Arbeitsmarktservice
Österreich

BUNDESRICHTLINIE

KURZARBEITSBEIHILFE (KUA-COVID-19)

Gültig ab:	**1.10.2020**
Erstellt von:	**BGS/Förderungen**
Nummerierung:	**AMF/24-2020**
GZ:	**BGS/AMF/0702/9943/2020**

Damit außer Kraft: BGS/AMF/0702/9953/2020, AMF 19-2020

…… ……..
Dr. Herbert Buchinger e.h. Dr. Johannes Kopf LL.M. e.h.
Vorstandsvorsitzender Vorstandsmitglied

Datum der Unterzeichnung: 19.11.2020

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG 4

2. REGELUNGSGEGENSTAND 4

3. REGELUNGSZIEL 4

4. GESETZLICHE GRUNDLAGE 4

5. ADRESSATEN 5

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 6
6.4.1. Vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten 6
6.4.2. Verständigung und Beratung 7
6.4.3. Sozialpartnervereinbarung 7
6.4.3.1. Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung 8
6.4.3.2. Rahmenvereinbarung 8
6.4.4. Arbeitszeitausfall 8
6.4.5. Lohnausgleich für Kurzarbeit - Nettoersatzrate 10
6.5. DAUER DER KURZARBEITSBEIHILFE 10
6.6. HÖHE DER KURZARBEITSBEIHILFE 10
6.7. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN 12
6.8. VERHÄLTNIS ZU ANDEREN BEIHILFEN UND UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN 13
6.9. WEITERE RAHMENBEDINGUNGEN 14
6.10. RÜCKFORDERUNG VON BEIHILFEN 15

7. VERFAHRENSNORMEN 16

7.1. LANDESGESCHÄFTSSTELLE 16
7.1.1. Begehrenseinbringung 16
7.1.2. Begehrensentscheidung 17
7.1.3. Förderungsmitteilung 18
7.1.4. Vor-Ort-Prüfungen 18
7.1.5. Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung 18
7.1.5.1. Durchführungsbericht 18
7.1.5.2. Abrechnung 19
7.1.6. Auszahlung 20
7.1.7. Budgetäre Verbuchung 20
7.1.8. EDV-Abwicklung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderung 20
7.1.9. Monitoring 20
7.2. REGIONALE GESCHÄFTSSTELLE 20
7.2.1. Information 21
7.2.2. Herabsetzung des Beschäftigtenstandes 21

8. IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN 21

9. ERLÄUTERUNGEN 21

9.1. ZU PUNKT 3. REGELUNGSZIEL 21
9.2. ZU PUNKT 6.3 FÖRDERBARER PERSONENKREIS – SANIERUNG DES FEHLENDEN VOLL ENTLOHNTEN MONATS 21
9.3. ZU PUNKT 6.4.3.1.C) BESCHÄFTIGTENSTAND 22

9.4. ZU PUNKT 6.4.4. ARBEITSZEITAUSFALL 23
9.5. ZU PUNKT 6.7. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN 24
9.6. ZU PUNKT 7.1.2. BEGEHRENSENTSCHEIDUNG 24
10. BEILAGE 26

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 30.9.2020 hinaus geeinigt. Ab 1.10.2020 gilt das neue, angepasste Kurzarbeitsmodell. Mit dem durch die COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung mit Beginn 03.11.2020 verordneten 2. Lockdown ist eine neuerliche Anpassung der Richtlinie notwendig geworden.

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. Darunter fallen auch beschäftigte Personen, die das Regelpensionsalter erreicht haben, aber 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) Personen ohne vollentlohnten Monat vor Beginn der Kurzarbeit können in laufende Kurzarbeitsprojekte (Erstprojekte und Verlängerungen) einsteigen, wenn das Erstprojekt zwischen 01.03.2020 und 31.05.2020 begonnen hat und eine ungekürzte (ohne Einkürzung des Entgelts wegen Kurzarbeit) Entgeltperiode (im Allgemeinen ein Kalendermonat) innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes nachgewiesen wird. Die Förderbarkeit ist in diesen Fällen ab dem der ungekürzten Entgeltperiode nächstfolgenden Kalendermonat gegeben. Die Beihilfenbemessung erfolgt in diesen Fällen auf Basis der von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber für die ungekürzte Entgeltperiode bekannt gegebenen Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung.[4]
d) 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 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

[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.

[4] Siehe dazu Erläuterung Punkt 9.2

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 vom Lockdown direkt betroffen sind, oder die Kurzarbeit nur für die Zeit des Lockdowns beantragen, entfällt die Bestätigung durch die Steuerberaterin/den Steuerberater (etc.). Nach der geltenden COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung, BGBl II Nr. 463/2020 sind Unternehmen mit den in der Beilage (Punkt 10.) aufgelisteten Klassifikationen nach ÖNACE 2008 direkt vom Lockdown betroffen. Der Lockdown umfasst für Zwecke dieser Richtlinie den Zeitraum vom 01.11.2020 bis zum 30.11.2020. Der Vorstand wird ermächtigt, den sachlichen und zeitlichen Umfang dieser Ausnahmebestimmung anzupassen, wenn sich die genannte Lockdown-Verordnung ändert.

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.

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]

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).

[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.

6.4.3.1. Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung

Die Sozialpartnervereinbarung hat folgende Mindestanforderungen zu erfüllen:

a) Festlegung des räumlichen[6] und persönlichen Geltungsbereiches der Vereinbarung.

b) Befristung des Kurzarbeitszeitraumes, wobei dessen Dauer sechs Monate nicht übersteigen darf und jedenfalls spätestens am 31.3.2021 enden muss.

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 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, welche die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes unmöglich erscheinen lassen.

d) Festlegung des Entgeltanspruchs während Kurzarbeit.

e) Festlegung des Ausmaßes des Arbeitszeitausfalles, 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.

6.4.3.2. Rahmenvereinbarung

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 nicht unter zwanzig Prozent und nicht über siebzig Prozent – in Sonderfällen nicht über neunzig Prozent - der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der

[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 9.3.

vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen. 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 als 90% ist nur möglich, für Betriebe der in der Beilage aufgelisteten ÖNACE 2008 Klassifikationen, wenn und soweit sie während des Lockdowns (November 2020) nicht arbeiten (vorbehaltlich einer entsprechenden Gesetzesänderung). Bei einem Arbeitszeitausfall über 70% bedarf es der expliziten Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften.[8]

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

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 die Verpflichtung, mindestens 50 Prozent ihrer Ausfallzeit für Aus- und Weiterbildung zu nutzen.

Das Unternehmen muss sich ernstlich um den Abbau von Alturlaubsansprüchen bemühen. Für den Fall, das Alturlaube und Zeitguthaben bereits abgebaut wurden, sollen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge tunlichst eine Woche ihres laufenden Urlaubes innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes konsumieren, sofern sie über ein solches Urlaubsguthaben bzw. Zeitguthaben verfügen.

[8] Siehe Erläuterungen Punkt 9.4.

6.4.5. Lohnausgleich für Kurzarbeit - Nettoersatzrate

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer erhält während der Dauer der Kurzarbeit 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 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 Monaten zu beschränken und muss spätestens am 31.3.2021 enden. 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[9] maximal bis 31.3.2021 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

[9] 4 Tage dazwischen sind zulässig.

- 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 Monate heranzuziehen.

Für Einkommensanteile über der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gebührt keine Kurzarbeitsbeihilfe. Die Höchstbeitragsgrundlage beträgt bis 31.12.2020 € 5.370,-, ab 01.01.2021 € 5.550,- monatlich.

Eine Erhöhung des Einkommens während des gesamten Kurzarbeitszeitraumes (Erstprojekt plus Verlängerungen) bleibt für die Berechnung der Kurzarbeitsbeihilfe unberücksichtigt.

Abweichungen nach oben aufgrund von kollektivvertraglichen Anpassungen sowie Vorrückungen und dergleichen werden jedoch in geringem Maße (maximal im Ausmaß von 5%) toleriert. Dazu kann sich das zur Abrechnung eingereichte Einkommen in Betrieben der ÖNACE Klassifikationen 55 und 56 im Abrechnungsmonat November um € 80,- erhöhen Als Abgeltung für den Trinkgeldentfall (aus den € 80,- werden in der Beihilfe dann unter Berücksichtigung der Reduktion auf 80% zuzüglich SV-Beiträgen AN und AG sowie zuzüglich eines Sechstels für Sonderzahlungen ca. € 100,-).

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird anhand der Differenzmethode berechnet. Die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe ergibt sich aus der Summe der nachfolgenden Beihilfenteilbeträge:

Die Höhe der erstatteten Kurzarbeitsunterstützung errechnet sich aus der Differenz zwischen dem ‚Mindestbruttoentgelt'[10] und dem anteiligen Entgelt bemessen am Bruttoentgelt vor Kurzarbeit für geleistete Arbeitsstunden und für Stunden mit Entgeltfortzahlungs- und Ersatzleistungsansprüchen. Dieses kalkulatorische „Arbeitsentgelt" wird anhand der Normalarbeitszeitstunden im Monat (Anzahl der Arbeitstage einer 5-Tage-Woche) und anhand der in der monatlichen Abrechnung angegebenen Stunden zur Berechnung der Ausfallstunden ermittelt.

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

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

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

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 € 5.370,- (ab 01.01.2021 5.550,-) ein Kostenersatz für anteilige Sonderzahlungen und für die besondere SV-Beitragsgrundlage gewährt, sofern das „Arbeitsentgelt“ niedriger als € 5.370,- bzw. 5.550,- ist.

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.

6.7. 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 heranzuziehen.

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 Summe der Normalarbeitszeitstunden laut Kollektivvertrag bzw. bei Teilzeit des Arbeitsvertrags pro Abrechnungszeitraum

- abzüglich der im Abrechnungszeitraum geleisteten bezahlten Arbeitsstunden (inkl. der im Abrechnungszeitraum angefallenen Überstunden, des konsumierten Urlaubs, des konsumierten Zeitguthabens und sonstiger Dienstverhinderungen), jedoch ohne betrieblich angeordnete Zeiten für Aus- und Weiterbildung;

- 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].

Ausfallstunden mit einem Anteil von mehr als 70% 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.[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]

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[16] verwendet werden, gelten 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.

[11] Siehe dazu Erläuterungen unter Punkt 0.
[12] Verbote und Einschränkungen zum Betreten von Betrieben gemäß COVID-19 MaßnahmenG.
[13] Siehe dazu Erläuterungen unter Punkt 0.
[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.
[16] 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.

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

Bei der **Lehrstellenförderung** werden Pauschalen gewährt und 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.[17] Im Falle von

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

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 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 sowie
- des zulässigen Höchstarbeitszeitausfalles
- der Verpflichtung für Lehrlinge mindestens 50% der Ausfallzeit für Aus- und Weiterbildung zu verwenden, ausgenommen Zeiten der Gültigkeit der Lockdown-Verordnung (November 2020).

gebührt – je nach Schwere der Abweichung – keine oder nur Teile der Beihilfe und bereits ausbezahlte Beihilfenteilbeträge sind teilweise oder gänzlich zurückzufordern. Wegen des Fehlens eines voll entlohnten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit findet eine Rückforderung von bereits ausbezahlten Beihilfenbeträgen nicht statt für alle Projekte, für die die erste Kurzarbeitsperiode zwischen 01.03.2020 und 31.05.2020 begonnen haben.[18]

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.

[18] Dies gilt für Beihilfenbeträge, die bereits für das Erstprojekt und allenfalls auch für das jeweilige Verlängerungsprojekt ausbezahlt wurden. Siehe auch Erläuterungen Punkt 9.2

Eine Überschreitung des 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 der in der Beilage aufgelisteten ÖNACE 2008 Klassifikationen, soweit die Überschreitung nur auf den gänzlichen Entfall der Arbeitsleistung während des Lockdowns (Abrechnungsmonat November 2020) 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 um Erstgewährung sind vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen. Für Projekte mit einem Beginn ab 1.10.2020 gilt eine Übergangsfrist von einem Monat ab dem Zeitpunkt der Zurverfügungstellung der Begehrensstellung via eAMS-Konto. Für Projekte mit einem Beginn während der Zeit des Lockdown (Punkt 6.4.1., letzter Absatz, vorletzter und letzter Satz) können die Begehren bis zum Ende des Lockdowns eingebracht werden. Änderungsbegehren auf Erhöhung des maximalen Arbeitszeitausfalles auf über 70% können bis zum Ende der Kurzarbeitsperiode jederzeit nachträglich eingereicht werden.

Sofern für Personen mangels Vorliegens eines vollen Monatsbezuges im Bemessungsmonat keine Beihilfe gewährt werden kann, kann die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber für diese Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge ein gesondertes Begehren mit einem entsprechend geänderten Kurzarbeitsbeginndatum einreichen. Für diese Personen muss – wie bei jedem anderen Kurzarbeitsbegehren auch – ein vollentlohnter Kalendermonat vor dem geänderten Kurzarbeitsbeginn nachgewiesen sowie eine entsprechende Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen werden. Diese Regelung gilt für Projekte, die nicht den Sanierungsregeln des Punktes 6.3.c unterliegen (d. h. das Erstprojekt hat nach dem 31.05.2020 begonnen). Für Projekte nach Punkt 6.3.c erfolgt die Übernahme in das jeweilige Kurzarbeitsprojekt unter den in Punkt 6.3.c geregelten Bedingungen formlos ohne gesonderte Antragstellung.[19]

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 31.3.2021, 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,
- Bestätigung der wirtschaftlichen Begründung, wenn mehr als fünf Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge von Kurzarbeit betroffen sind

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

[19] Siehe Erläuterung Punkt 9.2

Die positive Genehmigung des Beihilfenbegehrens ist ohne Vorlage der notwendigen Sozialpartnervereinbarung unzulässig.[20]

In den Sonderfällen mit einem Arbeitszeitausfall von mehr als 70% bis inkl. 90% ist eine positive Genehmigung nur zulässig, wenn das Einvernehmen mit den Sozialpartnern 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 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 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

[20] Siehe dazu Erläuterungen Punkt 9.6.

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[21] 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 festzuhalten. 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 klassifizieren:
Hauptkategorie: TF-Abrechnung
Unterkategorie: Protokoll/Prüfbericht

[21] Webanwendung oder Excel-Projektdatei

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.[22] 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.

[22] Ab Juli 2020 wird in allen positiv genehmigten Projekten eine zusätzliche Zeile in den Berichtsplan generiert (PWV-Unterlage Durchführungsbericht). Das Fristdatum ist automatisch der übernächste 28. nach Projektende (Beispiel: Projektende: 17.6.2020; Frist: 28.8.2020)

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.

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/19-2020, BGS/AMF/702/9953/2020, tritt mit 1.10.2020 in Kraft und ist bis 31.3.2021 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 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 6.3 förderbarer Personenkreis – Sanierung des fehlenden voll entlohnten Monats

Die vielen Abrechnungskorrekturen und Rückforderungen aufgrund des Fehlens eines voll entlohnten Monats vor Beginn der Kurzarbeit haben zu vielfältigen Protestreaktionen geführt. Die Regierung hat sich daher dazu entschlossen, auf Rückforderungen aus diesem Titel zu verzichten und den Unternehmen Gelegenheit zu geben, für noch nicht abgerechnete und noch nicht geförderte Kurzarbeitszeiträume (Beihilfenteile noch nicht ausbezahlt) die

Voraussetzung des voll (und ungekürzt) entlohnten Monats wie folgt herzustellen: Das Unternehmen übermittelt jeweils einen Lohnkontoauszug für betroffene Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge aus dem ein mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer/Lehrling abgerechnetes Bruttoentgelt hervorgeht, das (unter Berücksichtigung von Toleranzspielräumen) in etwa der Beitragsgrundlage entspricht, die das Unternehmen für die betreffende Person im betreffenden Monat der Sozialversicherung gemeldet hat. Eine gesonderte Begehrensstellung ist im Unterschied zur Richtlinienfassung AMF-13/2020 nicht notwendig. Mit der Vorlage des Lohnkontoauszuges kann das Unternehmen die betreffende Person ab dem - durch den Auszug der bestätigten Entgeltperiode - nächstfolgenden Kalendermonat in die Monatsabrechnung mit aufnehmen. Die Beihilfe bemisst sich in diesen Fällen nach der SV-Beitragsgrundlage im ungekürzt entlohnten KUA-Monat. Die Frist des Punktes 7.1.5.2 gilt nicht für Abrechnungen, die zur Sanierung des voll entlohnten Monats vor Kurzarbeit eingebracht werden. Für Projekte mit Beginndatum ab 01.10.2020 ist von vornherein keine Sanierung nötig, weil die Bemessungsgrundlage für die Beihilfe ohnedies in etwa der SV-Beitragsgrundlage des Monats September (oder folgend) entsprechen muss. Die Septemberentgelte wurden entweder schon vorher saniert oder die betreffenden Personen waren ohnehin nicht in der September-Abrechnung (also aus AMS-Sicht nicht in Kurzarbeit). Alle Projekte mit Beginn ab Oktober werden wie Erstprojekte behandelt. Die technische Umsetzung (mit allen notwendigen Rückabwicklungsschritten) folgt. Dazu wird es eigene Handlungsanleitungen geben.

Also kurz zusammengefasst:

1) Rückforderungen aus dem Titel des fehlenden voll entlohnten Monats vor Kurzarbeit für Projekte, bei denen das Erstprojekt zwischen 01.03. und 31.05. begonnen hat, gibt es nicht.
2) Soweit noch keine Beihilfe ausbezahlt wurde, können diese Projekte durch Vorlage von Lohnkontoauszügen über die Entlohnung in einem Monat in Höhe der der SV bekannt gegebenen Beitragsgrundlage formlos saniert werden.
3) Für Projekte, die ab 01.10.2020 beginnen und eingereicht werden, ist keine Sanierung nötig (da diese als Erstprojekte gelten und deshalb ohnehin ein vollentlohnter Monat vorliegen muss).

9.3. 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, welche gemäß Sozialpartnervereinbarung Punkt I.3. lit c zulässig sind, berücksichtigt werden.

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

9.4. 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 70% und wird dadurch die durchschnittliche Ausfallzeit von 70% über alle von Kurzarbeit Betroffenen nicht überschritten, kann der Betrieb für diese Gruppen ein gesondertes Begehren einbringen.

Falls eine Überschreitung der 70 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 70% nicht.

Für eine Überschreitung der 90% Marke beim Arbeitszeitausfall ist zurzeit IT-technisch keine Begehrensstellung möglich. Unternehmen im Lockdown (ÖNACE 8000 Klassifikationen laut Beilage) müssen daher die Umgehungslösung wählen, zunächst einmal mit 90% zu beantragen und später mehr abzurechnen.

9.5. 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 der COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung des Gesundheitsministers, BGBl II Nr. 463/2020, ist das Betreten von Gastgewerbebetrieben zum Zweck der Inanspruchnahme von Dienstleistungen des Gastgewerbes untersagt und daher ist das Restaurant geschlossen. Mit einer Kellnerin/einem Kellner sind im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich 20% der bisher 30-stündigen Wochenarbeitszeit vereinbart, im Schnitt also 6 Wochenstunden. Für die Zeit des Lockdowns im November sind jedenfalls in Umsetzung dieser Vereinbarung Null Wochenstunden vereinbart worden. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ist gemäß § 1155 Abs. 3 iVm Abs. 4 ABGB trotz der Schließung des Betriebes zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Für die Kurzarbeitsbeihilfe gelten als Ausfallstunden in den Schließwochen im November: 30 Stunden – 0 Stunden geleistete Arbeitszeit = 30 Stunden Ausfallzeit (Normalarbeitszeit abzüglich geplante Arbeitszeit).

9.6. zu Punkt 7.1.2. Begehrensentscheidung

Die Zustimmung der Sozialpartner, des Betriebsrates und gegebenenfalls der einzelnen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer/Lehrlinge zur Kurzarbeitsvereinbarung (vulgo „Sozialpartnervereinbarung“) konnte in Hinblick auf den besonderen Charakter der COVID-19-Krise (Bewegungsbeschränkungen) 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 der innerbetrieblichen Partner und die Übermittlung in Form eines PDF-Dokuments via eAMS Konto wieder möglich sein.

Die Verantwortung für die Einholung der Zustimmung aller notwendigen Partner liegt beim Begehrenssteller. Im Interesse eines raschen Bewilligungsverfahrens ist das AMS bei der Einholung der Zustimmung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften behilflich. Die Verantwortung zur Einholung der Unterschriften obliegt nicht dem AMS.

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

Eine Zustimmung von Seiten der Gewerkschaften und der Wirtschaftskammer liegt 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 70% überschritten wird. In diesen Fällen ist eine Genehmigung erst zulässig, wenn sowohl von Gewerkschaft als auch Wirtschaftskammer eine positive Rückmeldung vorliegt.
Im Hinblick auf die neue Lockdown Verordnung kann es sein, dass einzelne Wirtschaftskammern oder andere zuständige Arbeitgeberverbände ihre Zustimmung auch zu einer Überschreitung 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.[23]

[23] Einstimmiger Verwaltungsrat-Rundlaufbeschluss vom 30.3.2020

10. BEILAGE

direkt vom Lockdown betroffene ÖNACE 2008 Klassifikationen

47.8 Einzelhandel an Verkaufsständen und auf Märkten

47.99 sonstiger Einzelhandel, nicht in Verkaufsräumen, an Verkaufsständen oder Märkten

49.31-2 Autobusliniennahverkehr

49.39-1 Seilbahnen und Lifte

49.39-9 sonstige Personenbeförderung im Landverkehr a.n.g. (ohne Seilbahnwirtschaft)

50.3 Personenbeförderung in der Binnenschifffahrt

52.23 Erbringung von sonstigen Leistungen für die Luftfahrt

55 Beherbergung

56 Gaststätten

59.14 Kinos

77.21 Vermietung von Sport- und Freizeitgeräten

79.11 Reisebüros

79.12 Reiseveranstalter

79.90-1 Reise- und Fremdenführer

82.30 Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter

85.5 sonstiger Unterricht

90 kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten

91 Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten

92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen

93 Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung

96.04-9 Saunas, Solarien, Dampfbäder etc.