BUNDESRICHTLINIE

KURZARBEITSBEIHILFE (KUA-COVID-19)

Gültig ab:	**01.074.2021**
Erstellt von:	**BGS/Förderungen/Kurt Kugler/Nadja Kvasnicka-Fleischer**
Nummerierung:	**AMF/159-2021**
GZ:	**BGS/AMF/0722/997285/2021**

Damit außer Kraft: BGS/AMF/0722/99856/2021, AMF/98-2021

.....	.....
Dr. Herbert Buchinger	Dr. Johannes Kopf, LLM
Vorstandsvorsitzender	Mitglied des Vorstandes

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG 65

2. REGELUNGSGEGENSTAND 65

3. REGELUNGSZIEL 65

4. GESETZLICHE GRUNDLAGE 65

5. ADRESSATEN 75

6. NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN 76

6.1. ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELSETZUNG 76
6.2. FÖRDERBARE ARBEITGEBERINNEN/ARBEITGEBER 76
6.3. FÖRDERBARER PERSONENKREIS 76
6.4. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BEIHILFENGEWÄHRUNG 87
6.4.1. Vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten 87
6.4.2. Verständigung und Beratung 97
6.4.3. Sozialpartnervereinbarung 98
6.4.3.1. Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung 109
6.4.4. Arbeitszeitausfall 119
6.4.5. Lohnausgleich für Kurzarbeit - Nettoersatzrate 1211
6.5. DAUER DER KURZARBEITSBEIHILFE 1311
6.6. HÖHE DER KURZARBEITSBEIHILFE 1311
6.6.1. Einkürzung der Beihilfe: *1513*
6.7. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN 1514
6.8. VERHÄLTNIS ZU ANDEREN BEIHILFEN UND UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN 1715
6.9. WEITERE RAHMENBEDINGUNGEN 1816
6.10. RÜCKFORDERUNG VON BEIHILFEN 1917

7. VERFAHRENSNORMEN 2018

7.1. LANDESGESCHÄFTSSTELLE 2018
7.1.1. Begehrenseinbringung 2018
7.1.2. Begehrensentscheidung 2119
7.1.3. Förderungsmitteilung 2220
7.1.4. Vor-Ort-Prüfungen 2220
7.1.5. Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung 2220
7.1.5.1. Durchführungsbericht 2220
7.1.5.2. Abrechnung 2321
7.1.6. Auszahlung 2422
7.1.7. Budgetäre Verbuchung 2422
7.1.8. EDV-Abwicklung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderung 2422
7.1.9. Monitoring 2422
7.2. REGIONALE GESCHÄFTSSTELLE 2422
7.2.1. Information 2523
7.2.2. Herabsetzung des Beschäftigtenstandes 2523

8. IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN 2523

9. ERLÄUTERUNGEN 2523

9.1. ZU PUNKT 3. REGELUNGSZIEL 2523

9.2. ZU PUNKT 6.4.3.1.3) BESCHÄFTIGTENSTAND ..... 26~~24~~
9.3. ZU PUNKT 6.4.4. ARBEITSZEITAUSFALL ..... 26~~24~~
9.4. URLAUBSVERBRAUCH: ..... 26~~24~~
9.5. EINKÜRZUNG DER BEHILFE UND AUSNAHMEN DAVON ..... 27~~25~~
9.6. ZU PUNKT 6.7. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN ..... 28~~25~~
9.7. ZU PUNKT 7.1.2. BEGEHRENSENTSCHEIDUNG ..... 28~~26~~

~~**1. EINLEITUNG ..... 5**~~

~~**2. REGELUNGSGEGENSTAND ..... 5**~~

~~**3. REGELUNGSZIEL ..... 5**~~

~~**4. GESETZLICHE GRUNDLAGE ..... 5**~~

~~**5. ADRESSATEN ..... 6**~~

~~**6. NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN ..... 6**~~

~~6.1. ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELSETZUNG ..... 6~~
~~6.2. FÖRDERBARE ARBEITGEBERINNEN/ARBEITGEBER ..... 6~~
~~6.3. FÖRDERBARER PERSONENKREIS ..... 6~~
~~6.4. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BEIHILFENGEWÄHRUNG ..... 7~~
~~*6.4.1. Vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten ..... 7*~~
~~*6.4.2. Verständigung und Beratung ..... 8*~~
~~*6.4.3. Sozialpartnervereinbarung ..... 8*~~
~~6.4.3.1. Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung ..... 8~~
~~6.4.3.2. Rahmenvereinbarung ..... 9~~
~~*6.4.4. Arbeitszeitausfall ..... 9*~~
~~*6.4.5. Lohnausgleich für Kurzarbeit - Nettoersatzrate ..... 10*~~
~~6.5. DAUER DER KURZARBEITSBEIHILFE ..... 11~~
~~6.6. HÖHE DER KURZARBEITSBEIHILFE ..... 11~~
~~6.7. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN ..... 13~~
~~6.8. VERHÄLTNIS ZU ANDEREN BEIHILFEN UND UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN ..... 14~~
~~6.9. WEITERE RAHMENBEDINGUNGEN ..... 15~~
~~6.10. RÜCKFORDERUNG VON BEIHILFEN ..... 16~~

~~**7. VERFAHRENSNORMEN ..... 17**~~

~~7.1. LANDESGESCHÄFTSSTELLE ..... 17~~
~~*7.1.1. Begehrenseinbringung ..... 17*~~
~~*7.1.2. Begehrensentscheidung ..... 18*~~
~~*7.1.3. Förderungsmitteilung ..... 19*~~
~~*7.1.4. Vor-Ort-Prüfungen ..... 19*~~
~~*7.1.5. Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung ..... 19*~~
~~7.1.5.1. Durchführungsbericht ..... 19~~
~~7.1.5.2. Abrechnung ..... 19~~
~~*7.1.6. Auszahlung ..... 20*~~
~~*7.1.7. Budgetäre Verbuchung ..... 21*~~
~~*7.1.8. EDV-Abwicklung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderung ..... 21*~~
~~*7.1.9. Monitoring ..... 21*~~
~~7.2. REGIONALE GESCHÄFTSSTELLE ..... 21~~
~~*7.2.1. Information ..... 21*~~
~~*7.2.2. Herabsetzung des Beschäftigtenstandes ..... 22*~~

~~**8. IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN ..... 22**~~

~~**9. ERLÄUTERUNGEN ..... 22**~~

~~9.1. ZU PUNKT 3. REGELUNGSZIEL ..... 22~~
~~9.2. ZU PUNKT 6.4.3.1.C) BESCHÄFTIGTENSTAND ..... 22~~
~~9.3. ZU PUNKT 6.4.4. ARBEITSZEITAUSFALL ..... 23~~
~~9.4. ZU PUNKT 6.7. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN ..... 23~~
~~9.5. ZU PUNKT 7.1.2. BEGEHRENSENTSCHEIDUNG ..... 24~~

1. EINLEITUNG

Die Einführung und Förderung von Kurzarbeit ist ein geeignetes Instrument zur Unterstützung von Unternehmen, die sich aufgrund von externen Umständen in unvorhersehbaren und vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden.

Zur Bewältigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Zusammenhang mit COVID-19 wurden im § 37b AMSG Anpassungen vorgenommen.

Die Sozialpartner haben sich mit der Bundesregierung über eine Verlängerung über den 30~~1~~.06~~3~~.2021 hinaus geeinigt. Ab 01.07~~4~~.2021 gilt das neue, angepasste Kurzarbeitsmodell.

~~Mit berücksichtigt wurde der partielle Lockdown gemäß der 4. Covid-19 Schutzmaßnahmenverordnung, BGBl. II Nr. 58/2021, in der Fassung BGBl. II Nr. 120/2021.~~

2. REGELUNGSGEGENSTAND

Die Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe mit der Kurzbezeichnung „KUA-Richtlinie“ regelt die Kurzarbeit (befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit) im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme und Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe an Unternehmen für die Leistung von Kurzarbeitsunterstützung an Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge wegen Arbeitszeitausfalles in Form von Ausfallstunden.

3. REGELUNGSZIEL

Ziel ist die Festlegung einer einheitlichen und verbindlichen Vorgangsweise für die Gewährung von Beihilfen bei Kurzarbeit sowie die Festlegung der beihilfenrechtlichen Mindestanforderungen an die zugrunde liegenden arbeits- und lohnrechtlichen Vereinbarungen der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bzw. der betrieblichen Sozialpartner.[1]

Die Förderung der Kurzarbeit ist eine Dienstleistung des Arbeitsmarktservice im Rahmen des Kernprozesses 2: „Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Arbeitskräften und bei der Anpassung von Arbeitskräften unterstützen“. Die Anpassung erfolgt in Form der Verringerung des Arbeitszeitvolumens.

4. GESETZLICHE GRUNDLAGE

§ 37b Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)

[1] Siehe dazu Erläuterung Punkt 9.1.

5. ADRESSATEN

Diese Bundesrichtlinie richtet sich an alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter des Arbeitsmarktservice, die

- in den Landesgeschäftsstellen mit der Information und Beratung über die Einführung von Kurzarbeit und mit der Beihilfenabwicklung sowie
- in den Regionalen Geschäftsstellen im Service für Unternehmen mit der Information und Beratung über die Einführung von Kurzarbeit, mit Anträgen auf Bewilligung einer Ausnahme von der Verpflichtung zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und mit delegierten Aufgaben der Beihilfenabwicklung betraut sind.

6. NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN

6.1. Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung

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

6.2. Förderbare Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber

Förderbar sind Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die im/in Betrieb(en) im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes mit einem Betriebsstandort in Österreich Kurzarbeit durchführen.

Nicht förderbar sind

a) politische Parteien
b) Bund, Bundesländer, Gemeinden und Gemeindeverbände
c) sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts, ausgenommen jene, die wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen.

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften (§ 94 Ziffer 72 Gewerbeordnung) ausüben, sind im Rahmen der COVID-19-KUA förderbar.

6.3. Förderbarer Personenkreis

Förderbar sind arbeitslosenversicherungspflichtige[2] Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/ Lehrlinge

[2] Somit sind geringfügig Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte nicht förderbar. Beschäftigte, die aufgrund des Alters (63+) der Arbeitslosenversicherungspflicht nicht unterliegen, sind jedoch förderbar, wenn sie das Regelpensionsalter (Frauen 60, Männer 65) noch nicht erreicht haben oder aber trotz Erreichen des Regelpensionsalters die Voraussetzungen für eine Alterspension nicht erfüllen.

a) die ein aufrechtes Dienstverhältnis und einen voll entlohnten Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit[3] (Bemessungsmonat) bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber vorweisen können und
b) wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind.
c) Mitglieder des geschäftsführenden Organs sind förderbar, wenn sie ASVG-pflichtversichert sind.

6.4. Voraussetzungen für die Beihilfengewährung

6.4.1. 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 zurückzuführen sein, die das Unternehmen nur schwer oder überhaupt nicht beeinflussen kann.

Das Unternehmen hat die unternehmensexternen Umstände, welche zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt haben, plausibel darzulegen. Gemäß § 37b Abs. 7 AMSG gelten Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19) als vorübergehende, nicht saisonbedingte, wirtschaftliche Schwierigkeiten.

Die Prüfung der Begründung erfolgt grundsätzlich durch die kollektivvertragsfähigen Körperschaften im Rahmen der Sozialpartnervereinbarung.

Umfasst das Kurzarbeitsvorhaben mehr als 5 Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge, hat eine Steuerberaterin/ein Steuerberater oder eine Wirtschaftsprüferin/ein Wirtschaftsprüfer oder eine Bilanzbuchhalterin/ein Bilanzbuchhalter die Darlegungen zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu bestätigen. Eine Haftung gegenüber der Republik Österreich begründet eine falsche Beurkundung jedoch allenfalls bei grobem Verschulden und ist der Höhe nach mit € 726.730,- und mit der ausbezahlten Beihilfenhöhe begrenzt.

Für Unternehmen, die von einem verordneten Betretungsverbot~~Lockdown~~ direkt betroffen sind, oder die nur für die Zeit eines verordneten Betretungsverbots~~Lockdowns~~ Kurzarbeitsbeihilfe beantragen, entfällt die Bestätigung durch Steuerberater/innen (etc.). Derzeit sind keine Unternehmen von einem Betretungsverbot ~~Unternehmen mit den in der Beilage aufgelisteten Klassifikationen nach ÖNACE 2008 sind direkt vom Lockdown~~ betroffen. ~~Der Lockdown umfasst für Zwecke dieser Richtlinie aktuell den Zeitraum vom 01.04.2021 bis einschließlich 11.04.2021.~~ Der Vorstand wird ermächtigt, den sachlichen und

[3] Das Bruttoentgelt im Bemessungsmonat dient als Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe. Um eine ordnungsgemäße Ermittlung der Beihilfe zu gewährleisten, bedarf es eines vollen Monatsbezugs im Bemessungsmonat.

zeitlichen Umfang dieser Ausnahmebestimmung festzulegen bzw. anzupassen~~zu erweitern~~, wenn eine ~~neue~~ Lockdown-Verordnung in Kraft gesetzt oder ~~die bestehende~~ geändert wird.

6.4.2. Verständigung und Beratung

G~~Die gesetzliche Anforderung der Verständigung des AMS sowie die Beratung durch das AMS~~ gemäß § 37b Abs. 1 Z 2 AMSG haben Unternehmen, die die Einführung von Kurzarbeit beabsichtigen, diese Absicht der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS anzuzeigen. In der Folge hat das AMS mit dem Unternehmen, dem Betriebsrat und den in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beraten, ob nicht die Kurzarbeit durch andere Maßnahmen abgewendet oder zumindest eingeschränkt werden kann. Erst wenn diese Beratungen binnen drei Wochen - oder einer anderen mit dem AMS vereinbarten Frist - nach erfolgter Anzeige zu keinem anderen Ergebnis führen, darf die Kurzarbeit begonnen und bewilligt werden. Für Unternehmen, die bereits im Zeitraum zwischen 01.04.2021 und 30.06.2021 kurz gearbeitet haben, gelten die Anforderungen des § 37b Abs. 1 Z 2 AMSG ~~im Vorfeld der Begehrensstellung wird durch~~ mit der ~~die~~ Vorlage einer „Corona"-Sozialpartnervereinbarung (SPV) unter Verwendung des von WKO und ÖGB aufgelegten Musterformulars (Version 10 oder höher) als erfüllt.[4] Gleiches gilt, wenn eine Verlängerung oder Änderung eines nach dem 01.07.2021 begonnenen Kurzarbeitsvorhabens begehrt wird, oder wenn Kurzarbeit wegen einer Naturkatastrophe begehrt wird.

~~Eine Information im Vorfeld ist durch das AMS für die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber bereitzustellen.~~

6.4.3. Sozialpartnervereinbarung

Voraussetzung für die Beihilfengewährung ist, dass die für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates eine „Corona"-Sozialpartnervereinbarung über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit im betroffenen Unternehmen abschließen (im Folgenden kurz: Sozialpartnervereinbarung).

Ist auf einer Seite der Arbeitsmarktparteien keine zuständige kollektivvertragsfähige Körperschaft vorhanden, dann genügt die Zustimmung der verbleibenden kollektivvertragsfähigen Körperschaft.[5]

Die Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer innen zu einer durch die innerbetrieblichen Partner geschlossenen Kurzarbeitsvereinbarung kann auch in genereller Form etwa durch Nichtäußerung über einen

[4] Bis zur Implementierung einer entsprechenden Funktionalität im Antragstellungstool hat die Prüfung, ob Beratungspflicht besteht, intellektuell vor Anlegen des Förderfalls in BAS-TF zu erfolgen.

[5] Auf Seiten der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ist in aller Regel eine Fachgewerkschaft des ÖGB zuständig, subsidiär der ÖGB selbst. Ein Fehlen auf Seiten der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber kann vorkommen.

Formatiert: Schriftart: 10 Pt.

Formatiert: Schriftart: 10 Pt.

vorher vereinbarten Zeitraum erfolgen. Eine explizite Zustimmung ist hingegen erforderlich, wenn der begehrte Arbeitszeitausfall über 50% beträgt, wenn eine Einschränkung bei Behaltepflicht oder Behaltefrist hinsichtlich einer gemäß § 45a AMFG bereits angezeigten Personalstandsreduktion vorgenommen wird (SPV Punkt I. 2. i.V.m. SPV IV. 2. c), oder wenn gemäß Punkt 6.4.2. vorweg verhandelt werden muss.

Während einer Übergangsfrist bis zur Implementierung eines entsprechenden Antragstools im eAMS Konto entfällt die Notwendigkeit einer expliziten Zustimmung der Sozialpartner wegen der Ausnahme einer nach § 45a AMFG angezeigten Personalstandsreduktion von der Behaltepflicht oder Behaltefrist.

Formatiert: Schriftart: Nicht Kursiv

Formatiert: Schriftart: Nicht Kursiv

Formatiert: Schriftart: Nicht Kursiv

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

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

6.4.3.1. Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung

Die Sozialpartnervereinbarung hat folgende Mindestanforderungen zu erfüllen:

1) Festlegung des räumlichen[6] und persönlichen Geltungsbereiches der Vereinbarung.
2) Befristung des Kurzarbeitszeitraumes, wobei dessen Dauer sechs~~drei~~ Monate nicht übersteigen darf und jedenfalls spätestens am 30.6.2022~~1~~ enden muss.
3) Aufrechterhaltung d~~d~~es ~~-~~Beschäftigtenstandes[7] während des Kurzarbeitszeitraumes und allenfalls eines darüber hinaus gehenden zusätzlich vereinbarten Zeitraumes (Behaltefrist) im unter 1~~a~~) festgelegten Geltungsbereich. ~~Für eine allenfalls über den Kurzarbeitszeitraum hinausgehend vereinbarte Behaltefrist kann auch ein eingeschränkter räumlicher und persönlicher Geltungsbereich vereinbart werden.~~ Von der Erfüllung der Voraussetzung der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes bzw. von der teilweisen oder vollständigen Einhaltung der Behaltefrist kann das Arbeitsmarktservice ausnahmsweise absehen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes unmöglich erscheinen lassen.
4) Festlegung des Entgeltanspruchs während Kurzarbeit.
5) Festlegung des maximalen Ausmaßes des Arbeitszeitausfalles~~,~~

Formatiert: Standard168, Einzug: Erste Zeile: 0,12 cm, Mit Gliederung + Ebene: 1 + Nummerierungsformatvorlage: 1, 2, 3, … + Beginnen bei: 1 + Ausrichtung: Links + Ausgerichtet an: 0 cm + Einzug bei: 0,63 cm

Formatiert: Standard168, Einzug: Links: 0 cm, Hängend: 1,26 cm

[6] Es ist festzulegen, ob das gesamte Unternehmen, einzelne Betriebe oder nur fachlich und organisatorisch abgrenzbare Betriebsteile (z.B. einzelne Betriebsstandorte oder einzelne Kollektivvertragsbereiche) davon erfasst sein sollen, was für die Festlegung und Überprüfung des Beschäftigtenstandes von Bedeutung ist.
[7] Siehe dazu Erläuterung Punkt 9.2.

~~5) 6.4.3.2. welcher im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter zwanzig Prozent und nicht über siebzig Prozent - in Sonderfällen nicht über neunzig Prozent – der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen darf.~~

Formatiert: Einzug: Hängend: 1,26 cm, Abstand Nach: 6 Pt., Tabstopps: 1,25 cm, Listentabstopp

Formatiert: Schriftart: Fett

~~6.4.3.2.~~ Rahmenvereinbarung

Formatiert: Standard168, Einzug: Links: 0 cm, Hängend: 1,26 cm

Bezieht sich eine Sozialpartnervereinbarung nicht auf ein bestimmtes Unternehmen, sondern auf mehrere Unternehmen oder Wirtschaftsgruppen (**Branchen- oder Rahmenvereinbarungen)**, 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/Arbeitnehmern/Lehrlingen) des kurzarbeitenden Unternehmens in der Zusammenschau zu erfüllen.

6.4.4. Arbeitszeitausfall

Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich und für jede/n einzelnen Arbeitnehmer/in nicht unter zwanz~~zwanz~~ig Prozent und nicht über fünfzig~~siebzig~~ Prozent ~~– in Sonderfällen nicht über neunzig Prozent –~~ der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen. In besonderen Fällen – insbesondere für besonders von der Coronakrise betroffene Unternehmen im Sinne des Punktes 6.6.1. - kann der Arbeitszeitausfall auch bis zu 70% betragen, in einzelnen Sonderfällen bis zu 90%. ~~Die Arbeitsausfallzeit bezieht sich auf die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge.~~

Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich weniger als 20% ist nicht zulässig. Eine Unterschreitung im Zuge der Umsetzung (z.B. aufgrund verbesserter Auftragslage, von Krankenständen, von Urlaub) ist jedoch möglich.

Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich mehr als 90% ~~–~~ist nur im Nachhinein im Zuge der Endabrechnung möglich, und nur für Unternehmen~~Betriebe~~, die direkt von einem verordneten Betretungsverbot~~Lockdown~~ betroffen sind (Punkt 6.4.1., letzter Absatz), wenn und soweit sie in Monaten~~während~~ des aufrechten~~s~~ Betretungsverbots~~Lockdowns~~ weniger als 10% arbeiten.

Bei einem Arbeitszeitausfall über 5~~7~~0% bedarf es jedenfalls der expliziten Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften.[8]

Innerhalb des Kurzarbeitszeitraums sind Zeiträume mit einer Ausfallzeit bis zu 100 Prozent zulässig.

[8] Siehe Erläuterungen Punkt 9.3.

Die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge und die Summe ihrer Normalarbeitszeit- und Ausfallstunden sind im Kurzarbeitsbegehren für den jeweiligen Kurzarbeitszeitraum darzustellen.

Der Durchrechnungszeitraum, der zur Beurteilung der Zulässigkeit der im Kurzarbeitsbegehren angegebenen Anzahl an Gesamtausfallstunden maßgeblich ist, erstreckt sich auf den jeweils beantragten Kurzarbeitszeitraum.

Die im Kurzarbeitsbegehren angegebene Anzahl von Arbeitsausfallstunden kann im Zug der Durchführung der Kurzarbeit unterschritten werden. Im Falle der Überschreitung gebührt keine höhere Beihilfe, sofern nicht ein Kurzarbeitsbegehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe eingebracht und genehmigt wird.

Zeiten der Aus- und Weiterbildung im Rahmen der Normalarbeitszeit gelten als Ausfallzeit und sind, soweit bekannt, bei der Begehrensstellung zu berücksichtigen.

Im Falle der Einbeziehung von Lehrlingen in die Kurzarbeit besteht zudem bis zum Monat vor der positiven Ablegung der Lehrabschlussprüfung die Verpflichtung, mindestens 50 Prozent ihrer Ausfallzeit für Aus- und Weiterbildung zu nutzen, davon ausgenommen sind Monate~~Zeiten~~ eines verordneten Betretungsverbots~~Lockdowns~~ (Punkt 6.4.1., ~~vorletzter und~~ letzter Absatz~~Satz~~).

Das Unternehmen muss sich ernstlich um den Abbau von Alturlaubsansprüchen bemühen. Darüber hinaus haben ~~Für den Fall, das Alturlaube und Zeitguthaben bereits abgebaut wurden, sollen~~ Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge ~~tunlichst eine Woche ihres laufenden Urlaubes~~ innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes für jeweils 2 angefangene Monate Kurzarbeit mindestens 1 Woche Urlaub zu konsumieren; jedenfalls darf das Unternehmen in diesem Ausmaß keine Ausfallstunden verrechnen, sofern ein Urlaubsanspruch besteht~~, sofern sie über ein solches Urlaubsguthaben bzw. Zeitguthaben verfügen~~.[9]

6.4.5. Lohnausgleich für Kurzarbeit - Nettoersatzrate

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält während der Dauer der Kurzarbeit entsprechend der von den Sozialpartnern aufgelegten Mustervereinbarung zumindest 90% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt bis zur € 1.700,- beträgt, 85% bei einem Bruttoentgelt zwischen € 1.700,- und € 2.685,- und 80% bei höheren Bruttoentgelten.

Bei Lehrlingen beträgt das zu zahlende Entgelt 100% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Bruttoentgelt.

Sobald das arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttoentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (einschließlich angeordneter Aus- und Weiterbildungszeit) höher ist als das

[9] Siehe Erläuterungen Punkt 9.4.

Formatiert: Schriftart: 10 Pt.

Bruttoentgelt, welches sich aus der Nettoersatzrate ergibt, gebührt in diesem Monat das Bruttoentgelt für die geleistete Arbeitszeit.

6.5. Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe

Die Dauer der Beihilfengewährung ist mit höchstens sechs~~drei~~ Monaten zu beschränken und muss spätestens am 30.06.2022~~1~~ enden. Für besonders stark von der Coronakrise betroffene Unternehmen im Sinne des Punktes 6.6.1. endet die Beihilfengewährung spätestens mit 31.12.2021. Für Kurzarbeitszeiträume danach kann ein neues KUA-Vorhaben begehrt werden, das spätestens am 30.06.2022 endet.
Gemäß § 37b Abs. 4 AMSG ist die Kurzarbeit auf maximal 24 Monate begrenzt, wenn nicht besondere Umstände vorliegen. Im Hinblick auf die Besonderheit der Coronakrise sind Zeiten einer Kurzarbeit vor dem 15.03.2020 (Einführung der Covid19-Kurzarbeit) nicht auf die maximale Dauer der Kurzarbeit gemäß § 37b Abs. 4 AMSG (24 Monate) anzurechnen.[10]
~~Wurde mit dem Erstbegehren ein kürzerer Zeitraum genehmigt und liegen die unter 6.4.1. genannten Voraussetzungen nach Ablauf dieses Zeitraumes weiterhin vor, kann die Beihilfengewährung unmittelbar[11] maximal bis 30.06.2021 verlängert werden.~~

6.6. Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat die Kosten der Arbeitsleistung der kurzarbeitenden Personen selbst zu tragen. Darüber hinaus gehende Entgeltanteile für die kurzarbeitenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer werden annähernd durch die Kurzarbeitsbeihilfe gefördert.

Die Kurzarbeitsbeihilfe beinhaltet eine Kostenerstattung für

- die Kurzarbeitsunterstützung samt Lohnnebenkosten, die der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer/Lehrling von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber als Entschädigung für den Verdienstausfall für entfallene Arbeitsstunden gebührt;
- die anteiligen Sonderzahlungen samt Lohnnebenkosten;
- die höheren Beiträge zur Sozialversicherung.

Maßgeblich für die Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe ist das Bruttoentgelt (§ 49 ASVG) des letzten vollentlohnten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit inkl. Zulagen und Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte (Bemessungsgrundlage). Davon abweichend sind folgende Entgeltbestandteile in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen:

- bei Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufene Überstundenpauschalen,
- unwiderrufliche Überstundenpauschalen und

[10] Für Zeiten der Coronakrise liegen eben besondere Umstände im Sinne der genannten Gesetzesbestimmung vor.

~~[11] 4 Tage dazwischen sind zulässig.~~

Formatiert: Schriftart: 10 Pt.

Formatiert: Schriftart: 10 Pt.

Formatiert: Schriftart: 10 Pt.

Formatiert: Schriftart: 10 Pt.

- Anteile von All inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind.

Liegen monatsweise schwankende Entgeltbestandteile vor (z.B. bei Zulagen, Provisionen oder Leistungslohn in unterschiedlicher Höhe), ist bei diesen der Durchschnitt der letzten drei vollentlohnten Kalendermonate vor Kurzarbeit heranzuziehen.

Für Einkommensanteile über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gebührt keine Kurzarbeitsbeihilfe. Die Höchstbeitragsgrundlage beträgt 5.550 EUR monatlich.

Eine Erhöhung des Einkommens während Kurzarbeit aufgrund von kollektivvertraglichen Anpassungen, Vorrückungen, Abgeltung des Trinkgeldentfalls und dergleichen wird im maximalen Ausmaß von 5% des Entgelts vor Kurzarbeit anerkannt.

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird anhand der Differenzmethode berechnet:

Zunächst wird die Höhe der Kurzarbeitsunterstützung ermittelt. Sie ergibt sich aus der Differenz zwischen dem ‚Mindestbruttoentgelt'[12] und dem anteiligen Entgelt für geleistete Arbeitsstunden und für Stunden mit Entgeltfortzahlungs- und Ersatzleistungsansprüchen. Dieses kalkulatorische „Arbeitsentgelt" wird durch Division des Entgelts vor Kurzarbeit durch die Normalarbeitszeitstunden im Abrechnungsmonat (unter der Annahme einer 5-Tage-Woche) und Multiplikation mit der Summe der Abzugsstunden (Pkt. 5.7: geleistete Arbeitszeit, Urlaubskonsum, Zeitausgleich, Krankenstand udgl.) errechnet.

Der so ermittelten Kurzarbeitsunterstützung werden die DG-Beiträge zur Sozialversicherung und sonstige DG-Abgaben pauschal im Ausmaß von 27% zugeschlagen.

Ist das anteilige „Arbeitsentgelt" größer oder gleich dem ‚Mindestbruttoentgelt', ist die Mindestentgeltgarantie erfüllt und es bedarf keiner zu erstattenden Kurzarbeitsunterstützung.

Die Höhe der anteiligen Sonderzahlungen errechnet sich aus der Differenz zwischen dem ‚Bruttoentgelt vor Kurzarbeit' und dem „Arbeitsentgelt" und wird pauschal im Ausmaß von einem Sechstel zuzüglich 30% für DG-Beiträge zur Sozialversicherung und sonstige DG-Abgaben berücksichtigt.

Die Höhe der besonderen Beitragsgrundlage für die Sozialversicherung errechnet sich aus der Differenz zwischen dem ‚Bruttoentgelt vor Kurzarbeit' und dem errechneten Bruttoeinkommen während Kurzarbeit („Arbeitsentgelt" und Kurzarbeitsunterstützung) und wird pauschal im Ausmaß von 39% (für DG- und DN-Beiträge) berücksichtigt.

Auch wenn sich keine zu erstattende Kurzarbeitsunterstützung ergibt, wird bis zu einem ‚Bruttoentgelt vor Kurzarbeit' von € 5.550,- ein Kostenersatz für anteilige Sonderzahlungen und für die besondere SV-Beitragsgrundlage gewährt, sofern das „Arbeitsentgelt" niedriger als € 5.550,- ist.

[12] Das Mindestbruttoentgelt wird gemäß § 37 Abs. 6 AMSG der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ) entnommen.

Das im Einzelfall arbeits- und sozialversicherungsrechtlich gebührende Arbeitsentgelt, die Kurzarbeitsunterstützung, das Bruttoeinkommen, die Sonderzahlungen und die besondere SV-Beitragsgrundlage ist im Rahmen der Lohnverrechnung zu ermitteln.

6.6.1. Einkürzung der Beihilfe:

Formatiert: Schriftart: Fett

Formatiert: Überschrift 3, Abstand Nach: 0 Pt.

Von der nach den obigen Regeln errechneten Kurzarbeitsbeihilfe gelangen jedoch nur 85% zur Auszahlung, es sei denn es handelt sich um ein von der Coronakrise besonders betroffenes Unternehmen. Als besonders von der Coronakrise betroffen, gelten Unternehmen,

- die von einem nach dem 01.07.2021 verordneten Betretungsverbot betroffen sind;
- oder die 2020 und 2019 zur Umsatzsteuer veranlagt waren, und die zusätzlich nachweisen, dass der Umsatzrückgang im 3. Quartal 2020 gegenüber dem 3. Quartal 2019 50% oder mehr beträgt.

Formatiert: Aufgezählt + Ebene: 1 + Ausgerichtet an: 0,63 cm + Tabstopp nach: 1,27 cm + Einzug bei: 1,27 cm

Diese Sonderregelung hinsichtlich der Beihilfenhöhe für besonders von der Coronakrise betroffene Unternehmen endet mit Ablauf des 31.12.2021. Daher ist bei beabsichtigter Fortsetzung der Kurzarbeit ein neues Begehren zu stellen.

Für Tochterunternehmen, eines in den Jahren 2019 und 2020 konsolidiert bilanzierenden Konzerns kann auch der entsprechende Umsatzrückgang der Muttergesellschaft eine ungekürzte Förderung (100%) begründen.

Unternehmen, die während des Kurzarbeitsvorhabens von einem Betretungsverbot direkt betroffen werden, bisher aber nur eine eingekürzte Beihilfe zugesprochen erhalten haben; Unternehmen, die Kurzarbeitsbeihilfe vor der Implementierung einer Funktionalität im Antragstool im eAMS Konto zur Identifizierung des maßgeblichen Umsatzrückgangs beantragen; und Tochterunternehmen von konsolidiert bilanzierenden Konzernen, die mit dem Umsatzrückgang der Muttergesellschaft die besonders starke Betroffenheit nachweisen, haben den Differenzbetrag zur 85%igen Förderung bis spätestens 31.12.2021 gesondert mit Änderungsbegehren zu beantragen.[13]

6.7. Verrechenbare Ausfallstunden

Die Kurzarbeitsbeihilfe für die Kurzarbeitsunterstützung kann nur für Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer/Lehrlinge, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstausfall verbunden ist, gewährt werden.

Maßgeblich für die Berechnung des Arbeitszeitausfalls ist die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten bzw., bei Teilzeitbeschäftigten, ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit im Bemessungsmonat (vollentlohntes Kalendermonat vor Kurzarbeit) heranzuziehen.

[13] Siehe Erläuterungen Punkt. 9.5.

Formatiert: Schriftart: 10 Pt.

Formatiert: Schriftart: 10 Pt.

Sofern im Bemessungsmonat ein Wechsel der wöchentlichen Normalarbeitszeit stattfindet, ist die am Ende des Bemessungsmonats gültige wöchentliche Normalarbeitszeit heranzuziehen.

Eine arbeitsvertragliche Änderung der Arbeitszeit gegenüber dem Bemessungsmonat ist beihilfenmindernd in der Abrechnung zu berücksichtigen (weniger Normalarbeitszeitstunden), unter keinen Umständen aber beihilfenerhöhend (mehr Normalarbeitszeitstunden).

Bei Wiedereingliederungsteilzeit ist die Arbeitszeit vor dem die Wiedereingliederungsteilzeit begründenden Krankenstand heranzuziehen.

Alturlaube und Zeitguthaben können auch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden, diese Zeiten stellen aber keine verrechenbaren Ausfallstunden dar.

Als Nachweis für die Anzahl der verrechenbaren Ausfallstunden besteht die Verpflichtung des Betriebes, Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu führen und auf Verlangen dem AMS vorzulegen.

Die im Abrechnungszeitraum maximal verrechenbaren Ausfallstunden ergeben sich aus der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Bemessungsmonat vor Kurzarbeit mal 4,33 dividiert durch 30 -mal Anzahl der Kalendertage im Abrechnungszeitraum, maximal 30 Tage (ein Kalendermonat) vermindert um folgende Zeiten:

- im Abrechnungszeitraum geleistete Arbeitsstunden (inkl. der im Abrechnungszeitraum angefallenen Überstunden oder Mehrleistungsstunden),
- konsumierte Urlaubsansprüche (gerechnet in Normalarbeitszeitstunden vor Kurzarbeit)
- konsumierte Zeitguthaben aus Vorperioden und sonstige Dienstverhinderungen (jeweils gerechnet in Normalarbeitsstunden vor Kurzarbeit), nicht jedoch arbeitgeberseitig angeordnete Zeiten für Aus- und Weiterbildung;
- Normalarbeitszeitstunden (vor Kurzarbeit) für Arbeitsruhetage (Feiertage), die auf ansonsten betriebsübliche Arbeitstage fallen (nicht jedoch, wenn an solchen Feiertagen tatsächlich gearbeitet wurde – solche Zeiten sind als Arbeitsstunden anzugeben);
- Zeiten eines Krankenstandes (nur die für diesen Zeitraum trotz Kurzarbeit tatsächlich vorgesehenen Arbeitsstunden)[14] sowie
- während Entgeltfortzahlungen gemäß § 1155 Abs. 3 ABGB (nur die für diesen Zeitraum trotz Kurzarbeit tatsächlich vorgesehenen Arbeitsstunden)[15] [16].

[14] Siehe dazu Erläuterungen unter Punkt 9.64.
[15] Verbote und Einschränkungen zum Betreten von Betrieben gemäß COVID-19 MaßnahmenG.
[16] Siehe dazu Erläuterungen unter Punkt 9.74.

Ausfallstunden mit einem Anteil von mehr als 5~~7~~0% sind nur im Rahmen von Kurzarbeitsprojekten verrechenbar, die mit expliziter Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften genehmigt wurden.

Für Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung darüberhinausgehende Ansprüche auf Entgeltfortzahlung (z.B. Arbeitsunfall) oder Anspruch auf eine Ersatzleistung (z.B. Krankengeld, Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung) hat, kann mangels kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstausfalls keine Beihilfe gewährt werden. Unterstützungsleistungen nach § 32 Epidemiegesetz (Verdienstentgang) schließen die Kurzarbeitsunterstützung ebenfalls aus.

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

Ausfalltage, die von Urlaubstagen unmittelbar umschlossen sind, können nicht anerkannt werden.[17] Generell können Kombinationen von Urlaubs- und Ausfalltagen, die offensichtlich in Missbrauchsabsicht vereinbart werden, nicht anerkannt werden. Die Missbrauchsabsicht ist nach dem Maßstab eines redlichen Unternehmers zu beurteilen.[18]

Zeiten der Aus- und Weiterbildung sind nur maximal im Ausmaß der im Begehren angegebenen Ausfallzeiten (einschließlich Qualifizierungszeit) verrechenbar. Innerhalb dieses Rahmens gelten Zeiten, die für Qualifizierung[19] verwendet werden, als Ausfallstunden.

6.8. Verhältnis zu anderen Beihilfen und Unterstützungsleistungen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis mit einer Eingliederungsbeihilfe (EB) bzw. Beihilfe für Ein-Personen-Unternehmen (EPU) gefördert wird, können in die Sozialpartnervereinbarung einbezogen und für diese eine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.

Eine Unterbrechung des Förderungszeitraumes der EB bzw. der EPU-Beihilfe und eine anschließende Verlängerung des Förderungszeitraumes nach der Kurzarbeit ist nicht möglich.

Die Bemessungsgrundlage für die EB bzw. EPU in den Kurzarbeitsmonaten ist das tatsächliche Bruttoarbeitsentgelt („Grundlohn/Grundgehalt"; zugleich: Bruttoeinkommen abzüglich Kurzarbeitsunterstützung). Je höher die Arbeitszeitstunden (bzw. je niedriger die

[17] So können etwa bei einer dreiwöchigen Betriebsschließung, wo nach dem Plan des Unternehmens jeweils der Mittwoch ein Ausfalltag, die übrigen Tage aber Urlaubstage sein sollen, die Mittwoche nicht als Ausfalltage anerkannt werden.

[18] Die Prüfung kann anhand der Frage erfolgen, ob unter der Annahme, dass es keine Kurzarbeit gäbe, die betreffende Urlaubsvereinbarung zwischen Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gleichfalls so getroffen worden wäre.

[19] Eine Qualifizierungsstunde besteht aus einer Lehreinheit zu 60 Minuten inkl. Pause. Lernzeiten gelten soweit als Aus- und Weiterbildung als diese ausdrücklich im Kursplan, Lehrplan, etc. ausgewiesen sind.

Ausfallstunden) während Kurzarbeit sind, umso höher die verbleibende EB bzw. EPU (und umgekehrt).

Bei der **Lehrstellenförderung** werden Pauschalen gewährt, daher bedarf es keines Abgleichs mit der Kurzarbeitsbeihilfe.

Ein Bezug der **Kombilohnbeihilfe** ist auch in Kurzarbeit möglich. Das Mindestausmaß von 20 Wochenstunden muss bei der Gewährung gegeben sein.

Werden in die Kurzarbeit Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer 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/Arbeitnehmer 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.

Bei geblockter Arbeitszeit (ATZ-Blockzeitmodell) gilt, dass für die Freizeitphase keine Ausfallstunden gebühren, da keine Ausfallstunden mehr anfallen. Die zu erbringende Arbeitszeit wurde bereits zur Gänze während der Vollarbeitsphase geleistet.

6.9. Weitere Rahmenbedingungen

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

Für die Kurzarbeitsunterstützung hat die Arbeitgeberin/Arbeitgeber keine Kommunalsteuer zu entrichten.

Während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung richten sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit, wenn diese höher ist als die aktuelle Beitragsgrundlage.[20] Im Falle von Verlängerungen richten sich die Beiträge und Leistungen der Sozialversicherung nach der aktuellen Beitragsgrundlage (erster Monat der Verlängerung), sofern diese höher ist als die Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit (Erstgewährung).

Wird ein Unternehmen mit einer laufenden Kurzarbeit insolvent (Eröffnung des Konkurs- oder Sanierungsverfahrens), ist die Kurzarbeitsbeihilfe vorzeitig zu beenden, da das

[20] Mit der Günstigkeitsregelung sollen Nachteile für Lehrlinge vermieden werden, wenn diese nach Abschluss ihrer Lehre in die Kurzarbeit einbezogen werden.

arbeitsmarktpolitische Ziel der Sicherung des Beschäftigtenstandes – auch im Falle der Unternehmensfortführung – nicht im vollen Umfang realisierbar sein wird.

Die durch Kurzarbeit entstehende Ausfallzeit gilt, ausgenommen Zeiten angeordneter Aus- und Weiterbildung, als Freizeit. Es steht der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer daher frei zu entscheiden, wie (z.B. Aufnahme einer Zusatzbeschäftigung) und wo (z.B. im Ausland) sie/er über diese Freizeit verfügt, es sei denn, es wurde zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer bzw. Betriebsrat anders Lautendes vereinbart (z.B. die Teilnahme an einer betrieblichen Aus- und Weiterbildung oder dass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer in der Lage sein muss, innerhalb einer bestimmten Zeit an den Arbeitsplatz zurückzukehren).

6.10. Rückforderung von Beihilfen

Bei Nichteinhaltung der in der Verpflichtungserklärung und Förderungsmitteilung festgelegten Bestimmungen, insbesondere bezüglich

- Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit
- Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der allenfalls zusätzlich vereinbarten Behaltefrist
- des zulässigen Höchstarbeitszeitausfalles
- entgegen der Regel nach Punkt 6.4.4., letzter Absatz, nicht konsumierter Urlaubsansprüche; sowie
- der Verpflichtung für Lehrlinge mindestens 50% der Ausfallzeit für Aus- und Weiterbildung zu verwenden, ausgenommen Zeiten der Gültigkeit einer Lockdown-Verordnung (Punkt 6.4.1., vorletzter und letzter Satz)

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

Bei falschen Angaben hinsichtlich der besonders starken Betroffenheit von der Coronakrise (Punkt 6.6.1.) ist jedenfalls die gesamte KUA-Beihilfe zu widerrufen und zurückzufordern, nicht bloß der über 85% der nach der Differenzmethode berechneten Beihilfe hinaus gehende Beihilfenanteil. Gegebenenfalls ist – wie generell bei Verdacht auf eine gerichtlich strafbare Handlung - Strafanzeige zu erstatten. Bis zur Klärung der strafrechtlichen Relevanz darf auch ein allenfalls neu eingebrachtes Begehren nicht bewilligt werden.[21]

Es liegt kein Rückforderungstatbestand vor, wenn im Zuge der Umsetzung im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes der Arbeitszeitausfall von 20% (z.B. aufgrund verbesserter Auftragslage, von Krankenständen, von Urlaub) unterschritten wird.

Formatiert: Einzug: Links: 0,63 cm, Hängend: 0,63 cm, Abstand Vor: 0 Pt.

[21] Siehe Erläuterungen Punkt 9.8.

Formatiert: Schriftart: 10 Pt.

Eine Überschreitung des 50%igen (gegebenenfalls 70%igen) Arbeitszeitausfalls einer/eines von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerin/Arbeitsnehmers/Lehrlings im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes (Erstgewährung plus Verlängerungen) ist nicht zulässig. In den Sonderfällen, in denen im Durchschnitt aller von Kurzarbeit Betroffenen ein Arbeitszeitausfall von mehr als 70% bis inkl. 90% genehmigt wurde, ist eine Überschreitung des 90%igen Arbeitszeitausfalls nicht zulässig. Ein Verstoß gegen diese Bestimmungen stellt einen Rückforderungstatbestand dar. Ausgenommen von dieser Rückforderungsregel sind Unternehmen, die von einem verordneten BetretungsverbotLockdown direkt betroffen sind, soweit die Überschreitung nur auf den Entfall der Arbeitsleistung während eines verordneten BetretungsverbotsLockdowns (Punkt 6.4.1., letzter Absatz) zurückzuführen ist, in den übrigen Abrechnungsmonaten aber jeweils nicht mehr als 90% Ausfallstunden verrechnet wurden.

Im Fall von Verlängerungen ist auf individueller Ebene die gesamte Zeitspanne der jeweils zusammenhängenden Kurzarbeitszeiträume als Durchrechnungszeitraum heranzuziehen.

In jenen Fällen, in denen der Betrieb das Mindestbruttoentgelt geleistet hat, sind allfällige Überzahlungen, die sich aus der Berechnungsmethode mit Pauschalsätzen lt. Pauschalsatztabelle ergeben haben, nicht zurückzufordern, unabhängig davon, ob die Nettoersatzrate auf das Gesamtentgelt oder nur auf die Ausfallstunden bezogen wurde.

7. VERFAHRENSNORMEN

7.1. Landesgeschäftsstelle

Aufgabe der Landesgeschäftsstelle ist die Koordination und die Unterstützung der betroffenen Regionalen Geschäftsstellen (bezüglich Information und Beratung gemäß § 37b Abs. 1 Z 2 AMSG und bezüglich Herabsetzung des Beschäftigtenstandes gemäß § 37b Abs. 2 AMSG) und umfasst alle Belange der Beihilfenabwicklung, wobei Aufgaben der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung an die betroffenen Regionalen Geschäftsstellen delegiert werden können. Die Landesorganisationen sind ermächtigt, bei hohem Andrang externe Unterstützung zuzukaufen (eigener Wirkungsbereich).

7.1.1. Begehrenseinbringung

Das Begehren ist ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen einzubringen. Die Sozialpartnervereinbarung ist anzuschließen.

Begehren sind vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen. Für Projekte mit einem Beginn ab 01.074.2021 gilt eine Übergangsfrist von einem Monat ab dem Zeitpunkt der Zurverfügungstellung der Begehrensstellung via eAMS-Konto. Für Projekte mit einem Beginn während der Zeit eines verordneten BetretungsverbotsLockdowns (Punkt 6.4.1., vorletzter und letzter AbsSatz) können Begehren (Erst- und Verlängerungsbegehren) bis zu zwei Wochen nach Beginn der Kurzarbeit (der Verlängerung), spätestens jedoch am 30.06.2022, eingebracht werden. Änderungsbegehren auf Erhöhung des maximalen

Arbeitszeitausfalles auf über 5~~7~~0% können bis zum Ende der Kurzarbeitsperiode jederzeit nachträglich eingereicht werden.

Sofern für Personen, mangels Vorliegens eines vollentlohnten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit im Betrieb keine Beihilfe gewährt werden kann, kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber für diese Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer/Lehrlinge ein gesondertes Begehren mit einem entsprechenden Kurzarbeitsbeginndatum einreichen. Für diese Personen muss – wie bei jedem anderen Kurzarbeitsbegehren auch – ein vollständig und ungekürzt entlohnter Monat vor dem individuellen Kurzarbeitsbeginn nachgewiesen sowie eine entsprechende Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen werden.

Im Falle von Naturkatastrophen und vergleichbaren Schadensereignissen, wo dies seitens der Betriebe bei der Begehrensstellung in den Feldern „Begründung zur Einführung der Kurzarbeit“ entsprechend dokumentiert ist, kann das Begehren drei Wochen rückwirkend zum Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch am 30.06.2022~~1~~, gestellt werden.

Bezieht sich die Kurzarbeit bzw. die Sozialpartnervereinbarung auf Betriebsstandorte mehrerer Landesorganisationen, kann im Falle der Zweckmäßigkeit die Zuständigkeit für die Begehrenseinbringung und Begehrensentscheidung vom Landesdirektorium an die federführende Landesorganisation bzw. dessen Landesdirektorium abgetreten werden. Bezieht sich die Kurzarbeit auf mehrere Standorte einer AMS-Landesorganisation mit unterschiedlichen Kurzarbeitszeiträumen, ist für den jeweiligen Kurzarbeitszeitraum eine gesonderte Begehrensstellung erforderlich.

7.1.2. Begehrensentscheidung

Die nachfolgenden Angaben im Kurzarbeitsbegehren sind auf ihren Einklang mit der Sozialpartnervereinbarung bzw. der betrieblichen Vereinbarung zu prüfen:

- Kurzarbeitszeitraum,
- Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge,
- Beschäftigungsverpflichtung während der Kurzarbeit und in einem allenfalls darüber hinaus zusätzlich vereinbarten Zeitraum (Behaltefrist),
- Angaben zur wirtschaftlichen Begründung, insbesondere die Angaben zur besonderen Betroffenheit von der Coronakrise
- Bestätigung der wirtschaftlichen Begründung, wenn mehr als fünf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge von Kurzarbeit betroffen sind und nicht die Ausnahmebestimmung bezüglich eines verordneten~~des~~ Betretungsverbots~~Lockdowns~~ zum Tragen kommt (Punkt 6.4.1., letzter Absatz).

Die Summe der Anzahl an Normalarbeitszeitstunden und Summe der Anzahl der Arbeitszeitausfallstunden sind aufgrund der Angaben in der Sozialpartnervereinbarung auf Plausibilität zu prüfen.

Die positive Genehmigung des Beihilfenbegehrens ist ohne Vorlage der notwendigen Sozialpartnervereinbarung unzulässig.[22]

E~~In den Sonderfällen mit einem Arbeitszeitausfall von mehr als 70% ist e~~ine positive Genehmigung nur zulässig, wenn – abgesehen von der Fällen einer Naturkatastrophe - das Einvernehmen mit den -Sozialpartnern entweder durch Unterschrift der SPV oder im vereinfachten Verfahren hergestellt wurde.

7.1.3. Förderungsmitteilung

Der Förderungsvertrag wird in Form einer Förderungsmitteilung unter Bezugnahme auf das Kurzarbeitsbegehren und die zugrundeliegende Sozialpartnervereinbarung bzw. betriebliche Vereinbarung geschlossen.

In der Förderungsmitteilung sind zusammenfassend alle für die Gewährung wesentlichen Punkte bezüglich der Beihilfenhöhe, der Nachweise der widmungsgemäßen Verwendung (bezüglich Beschäftigtenstand, Behaltefrist, Höchstausmaß der Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum), der Rückforderungstatbestände, der Informationsverpflichtungen, sowie alle nach der Begehrenseinbringung vorgenommenen Änderungen anzuführen.

7.1.4. Vor-Ort-Prüfungen

Für die Durchführung der Vor-Ort-Prüfungen wird auf die Bundesrichtlinie „Allgemeine Grundsätze zur Abwicklung von Förderungs- und Werkverträgen“ (ALL) verwiesen.

7.1.5. Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung

7.1.5.1. Durchführungsbericht

Der Durchführungsbericht ist unter Anwendung des vom AMS zur Verfügung gestellten Webtools zu erstellen und dem AMS von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber via eAMS-Konto für Unternehmen zu übermitteln. Er hat jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während des Kurzarbeitszeitraumes und der Behaltefrist sowie über die Einhaltung des Höchstarbeitszeitausfalles zu enthalten. Der Durchführungsbericht ist nach Ablauf der Behaltefrist vorzulegen. Ist keine Behaltefrist vereinbart, ist der Durchführungsbericht nach Ende des Kurzarbeitszeitraums vorzulegen.

Für die Lehrlinge ist im Durchführungsbericht darzulegen, welche konkreten Maßnahmen in welchem Ausmaß pro Lehrling stattgefunden haben.

Auf Verlangen des Arbeitsmarktservice sind diesbezügliche Nachweise vorzulegen.

Der Durchführungsbericht muss vom Betriebsrat mitunterfertigt werden. Ist kein Betriebsrat eingerichtet und wurde der Beschäftigtenstand vermindert, ist der Durchführungsbericht von

[22] Siehe dazu Erläuterungen Punkt 9.7~~5~~.

der zuständigen Fachgewerkschaft zu unterfertigen. Eine allfällige Verkürzung oder ein Entfall der Behaltefrist ist jedenfalls von der zuständigen Fachgewerkschaft zu unterfertigen.

Für die eAkte ist das Dokument Durchführungsbericht wie folgt zu klassifizieren:
Hauptkategorie: TF-Abrechnung
Unterkategorie: Unterlagen Förder-/Werkvertragsnehmer

7.1.5.2. Abrechnung

Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste via eAMS-Konto für Unternehmen an das AMS zu übermitteln. Zur Erstellung der Abrechnungsliste sind die vom AMS zur Verfügung gestellten Abrechnungstools[23] zu verwenden. In der Folge ist die Datei ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen zu übermitteln. Dazu ist die Funktion „Nachricht an das AMS“ beim entsprechenden Geschäftsfall des Kurzarbeitsprojektes zu verwenden.
Die oben angegebene Frist zur Übermittlung der Abrechnung gilt nicht für Abrechnungen, die zu Sanierung des fehlenden voll entlohnten Monats eingebracht werden.

Die Überprüfung der Richtigkeit der Angaben in der Abrechnungsliste erfolgt mittels DWH-Prüfbericht. Sind unrichtige Angaben erkennbar und liegen diese außerhalb der im DWH definierten Toleranzgrenze, ist kein KUA-Import durchzuführen, sondern eine neue, korrigierte Abrechnungsliste vom Betrieb zu erstellen.

Die stichprobenartige Überprüfung der Lohnkonten und/oder der Arbeitszeitaufzeichnungen hat im Nachhinein in Form einer neuerlichen PWV zu erfolgen.

Die geprüften Angaben und das Prüfergebnis sind in einem Prüfvermerk (inkl. DWH Projekt Prüfbericht) festzuhalten und in das Projektunterlagecenter (PUC) zu importieren. Es ist das vom Vorstand erlassene Prüfkonzept anzuwenden.

Wird die monatliche Abrechnungsfrist um mehr als drei Monate überschritten, ist eine Mahnung unter Setzung einer Nachfrist und unter Hinweis auf die Rechtsfolge vorzunehmen. Wird die Nachfrist neuerlich nicht eingehalten, gebührt für den abzurechnenden Zeitraum keine Beihilfe.

Ergibt sich im Zuge der Abrechnung eine Überschreitung des Bewilligungsbetrages, ist zuvor ein Kurzarbeitsbegehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe einzubringen und – bei Vorliegen der Voraussetzungen – der Beihilfenbetrag zu erhöhen und eine neue Förderungsmitteilung zuzustellen.

Der für die PWV erstellte DWH-Bericht ist zwingend beim KUA-Projekt in das Projektunterlagecenter (PUC) zu importieren. Für die eAkte ist das Dokument wie folgt zu

[23] Webanwendung oder Excel-Projektdatei

klassifizieren:
Hauptkategorie: TF-Abrechnung
Unterkategorie: Protokoll/Prüfbericht

7.1.6. Auszahlung

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

7.1.7. Budgetäre Verbuchung

Gemäß § 13 Abs. 1 AMPFG sind die Beihilfen bei Kurzarbeit wie Ausgaben nach dem AlVG zu behandeln.

7.1.8. EDV-Abwicklung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderung

Für die Projektabwicklungen ist die Applikation BAS TF zu verwenden.

Die Förderungsmitteilungen (Mitteilung positiv, Mitteilung negativ, Mitteilung Endabrechnung positiv, Mitteilung Endabrechnung negativ und Mitteilung Endabrechnung mit Rückforderung) sind in der Applikation BAS TF zu generieren und an das jeweilige Projekt anzupassen.

Im Falle eines Begehrens um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe ist eine Änderung nach Genehmigung durchzuführen und eine neue Förderungsmitteilung zuzustellen. Eine Änderung nach Genehmigung ist nach Import der letzten Teilabrechnung sowie nach der Durchführung der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung nicht mehr möglich, da sich das Projekt dann bereits in dem Status ‚abgeschlossen' befindet.

~~Die PWV-Unterlage Durchführungsbericht ist erst im Zuge der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung auf den Status „eingebracht" zu setzen.~~ Im Falle einer Änderung des Projektzeitraums ist das Fristdatum für den Durchführungsbericht im Berichtsplan entsprechend anzupassen. Spätestens nach Ablauf der Frist für das Verlängerungs-Projekt ist der Durchführungsbericht schriftlich (Geschäftsfunktion in BAS TF) zu urgieren.

7.1.9. Monitoring

Die Auswertung der im BAS TF erfassten Projektdaten erfolgt im Rahmen des DWH und in Form von KUA-Reports.

7.2. Regionale Geschäftsstelle

Aufgabe der Regionalen Geschäftsstelle (Service für Unternehmen) ist die Information über die Einführung von Kurzarbeit, die Mitwirkung an der Prüfung der Voraussetzungen, die Behandlung von Anträgen auf Herabsetzung des Beschäftigtenstandes und – falls von der

Landesgeschäftsführung delegiert – die Durchführung von Aufgaben im Rahmen der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung.

7.2.1. Information

Allgemeine Informationen über Bedingungen und Ablaufschritte der Einführung von Kurzarbeit werden in Abstimmung und erforderlichenfalls mit Unterstützung der Landesgeschäftsstelle kommuniziert.

7.2.2. 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.

Abweichungen von diesem Grundsatz sind im in der Sozialpartnervereinbarung vereinbarten Rahmen (SPV Punkt IV.2.) zulässig, hinsichtlich bereits gemäß § 45a AMFG dem AMS angezeigter Personalstandsreduktionen jedoch nur, wenn die Sozialpartner dem explizit zugestimmt haben.[24]

Im Falle der Nichterfüllbarkeit und keiner Zustimmung durch den Betriebsrat bzw. der Gewerkschaft kann das Unternehmen bei der für den jeweiligen Betriebsstandort zuständigen Regionalen Geschäftsstelle einen Antrag auf Ausnahmebewilligung einbringen. Das Unternehmen hat 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 sowie Verkürzung oder Entfall der Behaltefrist (Ausnahmebewilligung) entscheidet die Geschäftsstelle nach Anhörung des Regionalbeirates (§ 23 Abs. 2 GO des AMS).

8. IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN

Die vorliegende Bundesrichtlinie ersetzt die Bundesrichtlinie „Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19), AMF/9~~8~~-2021, BGS/AMF/0722/9985~~6~~/2021. Sie tritt mit 01.07~~4~~.2021 in Kraft und ist bis 30.06.2022~~1~~ befristet.

9. ERLÄUTERUNGEN

9.1. zu Punkt 3. Regelungsziel

Die Abwicklung der Kurzarbeit ist mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen verbunden, deren Beantwortung im gegebenen Zusammenhang grundsätzlich nicht in die Zuständigkeit des Arbeitsmarktservice fällt; wie es auch gesetzlich nicht ermächtigt ist, in das arbeitsrechtliche

[24] So ist in Punkt IV.2.b) der SPV die Behaltepflicht während der Behaltefrist generell auf das von Kurzarbeit betroffene Personal eingeschränkt. Die Ausnahme von nach § 45a AMFG angezeigten Personalstandsreduktionen ist hingegen nur eine Option, deren Inanspruchnahme zudem die explizite Zustimmungsnotwendigkeit der Sozialpartner auslöst.

Formatiert: Schriftart: 10 Pt.

Verhältnis zwischen Arbeitgeberin/Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer/Lehrling einzugreifen. Anfragende Unternehmen etc. sollten daher an andere Stellen, z.B. ihre gesetzliche Interessenvertretung, verwiesen werden.

9.2. zu Punkt 6.4.3.1.3~~c~~) Beschäftigtenstand

Als Beschäftigtenstand wird der Gesamtbeschäftigtenstand (Arbeiterinnen/Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge) – je nach Festlegung in der Sozialpartnervereinbarung – des Unternehmens, des Betriebes oder des Betriebsteiles verstanden.

Die Höhe des Beschäftigtenstandes richtet sich nach dem Zeitpunkt unmittelbar vor Beginn des jeweiligen Kurzarbeitszeitraumes, sofern nicht ~~bereits vorher festgelegte~~ Änderungen ~~, welche~~ gemäß Sozialpartnervereinbarung Punkt IV~~I~~. Z 2~~3~~. lit-. c zu ~~zulässig sind,~~ berücksichtigen sind~~t werden~~.

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigtenstands aufgrund der üblichen betrieblichen Fluktuation ist unerheblich.

9.3. Zu Punkt 6.4.4. Arbeitszeitausfall

Gemäß Sozialpartnervereinbarung kann die Herabsetzung der Arbeitszeit für einzelne Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge unterschiedlich festgelegt oder vereinbart werden.

Liegen in der Folge nur einzelne Gruppen von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern/Lehrlingen über einer Ausfallzeit von 5~~7~~0% und wird dadurch die durchschnittliche Ausfallzeit von 5~~7~~0% über alle von Kurzarbeit Betroffenen nicht überschritten, kann der Betrieb für diese Gruppen ein gesondertes Begehren einbringen.

Falls eine Überschreitung der 5~~7~~0 Prozent für einzelne Gruppen von Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmern/Lehrlingen während eines laufenden Kurzarbeitszeitraumes notwendig ist, kann für diese Personengruppe ein gesondertes Begehren gestellt werden. Vor Genehmigung des Begehrens bedarf es ebenfalls der expliziten Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften – eine Zustimmung durch konkludentes Verhalten (z.B. Nichtäußerung binnen einer bestimmten Frist) genügt bei Überschreitung der 5~~7~~0% nicht.

Für eine Überschreitung der 90% Marke beim Arbeitszeitausfall ist ~~zur Zeit~~ IT-technisch keine Begehrensstellung möglich. Unternehmen, die von einem verordneten Betretungsverbot~~Lockdown~~ direkt betroffen sind, müssen daher die Umgehungslösung wählen, zunächst einmal mit 90% zu beantragen und später mehr abzurechnen.

9.4. Urlaubsverbrauch:

Formatiert: Überschrift 2, Abstand Nach: 0 Pt.

Abgesehen vom Verbrauch von Alturlauben haben sich die Sozialpartner mit der Regierung auf einen obligatorischen Verbrauch von Urlaubsansprüchen während der Kurzarbeit nach folgender Regel geeinigt: Bis zu einem Monat Kurzarbeit muss kein Urlaub verbraucht

werden. Geht die Kurzarbeit über einen Monat hinaus, ist je kurzarbeitender Arbeitskraft eine Woche zu verbrauchen; geht die Kurzarbeit über drei Monate hinaus, sind 2 Wochen Urlaub zu verbrauchen, über 5 Monate hinaus 3 Wochen. Somit ist pro angefangenen 2 Monaten Kurzarbeit jeweils 1 Woche Urlaub zu verbrauchen. Im Zuge der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung prüft das DWH-Prüftool den in den Monatsabrechnungen ausgewiesenen Urlaubsverbrauch je Mitarbeiter/in. Liegt der Verbrauch unter der obligatorischen Marke, werden die verrechneten Ausfallstunden entsprechend gekürzt und ein entsprechender Rückforderungsbetrag wird ausgewiesen. Falls von einzelnen Arbeitnehmer/innen bereits alle Urlaubsansprüche (Altansprüche und Ansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr) konsumiert wurden und eine ausreichende Urlaubskonsumtion während der Kurzarbeit daher nicht möglich war, kann das betreffende Unternehmen im Rückforderungsverfahren noch entsprechende Einwendungen erheben.

9.5. Einkürzung der Behilfe und Ausnahmen davon

Eine wesentliche Änderung in der Phase 5 gegenüber der Phase 4 der Kurzarbeit besteht in der Einführung eines generellen Abschlags von der nach den bisherigen Grundsätzen (Differenzmethode) errechneten Beihilfe. Der Abschlag beträgt 15%, so dass nur 85% der errechneten Beihilfe zuerkannt und ausbezahlt werden. Der Abschlag gilt jedoch nicht für besonders von der Coronakrise betroffene Unternehmen. Die besondere Betroffenheit wird festgemacht an 2 Kriterien:

- von einem künftigen Betretungsverbot aufgrund einer Lockdownverordnung direkt betroffen
- oder von einem Umsatzrückgang im 3. Quartal 2020 gegenüber dem Vergleichsquartal 2019 von 50% oder mehr betroffen. Es gilt nur der Rückgang an versteuertem Umsatz.

Das Finanzministerium wird dem AMS für Kontrollzwecke die Umsatzdaten zur Verfügung stellen. Die Prüfung wird in das DWH-Prüftool (spätestens zur Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung) eingebaut. Vorweg müssen wir uns mit Angaben der Unternehmen begnügen. Da wir aber auch diese Angaben erst zu einem späteren Zeitpunkt in das Antragstool einbauen können, werden bis dahin alle Begehren mit dem Abschlag bewilligt. Die betroffenen Unternehmen müssen in der Folge, sobald das entsprechende Antragstool zur Verfügung steht, ein Änderungsbegehren mit den Angaben zum Umsatzrückgang stellen. Das Änderungsbegehren muss bis spätestens 31.12.2021 eingebracht werden, weil danach die entsprechende Funktionalität aus dem Antragtool wieder ausgebaut wird (es wird der einschlägige Umsatzrückgang nicht mehr abgefragt).

Da die Verordnung eines Betretungsverbotes nicht vorhersehbar ist, sind auch Unternehmen, die während der Kurzarbeit mit einem Betretungsverbot belegt werden, auf das Stellen eines Änderungsbegehrens angewiesen. Gleiches gilt für Tochterunternehmen konsolidiert bilanzierender Konzerne, wenn sie den Umsatzrückgang mit den Umsatzrückgängen der Muttergesellschaft belegen wollen. In diesem Fall brauchen wir

Formatiert: Aufgezählt + Ebene: 1 + Ausgerichtet an: 0,63 cm + Tabstopp nach: 1,27 cm + Einzug bei: 1,27 cm

Formatiert: Einzug: Links: 0,63 cm

die Umsatzsteueridentifikationsnummer der Mutter, um mit den Finanzbehörden abgleichen zu können.

~~9.4.~~9.6. Zu Punkt 6.7. Verrechenbare Ausfallstunden

Beispiel: Krankenstand
Mit einem IT-Techniker sind im Durchschnitt über den Kurzarbeitszeitraum hinweg 30 % der bisherigen Vollarbeitszeit von 40 Wochenstunden vereinbart worden, also im Schnitt 12 Wochenstunden. In der ersten Woche soll er, um Homeoffice-Arbeitsplätze auszustatten, noch 24 Stunden tätig sein. Genau in dieser Woche befindet er sich aber wegen eines grippalen Infekts im Krankenstand. Die Zahl der Ausfallstunden beträgt in dieser Woche daher 16 Stunden (40 errechnete Wochenstunden minus 24 Stunden geplante Arbeitszeit).

Beispiel: Entgeltfortzahlung gemäß § 1155
Gemäß einer Verordnung des Gesundheitsministers nach dem Covid-19-Maßnahmengesetz ist ein Friseursalon für den Kundenverkehr geschlossen. Mit einer Friseurin sind im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich 20% ihrer bisher 30stündigen Wochenarbeitszeit vereinbart, im Schnitt also 6 Wochenstunden. Für die Zeit bis Ostern sind jedenfalls in Umsetzung dieser Vereinbarung Null Wochenstunden vereinbart worden. Der Arbeitgeber ist gemäß § 1155 Abs. 3 i.V.m. Abs. 4 ABGB trotz der Betretungsbeschränkung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Für die ihm dafürzustehende Kurzarbeitsbeihilfe gelten als Ausfallstunden in einer der Schließwochen vor Ostern: 30 Stunden – 0 Stunden = 30 Stunden Ausfallzeit (Normalarbeitszeit minus geplante Arbeitszeit).

Formatiert: Schriftart: Nicht Fett

~~9.5.~~9.7. zu Punkt 7.1.2. Begehrensentscheidung

Die Zustimmung ~~der Sozialpartner,~~ des Betriebsrates und gegebenenfalls der einzelnen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge zur Kurzarbeitsvereinbarung (vulgo „Sozialpartnervereinbarung“) erfolgt durch ~~konnte in Hinblick auf den besonderen Charakter der COVID-19-Krise (Bewegungsbeschränkungen) anfangs in jeder dokumentierten Form erfolgen (z.B. Übermittlung eines unterschriebenen eingescannten Dokuments per Mail, Zustimmung per Mail mit oder ohne elektronische Signatur). Es muss nur der Wille derjenigen, die ihre Zustimmung geben müssen, zu den Konditionen der Kurzarbeit, eindeutig daraus hervorgehen und wenn auch nur in der Zusammenschau verschiedener Dokumente. Seit Ende Juni 2020 sollte aber eine ordentliche~~ Unterschriftenleistung zumindest der innerbetrieblichen Partner und die Übermittlung in Form eines PDF-Dokuments via eAMS ~~Konto wieder möglich sein~~. ~~, allenfalls kann bei einem plötzlichen Lockdown für die direkt betroffenen Unternehmen das gelockerte Formerfordernis für eine Übergangsfrist wieder toleriert werden. Vom Erfordernis der Übermittlung der Dokumente via eAMS-Konto kann aber nicht abgesehen werden~~

Die Verantwortung für die Einholung der Zustimmung der überbetrieblichen ~~aller notwendigen~~ Sozialp~~P~~artner liegt beim Begehrenssteller. Im Interesse eines raschen Bewilligungsverfahrens ist das AMS bei der Einholung der Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften behilflich für alle Unternehmen, die bereits in der Phase 4 kurz gearbeitet haben (vereinfachtes Verfahren). ~~Die Verantwortung zur Einholung der Unterschriften obliegt nicht dem AMS.~~

Über eine Webportallösung werden den Sozialpartnern im vereinfachten Verfahren das Begehren, die Sozialpartnervereinbarung und die dazugehörigen Anhänge zur Verfügung gestellt.

Eine Zustimmung von Seiten der Gewerkschaften und der Wirtschaftskammer liegt im vereinfachten Verfahren grundsätzlich vor, wenn binnen 72 Stunden nach Kenntnisbringung keine Rückmeldung von diesen kollektivvertragsfähigen Körperschaften erfolgt. Davon ausgenommen sind Begehren, bei denen die Ausfallszeit von durchschnittlich 5~~7~~0% überschritten wird, oder bei denen die Behaltepflicht von vorn herein um bereits nach § 45a AMFG angezeigte Personalstandsreduktionen vermindert sein soll. In diesen Fällen ist eine Genehmigung erst zulässig, wenn von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband eine explizite positive Rückmeldung vorliegt. Allerdings kommt diese besondere Zustimmungspflicht im vereinfachten Verfahren erst zum Tragen, wenn die entsprechenden Informationen in das Antragstool im eAMS Konto aufgenommen werden können. Das wird erst im Laufe des Monats August der Fall sein. Bis dahin wollen die Sozialpartner die Zustimmung auf Papier erteilen.

Im Beratungsverfahren (für alle Unternehmen, die in der Phase 4 nicht kurz gearbeitet haben) erfolgt die Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften ohnedies durch Unterschrift auf dem SPV-Formular.~~Im Hinblick auf die neuen Lockdown-Verordnungen kann es sein, dass einzelne Wirtschaftskammern oder andere zuständige Arbeitgeberverbände ihre Zustimmung auch zu einer Überschreitung der 70%-Grenze bei den Ausfallstunden zwar explizit aber mittels Pauschalermächtigung (nicht im Einzelfall) erteilen. Das kann aufgrund der besonderen Umstände bis auf Weiteres toleriert werden.~~

Das AMS wurde im Falle von Kurzarbeit vom Verwaltungsrat als auch von den Aufsichtsministerien ermächtigt, auch Begehren über 7,5 Mio. ohne Einvernehmensherstellung im Einzelfall zu bewilligen.[25]

9.8. Bewilligungsverbot bei falschen Angaben über die besondere Betroffenheit

Formatiert: Überschrift 2, Abstand Nach: 0 Pt.

Mit dem Angaben über die besondere Betroffenheit im Begehrensformular (Antragstool im eAMS Konto) ist die Erklärung verbunden, dass das Unternehmen die ungekürzte

[25] Einstimmiger Verwaltungsrat-Rundlaufbeschluss vom 30.3.2020

Kurzarbeitsbehilfe begehrt. Wurden diese Angaben falsch gemacht, drängt sich der Verdacht auf eine gerichtliche strafbare Handlung auf (versuchter Betrug – Vorsatzdelikt). In diesem Fall ist nicht nur die gesamte Beihilfe zurückzufordern und Strafanzeige zu erstatten, es darf auch ein neues Begehren ohne Angaben über die besondere Betroffenheit nicht bewilligt werden, solange das der Verdacht nicht durch die Strafverfolgungsbehörden ausgeräumt ist. Das Begehren kann gestellt werden, um allfällige Fristen zu wahren, wird dann aber erst nach Einstellung des Strafverfahrens bewilligt, oder bei Bestätigung des Verdachts mangels Zuverlässigkeit des Unternehmens abgewiesen (negativ entschieden).

Formatiert: Schriftart: Nicht Fett

~~Beilage:~~
~~Am 01.04.2021 im Lockdown befindliche ÖNACE 2008 Klassifikationen:~~

Formatiert: Standard, Abstand Nach: 0 Pt.

~~49.39-9~~ ~~sonstige Personenbeförderung im Landverkehr a.n.g. (ohne Seilbahnwirtschaft)~~
~~50.3~~ ~~Personenbeförderung in der Binnenschifffahrt~~
~~55~~ ~~Beherbergung~~
~~56~~ ~~Gaststätten~~
~~59.14~~ ~~Kinos~~
~~79.90-1~~ ~~Reise- und Fremdenführer~~
~~82.30~~ ~~Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter~~
~~85.51~~ ~~Sport- und Freizeitunterricht~~
~~85.52~~ ~~Kulturunterricht~~
~~90~~ ~~kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten~~
~~92~~ ~~Spiel-, Wett- und Lotteriewesen~~
~~93~~ ~~Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung~~
~~96.04-9~~ ~~Saunas, Solarien, Dampfbäder etc.~~