Arbeitsmarktservice
Österreich

BUNDESRICHTLINIE

KURZARBEITSBEIHILFE (KUA-COVID-19)

Gültig ab:	**1.3.2020**
Erstellt von:	**BGS/Förderungen/Kurt Kugler**
Nummerierung:	**AMF/2-2020**
GZ:	**BGS/AMF/0702/9990/2020**

Damit außer Kraft: BGS/AMF/0722/9970/2018, AMF 16-2018

.....
Dr. Herbert Buchinger e. h.
Vorstandsvorsitzender

Datum: 25.03.2020

.....
Dr. Johannes Kopf, LL.M. e.h.
Vorstandsmitglied

Datum: 25.03.2020

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG 4

2. REGELUNGSGEGENSTAND 4

3. REGELUNGSZIEL 4

4. GESETZLICHE GRUNDLAGE 4

5. ADRESSATEN 4

6. NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN 5

6.1. ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELSETZUNG 5
6.2. FÖRDERBARE ARBEITGEBERINNEN/ARBEITGEBER 5
6.3. FÖRDERBARER PERSONENKREIS 5
6.4. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BEIHILFENGEWÄHRUNG 5
6.4.1. Vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten 5
6.4.2. Verständigung und Beratung 6
6.4.3. Sozialpartnervereinbarung 6
6.4.3.1. Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung 6
6.4.3.2. Rahmenvereinbarung 7
6.4.4. Arbeitszeitausfall 7
6.5. DAUER DER KURZARBEITSBEIHILFE 8
6.6. HÖHE DER KURZARBEITSBEIHILFE 8
6.7. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN 9
6.8. VERHÄLTNIS ZU ANDEREN BEIHILFEN UND UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN 11
6.9. WEITERE RAHMENBEDINGUNGEN 11
6.10. RÜCKFORDERUNG VON BEIHILFEN 12

7. VERFAHRENSNORMEN 12

7.1. LANDESGESCHÄFTSSTELLE 12
7.1.1. Begehrenseinbringung 12
7.1.2. Begehrensentscheidung 13
7.1.3. Fördermitteilung Kurzarbeitsbeihilfe 14
7.1.4. Vor-Ort-Prüfungen 14
7.1.5. Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung 14
7.1.5.1. Durchführungsbericht 14
7.1.5.2. Abrechnung 14
7.1.6. Auszahlung der Beihilfen 15
7.1.7. Budgetäre Verbuchung 15
7.1.8. EDV-Abwicklung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderung 15
7.1.8.1. Kurzarbeitshilfe 15
7.1.9. Monitoring Kurzarbeitsbeihilfe 16
7.2. REGIONALE GESCHÄFTSSTELLE KURZARBEITSBEIHILFE 16
7.2.1. Information 16
7.2.2. Herabsetzung des Beschäftigtenstandes 17

8. IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN 17

9. ERLÄUTERUNGEN 17

9.1. ZU PUNKT 3. REGELUNGSZIEL 17
9.2. ZU PUNKT 6.4.3.1.C) BESCHÄFTIGTENSTAND 17
9.3. ZU PUNKT 6.7. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN 18
9.4. ZU PUNKT 7.1.2. BEGEHRENSENTSCHEIDUNG 18

10. ANHANG 19
10.1. PAUSCHALSÄTZE KURZARBEITSBEIHILFE 19
10.2. BEGEHRENSFORMULAR ZUR GEWÄHRUNG EINER KURZARBEITSBEIHILFE 19

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 Abs. 7 AMSG Anpassungen, insbesondere bzgl. erhöhter Pauschalsätze vorgenommen.

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 wegen Arbeitszeitausfalles in Form von Ausfallstunden.

Die in der Richtlinie „Allgemeine Grundsätze zur Abwicklung von Förderungs- und Werkverträgen“ festgelegten Regelungen sind immer anzuwenden, wenn die vorliegende Richtlinie keine explizite Abweichung vorsieht.

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)

5. ADRESSATEN

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

[1] siehe dazu Erläuterung Punkt 9.1.

- 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 über die Herabsetzung 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 weitgehende Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes.

6.2. Förderbare Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber

Förderbar sind alle Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber mit Ausnahme von

a) politischen Parteien
b) Bund, Bundesländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden

Sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts sind nicht förderbar, 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 alle arbeitslosenversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer[2].

Mitglieder des geschäftsführenden Organs sind förderbar, wenn sie ASVG-versichert sind.

Lehrlinge sind dann förderbar[3], wenn sie von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen 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

[2] Somit sind geringfügig Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte nicht förderbar.
[3] Vorbehaltlich des Beschluss einer entsprechenden BAG-Novelle.

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.

6.4.2. Verständigung und Beratung

Die gesetzliche Anforderung der Verständigung des AMS sowie die Beratung durch das AMS gemäß § 37b Abs 1 Z 2 AMSG im Vorfeld der Begehrensstellung wird durch die Vorlage einer „Corona"-Sozialpartnervereinbarung erfüllt.

Eine Information im Vorfeld ist durch das AMS für die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber bereitzustellen. So sind die Unternehmen zu informieren, dass Alturlaubsansprüche sowie Zeitguthaben tunlichst abzubauen sind.[4] Alturlaube und Zeitguthaben können auch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden.

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]

Sofern es die Sozialpartnervereinbarung vorsieht, kann die COVID-19-Kurzarbeit rückwirkend mit 1.3.2020 beginnen.

6.4.3.1. Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung

Die Sozialpartnervereinbarung hat folgende Mindestanforderungen zu erfüllen:

a) Festlegung des sachlichen und personellen Geltungsbereiches der Vereinbarung[6].

[4] Da der Urlaubsverbrauch (bzw. Verbrauch von Zeitguthaben) von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, hat er lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlauben (bzw. von Zeitguthaben), schadet dies der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber nicht.

[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.

[6] 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.

b) Befristung des Kurzarbeitszeitraumes, wobei dessen Dauer jeweils drei Monate nicht übersteigen darf. Eine Verlängerung um max. drei Monate ist möglich.

c) Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes[7] 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) Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern das Mindestnettoentgelt gemäß der Staffelung in Punkt 6.6. zu gewähren.

e) 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.

6.4.3.2. 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/Arbeitnehmern) des kurzarbeitenden Unternehmens in der Zusammenschau zu erfüllen.

6.4.4. Arbeitszeitausfall

Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum (3 Monate) 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/Arbeitnehmer.

Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von durchschnittlich weniger als 10% ist nicht zulässig. Eine Unterschreitung im Zuge der Umsetzung (z.B. aufgrund verbesserter Auftragslage, von Krankenständen, von Urlaub etc.) ist jedoch möglich und stellt keinen Rückforderungstatbestand dar.

[7] siehe dazu Erläuterung Punkt 0.

Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einer Ausfallzeit von mehr als 90% ist nicht möglich. Innerhalb des Kurzarbeitszeitraums sind Zeiträume mit einer Ausfallzeit bis zu 100% möglich. Eine Überschreitung der 90% Arbeitszeitausfall im Zuge der Umsetzung ist jedoch weder im Durchschnitt der insgesamt von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer noch auf die einzelne Arbeitnehmerin/den einzelnen Arbeitnehmer bezogen zulässig. Ein Verstoß gegen diese Bestimmung stellt einen Rückforderungstatbestand dar.

Die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und die Summe ihrer Normalarbeits-zeitstunden sind im Kurzarbeitsbegehren für den gesamten Kurzarbeitszeitraum darzustellen.

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

Sieht ein Schichtmodell schwankend unterschiedliche Soll-Arbeitszeit vor, wird auf die individuelle Soll-Arbeitszeit im jeweiligen Kurzarbeitsmonat abgestellt.

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.

6.5. Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe

Die Dauer der Beihilfengewährung ist zunächst mit höchstens drei Monaten zu beschränken (Erstgewährung). Liegen die unter 6.4.1. genannten Voraussetzungen nach Ablauf dieses Zeitraumes weiterhin vor, kann die Beihilfengewährungen unmittelbar um maximal drei weitere Monate erfolgen (Verlängerung).

Das Unternehmen ist im Zuge der Verlängerung ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass es sich ernstlich um den Abbau von drei Wochen des laufenden Urlaubsanspruchs bemüht. Dieser Urlaub kann auch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden.

6.6. Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat die Kosten der Arbeitsleistung der kurzarbeitenden Personen endgültig zu tragen. Darüber hinaus gehende Entgeltanteile für die kurzarbeitenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer werden durch die Kurzarbeitsbeihilfe gefördert. Die Kurzarbeitsbeihilfe gewährleistet in etwa ein Mindestnettoentgelt gemäß nachfolgender Staffelung:

- bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit bis zu € 1.700,- in der Höhe von 90% des bisherigen Nettoentgeltes;

- bei einem Bruttoentgelt bis zu € 2.685,- in der Höhe von 85% des bisherigen Nettoentgeltes;
- bei einem Bruttoentgelt bis zu € 5.370,- in der Höhe von 80% des bisherigen Nettoentgeltes;
- bei Lehrlingen in Höhe von 100 % der bisherigen Nettoentgeltes;
- Für Einkommensanteile über € 5.370,- gebührt keine Beihilfe.

Es ist das Entgelt[8] inkl. Zulagen und Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen. Als Überstundenentgelt in diesem Sinne gelten auch widerrufliche Überstundenpauschalen, aber nicht unwiderrufliche Überstundenpauschalen und Anteile von All inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind.

Während der Kurzarbeit hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber zusätzlich die Beiträge zur Sozialversicherung bezogen auf die Beitragsgrundlage[9] vor Einführung der Kurzarbeit zu entrichten.

Das AMS ersetzt der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber gemäß den festgelegten Pauschalsätzen die Kosten für die Ausfallstunden. In den Pauschalsätzen sind die anteiligen Sonderzahlungen im Ausmaß eines Sechstels, die anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung (bezogen auf aus Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit) und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten. Für Einkommensanteile über € 5.370,- gebührt keine Beihilfe.

6.7. Verrechenbare Ausfallstunden

Die Kurzarbeitsbeihilfe für die Kurzarbeitsunterstützung können nur für Arbeitnehmerinnen/ Arbeitnehmer, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstausfall 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. Bei Wiedereingliederungsteilzeit ist die Arbeitszeit vor dem die Wiedereingliederungsteilzeit begründenden Krankenstand heranzuziehen. Alturlaube und Zeitguthaben können 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.

[8] Es ist das Entgelt (§ 49 ASVG) des letzten vollentlohnten Monats/der letzten vollentlohnten vier Wochen vor Einführung der Kurzarbeit heranzuziehen. Liegt kein regelmäßiges Entgelt vor (z.B bei Schichtbetrieb), ist der Durchschnitt der letzten drei Monaten bzw. der letzten 13 Wochen heranzuziehen.

[9] Es ist die Beitragsgrundlage des letzten Monates/der letzten vier Wochen (bei Wochenentlohnung) vor Einführung der Kurzarbeit maßgeblich.

Die im Abrechnungsmonatmaximal verrechenbaren Ausfallstunden ergeben sich aus der Summe der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeitstunden pro Abrechnungsmonat[10]

- abzüglich der im Abrechnungsmonat geleisteten bezahlten Arbeitsstunden (inkl. der im Abrechnungszeitraum angefallenen Überstunden, des konsumierten Urlaubs und des konsumierten Zeitguthabens)
- während eines Krankenstandes abzüglich der für diesen Zeitraum tatsächlich vorgesehenen Arbeitsstunden[11] sowie
- während Entgeltfortzahlungen gemäß § 1155 Abs. 3 ABGB abzüglich der für diesen Zeitraum tatsächlich vorgesehenen Arbeitsstunden[12][13].

Für Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung darüber hinausgehende Ansprüche auf Entgeltfortzahlung (z.B. 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. Unterstützungsleistungen nach § 32 Epidemiegesetz (Verdienstentgang) schließen die Kurzarbeitsunterstützung ebenfalls aus.

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.

Ausfalltage, die von Urlaubstagen unmittelbar umschlossen sind, können nicht anerkannt werden.[14] 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.[15]

[10] Sieht ein Schichtmodell schwankend unterschiedliche Soll-AZ vor, wird auf die individuelle Soll-AZ im jeweiligen Kurarbeitsmonat abgestellt.

[11] Siehe dazu Erläuterungen unter Pkt 9.3

[12] Das umfasst allgemeine Geschäfts- und Betriebsschließungen in den Sperrgebieten und in Österreich. Nicht davon betroffen sind Vertretungsverbote bei einzelnen Unternehmen gemäß Epidemiegesetz.

[13] Siehe dazu Erläuterungen unter Pkt 9.3

[14] 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.

[15] 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.

6.8. Verhältnis zu anderen Beihilfen und Unterstützungsleistungen

Werden in die Kurzarbeit Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einbezogen, für die eine laufende **Eingliederungsbeihilfe** gewährt wird, ist – zur Vermeidung einer Doppelförderung – die Kurzarbeitsbeihilfe 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 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/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.

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.

Eine Kommunalsteuer hat die Arbeitgeberin/Arbeitgeber für die Kurzarbeitsunterstützung nicht 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.[16] Im Falle von Verlängerungen richten sich die Beiträge und Leistungen der Sozialversicherung nach der aktuellen Beitragsgrundlage (erste Monat der Verlängerung), sofern diese höher ist als die Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit (Erstgewährung).

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

Wird ein Unternehmen mit einer laufenden Kurzarbeit insolvent (Eröffnung des Konkurs- oder Sanierungsverfahrens), 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.

Die durch Kurzarbeit entstehende Ausfallzeit gilt als Freizeit. Es steht der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer daher frei zu entscheiden, wie (z.B. Aufnahme einer Zusatzbeschäftigung) und wo (z.B. im Ausland) er/sie 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 Qualifizierungsmaßnahme 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 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.

7. VERFAHRENSNORMEN

7.1. Landesgeschäftsstelle

Aufgabe der Landesgeschäftsstelle ist die Koordination und die Unterstützung der betroffenen Regionalen Geschäftsstellen (bezüglich Information und Beratung gemäß Abs. 1 Z 2 der § 37b AMSG und bezüglich Herabsetzung des Beschäftigtenstandes gemäß Abs. 2 der § 37b 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

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 einzubringen.

Das Kurzarbeitsbegehren ist grundsätzlich vor Einführung bzw. Verlängerung der Kurzarbeit einzubringen. Allfällige Versäumnis werden angesichts der besonderen Umstände der Corona-Epidemie nachgesehen. Im Falle einer späteren Begehrensstellung gilt der in der Sozialpartnervereinbarung festgelegte Beginn der Kurzarbeit als Förderbeginn.

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.

Für die Förderung der Kurzarbeit ist das von der Bundesgeschäftsstelle erstellte Kurzarbeitsbegehren (Anlage 10.2.) zu verwenden. Dem Kurzarbeitsbegehren ist nach Möglichkeit die Sozialpartnervereinbarung anzuschließen, andernfalls ehestens nachzureichen.

7.1.2. Begehrensentscheidung

Die Angaben im Kurzarbeitsbegehren bezüglich Kurzarbeitszeitraum, Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, Summe der Anzahl an Normalarbeitszeitstunden und Summe der Anzahl der Arbeitszeitausfallstunden für Kurzarbeitsunterstützung sowie bezüglich der Beschäftigungsverpflichtung während der Kurzarbeit und in einem allenfalls darüber hinaus zusätzlich vereinbarten Zeitraum (Behaltefrist) sind auf ihren Einklang mit der Sozialpartnervereinbarung bzw. der betrieblichen Vereinbarung zu prüfen.

Die positive Genehmigung des Beihilfenbegehrens ist ohne Vorlage der notwendigen Sozialpartnervereinbarung unzulässig.[17]

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

Bei Übersteigen der Betragsgrenze entscheidet über Begehren auf Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe bei Kurzarbeit der AMS-Verwaltungsrat und die Beihilfengewährung bedarf der Zustimmung des BM für Arbeit, Jugend und Familie und des Einvernehmens mit dem BM für Finanzen. [18]

Mit Förderfällen über dieser Befassungsgrenze ist zuvor das Landesdirektorium im Sinne der Anhörung zu befassen. Im Vorlagebericht an die Bundesgeschäftsstelle ist das Ergebnis der Vorprüfung, die Stellungnahme des Landesdirektoriums und die wesentlichen förderrelevanten Informationen zusammenzufassen. Die Entscheidung erfolgt auf Vorschlag des Vorstandes im Förderausschuss des AMS-Verwaltungsrates.[19]

[17] Siehe dazu Erläuterungen Punkt 9.4.
[18] Siehe die jeweils gültigen Bestimmungen der Vorstandsrichtlinie „Allgemeine Grundsätze zur Abwicklung von Förderungs- und Werkverträgen“ (ALL)
[19] Siehe dazu Erläuterung Punkt 9.4.

7.1.3. Fördermitteilung Kurzarbeitsbeihilfe

Die Fördervereinbarung wird in Form einer Fördermitteilung unter Bezugnahme auf das Kurzarbeitsbegehren und die zugrundeliegende Sozialpartnervereinbarung bzw. die zu Grunde liegende betriebliche Vereinbarung geschlossen.

In der Fördermitteilung sind zusammenfassend alle für die Gewährung wesentlichen Punkte bezüglich der Beihilfenhöhe, der Nachweise der widmungsgemäßen Verwendung (bezüglich Beschäftigtenstand, Behaltefrist, Mindest- und Höchstausmaß der Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum, ausbezahlte Kurzarbeitsunterstützungen), 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 von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber vorzulegende Durchführungsbericht hat jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während des Kurzarbeitszeitraumes (im Zusammenhang mit der Vorlage der Endabrechnung des genehmigten Kurzarbeitszeitraumes) und der Behaltefrist (Vorlage im Folgemonat nach Ablauf der Behaltefrist) sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchstarbeitszeitausfalles zu enthalten.

Auf Verlangen des Arbeitsmarktservice sind diesbezügliche Nachweise vorzulegen.

Der Durchführungsbericht muss vom Betriebsrat mit unterfertigt werden. Ist kein Betriebsrat eingerichtet, so ist der Durchführungsbericht von der zuständigen Fachgewerkschaft oder von den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu unterfertigen.

7.1.5.2. Abrechnung

Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorzulegen. Diese wird den Betrieben in Form einer Abrechnungsdatei vom AMS zur Verfügung gestellt. Durch eine weitere automatisierte Verarbeitung im AMS ist die Abrechnungsdatei ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen zu übermitteln. Dazu ist die Funktion „Nachricht an das AMS“ beim entsprechenden Kurzarbeitsprojekt (eServices – Gesamtübersicht über alle Beihilfe und Projekte) zu verwenden.
Die Abrechnungsliste hat pro Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer die Summe der geleisteten bezahlten Arbeitsstunden, den diesbezüglichen Arbeitsverdienst einschließlich der

anteilsmäßigen Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6, die Summe der Arbeitszeitausfallstunden für die Kurzarbeitsunterstützung, den maßgeblichen Pauschalsatz sowie die vom Unternehmen an die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ausbezahlte Kurzarbeitsunterstützung zu enthalten.

Die Überprüfung der Richtigkeit der Angaben in der Abrechnungsliste erfolgt pro Projekt stichprobenmäßig anhand der Lohnkonten und/oder der Arbeitszeitaufzeichnungen. Sind unrichtige Angaben offenkundig nicht auf ein Versehen zurückzuführen, sondern systematisch, ist die Abrechnungsliste zurückzuweisen und neu erstellen zu lassen. Die geprüften Angaben und das Prüfergebnis sind in einem Prüfvermerk festzuhalten.

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 in Form einer neuen Mitteilung zu erhöhen.

7.1.6. Auszahlung der Beihilfen

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. Auf die EDV-Handouts wird verwiesen.

Die Fördermitteilungen sind in der Applikation BAS TF zu generieren. Die Abwicklung der Kurzarbeitsbeihilfe ist mit jeweils eigenen Förderfällen mit den jeweiligen Projekttypen abzuwickeln.

7.1.8.1. Kurzarbeitshilfe

Im Zuge der Begehrenseinbringung ist die im Kurzarbeitsbegehren angeführte DG-Kontonummer (bzw. sind die DG-Kontonummern) in der Applikation ‚BTR' unter „HV-Kontonr." zu erfassen. Das Kurzarbeitsbegehren samt Sozialpartnervereinbarung ist beim Projekt zu importieren.

In der Applikation BAS TF ist in den Maßnahmenkapazitäten die Anzahl der insgesamt genehmigten Plan-Ausfallstunden („Ausfallstunden gesamt") zu erfassen.

Die Genehmigung im BAS TF kann erst nach Vorliegen der Sozialpartnervereinbarung bzw. der betrieblichen Vereinbarung und nach Beschlussfassung im Landesdirektorium bzw. bei vorbehaltenen Geschäftsfällen nach Rückmeldung der Bundesgeschäftsstelle und im Zusammenhang mit der Ausfertigung der Fördermitteilung durchgeführt werden.

Sind im Kurzarbeitszeitraum Kalendermonate ohne Ausfallstunden vorgesehen, ist dies im Auszahlungsplan zu berücksichtigen.

Die Verlängerung von (zusammengehörigen) Kurzarbeitsfällen ist mit der Geschäftsfunktion „Projekt verlängern“ durchzuführen (damit im EDV-System zusammengehörige Projekt-Nummern identifizierbar sind).

Im Falle eines Begehrens um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe ist vor der Durchführung der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung eine Änderung nach Genehmigung durchzuführen.

7.1.9. Monitoring Kurzarbeitsbeihilfe

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

7.2. Regionale Geschäftsstelle Kurzarbeitsbeihilfe

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 Beihilfenverwendung.

7.2.1. Information

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

Das an der Verlängerung von Kurzarbeit interessierte Unternehmen hat die zuständige Regionale Geschäftsstelle vom weiteren Vorliegen der unter Punkt 6.4.1. 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.

Das Ergebnis der Prüfung der Verlängerungsvoraussetzung und die vereinbarte weitere Vorgangsweise sind schriftlich festzuhalten.

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.

Im Falle der Nichterfüllbarkeit 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 (Ausnahmebewilligung) entscheidet der Regionalbeirat. Eine rückwirkende Genehmigung ist nicht möglich.

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

Die vorliegende Bundesrichtlinie ersetzt die Bundesrichtlinie „Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung (KUA)“, AMF/16-2018, BGS/AMF/0722/9970/2018, und tritt rückwirkend mit 1.3.2020 bis 30.9.2020 in Kraft. Sie gilt für neue Projekte mit einem frühesten Beginn ab1. 3. 2020. Beihilfen für Kurzarbeitsprojekte auf Basis dieser Richtlinie enden spätestens mit 30.9.2020.

Laufende Kurzarbeitsprojekte sind gemäß der bisherigen BRL AMF/16-2018 weiter zu administrieren. Sollte eine Arbeitgeberin/ein Arbeitgeber das laufende Projekt beenden und mit einer Corona-Sozialpartnervereinbarung ein neues Begehren stellen, ist das laufende Projekt abzuschließen und ein neues Projekt gemäß der vorliegenden Richtlinie abzuwickeln.

Nach Ablauf der Befristung tritt die Bundesrichtlinie AMF/16-2018 wieder in Kraft.

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

9.2. zu Punkt 6.4.3.1.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 berücksichtigt werden.

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

9.3. 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.

Beispiel: Entgeltfortzahlung gemäß § 1155
Gemäß einer Verordnung des Gesundheitsministers nach dem Covid-19-MaßnahmenG ist ein Friseursalon für den Kundenverkehr geschlossen. Mit einer Friseurin sind im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich 10 % ihrer bisher 30stündigen Wochenarbeitszeit vereinbart, im Schnitt also 3 Wochenstunden. Für die Zeit bis Ostern sind jedenfalls in Umsetzung dieser Vereinbarung null Wochenstunden vereinbart worden. Der Arbeitgeber ist gemäß § 1155 Abs 3 iVm Abs 4 ABGB trotz der Betretungsbeschränkung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Für die ihm dafür zustehende Kurzarbeitsbeihilfe gelten als Ausfallstunden in einer der Schließwochen vor Ostern: 30 Stunden – 0 Stunden = 30 Stunden.

9.4. zu Punkt 7.1.2. Begehrensentscheidung

Die Zustimmung der Sozialpartner, des Betriebsrates und gegebenenfalls der einzelnen ArbeitnehmerInnen/Arbeitnehmer zur Kurzarbeitsvereinbarung (vulgo „Sozialpartnervereinbarung“) kann in Hinblick auf den besonderen Charakter der COVID-19-Krise (Bewegungsbeschränkungen) in jeder dokumentierten Form erfolgen (z.B.: Übermittlung eines unterschriebenes eingescanntes Dokuments per Mail, Zustimmung per Mail mit oder ohne elektronische Signatur etc.). 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.

Die Verantwortung für die Einholung der Zustimmung aller notwendigen Partner liegt beim Begehrenssteller. Im Interesse eines raschen Bewilligungsverfahrens kann das AMS bei der Einholung der Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften behilflich sein. Das

ist insbesondere zweckmäßig bei den in den ersten beiden Wochen der verordneten Bewegungsbeschränkungen eingebrachten fehlerhaften Begehren und Vereinbarungen.

Die Verantwortung zur Einholung der Unterschriften obliegt nicht dem AMS. Es ist beabsichtigt, dass die Landes-Wirtschaftskammern einen „One-Stop-Shop“ einrichten und die Sozialpartnervereinbarung dem AMS abgestimmt übermitteln.

Der Vorstand wurde im Falle von Kurzarbeit vom Verwaltungsrat ermächtigt, besonders dringliche Förderfälle direkt dem BMAFJ (bzw. BMF) weiterzuleiten und dem Förderausschuss und dem Verwaltungsrat über die Entscheidung zu berichten.

10. ANHANG

10.1. Pauschalsätze Kurzarbeitsbeihilfe
10.2. Begehrensformular zur Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe