für einfache Tätigkeiten vermitteln (z.B. einfache Einschulungen zur Bedienung von Maschinen)
- Standardausbildungsprogrammen im Sinne einer für die ArbeitnehmerInnen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung
- Qualifizierungsmaßnahmen mit einer Dauer von weniger als 16 Maßnahmenstunden<sup>3</sup>

- b) Es muss sicher gestellt sein, dass die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme während jener Zeiten stattfindet, in welchen der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin sonst – das heißt, wenn nicht kurz gearbeitet werden würde – zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme während Zeiten,

---

<sup>3</sup> Eine Maßnahmenstunde besteht im Durchschnitt aus einer Lehreinheit von 50 Minuten und 10 Minuten Pause.

die ohne Kurzarbeit Freizeit wären, ist daher im Rahmen der Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit nicht förderbar.<sup>4</sup>

c) Es muss die Anzahl jener von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen festgelegt werden, die für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen sind.

d) Es ist festzulegen, ob die Qualifizierungsmaßnahmen in internen und/oder externen Ausbildungseinrichtungen stattfinden.

Interne Ausbildungseinrichtungen sind Personen- und Sachgesamtheiten ohne Erwerbscharakter, die vom Produktionsprozess getrennt sind.

Die Entscheidung, welche Ausbildungseinrichtungen oder TrainerInnen beauftragt werden, obliegt dem Unternehmen, wobei Eignungsnachweise vorzulegen sind (z.B. über eine mindestens zweijährige einschlägige Schulungstätigkeit).

### **1.4.3.3. Rahmenvereinbarung**

Bezieht sich eine Sozialpartnervereinbarung nicht auf ein bestimmtes Unternehmen, sondern auf mehrere Unternehmen oder Wirtschaftsgruppen (**Branchen- oder Rahmenvereinbarungen**), so sind die Mindestanforderungen durch diese Branchen- oder Rahmenvereinbarung sowie durch deren jeweilige Konkretisierung durch Vereinbarung auf betrieblicher Ebene (Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen) des kurzarbeitenden Unternehmens in der Zusammenschau zu erfüllen.

### **1.4.4. Arbeitszeitausfall**

Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter zehn Prozent und nicht über neunzig Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen. Die Arbeitsausfallzeit bezieht sich auf die von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen.

Die Anzahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen und die Summe ihrer Normalarbeitszeitstunden sind im Begehren für den gesamten Kurzarbeitszeitraum, die Summe ihrer Arbeitsausfallzeitstunden bezüglich Kurzarbeitsunterstützung und/oder Qualifizierungsunterstützung sind für jeden Kalendermonat darzustellen<sup>5</sup>.

Der Durchrechnungszeitraum, der zur Beurteilung der Zulässigkeit der im Begehren angegebenen bzw. der abgerechneten Anzahl an Gesamtausfallstunden maßgeblich ist, erstreckt sich auf den jeweils vereinbarten Kurzarbeitszeitraum.

Die im Beihilfenbegehren angegebene Anzahl von Arbeitsausfallstunden kann im Zug der Durchführung der Kurzarbeit unterschritten werden. Im Falle der Überschreitung gebührt keine höhere Beihilfe, sofern nicht ein Ergänzungsbegehren eingebracht und genehmigt wird.

---

<sup>4</sup> Eine diesbezügliche Förderung richtet sich nach den Bestimmungen der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte.

<sup>5</sup> Grundlage für die geplante monatliche Teilabrechnung und Auszahlung

## **1.5. Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe und Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit**

Die Dauer der Beihilfengewährung ist zunächst mit höchstens sechs Monaten zu beschränken (Erstgewährung).

Liegen die Voraussetzungen nach Ablauf dieses Zeitraumes weiterhin vor, können weitere Verlängerungen der Beihilfengewährungen um jeweils maximal sechs Monate erfolgen. Im Einzelfall kann über den sonst geltenden maximalen Beihilfenzeitraum von achtzehn Monaten (Erstgewährung plus Verlängerungen) hinaus eine letztmalige Verlängerung um maximal zwei Monate erfolgen, sofern außergewöhnliche Umstände für die anhaltenden Beschäftigungsschwierigkeiten vorliegen.

Bei jeder Verlängerung sind insbesondere an die Prüfung der positiven Prognose des Wegfalls der die Kurzarbeit verursachenden äußeren Umstände strenge Maßstäbe anzulegen.

Im Zuge dieser Prüfung hat das die Verlängerung begehrende Unternehmen plausibel jene Gründe darzulegen, welche eine baldige Überwindung der Beschäftigungsschwierigkeiten zumindest wahrscheinlich machen.

## **1.6. Höhe der Beihilfe**

### **1.6.1. Beihilfenteilbetrag für die Kurzarbeitsunterstützung (Kurzarbeitsbeihilfe)**

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat den von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen für jede entfallende Arbeitsstunde eine **Kurzarbeitsunterstützung** zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren.

Die Höhe der in Summe mindestens zu gewährenden Kurzarbeitsunterstützung ergibt sich demnach aus einer Multiplikation der jeweils anzuwendenden Pauschalsätze mit der Anzahl der im Abrechnungszeitraum ausfallenden Arbeitsstunden.

Dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin gebührt eine **Kurzarbeitsbeihilfe** in Höhe der auf diese Weise ermittelten und geleisteten Kurzarbeitsunterstützung.

Leistet der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Kurzarbeitsunterstützung in einem die Pauschalsätze übersteigenden Ausmaß, so ist der sich daraus ergebende Differenzbetrag nicht förderbar.

### **1.6.2. Beihilfenteilbetrag für die Qualifizierungsunterstützung (Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit)**

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat den an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden ArbeitnehmerInnen für jede dadurch entfallende produktive Arbeitsstunde eine **Qualifizierungsunterstützung** zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren.

Die Höhe der in Summe mindestens zu gewährenden Qualifizierungsunterstützung ergibt sich demnach aus einer Multiplikation der jeweils anzuwendenden Pauschalsätze mit der Anzahl der im Abrechnungszeitraum für Qualifizierung verwendeten Ausfallstunden.

Dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin gebührt eine **Qualifizierungsbeihilfe** in Höhe der auf diese Weise ermittelten und geleisteten Qualifizierungsunterstützung.

Leistet der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Qualifizierungsunterstützung in einem die Pauschalsätze übersteigenden Ausmaß, so ist der sich daraus ergebende Differenzbetrag nicht förderbar.

### **1.7. Pauschalsätze**

Die für die **Kurzarbeitsunterstützung** pro Ausfallstunde festgelegten Pauschalsätze (Anlage) richten sich nach den Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung entstünden.

Die für die **Qualifizierungsunterstützung** pro für Qualifizierung verwendeter Ausfallstunde festgelegten Pauschalsätze (Anlage) richten sich nach den Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung entstünden sowie zuzüglich eines Zuschlages für schulungsbedingte Mehraufwendungen im Ausmaß von 15%.

Die Pauschalsatztabellen beziehen sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte Normalarbeitszeit.

Grundlage für die Ermittlung des Pauschalsatzes für den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin ist das jeweilige monatliche Bruttoentgelt zuzüglich der anteiligen Sonderzahlungen und die jeweilige Anzahl der Kinder, für die Anspruch auf Familienbeihilfe besteht<sup>6</sup>.

Als durchschnittliches Entgelt (§ 49 ASVG) ist vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin jenes anzugeben, das der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin im Durchschnitt der letzten vier voll entlohnten Wochen oder im letzten voll entlohnten Monat<sup>7</sup> vor Einführung der Kurzarbeit brutto und arbeitslosenversicherungspflichtig bezogen hat und dem die anteilmäßigen Sonderzahlungen zugeschlagen sind. Weiters sind entsprechend § 49 ASVG auch alle jene Zulagen, die regelmäßig Lohn-/Gehaltsbestandteile sind, dem Bruttoverdienst hinzuzurechnen.

Für die Einstufung von Teilzeitbeschäftigten in die Pauschalsatztafel ist ihr Entgelt auf Vollzeitentlohnung bezogen auf die jeweils gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte Normalarbeitszeit umzurechnen.

Für die Einstufung von ArbeitnehmerInnen, für die eine laufende Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell oder Altersteilzeitgeld gewährt wird, darf zur Vermeidung einer Doppelförderung die Solidaritätsprämie bzw. der Lohnausgleich nicht berücksichtigt werden.

Im Falle der Verlängerung des Kurzarbeitszeitraumes ist das Bruttoentgelt zuzüglich der anteiligen Sonderzahlungen entsprechend den geltenden Entlohnungsbestimmungen zu aktualisieren. Während des vereinbarten Kurzarbeitszeitraumes bleiben allfällige Erhöhungen (z.B. infolge kollektivvertraglicher Änderungen) unberücksichtigt.

---

<sup>6</sup> unabhängig davon, an wen die Familienbeihilfe ausbezahlt wird.

<sup>7</sup> Liegt kein regelmäßiges Entgelt vor (z.B. bei Schichtbetrieb, bei regelmäßigen Zulagen nach geleisteten Arbeitsstunden), ist der Durchschnitt der letzten drei Monate heranzuziehen.

Die Sozialversicherungsbeiträge sind im Ausmaß von 42,5% (Kurzarbeitsbeihilfe) bzw. 43,9% (Qualifizierungsbeihilfe) in den Pauschalsätzen enthalten.

### **1.8. Verrechenbare Ausfallstunden**

Die Kurzarbeitsbeihilfe für die Kurzarbeitsunterstützung und die Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit für die Qualifizierungsunterstützung können nur für ArbeitnehmerInnen, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstausschlag verbunden ist, gewährt werden.

Die Ermittlung der verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder, bei Teilzeitbeschäftigten, auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung Anspruch auf Entgeltfortzahlung (z.B. Urlaub, Konsumation von Zeitguthaben, Krankheit, Arbeitsunfall o.Ä.) oder Anspruch auf eine Ersatzleistung (z.B. Krankengeld, Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung o.Ä.) hat, kann mangels kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstausschlags keine Beihilfe gewährt werden.

So ist die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe für Ausfallstunden, für die Schlechtwetterentschädigung nach dem Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz bezogen wird, nicht möglich.

An Sonn- und Feiertagen, an denen im Betrieb normalerweise nicht gearbeitet wird, kann auch kein Ausfall wegen Kurzarbeit eintreten. Ist es üblich, dass im Betrieb auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird und durch Kurzarbeit ein Arbeitszeitausfall eintritt, kann die Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

### **1.9. Verhältnis zu anderen Beihilfen und Unterstützungsleistungen**

Findet die Qualifizierungsmaßnahme während der bezahlten Arbeitszeit oder außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit (in Zeiten, die ohne Kurzarbeit Freizeit wären) statt, kann für förderbare ArbeitnehmerInnen und bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen eine **Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB)** – außerhalb der Kurzarbeitsregelung – gewährt werden.

Werden in die Kurzarbeit ArbeitnehmerInnen einbezogen, für die eine laufende **Eingliederungsbeihilfe** gewährt wird, ist – zur Vermeidung einer Doppelförderung - die Kurzarbeitsunterstützung bzw. Qualifizierungsunterstützung in Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe bzw. Qualifizierungsbeihilfe nicht in die Bemessungsgrundlage der Eingliederungsbeihilfe einzubeziehen (wenngleich diese als Bestandteil des monatlichen Entgelts gilt). In der Arbeits- und Lohnbestätigung ist in diesem Fall das monatliche Bruttoentgelt ohne die geförderte Kurzarbeitsunterstützung bzw. Qualifizierungsunterstützung auszuweisen. Im Hinblick auf die Verminderung der Bemessungsgrundlage und zur Vermeidung einer Rückforderung ist der Auszahlungsplan anzupassen. Im Rahmen der Prüfung der

widmungsgemäßen Verwendung der Eingliederungsbeihilfe ist jedenfalls eine Überprüfung anhand des Lohnkontos vorzunehmen.

Werden in die Kurzarbeit ArbeitnehmerInnen einbezogen, für die eine laufende **Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell** gewährt wird, beziehen sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen des Solidaritätsprämienmodells bereits reduzierte Arbeitszeit. Die Solidaritätsprämie bleibt davon unberührt. Das tatsächliche Entgelt für die geleistete Arbeitszeit reduziert sich entsprechend den kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden. Kurzarbeitsbedingte Ausfallstunden von Ersatzarbeitskräften haben keine Auswirkung auf die Solidaritätsprämienmodelle.

Werden in die Kurzarbeit ArbeitnehmerInnen einbezogen, für die ein laufendes **Altersteilzeitgeld** gewährt wird, beziehen sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen des Altersteilzeitmodells bereits reduzierte Arbeitszeit. Der Lohnausgleich bleibt davon unberührt. Das tatsächliche Entgelt für die geleistete Arbeitszeit reduziert sich entsprechend den kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden. Kurzarbeitsbedingte Ausfallstunden von Ersatzarbeitskräften haben keine Auswirkung auf die Altersteilzeitmodelle.

#### **1.10. Weitere Rahmenbedingungen**

Die Kurzarbeitsunterstützung und die Qualifizierungsunterstützung gelten für die Lohnsteuer als steuerpflichtiger Lohn und für sonstige Abgaben und Beihilfen auf Grund bundesgesetzlicher Vorschriften als Entgelt.

Eine Kommunalsteuer hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin für die Kurzarbeitsunterstützung und für die Qualifizierungsunterstützung nicht zu entrichten.

Während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung und der Qualifizierungsunterstützung richten sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit.

Wird ein Unternehmen mit einer laufenden Kurzarbeit insolvent (Eröffnung des Konkurs- oder Ausgleichsverfahrens), ist die Kurzarbeitsbeihilfe vorzeitig zu beenden, da das arbeitsmarktpolitische Ziel der Sicherung des Beschäftigtenstandes – auch im Falle der Unternehmensfortführung – nicht im vollen Umfang realisierbar sein wird.

#### **1.11. Rückforderung von Beihilfen**

Bei Nichteinhaltung der in der Fördermitteilung festgelegten Bestimmungen bezüglich

- Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit
- Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der allenfalls zusätzlich vereinbarten Behaltefrist sowie

des zulässigen Mindest- oder Höchstarbeitszeitausfalles gebührt – je nach Schwere der Abweichung – keine oder nur Teile der Beihilfe und bereits ausbezahlte Beihilfenteilbeträge sind teilweise oder gänzlich zurückzufordern.

## **2. VERFAHRENSNORMEN**

### **2.1.1. Begehrenseinbringung**

Der Geltungsbereich der Kurzarbeit ist in der Sozialpartnervereinbarung standortbezogen festzulegen. Das Begehren ist für einen oder mehrere in einem Bundesland befindliche Standorte bei der zuständigen AMS Landesgeschäftsstelle spätestens drei Wochen vor Einführung bzw. Verlängerung der Kurzarbeit – sofern zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Unternehmen nichts anderes vereinbart wird – einzubringen. Bezieht sich die Kurzarbeit auf mehrere Standorte einer AMS-Landesorganisation mit unterschiedlichen Kurzarbeitszeiträumen ist für den jeweiligen Kurzarbeitszeitraum eine gesonderte Begehrensstellung erforderlich.

Im Fall der Arbeitskräfteüberlassung bezieht sich das Begehren samt Sozialpartnervereinbarung auf den Standort des Beschäftigterbetriebes.

Das von der Bundesgeschäftsstelle erstellte Begehren ist zu verwenden. Das Begehren muss vom Betriebsrat mit unterfertigt werden. Ist kein Betriebsrat eingerichtet, so ist das Begehren von der zuständigen Fachgewerkschaft oder von den von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zu unterfertigen.

Dem Begehren ist nach Möglichkeit die Sozialpartnervereinbarung anzuschließen, andernfalls ehestens nachzureichen. Im Falle der Arbeitskräfteüberlassung ist sowohl die Vereinbarung der Kollektivvertragsparteien für den Beschäftigterbetrieb als auch für den Überlasserbetrieb vorzulegen.

### **2.1.2. Begehrensentscheidung**

Die positive Genehmigung des Beihilfenbegehrens ist ohne Vorlage der notwendigen Sozialpartnervereinbarung unzulässig.

Über Begehren auf Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe bzw. einer Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit entscheidet das Landesdirektorium.

Wird das Arbeitsmarktservice nicht rechtzeitig verständigt oder wird dem Arbeitsmarktservice die Teilnahme an der zwingend vorgesehenen Beratung nicht ermöglicht, ist die Voraussetzung gemäß Abs. 1 Z 2 der §§ 37b und 37c AMSG nicht gegeben und das Begehren abzulehnen.

### **2.1.3. Fördermitteilung**

Die Fördervereinbarung wird in Form einer Fördermitteilung unter Bezugnahme auf das Begehren und die zugrunde liegende Sozialpartnervereinbarung bzw. die zugrunde liegende betriebliche Vereinbarung geschlossen.

## **2.1.4. Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung**

### **2.1.4.1. Durchführungsbericht**

Der vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vorzulegende Durchführungsbericht hat jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während des Kurzarbeitszeitraumes (im Zusammenhang mit der Vorlage der Endabrechnung des genehmigten Kurzarbeitszeitraumes) und allenfalls in einer darüber hinausgehenden Behaltefrist (Vorlage im Folgemonat nach Ablauf der Behaltefrist) sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchststarbeitszeitausfalles zu enthalten. Im Falle der Qualifizierungsförderung bei Kurzarbeit ist die Umsetzung des Ausbildungskonzeptes detailliert darzustellen.

Auf Verlangen des Arbeitsmarktservice sind diesbezügliche Nachweise vorzulegen.

Der Durchführungsbericht muss vom Betriebsrat mitunterfertigt werden. Ist kein Betriebsrat eingerichtet, so ist der Durchführungsbericht von der zuständigen Fachgewerkschaft oder von den von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zu unterfertigen.

### **2.1.4.2. Abrechnung**

Die Abrechnungsliste für die in die Kurzarbeit einbezogenen ArbeitnehmerInnen ist für jedes Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats dem Arbeitsmarktservice vorzulegen.

Die Abrechnungsliste hat pro ArbeitnehmerIn die Summe der geleisteten Arbeitsstunden, die Summe der Arbeitszeitausfallstunden für die Kurzarbeitsunterstützung und für die Qualifizierungsunterstützung, den maßgeblichen Pauschalsatz sowie die vom Unternehmen an die ArbeitnehmerInnen ausbezahlte Kurzarbeitsunterstützung bzw. Qualifizierungsunterstützung zu enthalten.

### **2.1.5. Auszahlung der Beihilfe**

Die Auszahlung erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung bzw. der Endabrechnung.

### **2.1.6. Information und Beratung**

Das an der Einführung von Kurzarbeit interessierte Unternehmen hat die für den jeweiligen Betriebsstandort zuständige Regionale Geschäftsstelle von den bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten zu verständigen. Die Verständigung ist rechtzeitig, wenn eine ausreichende Vorlaufzeit für die Durchführung der Beratung, für den Abschluss der überbetrieblichen bzw. betrieblichen Vereinbarungen sowie für die Begehrenseinbringung und Begehrensentscheidung gegeben ist. Die Verständigung hat daher im Regelfall – sofern zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Unternehmen nichts anderes vereinbart wird – mindestens sechs Wochen vor Einführung der Kurzarbeit zu erfolgen.

Im Falle von Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen ist die Regionale Geschäftsstelle unmittelbar nach Eintritt des Ereignisses zu verständigen.

Das an der Verlängerung bzw. an einer letztmaligen Verlängerung von Kurzarbeit interessierte Unternehmen hat die zuständige Regionale Geschäftsstelle vom weiteren

Vorliegen der genannten Voraussetzungen bzw. von den außergewöhnlichen Umständen für die anhaltenden Beschäftigungsschwierigkeiten zu verständigen. Die Verständigung ist rechtzeitig, wenn eine ausreichende Vorlaufzeit für den Abschluss der überbetrieblichen bzw. betrieblichen Vereinbarungen sowie für die Begehrenseinbringung und Begehrensentscheidung gegeben ist. Die Verständigung hat daher im Regelfall – sofern nichts anderes vereinbart wird – mindestens vier Wochen vor Verlängerung der Kurzarbeit zu erfolgen.

### **2.1.7. Herabsetzung des Beschäftigtenstandes**

Der vereinbarte Beschäftigtenstand ist grundsätzlich während der Kurzarbeit und in einem allenfalls darüber hinaus zusätzlich vereinbarten Zeitraum nach deren Beendigung (Behaltefrist) aufrecht zu erhalten.

Im Falle der Nichterfüllbarkeit kann das Unternehmen bei der für den jeweiligen Betriebsstandort zuständigen Regionalen Geschäftsstelle einen Antrag auf Ausnahmegewilligung einbringen. Das Unternehmen hat ausführlich zu begründen, warum durch die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes der Fortbestand des Unternehmens bzw. des Betriebsstandortes in hohem Maß gefährdet ist.

Über Anträge auf Herabsetzung des Beschäftigtenstandes (Ausnahmegewilligung) entscheidet der Regionalbeirat. Eine rückwirkende Genehmigung ist nicht möglich.

AMS Salzburg  
Landesgeschäftsstelle, Abteilung Förderungen  
Claudia Sturm  
20.03.2009