

Leitfaden zur Kurzarbeit und zur Kurzarbeit mit Qualifizierung

Die einsetzende Wirtschaftskrise macht es notwendig, geeignete Instrumente zur temporären Unterstützung der sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindlichen Unternehmen zu finden. Der im Jänner eingebrachte SP/VP-Initiativantrag zur Kurzarbeit (Beschäftigungsförderungsgesetz 2009), welcher noch ein In-Kraft-Treten mit 1. Februar 2009 vorsieht, beinhaltet im Folgenden wesentliche arbeitsrechtliche und arbeitsmarktpolitische Änderungen:

- Die Bestimmungen zur Kurzarbeitsbeihilfe sollen vom AMFG in das AMSG übernommen und adaptiert werden. Die Neuregelung soll damit eine größere Flexibilität und stärkere Einbindung der Arbeitsmarktpartner im Rahmen der Richtlinienerstellung im AMS ermöglichen.
- Die Richtlinie soll die Höchstdauer der Kurzarbeit, flexiblere Regelungen hinsichtlich des Durchrechnungszeitraumes und der erforderlichen Mindestarbeitszeit bzw. des zulässigen Arbeitszeitausfalles sowie Regelungen betreffend die Kombinierbarkeit verschiedener Beihilfen vorsehen.
- Neu ist auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit, wobei die jeweilige Qualifizierungsmaßnahme und das Ausbildungskonzept im Vorhinein zu vereinbaren sind.

1. KURZARBEIT

INHALTE DER KURZARBEIT NEU:

Grundsätzlich bedarf eine Verkürzung der Arbeitszeit nach § 97 Z 13 ArbVG einer **Betriebsvereinbarung** oder mangels Betriebsrat einer Vereinbarung mit jedem einzelnen Arbeitnehmer/jeder einzelnen Arbeitnehmerin (**Einzelvereinbarung**). Zusätzlich müssen folgende weitere Voraussetzungen zutreffen, um eine Kurzarbeitsbeihilfe zu erhalten:

- Eine vorübergehende **Herabsetzung** der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten (nach neuer Rechtslage bleiben saisonbedingte Schwierigkeiten außer Betracht);

- Ferner soll es **keine andere Lösung** für die bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten geben (d.h. alle bisherigen Möglichkeiten sind bereits ausgeschöpft, wie z.B. Abbau von Zeitguthaben und Urlaub, langfristige Durchrechnungen usw.);
- Es bedarf einer **rechtzeitigen Verständigung** der regionalen AMS-Geschäftsstellen vor beabsichtigter Einführung der Maßnahme (6 Wochen vorher) ;
- Es bedarf einer ausführlichen **Beratung** und eines Übereinkommens zwischen dem betroffenen Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und dem Arbeitsmarktservice, wobei der Betriebsrat und die in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beizuziehen sind (über Dauer der Maßnahme, Behalterverpflichtung, Durchrechnungszeitraum usw.);
- Und zusätzlich müssen die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eine **Vereinbarung** über die Leistung einer Entschädigung während der Kurzarbeit, über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit und über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes treffen (**SOZIALPARTNERVEREINBARUNG** – rechtzeitige Kontaktaufnahme mit dem jeweils zuständigen Fachverband dringend erforderlich!).

ANFORDERUNGEN AN DIE SOZIALPARTNERVEREINBARUNG:

1. Sachlicher und persönlicher Geltungsbereich muss vereinbart sein:

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.

2. Dauer der Maßnahme:

Ab jetzt ist es möglich, an Stelle von **maximal einem Jahr** mit jeweils 3 Monatsschritten über 18 Monate hinaus in **6 Monatsschritten** Kurzarbeit mit Kurzarbeitsbeihilfe vom Arbeitsmarktservice zu fahren (6 + 6 + 6 + in Ausnahmefällen noch plus 2 Monate mehr).

3. Ausmaß des Arbeitszeitausfalles:

Die vereinbarte Reduktion kann zwischen **10 und 90 %** der Normalarbeitszeit für die gesamte Kurzarbeitsperiode betragen (neu: die Durchrechnung kann also bis zu **6 Monaten** sein). Bisher mussten in einem 4 Wochenzeitraum 20 % der Normalarbeitszeit gearbeitet werden.

4. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes:

Die bis jetzt gesetzlich erforderlichen Vereinbarungen auf Betriebsebene und der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sahen im Regelfall nach der Kurzarbeit eine ebenso lange Behaltefrist vor (also bei 3 Monaten Kurzarbeit 3 Monate Behaltefrist).

Nun gibt es nach einer langen und schwierigen Verhandlungsrunde zwischen WKÖ, IV, AK und ÖGB ein Ergebnis, das folgendermaßen aussieht:

Bei einer **Kurzarbeitsdauer** von

- **bis zu 2 Monaten** eine Behaltefrist von **1 Monat**,
- **bis zu 4 Monaten** eine Behaltefrist von **2 Monaten**,
- **bis zu 12 Monaten** eine Behaltefrist von **3 Monaten**,
- und bei längerer Kurzarbeitsdauer eine Behaltefrist von **4 Monaten**.

Besonders ausführlich diskutiert wurde die schon bisher bestehende Möglichkeit, in besonderen Fällen von der Behaltspflicht während bzw. nach der Kurzarbeit mittels begründeten Antrags an das AMS abzugehen. Dabei wurde von den Vertretern der Gewerkschaft eine erhöhte Flexibilität in Aussicht gestellt und auf die Möglichkeit einer bei Bedarf vermehrten Inanspruchnahme dieses Instrumentes hingewiesen.

In diesem Sinne soll es auch möglich sein, bestehende Kurzarbeitsvereinbarungen, die sich noch auf die **alte Rechtslage** beziehen **vorzeitig, aufzulösen** und eine **neue Vereinbarung** unter neuen Bedingungen **abzuschließen**.

Darüber hinaus ist neu:

- Die Behaltspflicht nach Kurzarbeit bezieht sich **nur** mehr auf die **Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen in Kurzarbeit**.
- Für die Kurzarbeit selbst bezieht sich die Behaltspflicht auf **Betriebe**, auf einzelne Betriebsstandorte oder einzelne Kollektivvertragsbereiche.
- Die Tabellen für die Kurzarbeitsbeihilfe werden **valorisiert**, so dass die seit 2002 unverändert gebliebenen Sätze künftig höher als bisher sind.

5. Bezahlung einer Kurzarbeitsunterstützung bzw. einer Qualifizierungsunterstützung an den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen für jede Ausfallstunde eine Kurzarbeitsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren; bzw. hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen für jede für Qualifizierung verwendete Ausfallstunde eine Qualifizierungsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren.

Inkrafttreten und Übergangsregelungen:

Die AMS-Richtlinie und die Bestimmungen des AMSG sind auf neue Kurzarbeitsfälle und auf die Verlängerung laufender Kurzarbeitsfälle mit einem Beginn nach dem Inkrafttreten (Kundmachung des BGBI – **voraussichtlich Mitte März**) anzuwenden.

Für laufende Kurzarbeitsfälle gilt die alte Regelung auslaufend.

Bei vorzeitiger Beendigung ist die Anwendung der neuen Regelung möglich.

Sonderfragen in diesem Zusammenhang:**ZUSTÄNDIGKEIT UND EINBRINGEN DES ANSUCHENS UM KURZARBEITSBEIHILFE BEI REGIONALER GESCHÄFTSSTELLE ODER LANDESGESCHÄFTSSTELLE?**

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, ob sämtliche innerbetrieblich realisierbare Lösungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurden und welche anderweitigen Unterstützungsmöglichkeiten des Arbeitsmarktservice oder anderer Stellen bestehen.

Der Beratung sind vom Arbeitsmarktservice der Betriebsrat und die für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen beizuziehen.

Aufgabe der **Landesgeschäftsstelle** ist die **Koordination** und die Unterstützung der betroffenen **regionalen Geschäftsstellen** (bezüglich Information und Beratung gemäß Abs. 1 Z 2 der §§ 37b und 37c AMSG und bezüglich Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstand gemäß Abs 2 der §§ 37b und 37c AMSG [das betrifft hier die **Behaltefrist**]) und umfasst alle Belange der Beihilfenabwicklung, wobei Aufgaben der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung an die betroffenen Regionalen Geschäftsstellen delegiert werden können.

ACHTUNG: Das Begehren ist für einen oder mehrere in einem Bundesland befindliche Standorte bei der **zuständigen AMS-Landesgeschäftsstelle** – sofern zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Unternehmen nichts anderes vereinbart wird – spätestens **drei** Wochen vor Einführung bzw. Verlängerung der Kurzarbeit 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 Beschäftigerbetriebes**.

PROZEDERE BEI MEHREREN KURZARBEITSZEITRÄUMEN/-VEREINBARUNGEN HINTEREINANDER. WIE VERLÄNGERT SICH DIE BEHALTEVERPFLICHTUNG?

Grundsätzlich ist eine Kumulierung der Behaltefristen nicht vorgesehen. In Summe sollte bei einer Aneinanderreihung von mehreren Kurzarbeitsvereinbarungen die vorgesehenen Behaltefristen in Summe nicht verlängert werden.

Beispiel 1: 1. Kurzarbeitsetappe: 2 Monate Kurzarbeit – 1 Monat Behaltefrist, danach
2. Kurzarbeitsetappe: 4 Monate Kurzarbeit – 2 Monate Behaltefrist.

Beispiel 2: 1. Kurzarbeitsetappe: 6 Monate Kurzarbeit – 3 Monate Behaltefrist, danach
2. Kurzarbeitsetappe: 2 Monate Kurzarbeit – 1 Monat Behaltefrist.

Beispiel 3: 1. Kurzarbeitsetappe: 6 Monate Kurzarbeit danach direkt weitere 6 Monate verlängert – Behaltefrist 3 Monate.

ZULÄSSIGER ABBAU IN DER BEHALTEFRIST:

Einvernehmliche Auflösungen, berechtigte Entlassungen, Arbeitnehmerkündigungen sind jederzeit zulässig. Kündigungen, die vor Beginn der Kurzarbeit ausgesprochen wurden, sind zulässig, auch wenn sich das Arbeitsverhältnis erst während der Kurzarbeitsdauer oder der Behaltefrist auflöst.

SONDERFALL: NATURKATASTROPHEN

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 Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen).

LEHRLINGE, GESCHÄFTSFÜHRENDE ORGANE, PERSONEN, DIE BEREITS ANDERE BEIHILFEN ERHALTEN?

Lehrlinge und geschäftsführende Organe werden **nicht gefördert**.

Für Personen, die Solidaritätsbeihilfen, Altersteilzeitgeld oder andere Beihilfen beziehen, sieht die Richtlinie Sonderregelungen vor.

HÖHE DER BEIHILFE AN DEN ARBEITGEBER/DIE ARBEITGEBERIN

Die Höhe der in Summe mindestens zu gewährenden Kurzarbeitsunterstützung ergibt sich aus einer Multiplikation der jeweils anzuwendenden Pauschalsätze mit der Anzahl der im Abrechnungszeitraum ausfallenden Arbeitsstunden. Die für die Kurzarbeitsunterstützung pro Ausfallstunde festgelegten **Pauschalsätze** richten sich nach den Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung entstünden.

Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen für jede für Qualifizierung verwendete Ausfallstunde eine Qualifizierungsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren. Die für die Qualifizierungsunterstützung pro für Qualifizierung verwendeter Ausfallstunde festgelegten Pauschalsätze 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 Pauschalsattabellen beziehen sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte **Normalarbeitszeit**.

RÜCKFORDERUNG:

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 Höchststarbeitszeitausfalles gebührt – je nach Schwere der Abweichung – keine oder nur Teile der Beihilfe, und bereits ausbezahlte Beihilfenteilbeträge werden teilweise oder gänzlich zurückgefordert.

URLAUB – KRANKHEIT – SONN- UND FEIERTAGE:

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 Verdienstausfalls 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.

TEILZEITBESCHÄFTIGTE:

Für die Einstufung von Teilzeitbeschäftigten in die Pauschalsatztabelle ist ihr Entgelt auf Vollzeitentlohnung bezogen auf die jeweils gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte Normalarbeitszeit umzurechnen. Die Ermittlung der verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte – bei Teilzeitbeschäftigten, auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit

AUSZAHLUNG DER BEIHILFE:

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

SONDERFALL ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen, die das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften 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 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen (Stammpersonal) ein Kurzarbeitsbegehren beim AMS 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 Beschäftigerbetrieb vor Beginn der Kurzarbeit bei diesem beschäftigt waren.

ÄLTERE ARBEITNEHMER/ARBEITNEHMERINNEN:

Nach der alten Regelung hat es für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ab 45 Jahren Erleichterungen u.a. im Bereich der Durchrechnungsmöglichkeiten gegeben, die neue Rechtslage kennt diesen Sonderfall der Kurzarbeit nicht mehr.

II. KURZARBEIT MIT QUALIFIZIERUNG

Die Bundesrichtlinie Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung (KUA) des AMS Österreich regelt auch die inhaltliche Ausgestaltung der Kurzarbeit mit Qualifizierung. Dabei wird eine Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit an Unternehmen für die Leistung von Qualifizierungsunterstützung an Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen wegen Arbeitszeitausfalles in Form von Qualifizierungsstunden gewährt.

Im Grunde genommen gelten für die Beihilfe bei Kurzarbeit mit Qualifizierung dieselben Regelungen hinsichtlich Dauer und Verfahren, mit der Ausnahme, dass die Kurzarbeitsunterstützung um 15 % höher ist und ein Ausbildungskonzept vorliegen muss:

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 Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung
- Qualifizierungsmaßnahmen mit einer Dauer von weniger als 16 Maßnahmenstunden

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, die ohne Kurzarbeit Freizeit wären, ist daher im Rahmen der Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit nicht förderbar (hingegen aber mit dem Instrument Qualifizierungsbeihilfe für Betrieb –QfB).

c) Es muss die Anzahl jener von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer/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 Trainer beauftragt werden, obliegt dem Unternehmen, wobei Eignungsnachweise vorzulegen sind (z.B. über eine mindestens zweijährige einschlägige Schulungstätigkeit).

Für weitere Auskünfte stehen Ihnen zur Verfügung:

Dr. Wolfgang Tritremmel | c.lenz@iv-net.at | 01/711 35 -2321

Dr. Alexandra Schöngrundner | a.schoengrundner@iv-net.at | 01/711 35 -2324

Mag. Andreas Gruber | a.gruber@iv-net.at /01/711 35- 2380