



Arbeitsmarktservice _____ Eingangsstempel: Auskunft: _____

Straße: _____ Telefon _____
PLZ/Ort: _____ Telefax _____
Ausgabedatum: _____ E-Mail _____
Rückgabe bis¹: _____

**Begehren² um Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe und/oder
einer Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit
gemäß §§ 37b und c Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) -
Arbeitskräfteüberlasser**

für den Kurzarbeitszeitraum³ vom _____ bis _____

Förderungswerber/Förderungswerberin (= Arbeitgeber/Arbeitgeberin):

Name: _____

Adresse: _____

Name und Tel. der Kontaktperson: _____

Sozialversicherung DG-Kontonummer(n): _____

Bankverbindung:

Geldinstitut: _____ Bankleitzahl: _____

Kontonummer: _____ lautend auf: _____

- Begehren um Erstgewährung einer Kurzarbeits- und/oder Qualifizierungsbeihilfe
- Begehren um Verlängerung einer Kurzarbeits- und/oder Qualifizierungsbeihilfe
- Begehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeits- und/oder Qualifizierungsbeihilfe
- Begehren um Gewährung eines ergänzenden Teilbetrages für SV-Dienstgeberbeiträge⁴

Angaben zur Kurzarbeit

Betriebsstandort(e): _____

Beschäftigtenstand im Kurzarbeitszeitraum⁵: _____

¹ Das Begehren ist spätestens 3 Wochen vor Beginn oder Verlängerung der Kurzarbeit einzubringen, sofern im Feld „Rückgabe bis“ vom Arbeitsmarktservice kein anderes Datum eingetragen wurde

² Das Begehren ist bei der örtlich zuständigen AMS-Landesgeschäftsstelle einzubringen. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem Bundesland, in dessen Gebiet der kurzarbeitende Beschäftigterbetrieb liegt. Wird an mehreren Standorten des Beschäftigterbetriebes, die im selben Bundesland liegen, kurzgearbeitet, so sind im Begehren alle Standorte zusammen zu fassen, an denen vom Arbeitskräfteüberlasser überlassene ArbeitnehmerInnen in die Kurzarbeit einbezogen werden sollen, sofern vom Beschäftigterbetrieb **ein** Begehren für alle diese Standorte abgegeben wurde.

³ Der Kurzarbeitszeitraum des Überlasserbetriebes muss innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes des Beschäftigterbetriebes liegen.

⁴ Dieser Teilbetrag kann ab dem 7. Kurzarbeitsmonat zusätzlich zur Kurzarbeits-/Qualifizierungsbeihilfe begehrt werden. Für die Feststellung des Erreichens des 7. Monats sind alle Kurzarbeitsperioden, die ihre Ursache in der Finanz- und Wirtschaftskrise haben, zusammen zu rechnen, unabhängig davon, ob die Kurzarbeitsperioden Unterbrechungen oder Abrechnungsmonate ohne Ausfallstunden aufweisen.

⁵ Maßgeblich ist die Anzahl der im Beschäftigterbetrieb bzw. im jeweiligen Geltungsbereich der Kurzarbeit unmittelbar vor Beginn der Kurzarbeit im Beschäftigterbetrieb beschäftigten **überlassenen** ArbeitnehmerInnen, die in die Kurzarbeit einbezogen werden sollen.

(Allenfalls) vereinbarte Behaltefrist vom bis
 Beschäftigtenstand in der vereinbarten Behaltefrist⁶:

1. ArbeitnehmerInnen mit Kurzarbeitsunterstützung

- 1.1. Anzahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen im Kurzarbeitszeitraum
- 1.2. Durchschnittliches monatliches Entgelt inkl. anteiliger Sonderzahlungen der betroffenen ArbeitnehmerInnen: €
- 1.3. Höhe des durchschnittlichen Pauschalsatzes für die Kurzarbeitsunterstützung pro Ausfallstunde bei Wochenstunden Normalarbeitszeit⁷ und zwei Kindern..... €
- 1.4. Summe der voraussichtlichen Ausfallstunden⁸ im Kurzarbeitszeitraum.....

Davon Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden pro Kalendermonat⁹:

Jänner	<input type="text"/>	Februar	<input type="text"/>	März	<input type="text"/>
April	<input type="text"/>	Mai	<input type="text"/>	Juni	<input type="text"/>
Juli	<input type="text"/>	August	<input type="text"/>	September	<input type="text"/>
Oktober	<input type="text"/>	November	<input type="text"/>	Dezember	<input type="text"/>

- 1.5. Beihilfenteilbetrag für die Kurzarbeitsunterstützung (Kurzarbeitsbeihilfe): €
 Summe der Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum (1.4.) x durchschnittlicher Pauschalsatz für die Kurzarbeitsunterstützung pro Ausfallstunde (1.3.)

2. ArbeitnehmerInnen mit Qualifizierungsunterstützung

- 2.1. Anzahl der an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden ArbeitnehmerInnen im Kurzarbeitszeitraum:
- 2.2. Durchschnittliches monatliches Entgelt inkl. anteiliger Sonderzahlungen der betroffenen ArbeitnehmerInnen: €
- 2.3. Höhe des durchschnittlichen Pauschalsatzes für die Qualifizierungsunterstützung pro Qualifizierungsstunde bei Wochenstunden Normalarbeitszeit¹⁰ und zwei Kindern €
- 2.4. Summe der voraussichtlich für Qualifizierung verwendeten Ausfallstunden¹¹ im Kurzarbeitszeitraum:

⁶ Für eine allenfalls über den Kurzarbeitszeitraum hinausgehend vereinbarte Behaltefrist kann auch ein eingeschränkter sachlicher und personeller Geltungsbereich vereinbart werden (z.B. Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen, sofern nicht bereits vorher festgelegte Änderungen berücksichtigt werden).

⁷ Bei ArbeitnehmerInnen mit einer unterschiedlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ist die überwiegende wöchentliche Normalarbeitszeit heranzuziehen.

⁸ Die Ermittlung der Summe der Normalarbeitszeitstunden bzw. der verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder, bei Teilzeitbeschäftigten, auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

⁹ Grundlage für die geplante monatliche Teilabrechnung und Auszahlung

¹⁰ Bei ArbeitnehmerInnen mit einer unterschiedlichen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ist die überwiegende wöchentliche Normalarbeitszeit heranzuziehen.

¹¹ Die Ermittlung der Summe der Normalarbeitszeitstunden bzw. der verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder, bei Teilzeitbeschäftigten, auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.



Davon Anzahl der geplanten Ausfallstunden pro Kalendermonat¹²:

Jänner		Februar		März	
April		Mai		Juni	
Juli		August		September	
Oktober		November		Dezember	

2.5. Beihilfenteilbetrag für die Qualifizierungsunterstützung (Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit): €

Summe der Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum (2.4.) mal durchschnittlicher Pauschalsatz für die Qualifizierungsunterstützung pro Ausfallstunde (2.3.)

3. Ergänzender Teilbetrag für Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers (ab dem 7. Kurzarbeitsmonat)

3.1.: Summe der monatlichen Entgelte¹³ der kurzarbeitenden ArbeitnehmerInnen vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes €

Wenn nicht verfügbar:
Durchschnittliches monatliches Entgelt der kurzarbeitenden ArbeitnehmerInnen vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes x Anzahl der kurzarbeitenden ArbeitnehmerInnen:€

3.2.: Anteil des Arbeitszeitausfalles im Kurzarbeitszeitraum insgesamt (siehe Punkt 4.3.)

3.3.: Anzahl der Kurzarbeitsmonate

3.4.: Berechnungsgrundlage (Multiplikation aus 3.1., 3.2. und 3.3.)€

3.5.: Ergänzender Teilbetrag für DG-SV-Beiträge (21,33 % der Berechnungsgrundlage gem. 3.4.):€

4. Gesamtbetrachtung

4.1. Anzahl der insgesamt von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen im Kurzarbeitszeitraum:

davon Anzahl der ArbeitnehmerInnen, die nur Kurzarbeitsunterstützung erhalten

davon Anzahl der ArbeitnehmerInnen, die nur Qualifizierungsunterstützung erhalten ..

davon Anzahl der ArbeitnehmerInnen, die Kurzarbeits- und Qualifizierungsunterstützung erhalten

4.2. Summe der Normalarbeitszeitstunden¹⁴ der insgesamt von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen im Kurzarbeitszeitraum

4.3. Anteil des Arbeitszeitausfalls im Kurzarbeitszeitraum insgesamt:¹⁵ %

Summe der Ausfallstunden (1.4. und 2.4.) dividiert durch Summe der Normalarbeitszeitstunden (4.2.) mal 100

4.4. Beihilfengesamtbetrag (Summe aus 1.5., 2.5. und 3.5.).....€

¹² Grundlage für die geplante monatliche Teilabrechnung und Auszahlung

¹³ Zu beachten ist, dass die einbezogenen Entgelte inkl. Sonderzahlungen nur bis zu einem Höchstbetrag von €4.690,- herangezogen werden dürfen.

¹⁴ Die Ermittlung der Summe der Normalarbeitszeitstunden bzw. der verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder, bei Teilzeitbeschäftigten, auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

¹⁵ Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter zehn Prozent und nicht über neunzig Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen.

Begründung der Einführung von Kurzarbeit

(bitte ein Beiblatt verwenden)

1. Welche Umstände haben zu den vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt, welche die Einführung von Kurzarbeit erforderlich machen?¹⁶
2. Aus welchen Gründen besteht keine Möglichkeit der Überlassung der in die Kurzarbeit einzubeziehenden ArbeitnehmerInnen an andere Beschäftigterbetriebe oder einer sonstigen anderweitigen Verwendung?
3. Auf Grund welcher Umstände geht der Förderungswerber/die Förderungswerberin berechtigt davon aus, dass die wirtschaftlichen und damit die Beschäftigungsschwierigkeiten nur vorübergehend sind und deren Beendigung wahrscheinlich und zeitlich absehbar ist?

ERFORDERLICHE UNTERLAGEN

Zur Bearbeitung des Begehrens sind folgende Unterlagen vorzulegen:

- Sozialpartnervereinbarung Überlasserbetrieb ... liegt bei wird nachgereicht
- Kurzarbeit-Ausbildungskonzept liegt bei wird nachgereicht
(Beilage zur Sozialpartnervereinbarung)
- Branchen- oder Rahmenvereinbarung
samt Vereinbarung auf betrieblicher Ebene liegt bei wird nachgereicht
- Vereinbarung auf betrieblicher Ebene liegt bei wird nachgereicht
(bei Naturkatastrophen oder
vergleichbaren Schadensereignissen)
- Sozialpartnervereinbarung Beschäftigterbetrieb... liegt bei wird nachgereicht

¹⁶ Nur auszufüllen bei Begehren um Erstgewährung einer Kurzarbeits- und/oder Qualifizierungsbeihilfe



VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Der Förderwerber/die Förderwerberin verpflichtet sich gegenüber dem Arbeitsmarktservice,

1. den Beschäftigtenstand während des Kurzarbeitszeitraumes und des allenfalls darüber hinaus gehenden zusätzlich vereinbarten Zeitraumes (Behaltefrist) aufrecht zu erhalten, es sei denn, es wurde vom Arbeitsmarktservice eine Ausnahme von der Einhaltung dieser Verpflichtung bewilligt;
2. alle übrigen Bestimmungen der zwischen den Sozialpartnern abgeschlossenen Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit und die Leistung einer Kurzarbeitsunterstützung (Sozialpartnervereinbarung) einzuhalten;
3. die österreichische Rechtsordnung, insbesondere die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen zu beachten;
4. das Arbeitsmarktservice über von anderen Stellen für den selben Zweck gewährte Beihilfen umgehend zu informieren;
5. im Fall der **Kurzarbeitsbeihilfe** den von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen für jede Ausfallstunde eine Kurzarbeitsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren;
6. im Fall der **Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit** den an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden ArbeitnehmerInnen für jede für Qualifizierung verwendete Ausfallstunde eine Qualifizierungsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren;
7. dem Arbeitsmarktservice bis zum 28. des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats eine Abrechnungsliste über die in die Kurzarbeit einbezogenen ArbeitnehmerInnen vorzulegen. Diese Abrechnungsliste hat **pro ArbeitnehmerIn** und **pro Kalendermonat** die Summe der geleisteten Arbeitsstunden, die Summe der Arbeitszeitausfallstunden für die Kurzarbeitsunterstützung sowie die Qualifizierungsunterstützung, den maßgeblichen Pauschalsatz sowie die vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin ausbezahlte Kurzarbeitsunterstützung bzw. Qualifizierungsunterstützung zu enthalten;
8. dem Arbeitsmarktservice bis zum 28. des auf das Ende des Kurzarbeitszeitraumes folgenden Monats einen Durchführungsbericht vorzulegen, welcher jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchststarbeitszeitausfalles zu enthalten hat. Wurde eine über den Kurzarbeitszeitraum hinaus gehende Behaltefrist vereinbart, ist zudem ein Durchführungsbericht über deren Einhaltung bis zum 28. des auf das Ende der Behaltefrist folgenden Monats vorzulegen. Im Falle von Qualifizierungsbeihilfen ist die Umsetzung des Ausbildungskonzeptes detailliert darzustellen. Die Durchführungsberichte sind vom Betriebsrat, in Ermangelung eines Betriebsrates von der zuständigen Fachgewerkschaft oder von den von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen mitzuunterfertigen;
9. dem Arbeitsmarktservice oder von diesem benannten Stellen zum Zweck der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung der Beihilfe jederzeit Einsicht in sämtliche die Beihilfe betreffenden Unterlagen (Lohnkonto, Arbeitszeitaufzeichnungen, Nachweise zur Umsetzung des Ausbildungskonzeptes, etc.) zu gewähren, diese Unterlagen auf Aufforderung zu übermitteln und alle geforderten Auskünfte zu erteilen;

Der Förderungswerber/die Förderungswerberin nimmt weiters zur Kenntnis, dass

- a) das Begehren für einen oder mehrere Unternehmensstandort(e) in einem Bundesland – sofern zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Unternehmen nicht Abweichendes vereinbart wurde – spätestens drei Wochen vor Einführung bzw. Verlängerung der Kurzarbeit bei der örtlich zuständigen AMS-Landesgeschäftsstelle einzubringen ist. Ist beabsichtigt, an verschiedenen Standorten Kurzarbeit mit unterschiedlichen Kurzarbeitszeiträumen einzuführen, so ist für jeden Standort ein gesondertes Begehren erforderlich. Betrifft die Kurzarbeit Unternehmensstandorte in unterschiedlichen Bundesländern, so ist das Begehren bei der für den jeweiligen Standort örtlich zuständigen AMS-Landesgeschäftsstelle einzubringen;

- b) dem Begehren – falls erforderlich - die Sozialpartnervereinbarung anzuschließen ist. Ist dies zum Zeitpunkt der Begehrensstellung noch nicht möglich, ist diese ehestens nachzureichen. Kann eine Sozialpartnervereinbarung in der Folge nicht vorgelegt werden, ist die Gewährung einer Beihilfe ausgeschlossen;
- c) die rechtsverbindliche Entscheidung über die begehrte Beihilfe ausschließlich in Form einer schriftlichen Mitteilung durch die zuständige AMS-Landesgeschäftsstelle erfolgt. Die in dieser Mitteilung getroffenen Regelungen einschließlich der Verpflichtungserklärung gelten als vereinbart. Auf die Gewährung von Beihilfen besteht gemäß § 34 (3) Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) kein Rechtsanspruch;
- d) Ausfallstunden nur für ArbeitnehmerInnen verrechenbar sind, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstaufschlag verbunden ist;
- e) für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung Anspruch auf Entgeltfortzahlung (z.B. Urlaub, Konsumation von Zeitguthaben, Krankheit, Arbeitsunfall o.Ä.) oder Anspruch auf eine Ersatzleistung (z.B. Krankengeld, Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung o.Ä.) hat, keine Beihilfe gewährt wird;
- f) für Sonn- und Feiertage nur dann Ausfallstunden verrechenbar sind, wenn es üblich ist, dass im Betrieb an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird und durch Kurzarbeit ein Arbeitszeitausfall eintritt;
- g) für Ausfallstunden von Lehrlingen und Mitgliedern des geschäftsführenden Organs keine Beihilfe gewährt wird;
- h) die Auszahlung der Beihilfe pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teil- bzw. Endabrechnung erfolgt, wobei im Fall des Überschreitens der monatlichen Abrechnungsfrist um mehr als drei Monate und der Nichtbefolgung einer darauf folgenden Mahnung, für den abzurechnenden Zeitraum keine Beihilfe gebührt;
- i) bei Nichteinhaltung der in der Fördermitteilung einschließlich dieser Verpflichtungserklärung festgelegten Bestimmungen, insbesondere bezüglich Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während des Kurzarbeitszeitraumes und allenfalls darüber hinaus (Behaltefrist) sowie der zulässigen Mindest- und Höchstausfallzeit – je nach Schwere des Verstoßes – keine oder nur eine teilweise Beihilfe gewährt wird und bereits ausbezahlte Beihilfenbeträge teilweise oder gänzlich zurück gefordert werden;
- j) im Fall von vorsätzlich bzw. grob fahrlässig gemachten unwahren Angaben oder Verschweigen maßgeblicher Tatsachen keine Beihilfenauszahlung erfolgt und etwaige bereits empfangene Beihilfenbeträge zurückzuzahlen sind sowie mit strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist;
- k) im Fall der Kurzarbeit von ArbeitnehmerInnen, für die vom Arbeitsmarktservice eine laufende Eingliederungsbeihilfe gewährt wird, die Kurzarbeits- bzw. Qualifizierungsunterstützung in Höhe der Kurzarbeits- bzw. Qualifizierungsbeihilfe nicht in die Bemessungsgrundlage der Eingliederungsbeihilfe einzubeziehen ist. In der für die Eingliederungsbeihilfe erforderlichen Arbeits- und Lohnbestätigung ist daher das monatliche Bruttoentgelt ohne die geleistete Kurzarbeits- bzw. Qualifizierungsunterstützung auszuweisen;
- l) die Kurzarbeitsunterstützung und die Qualifizierungsunterstützung für die Lohnsteuer als steuerpflichtiger Lohn und für sonstige Abgaben und Beihilfen auf Grund bundesgesetzlicher Vorschriften als Entgelt gelten und dass für die Kurzarbeitsunterstützung und für die Qualifizierungsunterstützung keine Kommunalsteuer zu entrichten ist;
- m) während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung und der Qualifizierungsunterstützung sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit richten;
- n) im Fall des Eintretens von Insolvenz (Eröffnung des Konkurs- oder Ausgleichsverfahrens) während eines laufenden Kurzarbeitszeitraumes die Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfen vorzeitig beendet wird.



Der Förderungswerber/die Förderungswerberin erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden, dass durch das Arbeitsmarktservice im Zusammenhang mit der Bearbeitung dieses Begehrens und der Beihilfengewährung gewonnene Daten an Behörden, Ämter, Körperschaften und Institutionen, welche an den Daten ein berechtigtes Interesse geltend machen, weitergeleitet werden. Dem Förderungswerber/der Förderungswerberin ist bekannt, dass gemäß § 8 (1) Z 2 Datenschutzgesetz (DSG 2000) jederzeit ein schriftlicher Widerruf dieser Zustimmungserklärung möglich ist.

.....
Unterschrift des Förderungswerbers/
der Förderungswerberin
Bevollmächtigte(r) Zeichnungsberechtigte(r)
Stampiglie

.....
Unterschrift des Betriebsrates¹⁷

.....
Ort, Datum

¹⁷ Ist kein Betriebsrat eingerichtet, ist das Begehren von der zuständigen Fachgewerkschaft oder von den von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen mitzuunterfertigen. In letzterem Fall empfiehlt es sich, dem Begehren ein Beiblatt mit dem Namen und Unterschriften der ArbeitnehmerInnen beizufügen.