



Arbeitsmarktservice  
Österreich

**BUNDESRICHTLINIE  
BEIHILFEN BEI KURZARBEIT UND BEI  
KURZARBEIT MIT QUALIFIZIERUNG  
(KUA)**

<b>Gültig ab:</b>	<b>1.7.2009</b>
<b>Erstellt von:</b>	<b>BGS/Förderungen Mag. Franz Weinberger, Mag. Wolfgang Ries</b>
<b>Numerierung:</b>	<b>AMF/18-2009</b>
<b>GZ:</b>	<b>BGS/AMF/0722/9939/2009</b>

Damit außer Kraft: BGS/AMF/0722/9949/2009, AMF 16-2009

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Kopf', written over a horizontal line.

Dr. Johannes Kopf LL.M.  
Vorstandsmitglied

Datum der Unterzeichnung:

25/VIII/09

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1.</b>	<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>4</b>
<b>2.</b>	<b>REGELUNGSGEGENSTAND.....</b>	<b>4</b>
<b>3.</b>	<b>REGELUNGSZIEL .....</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>GESETZLICHE GRUNDLAGE.....</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>ADRESSATEN .....</b>	<b>5</b>
<b>6.</b>	<b>NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN.....</b>	<b>5</b>
6.1.	ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELSETZUNG.....	5
6.2.	FÖRDERBARE ARBEITGEBER/ARBEITGEBERINNEN.....	6
6.3.	FÖRDERBARER PERSONENKREIS .....	6
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.....	8
6.4.3.1.	Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung .....	8
6.4.3.2.	Kurzarbeit-Ausbildungskonzept.....	9
6.4.3.3.	Rahmenvereinbarung.....	10
6.4.4.	Arbeitszeitausfall.....	10
6.5.	DAUER DER KURZARBEITSBEIHILFE UND QUALIFIZIERUNGSBEIHILFE BEI KURZARBEIT.....	11
6.6.	HÖHE DER BEIHILFE.....	11
6.6.1.	Beihilfenteilbetrag für die Kurzarbeitsunterstützung .....	11
6.6.2.	Beihilfenteilbetrag für die Qualifizierungsunterstützung.....	12
6.6.3.	Ergänzender Teilbetrag für Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers.....	12
6.7.	PAUSCHALSÄTZE.....	13
6.8.	VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN .....	14
6.9.	VERHÄLTNIS ZU ANDEREN BEIHILFEN UND UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN.....	15
6.10.	WEITERE RAHMENBEDINGUNGEN.....	16
6.11.	RÜCKFORDERUNG VON BEIHILFEN .....	17
6.12.	ÜBERGANGSREGELUNGEN .....	17
<b>7.</b>	<b>VERFAHRENSNORMEN .....</b>	<b>18</b>
7.1.	LANDESGESCHÄFTSSTELLE .....	18
7.1.1.	Begehrenseinbringung.....	18
7.1.2.	Begehrensentscheidung.....	18
7.1.3.	Fördermitteilung .....	19
7.1.4.	Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung.....	20
7.1.4.1.	Durchführungsbericht.....	20
7.1.4.2.	Abrechnung.....	20
7.1.5.	Auszahlung der Beihilfe .....	21
7.1.6.	Unregelmäßigkeiten.....	21
7.1.7.	EDV-Abwicklung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderung.....	21
7.1.8.	Monitoring.....	22
7.2.	REGIONALE GESCHÄFTSSTELLE .....	22
7.2.1.	Information und Beratung .....	22
7.2.2.	Herabsetzung des Beschäftigtenstandes .....	23

<b>8.</b>	<b>IN-KRAFT-TRETEN/AUSSER-KRAFT-TRETEN .....</b>	<b>24</b>
<b>9.</b>	<b>ERLÄUTERUNGEN .....</b>	<b>24</b>
9.1.	ZU PUNKT 3. REGELUNGSZIEL.....	24
9.2.	ZU PUNKT 6.4.2. INFORMATION UND BERATUNG .....	24
9.3.	ZU PUNKT 6.4.3. SOZIALPARTNERVEREINBARUNG.....	25
9.4.	ZU PUNKT 6.4.3.1.C) BESCHÄFTIGTENSTAND.....	25
9.5.	ZU PUNKT 6.4.4. DURCHRECHNUNGSZEITRAUM.....	26
9.6.	ZU PUNKT 6.7. PAUSCHALSÄTZE .....	26
9.7.	ZU PUNKT 7.1.2. BEGEHRENTSCHEIDUNG .....	26
<b>10.</b>	<b>BESTIMMUNGEN BETREFFEND QUALITÄTSSICHERUNG .....</b>	<b>26</b>
<b>11.</b>	<b>ANHANG .....</b>	<b>26</b>
11.1.	PAUSCHALSÄTZE KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG/QUALIFIZIERUNGSUNTERSTÜTZUNG	26
11.2.	BEGEHRENSFORMULARE.....	26
11.3.	MUSTER-FÖRDERMITTEILUNG .....	26
11.4.	ABRECHNUNGSLISTE.....	26

## 1. EINLEITUNG

Die im Jahr 2008 einsetzende Wirtschaftskrise hat dazu geführt, dass viele österreichische Unternehmen ihre geplanten Produktionsleistungen deutlich nach unten revidieren mussten. Diese empfindlichen Produktionseinschränkungen haben unmittelbar die Gefährdung von Arbeitsplätzen zur Folge. Um den Beschäftigtenstand der von der Krise betroffenen Unternehmen trotz des Produktionsausfalls weitgehend aufrecht erhalten zu können, ist es notwendig, arbeitsmarktpolitisch zu intervenieren. Die Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfen hat sich in der Vergangenheit bereits oftmals als geeignetes Instrument zur Unterstützung von sich in temporären wirtschaftlichen Schwierigkeiten befindenden Unternehmen bewährt. Die insbesondere durch die Wirtschaftskrise geänderten Anforderungen machten es aber notwendig, das bislang in der Zuständigkeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit liegende Instrument der Kurzarbeitsbeihilfe neu zu gestalten.

Die in dieser Bundesrichtlinie geregelten Kurzarbeitsbeihilfe und Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit sollen gleichermaßen die Unternehmen wie auch die ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsplatz durch Produktionseinschränkungen sonst bedroht wäre, unterstützen. Durch die Vermeidung des Abbaues von Arbeitsplätzen soll sicher gestellt werden, dass den Unternehmen nach Überwindung von wirtschaftlichen Krisen ausreichend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, um wieder an die Produktionsleistung vor Einsetzen der Krise anknüpfen zu können.

Mit dem dieser Bundesrichtlinie zugrunde liegenden Beschäftigungsförderungsgesetz 2009 wurde die Regelung der Kurzarbeitsbeihilfen im Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG) verankert und damit die Kompetenz zur Erlassung von Richtlinien über die näheren Voraussetzungen für die Beihilfengewährung an den Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice übertragen.

Die auf Grund der Novellierung des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG; BGBl. I Nr. 90/2009) erforderlichen Änderungen sind Bestandteil dieser Richtlinie.

Die Richtlinie wurde vom Präsidium des AMS-Verwaltungsrates am 24.7.2009 beschlossen und vom Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend sowie dem Bundesminister für Finanzen am 18.8.2009 bestätigt.

## 2. REGELUNGSGEGENSTAND

Die Bundesrichtlinie „Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung“ 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 wegen Arbeitszeitausfalles in Form von Ausfallstunden
- Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit an Unternehmen für die Leistung von Qualifizierungsunterstützung an ArbeitnehmerInnen wegen Arbeitszeitausfalles in Form von Qualifizierungsstunden.

Die Förderung der Kosten von Qualifizierungsmaßnahmen (Kurskosten) ist nicht Gegenstand dieser Bundesrichtlinie und wird in der Bundesrichtlinie „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit“ (QfB-Kurzarbeit) geregelt.

### 3. REGELUNGSZIEL

Ziel ist die Festlegung einer einheitlichen und verbindlichen Vorgangsweise für die Gewährung von Beihilfen bei Kurzarbeit und bei Kurzarbeit mit Qualifizierung **sowie** die Festlegung der beihilfenrechtlichen Mindestanforderungen an die zugrunde liegenden arbeits- und lohnrechtlichen Vereinbarungen der kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bzw. der betrieblichen Sozialpartner.<sup>1</sup>

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 und/oder Qualifizierung.

### 4. GESETZLICHE GRUNDLAGE

§§ 37b und 37c Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)

### 5. ADRESSATEN

Diese Bundesrichtlinie richtet sich an alle MitarbeiterInnen 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 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.

Arbeitsmarktpolitisches Ziel des Einsatzes von **Qualifizierungsbeihilfen bei Kurzarbeit** ist - neben der Vermeidung von Arbeitslosigkeit – die ausfallende Arbeitszeit für arbeitsmarktpolitisch und betrieblich sinnvolle Qualifizierungen zu nutzen und dass gerade durch die „Qualifizierung in der Krise“ die Betriebe ihre Anpassungsfähigkeit und die von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen ihre Chancen auf eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit erhöhen.

---

<sup>1</sup> siehe dazu Erläuterung Punkt 9.1

## **6.2. Förderbare Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen**

Förderbar sind alle ArbeitgeberInnen mit Ausnahme von

- a) Bund, Bundesländern, Gemeinden und Gemeindeverbänden
- b) sonstigen juristischen Personen öffentlichen Rechts
- c) politischen Parteien

ArbeitgeberInnen, die das Gewerbe der Überlassung von Arbeitskräften (§ 94 Ziffer 72 Gewerbeordnung) ausüben, sind hinsichtlich der an einen bestimmten Beschäftigerbetrieb überlassenen Arbeitskräfte nur dann förderbar, wenn

- der Arbeitskräfteüberlasser nachvollziehbar darlegt, dass eine Möglichkeit der Überlassung der betroffenen Arbeitskräfte an andere Beschäftigerbetriebe oder einer sonstigen anderweitigen Verwendung nicht besteht,
- der Beschäftigerbetrieb bereits für seine ArbeitnehmerInnen (Stammpersonal) ein Kurzarbeitsbegehren beim Arbeitsmarktservice eingebracht hat und erforderlichenfalls eine Sozialpartnervereinbarung (vgl. Punkt 6.4.3) abgeschlossen wurde,
- vom Überlasserbetrieb hinsichtlich der an den Beschäftigerbetrieb überlassenen Arbeitskräfte ebenfalls ein Kurzarbeitsbegehren eingebracht und eine Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen wurde und davon nicht mehr überlassene Arbeitskräfte erfasst sind, als zum maßgeblichen Zeitpunkt der Feststellung des Beschäftigtenstandes (Stammpersonal) im Beschäftigerbetrieb vor Beginn der Kurzarbeit bei diesem beschäftigt waren.

Die Überprüfung der Zweckmäßigkeit der Regelung für Arbeitskräfteüberlasser erfolgt im Rahmen der Qualitätssicherung der gegenständlichen Richtlinie.

## **6.3. Förderbarer Personenkreis**

Förderbar sind alle ArbeitnehmerInnen mit Ausnahme von Lehrlingen<sup>2</sup> und von Mitgliedern des geschäftsführenden Organs.

## **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 zurück zu führen sein, die das Unternehmen nur schwer oder überhaupt nicht beeinflussen kann.

---

<sup>2</sup> Bei der Einbeziehung von AusbilderInnen/AusbildungsleiterInnen ist auf die Sicherstellung der sachgemäßen Ausbildung der Lehrlinge Bedacht zu nehmen.

Das Unternehmen hat einerseits die unternehmensexternen Umstände, welche zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt haben, plausibel darzulegen. Andererseits hat das Unternehmen nachvollziehbar zu begründen, auf Grund welcher Umstände es berechtigt davon ausgeht, dass die schwierige Lage nur vorübergehend und deren Beendigung zeitlich absehbar ist.

#### **6.4.2. Verständigung und Beratung**

Das Unternehmen hat die Regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice rechtzeitig von den bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten zu verständigen. Zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Unternehmen hat eine vorangehende Beratung zu erfolgen, ob es sich um einen Anwendungsfall für Kurzarbeit handelt und ob sämtliche innerbetrieblich realisierbare Lösungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurden und welche anderweitigen Unterstützungsmöglichkeiten des Arbeitsmarktservice oder anderer Stellen bestehen<sup>3</sup>. In diesem Zusammenhang ist das Unternehmen ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass es sich ernstlich um den Abbau von Alturlaubsansprüchen<sup>4</sup> bemühen muss. Kann ein ernstliches Bemühen vom Unternehmen nicht nachgewiesen werden, beispielsweise durch diesbezügliche Verhandlungen mit dem Betriebsrat bzw. der Belegschaft, fehlt es an einer wesentlichen Voraussetzung für die Beihilfengewährung.<sup>5</sup>

Die Beratung hat auch die mögliche Nutzung von Arbeitsausfallzeit für Qualifizierungsmaßnahmen zu beinhalten.

Im Vorfeld der Beratung oder als Ergänzung kann interessierten Betrieben das auf die aktuelle Wirtschaftssituation angepasste Instrument der Flexibilitätsberatung für Betriebe (FBB+) für die Analyse der Situation, für die Erstellung eines Interventionskonzeptes und für die Beratung/Unterstützung der Umsetzung angeboten werden. Die Unterstützung bei der Erstellung eines Ausbildungskonzeptes kann auch im Rahmen der Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB) erfolgen.

Der Beratung sind vom Arbeitsmarktservice der Betriebsrat und die für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen beizuziehen.

Ziel der Beratung ist die nach Möglichkeit einvernehmliche Klärung der weiteren Vorgangsweise. Als Ergebnis der Beratung soll festgehalten werden, ob es sich um einen Anwendungsfall für Kurzarbeit handelt (mit Hinweisen auf spezifische Voraussetzungen und Bedingungen) und ob bzw. inwieweit andere Lösungsmöglichkeiten bestehen sowie – sofern

---

<sup>3</sup> siehe dazu Erläuterung Punkt 9.2

<sup>4</sup> Alturlaubsansprüche sind Urlaubsansprüche aus bereits abgelaufenen Urlaubsjahren.

<sup>5</sup> Da der Urlaubsverbrauch 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 Alturlaubsansprüchen, schadet dies dem Arbeitgeber nicht.

relevant – ob das Einvernehmen über die Grundzüge des Kurzarbeit-Ausbildungskonzeptes hergestellt wurde.

### 6.4.3. Sozialpartnervereinbarung

Die für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen haben unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates eine Vereinbarung über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit im betroffenen Unternehmen abzuschließen (im Folgenden kurz: Sozialpartnervereinbarung).

Bei Naturkatastrophen (wie Hochwasser, Lawine, Schneedruck, Erdbeben, Bergsturz, Orkan oder Erdbeben) oder vergleichbaren Schadensereignissen (wie Feuerschäden), von denen nur einzelne Unternehmen betroffen sind, kann im Hinblick auf die Kurzfristigkeit und Unvorhersehbarkeit der Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung entfallen<sup>6</sup>.

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

#### 6.4.3.1. Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung

Die Sozialpartnervereinbarung hat folgende Mindestanforderungen zu erfüllen:

- a) Festlegung des sachlichen und personellen Geltungsbereiches der Vereinbarung<sup>7</sup>.
- b) Befristung des Kurzarbeitszeitraumes, wobei dessen Dauer jeweils sechs Monate nicht übersteigen darf.
- c) Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes<sup>8</sup> 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) Im Fall der **Kurzarbeitsbeihilfe** hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen für jede Ausfallstunde eine Kurzarbeitsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren.

---

<sup>6</sup> siehe dazu Erläuterung Punkt 9.3.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> siehe dazu Erläuterung Punkt 9.4.

- e) Im Fall der **Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit** hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin den an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden ArbeitnehmerInnen für jede für Qualifizierung verwendete Ausfallstunde eine Qualifizierungsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren.
- f) 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.
- g) Im Fall von **Qualifizierungsbeihilfen bei Kurzarbeit** sind Festlegungen über die nähere Ausgestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen und das Ausbildungskonzept zu treffen.

#### 6.4.3.2. Kurzarbeit-Ausbildungskonzept

Das Konzept für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bei Kurzarbeit hat folgende Mindestanforderungen zu erfüllen:

- a) Die in Aussicht genommenen Qualifizierungsmaßnahmen sind so detailliert wie möglich zu beschreiben, wobei es sich um „**allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen**“ handeln muss.

Allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen sind solche, die nicht ausschließlich oder in erster Linie den gegenwärtigen oder zukünftigen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin im kurzarbeitenden Unternehmen betreffen, sondern die Qualifikationen vermitteln, die in hohem Maß auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar und daher arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sind.

Nicht förderbar ist demnach insbesondere die Teilnahme an

- Tagungen, Konferenzen, Kongressen oder Ähnlichem mit bloßem Informationscharakter
- reinen Produktschulungen
- nicht arbeitsmarktorientierten Bildungsangeboten (z.B. Hobbykurse)
- Maßnahmen, die reine Anlernqualifikationen für einfache Tätigkeiten vermitteln (z.B. einfache Einschulungen zur Bedienung von Maschinen)
- Standardausbildungsprogrammen im Sinne einer für die ArbeitnehmerInnen des Unternehmens verbindlichen Grundausbildung
- Qualifizierungsmaßnahmen<sup>9</sup> mit einer Dauer von weniger als 16 Maßnahmenstunden<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Der Begriff „Qualifizierungsmaßnahme“ umfasst auch zu einem sinnvollen Maßnahmenpaket zusammen gefasste Einzelmaßnahmen.

<sup>10</sup> Eine Maßnahmenstunde besteht im Durchschnitt aus einer Lehreinheit von 50 Minuten und 10 Minuten Pause. Die Mindestmaßnahmendauer bezieht sich auf den/die einzelne(n) in Kurzarbeit mit Qualifizierung einbezogene(n) Arbeitnehmer/in.

- b) Es muss sicher gestellt sein, dass die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme während jener Zeiten stattfindet, in welchen der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin sonst – das heißt, wenn nicht kurz gearbeitet werden würde – zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre. Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme während Zeiten, die ohne Kurzarbeit Freizeit wären, ist daher im Rahmen der Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit nicht förderbar.<sup>11</sup>
- c) Es muss die Anzahl jener von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen festgelegt werden, die für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen sind.
- d) Es ist festzulegen, ob die Qualifizierungsmaßnahmen in internen und/oder externen Ausbildungseinrichtungen stattfinden.  
Interne Ausbildungseinrichtungen sind Personen- und Sachgesamtheiten ohne Erwerbscharakter, die vom Produktionsprozess getrennt sind.  
Die Entscheidung, welche Ausbildungseinrichtungen oder TrainerInnen beauftragt werden, obliegt dem Unternehmen, wobei Eignungsnachweise vorzulegen sind (z.B. über eine mindestens zweijährige einschlägige Schulungstätigkeit).

#### 6.4.3.3. 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) des kurzarbeitenden Unternehmens in der Zusammenschau zu erfüllen.

#### 6.4.4. Arbeitszeitausfall

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. Die Arbeitsausfallzeit bezieht sich auf die von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen.

Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einem geplanten Arbeitszeitausfall von 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.

Die Genehmigung eines Kurzarbeitsfalles mit einer Ausfallzeit von mehr als 90% ist nicht möglich. Eine Überschreitung im Zuge der Umsetzung ist weder im Durchschnitt der insgesamt von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen noch auf die einzelne/den einzelnen Arbeitnehmer/in bezogen zulässig. Ein Verstoß gegen diese Bestimmung stellt einen Rückforderungstatbestand dar.

---

<sup>11</sup> Eine diesbezügliche Förderung richtet sich nach den Bestimmungen der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (siehe dazu auch Punkt 6.9.).

Die Anzahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen und die Summe ihrer Normalarbeitszeitstunden sind im Begehren für den gesamten Kurzarbeitszeitraum, die Summe ihrer Arbeitsausfallzeitstunden bezüglich Kurzarbeitsunterstützung und/oder Qualifizierungsunterstützung sind für jeden Kalendermonat darzustellen<sup>12</sup>.

Der Durchrechnungszeitraum, der zur Beurteilung der Zulässigkeit der im Begehren angegebenen bzw. der abgerechneten Anzahl an Gesamtausfallstunden maßgeblich ist, erstreckt sich auf den jeweils vereinbarten Kurzarbeitszeitraum.<sup>13</sup>

Die im Beihilfenbegehren angegebene Anzahl von Arbeitsausfallstunden kann im Zuge der Durchführung der Kurzarbeit unterschritten werden. Im Falle der Überschreitung gebührt keine höhere Beihilfe, sofern nicht ein Ergänzungsbegehren eingebracht und genehmigt wird (siehe dazu auch Punkt 7.1.4.2).

### **6.5. Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe und Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit**

Die Dauer der Beihilfengewährung ist zunächst mit höchstens sechs Monaten zu beschränken (Erstgewährung).

Liegen die unter 6.4.1. genannten Voraussetzungen nach Ablauf dieses Zeitraumes weiterhin vor, können weitere Verlängerungen der Beihilfengewährungen um jeweils maximal sechs Monate erfolgen.

Unter der Voraussetzung, dass bis spätestens Ende 2010 eine Beihilfe gewährt wurde (Erstgewährung), sind Verlängerungen bis zu einer Gesamtdauer der Kurzarbeit von insgesamt 24 Monaten, längstens jedoch bis zum 31.12.2012<sup>14</sup>, zulässig.

Bei jeder Verlängerung sind insbesondere an die Prüfung der positiven Prognose des Wegfalls der die Kurzarbeit verursachenden äußeren Umstände strenge Maßstäbe anzulegen.

Im Zuge dieser Prüfung hat das die Verlängerung begehrende Unternehmen plausibel jene Gründe darzulegen, welche eine baldige Überwindung der Beschäftigungsschwierigkeiten zumindest wahrscheinlich machen.

Des Weiteren ist vom Unternehmen glaubhaft zu machen, dass über Qualifizierungsnotwendigkeiten und -strategien beraten wurde. Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB) oder Flexibilitätsberatung für Betriebe (FBB) sind vom Arbeitsmarktservice aktiv anzubieten.

### **6.6. Höhe der Beihilfe**

#### **6.6.1. Beihilfenteilbetrag für die Kurzarbeitsunterstützung**

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat den von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen für jede entfallende Arbeitsstunde eine **Kurzarbeitsunterstützung** zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes (siehe Anlage 11.1) zu gewähren.

---

<sup>12</sup> Grundlage für die geplante monatliche Teilabrechnung und Auszahlung

<sup>13</sup> siehe dazu Erläuterung Punkt 9.5.

<sup>14</sup> Dieser Endtermin ist insbesondere auch dann maßgeblich, wenn der 24-Monate-Zeitraum auf Grund von kurzarbeitsfreien Zeiträumen zwischen den Kurzarbeitsperioden noch nicht ausgeschöpft ist.

Die Höhe der in Summe mindestens zu gewährenden Kurzarbeitsunterstützung ergibt sich demnach aus einer Multiplikation der jeweils anzuwendenden Pauschalsätze mit der Anzahl der im Abrechnungszeitraum ausfallenden Arbeitsstunden.

Dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin gebührt eine **Kurzarbeitsbeihilfe** in Höhe der auf diese Weise ermittelten und geleisteten Kurzarbeitsunterstützung.

Leistet der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Kurzarbeitsunterstützung in einem die Pauschalsätze übersteigenden Ausmaß, so ist der sich daraus ergebende Differenzbetrag nicht förderbar.

### **6.6.2. Beihilfenteilbetrag für die Qualifizierungsunterstützung**

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin hat den an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden ArbeitnehmerInnen für jede dadurch entfallende produktive Arbeitsstunde eine **Qualifizierungsunterstützung** zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes (siehe Anlage 11.1) zu gewähren.

Die Höhe der in Summe mindestens zu gewährenden Qualifizierungsunterstützung ergibt sich demnach aus einer Multiplikation der jeweils anzuwendenden Pauschalsätze mit der Anzahl der im Abrechnungszeitraum für Qualifizierung verwendeten Ausfallstunden.

Dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin gebührt eine **Qualifizierungsbeihilfe** in Höhe der auf diese Weise ermittelten und geleisteten Qualifizierungsunterstützung.

Leistet der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin Qualifizierungsunterstützung in einem die Pauschalsätze übersteigenden Ausmaß, so ist der sich daraus ergebende Differenzbetrag nicht förderbar.

### **6.6.3. Ergänzender Teilbetrag für Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers<sup>15</sup>**

Die gemäß Punkt 6.6.1. und Punkt 6.6.2. ermittelte Beihilfe erhöht sich ab dem 7. Monat um die aufgrund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers für die Beiträge zur Sozialversicherung.

Grundlage für die Ermittlung des geförderten DG-Sozialversicherungsbeitrages ist das durchschnittliche Entgelt der letzten vier voll entlohnten Wochen oder im letzten voll entlohnten Monat vor Einführung der Kurzarbeit<sup>16</sup> einschließlich der anteilmäßigen Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6 (siehe dazu im Einzelnen Punkt 6.7.) abzüglich des Arbeitsverdienstes<sup>17</sup> einschließlich der anteilmäßigen Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6 für die im Abrechnungsmonat geleisteten bezahlten Arbeitsstunden. Der ergänzende Teilbetrag gebührt im Ausmaß von 21,33%<sup>18</sup> des so ermittelten Differenzbetrages.

---

<sup>15</sup> Gilt für Kurzarbeitsfälle (Erstgewährung) mit einem Beginn bis spätestens 31.12.2010

<sup>16</sup> Begrenzt durch die ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2009: € 4.020,-)

<sup>17</sup> Handelt es sich um keinen vollständigen Abrechnungsmonat ist eine anteilige Umrechnung vorzunehmen

<sup>18</sup> Beinhaltet die Dienstgeberbeiträge zur UV, KV, PV und AIV einschließlich IESG-Zuschlag und ist aus verwaltungsökonomischen Gründen gleichermaßen für Arbeiter und Angestellte anzuwenden.

Kurzarbeitsfälle (nach AMFG und/oder AMSG), die ihre Ursache in der gegenwärtigen Wirtschafts- und Finanzkrise haben, werden für die Frage, zu welchem Zeitpunkt der 7. Monat erreicht ist, als zusammengehörig betrachtet. Die Verkettung der Kurzarbeitsprojekte erfolgt mit ihren jeweiligen realisierten Kurzarbeitszeiträumen, unabhängig davon, ob die Kurzarbeitsperioden Unterbrechungen oder Abrechnungsmonate ohne Ausfallstunden aufweisen.

Wird bei einem Kurzarbeitsfall mit einem Kurzarbeitsbeginn mit 1.7.2009<sup>19</sup> oder später das 7. Monat während des laufenden Kurzarbeitszeitraumes erreicht, so ist mit Beginn des 7. Monats in BAS TF **kein** neues Projekt anzulegen. Eine neuerliche Begehrensstellung für den laufenden Kurzarbeitszeitraum ist grundsätzlich nicht erforderlich. In Fällen<sup>20</sup> jedoch, in denen im der Kurzarbeit zugrunde liegenden Begehren der ergänzende Teilbetrag für Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers nicht beantragt wurde, ist hinsichtlich dieser Teilbeträge ein Ergänzungsbegehren erforderlich. Einer neuerlichen Sozialpartnervereinbarung bedarf es in keinem der genannten Fälle.

### 6.7. Pauschalsätze

Die für die **Kurzarbeitsunterstützung** pro Ausfallstunde festgelegten Pauschalsätze (Anlage 11.1) richten sich nach den Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung entstünden.<sup>21</sup>

Die für die **Qualifizierungsunterstützung** pro für Qualifizierung verwendeter Ausfallstunde festgelegten Pauschalsätze (Anlage 11.1) richten sich nach den Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Kranken-, Pensions- und Unfallversicherung entstünden, sowie zuzüglich eines Zuschlages für schulungsbedingte Mehraufwendungen im Ausmaß von 15%.

Die Pauschalsatztabellen beziehen sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte Normalarbeitszeit.

Grundlage für die Ermittlung des Pauschalsatzes für den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer/für die von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmerin ist das jeweilige monatliche Bruttoentgelt zuzüglich der anteilmäßigen Sonderzahlungen<sup>22</sup> im Ausmaß von 1/6 und die jeweilige Anzahl der Kinder, für die Anspruch auf Familienbeihilfe besteht<sup>23</sup>.

---

<sup>19</sup> Siehe auch Punkt 6.12.

<sup>20</sup> Hier ist vor allem an Fälle zu denken, in denen das Begehren vor Verlautbarung dieser Richtlinie eingebracht wurde und die Möglichkeit der Beantragung der SV-Beiträge zu diesem Zeitpunkt noch nicht gegeben war, da diese für diese Fälle erst durch die Anordnung der rückwirkenden Anwendbarkeit mit 1.7.2009 geschaffen wurde.

<sup>21</sup> Siehe dazu Erläuterung Punkt 9.6

<sup>22</sup> Die Berücksichtigung der Sonderzahlungen dient lediglich der Ermittlung des anzuwendenden Pauschalsatzes; die geltenden Regelungen bezüglich Sonderzahlungen bleiben davon unberührt.

<sup>23</sup> unabhängig davon, an wen die Familienbeihilfe ausbezahlt wird.

Als durchschnittliches Entgelt (§ 49 ASVG) ist vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin jenes anzugeben, das der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin im Durchschnitt der letzten vier voll entlohnten Wochen oder im letzten voll entlohnten Monat<sup>24</sup> vor Einführung der Kurzarbeit brutto und arbeitslosenversicherungspflichtig bezogen hat und dem die anteilmäßigen Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6 zugeschlagen sind. Weiters sind entsprechend § 49 ASVG auch alle jene Zulagen, die regelmäßig Lohn-/Gehaltsbestandteile sind, dem Bruttoverdienst hinzuzurechnen.

Für die Einstufung von Teilzeitbeschäftigten in die Pauschalsatztablelle ist ihr Entgelt auf Vollzeitentlohnung bezogen auf die jeweils gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte Normalarbeitszeit umzurechnen. Als Teilzeitbeschäftigte im Sinne dieser Bestimmung gelten auch ArbeitnehmerInnen, für die eine laufende **Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell** bzw. ein laufendes **Altersteilzeitgeld** gewährt wird.

Für die Einstufung von ArbeitnehmerInnen, für die eine laufende Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell oder Altersteilzeitgeld gewährt wird, darf zur Vermeidung einer Doppelförderung die Solidaritätsprämie bzw. der Lohnausgleich nicht berücksichtigt werden.

Im Falle der Verlängerung des Kurzarbeitszeitraumes ist das Bruttoentgelt zuzüglich der anteiligen Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6 entsprechend den geltenden Entlohnungsbestimmungen zu aktualisieren. Während des vereinbarten Kurzarbeitszeitraumes bleiben allfällige Erhöhungen (z.B. infolge kollektivvertraglicher Änderungen) unberücksichtigt.

Die Sozialversicherungsbeiträge sind im Ausmaß von 42,5% (Kurzarbeitsbeihilfe) bzw. 43,9% (Qualifizierungsbeihilfe) in den Pauschalsätzen enthalten.

## 6.8. Verrechenbare Ausfallstunden

Die Kurzarbeitsbeihilfe für die Kurzarbeitsunterstützung und die Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit für die Qualifizierungsunterstützung können nur für ArbeitnehmerInnen, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstaufall 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.

Im Fall geleisteter Überstunden sind diese von den im jeweiligen Abrechnungsmonat angefallenen Ausfallstunden in Abzug zu bringen. Daher ergibt die Summe der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeitstunden pro Abrechnungsmonat<sup>25</sup> abzüglich der im Abrechnungsmonat geleisteten bezahlten Arbeitsstunden (inkl. Überstunden und bezahlter

---

<sup>24</sup> Liegt kein regelmäßiges Entgelt vor (z.B. bei Schichtbetrieb, bei Zulagen nach geleisteten Arbeitsstunden), ist der Durchschnitt der letzten drei Monate vor Kurzarbeit heranzuziehen.

<sup>25</sup> Liegt keine regelmäßige monatliche Normalarbeitszeit vor (z.B. Schichtbetrieb) ist der Durchschnitt von 3 Monaten heranzuziehen.

Nichtleistungsstunden aufgrund von Krankheit, Urlaub,...) die Summe der im Abrechnungsmonat maximal verrechenbaren Ausfallstunden.

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung Anspruch auf Entgeltfortzahlung (z.B. Urlaub, Konsumation von Zeitguthaben, Krankheit, Arbeitsunfall o.Ä.) oder Anspruch auf eine Ersatzleistung (z.B. Krankengeld, Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung o.Ä.) hat, kann mangels kurzarbeitsbedingten Arbeits- und Verdienstauffalls keine Beihilfe gewährt werden.

So ist die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe für Ausfallstunden, für die Schlechtwetterentschädigung nach dem Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz bezogen wird, nicht möglich.

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

Ausfalltage, die von Urlaubstagen umschlossen sind, können nicht anerkannt werden.<sup>26</sup> 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.<sup>27</sup>

## **6.9. Verhältnis zu anderen Beihilfen und Unterstützungsleistungen**

Die **Flexibilitätsberatung für Betriebe (FBB)** wurde mit speziellen Beratungsmodulen den personalwirtschaftlichen Herausforderungen der aktuellen Wirtschaftskrise angepasst (**FBB+**) und soll Unternehmen, die sich auf mögliche Kapazitätseinbrüche vorbereiten oder Beschäftigung-sichernde Maßnahmen entwickeln und umsetzen wollen, im Zeitraum 1.4.2009 bis 31.12.2010 aktiv angeboten werden.

Auch die **Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB)** soll Kleinbetrieben bis 50 MitarbeiterInnen zur Unterstützung der Entwicklung und Unterstützung von Kurzarbeit-Ausbildungskonzepten aktiv angeboten werden.

Die **Qualifizierungsförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit (QfB-Kurzarbeit)** sieht spezifische Anpassungen für die Kurzarbeit mit Qualifizierung bezüglich der Kurskostenförderung an kurzarbeitende Unternehmen vor und soll gleichfalls aktiv angeboten werden.

---

<sup>26</sup> 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.

<sup>27</sup> Die Prüfung kann anhand der Frage erfolgen, ob unter der Annahme, dass es keine Kurzarbeit gäbe, die betreffende Urlaubsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen gleichfalls so getroffen worden wäre.

Findet die Qualifizierungsmaßnahme während der bezahlten Arbeitszeit oder außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit (in Zeiten, die ohne Kurzarbeit Freizeit wären) statt, kann für förderbare ArbeitnehmerInnen und bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen eine **Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QfB)** – außerhalb der Kurzarbeitsregelung – gewährt werden.

Werden in die Kurzarbeit ArbeitnehmerInnen einbezogen, für die eine laufende **Eingliederungsbeihilfe** gewährt wird, ist – zur Vermeidung einer Doppelförderung - die Kurzarbeitsunterstützung bzw. Qualifizierungsunterstützung in Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe bzw. Qualifizierungsbeihilfe 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 bzw. Qualifizierungsunterstützung 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 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 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.

#### **6.10. Weitere Rahmenbedingungen**

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

Eine Kommunalsteuer hat der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin für die Kurzarbeitsunterstützung und für die Qualifizierungsunterstützung nicht zu entrichten.

Während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung und der Qualifizierungsunterstützung 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.<sup>28</sup>

Wird ein Unternehmen mit einer laufenden Kurzarbeit insolvent (Eröffnung des Konkurs- oder Ausgleichsverfahrens), 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/dem Arbeitnehmer/in 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 Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in bzw. Betriebsrat anders lautend vereinbart (z.B. die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme oder dass die/der Arbeitnehmer/in in der Lage sein muss, innerhalb einer bestimmten Zeit an den Arbeitsplatz zurückzukehren).

### **6.11. 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.

### **6.12. Übergangsregelungen**

Die Bestimmungen der Kurzarbeitsbeihilfe gemäß § 37b AMSG sind auf neue Kurzarbeitsfälle und auf die Verlängerung laufender Kurzarbeitsfälle mit einem Beginn des Kurzarbeitszeitraumes ab 10.3.2009 anzuwenden.

Für laufende Kurzarbeitsfälle gelten die Bestimmungen der Kurzarbeitsbeihilfe gemäß §§ 29 bis 33 AMFG auslaufend.

Die vorzeitige Beendigung eines laufenden Kurzarbeitsfalles im Zusammenhang mit einer neuen Kurzarbeitsvereinbarung ist möglich.

Sollte einem Unternehmen mit einem Kurzarbeitsbeginn vor dem 1.7.2009 ein ergänzender Teilbetrag für Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers nach Punkt 6.3.3. gewährt werden und wird der siebente Monat während des laufenden Kurzarbeitszeitraumes erreicht, so kann dieser vorzeitig beendet und ein neues Begehren eingebracht werden (auf Basis der bisherigen Sozialpartnervereinbarung, sofern keine sonstigen Änderungen vorgenommen werden).

---

<sup>28</sup> Mit der Günstigkeitsregelung sollen Nachteile für Lehrlinge vermieden werden, wenn diese nach Abschluss ihrer Lehre in die Kurzarbeit einbezogen werden.

## **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 und 37c AMSG und bezüglich Herabsetzung des Beschäftigtenstandes gemäß Abs 2 der §§ 37b und 37c AMSG) und umfasst alle Belange der Beihilfenabwicklung, wobei Aufgaben der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung an die betroffenen Regionalen Geschäftsstellen delegiert werden können.

#### **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 spätestens drei Wochen vor Einführung bzw. Verlängerung der Kurzarbeit – sofern zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Unternehmen nichts anderes vereinbart wird – einzubringen. 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.

Im Fall der Arbeitskräfteüberlassung bezieht sich das Begehren samt Sozialpartnervereinbarung auf den Standort des Beschäftigterbetriebes.

Das von der Bundesgeschäftsstelle erstellte Begehren (Anlage 11.2) ist zu verwenden. Das Begehren muss vom Betriebsrat mit unterfertigt werden. Ist kein Betriebsrat eingerichtet, so ist das Begehren von der zuständigen Fachgewerkschaft oder von den von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zu unterfertigen.

Dem Begehren ist nach Möglichkeit die Sozialpartnervereinbarung anzuschließen, andernfalls ehestens nachzureichen. Im Falle der Arbeitskräfteüberlassung ist sowohl die Vereinbarung der Kollektivvertragsparteien für den Beschäftigterbetrieb als auch für den Überlasserbetrieb vorzulegen.

#### **7.1.2. Begehrensentscheidung**

Prüfung der Voraussetzungen erfolgt unter Berücksichtigung des Beratungsergebnisses bezüglich anderer Lösungsmöglichkeiten bzw. bezüglich des Einvernehmens über das Ausbildungskonzept.

Die Angaben im Begehren bezüglich Kurzarbeitszeitraum, Anzahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen, Summe der Anzahl an Normalarbeitszeitstunden und Summe der Anzahl der Arbeitszeitausfallstunden für Kurzarbeitsunterstützung und/oder für Qualifizierungsunterstützung 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.

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

Über Begehren auf Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe bzw. einer Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit mit einem Betrag von zusammen über € 3,64 Mio. entscheidet der AMS-Verwaltungsrat und die Beihilfengewährung bedarf der Zustimmung des BM für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und des Einvernehmens mit dem BM für Finanzen.

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.<sup>29</sup>

Wird das Arbeitsmarktservice nicht rechtzeitig verständigt oder wird dem Arbeitsmarktservice die Teilnahme an der zwingend vorgesehenen Beratung nicht ermöglicht, ist die Voraussetzung gemäß Abs. 1 Z 2 der §§ 37b und 37c AMSG nicht gegeben und das Begehren abzulehnen.

### **7.1.3. Fördermitteilung**

Die Fördervereinbarung wird in Form einer Fördermitteilung unter Bezugnahme auf das Begehren und die zugrunde liegende Sozialpartnervereinbarung bzw. die zugrunde 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 bzw. Qualifizierungsunterstützungen,...), der Rückforderungstatbestände, der Informationsverpflichtungen, sowie alle nach der Begehrenseinbringung vorgenommenen Änderungen anzuführen.

---

<sup>29</sup> siehe Erläuterung Punkt 9.7

Die Fördermitteilung ist tunlich vor Beginn der Kurzarbeit zu übermitteln, sofern im Einzelfall keine andere Vorgangsweise vereinbart wird.

#### **7.1.4. Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung**

##### **7.1.4.1. Durchführungsbericht**

Der vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vorzulegende Durchführungsbericht hat jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während des Kurzarbeitszeitraumes (im Zusammenhang mit der Vorlage der Endabrechnung des genehmigten Kurzarbeitszeitraumes) und allenfalls in einer darüber hinausgehenden Behaltefrist (Vorlage im Folgemonat nach Ablauf der Behaltefrist) sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchstarbeitszeitausfalles zu enthalten. Im Falle der Qualifizierungsförderung bei Kurzarbeit ist die Umsetzung des Ausbildungskonzeptes detailliert darzustellen.

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 zu unterfertigen.

##### **7.1.4.2. Abrechnung**

Die Abrechnungsliste (Anlage 11.4) für die in die Kurzarbeit einbezogenen ArbeitnehmerInnen ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats dem Arbeitsmarktservice vorzulegen.

Die Abrechnungsliste hat pro ArbeitnehmerIn die Summe der geleisteten bezahlten Arbeitsstunden und - im Fall, dass ein ergänzender Teilbetrag für die Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers nach Punkt 6.3.3. begehrt wird – den diesbezüglichen Arbeitsverdienst einschließlich der anteilmäßigen Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6, die Summe der Arbeitszeitausfallstunden für die Kurzarbeitsunterstützung und für die Qualifizierungsunterstützung, den maßgeblichen Pauschalsatz sowie die vom Unternehmen an die ArbeitnehmerInnen ausbezahlte Kurzarbeitsunterstützung bzw. Qualifizierungsunterstützung zu enthalten.

Die Überprüfung der Richtigkeit der Angaben in der Abrechnungsliste erfolgt pro Projekt stichprobenmäßig im Ausmaß von mindestens 5% der im Kurzarbeitszeitraum insgesamt von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen 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 Ergänzungsbegehren einzubringen und – bei Vorliegen der Voraussetzungen – der Beihilfenbetrag in Form einer neuen Mitteilung zu erhöhen.

#### **7.1.5. Auszahlung der Beihilfe**

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

#### **7.1.6. Unregelmäßigkeiten**

Bei Verdacht auf Vorliegen gerichtlich strafbarer Handlungen<sup>30</sup> und bei Fragen der Abschreibung von Schadensfällen ist der Vorstand über den Sachverhalt zu informieren. Der Kontrollausschuss ist vom Vorstand in jedem Fall unverzüglich zu informieren.

#### **7.1.7. EDV-Abwicklung im Beihilfenadministrationssystem Trägerförderung<sup>31</sup>**

Für die Projektabwicklung ist die Applikation ‚BAS TF‘ zu verwenden. Auf das EDV-Handbuch wird verwiesen.

Zeichnet sich als Ergebnis der Beratung die Einführung der Kurzarbeit ab und nach Verständigung über die beabsichtigte Verlängerung der Kurzarbeit ist im ‚BAS TF‘ ein Förderfall mit einer voraussichtlichen Dauer und Kapazität („Teilnahmen“ = geplante Anzahl der betroffenen ArbeitnehmerInnen) und einer angenommenen Beihilfenhöhe zu eröffnen.

Im Zuge der Begehrenseinbringung ist die im Begehren angeführte DG-Kontonummer (bzw. sind die DG-Kontonummern) in der Applikation ‚BTR‘ unter „HV-Kontonnr“ zu erfassen. Das Begehren 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.

Die Fördermitteilung ist in der Applikation ‚BAS TF‘ zu generieren.

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

---

<sup>30</sup> Unabhängig von der Information der zuständigen Staatsanwaltschaft

<sup>31</sup> Siehe auch Punkt 6.6.3.

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

Der (teilweise) Eingang einer Rückforderung bzw. die Abschreibung einer Rückforderung ist zu dokumentieren.

Im Falle eines Ergänzungsbegehrens ist vor der Durchführung der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung eine Änderung nach Genehmigung durchzuführen.

Die budgetäre Verbuchung in der Applikation ‚AMF-SAP‘ erfolgt elektronisch aufgrund der Entscheidung/Genehmigung im ‚BAS TF‘ und entspricht der jeweils gültigen Bundesrichtlinie „Budgetierung und Verbuchung von Beihilfen (AMF-SAP)“. Die Verbuchung erfolgt auf einem Budgetansatz zulasten der Arbeitslosenversicherung und belastet nicht das Förderbudget.

### **7.1.8. Monitoring**

Die Auswertung der im ‚BAS TF‘ erfassten Projektdaten erfolgt im Rahmen des DWH und in Form von KUA-Reports. Ergänzend sind Kurzarbeitsfälle mit hoher Realisierungswahrscheinlichkeit über Ersuchen der Bundesgeschäftsstelle in Excel-Form zu übermitteln.

## **7.2. Regionale Geschäftsstelle**

Aufgabe der Regionalen Geschäftsstelle (Service für Unternehmen) ist die Information und Beratung 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 und Beratung**

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

Das an der Einführung von Kurzarbeit interessierte Unternehmen hat die für den jeweiligen Betriebsstandort zuständige Regionale Geschäftsstelle von den bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten zu verständigen. Die Verständigung ist rechtzeitig, wenn eine ausreichende Vorlaufzeit für die Durchführung der Beratung, für den Abschluss der überbetrieblichen bzw. betrieblichen Vereinbarungen sowie für die Begehrenseinbringung und Begehrensentscheidung gegeben ist. Die Verständigung hat daher im Regelfall – sofern zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Unternehmen nichts anderes vereinbart wird – mindestens sechs Wochen vor Einführung der Kurzarbeit zu erfolgen.

Im Falle von Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen ist die Regionale Geschäftsstelle unmittelbar nach Eintritt des Ereignisses zu verständigen.

Sind Standorte mehrerer Regionaler Geschäftsstellen betroffen, erfolgt die Beratung gemäß Punkt 6.4.2. in Koordination und in Abstimmung mit der Landesgeschäftsstelle.

Bezieht sich die Kurzarbeit auf Betriebsstandorte mehrerer Landesorganisationen, soll nach Möglichkeit nur ein Beratungsgespräch unter Einladung der jeweils betroffenen Landeskollektivvertragsparteien stattfinden, und zwar nach AMS-interner Abstimmung durch die festgelegte federführende Landesorganisation.

Das Arbeitsmarktservice ist verpflichtet, den Betriebsrat und die in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen auf Landesebene (falls nicht vorhanden, auf Bundesebene) über den Beratungstermin - unter Hinweis auf die Möglichkeit der Teilnahme an der Beratung gemäß Abs. 1 Z 2 der §§ 37b und 37c AMSG – zeitgerecht zu informieren.

Im Fall von Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen erfolgt die Beratung unter Beiziehung des Betriebsrates (falls nicht vorhanden, der zuständigen Fachgewerkschaft).

Das an der Verlängerung bzw. an einer letztmaligen 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 Beratung bzw. das Ergebnis der Prüfung der Verlängerungsvoraussetzung und die vereinbarte weitere Vorgangsweise sind schriftlich festzuhalten.

Gleichfalls ist bezüglich der Kurzarbeit mit Qualifizierung der ausdrückliche Beratungshinweis zu protokollieren, wonach die Verantwortung für die arbeitsrechtliche Grundlage der Qualifizierungsunterstützung dem Unternehmen bzw. den Kollektivvertragsparteien obliegt und das Arbeitsmarktservice für allfällige Ansprüche der ArbeitnehmerInnen keine Haftung übernimmt.

### **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 Ausnahmegewilligung einbringen. Das Unternehmen hat ausführlich 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)“, BGS/AMF/0722/9949/2009, und tritt mit 1. Juli 2009 in Kraft.

## **9. ERLÄUTERUNGEN**

### **9.1. zu Punkt 3. Regelungsziel**

Die Verantwortung für die zugrundeliegenden Kurzarbeitsvereinbarungen und deren Übereinstimmung mit Kurzarbeitsregelungen in Branchenkollektivverträgen obliegt den Kollektivvertragsparteien bzw. den betrieblichen Sozialpartnern. Die Unterstützung in Form von Mustervereinbarungen wird von den Interessensvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen wahrgenommen, da diese Vereinbarung neben beihilfenrelevanten Bestimmungen auch andere arbeits- und lohnrechtliche Bestimmungen beinhalten.

Die Abwicklung der Kurzarbeit ist daher 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 Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in einzugreifen. Anfragende Unternehmen etc. sollten daher an andere Stellen, z.B. ihre gesetzliche Interessenvertretung, verwiesen werden.

### **9.2. zu Punkt 6.4.2. Information und Beratung**

Anlässlich der Beratung ist zu klären, inwieweit die Beschäftigungsschwierigkeiten innerbetrieblich ohne Einführung von Kurzarbeit gelöst werden können (z.B. durch Abbau von Überstunden, Zeitguthaben und Urlaubsansprüchen aus Vorperioden oder im Rahmen von alternativen Arbeitszeitmodellen).

Bezüglich der anderweitigen Finanzierungshilfen ist insbesondere auf die Fördermöglichkeiten der Austria Wirtschaftsservice GmbH (AWS) hinzuweisen.

Bedarf es noch einer näheren Analyse der wirtschaftlichen Schwierigkeiten (FBB+ Erstgespräch anhand eines Diagnoserasters) und einer eingehenden Auslotung der möglichen Handlungsoptionen (FBB+ Check) ist es zweckmäßig, die Inanspruchnahme der FBB+ anzubieten. Die FBB+ Beratung erfolgt unter aktiver Einbindung der betrieblichen Sozialpartner.

Die FBB+ Beratung kann im Beratungsfeld ‚Qualifizierung‘ auch die Erstellung des Kurzarbeit-Ausbildungskonzeptes unterstützen.

Für Betriebe bis 50 MitarbeiterInnen soll zur Unterstützung der Erstellung des Kurzarbeit-Ausbildungskonzeptes die Qualifizierungsberatung für Betriebe (QBB) aktiv angeboten werden.

### **9.3. zu Punkt 6.4.3. Sozialpartnervereinbarung**

Von einer Vereinbarung der Kollektivvertragspartner bei Katastrophen kann abgesehen werden, wenn aufgrund von unvorhersehbaren Ereignissen keine ausreichende Reaktionszeit für betriebliche Dispositionen oder Abstimmungsvorgänge zur Verfügung steht. Zeichnen sich Engpässe über einen längeren Zeitraum ab, ist eine Sozialpartnervereinbarung erforderlich.

Im Falle von Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen kann der Nachweis der Vereinbarung auf betrieblicher Ebene (Betriebsvereinbarung oder Vereinbarung mit den betroffenen ArbeitnehmerInnen) auch durch Unterfertigung des Begehrens durch den Betriebsrat (falls nicht vorhanden, durch die zuständige Fachgewerkschaft oder durch die betroffenen ArbeitnehmerInnen) erfolgen.

### **9.4. zu Punkt 6.4.3.1.c) Beschäftigtenstand**

Als Beschäftigtenstand wird der Gesamtbeschäftigtenstand (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.

Im Falle der **Arbeitskräfteüberlassung** dürfen nicht mehr überlassene Arbeitskräfte erfasst sein, als vor Beginn der Kurzarbeit im Beschäftigerbetrieb bzw. im jeweiligen Geltungsbereich der Kurzarbeit beschäftigt waren. Die Höhe des Beschäftigtenstandes entspricht der Anzahl der überlassenen und von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen.

Der Kurzarbeitszeitraum des Überlasserbetriebes muss innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes des Beschäftigerbetriebes liegen. Es muss, insbesondere durch die Sozialpartnervereinbarung, sichergestellt sein, dass die in die Kurzarbeit einbezogenen ArbeitnehmerInnen des Überlasserbetriebes während des Kurzarbeitszeitraumes des Beschäftigerbetriebes keinesfalls in anderen Beschäftigerbetrieben (auch nicht stundenweise) beschäftigt werden. Besteht jedoch die Möglichkeit der Überlassung an einen anderen Beschäftigerbetrieb, kann die Kurzarbeit der betroffenen ArbeitnehmerInnen vorzeitig beendet werden. Eine Kombination von Kurzarbeit und anderweitiger Überlassung ist im selben Zeitraum nicht möglich. Im Beratungsgespräch ist darauf hinzuweisen.

### **9.5. zu Punkt 6.4.4. Durchrechnungszeitraum**

Auch wenn die Sozialpartnervereinbarung im Einzelfall einen kürzeren Durchrechnungszeitraum vorsieht, braucht das Arbeitsmarktservice - im Hinblick auf die gesetzliche Normierung des Durchrechnungszeitraumes – deren Einhaltung nicht zu prüfen. Entgegen der bisherigen Regelung sind – im Hinblick auf die Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes - auch im Fall von Kurzarbeit infolge Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen die Bestimmungen über den Mindest- und Höchstanteil des Arbeitszeitausfalles einzuhalten.

### **9.6. zu Punkt 6.7. Pauschalsätze**

Der Verweis auf die Arbeitslosenversicherung dient lediglich der Festlegung der Höhe der Pauschalsätze (funktional eine Art von „Teilzeit-Arbeitslosengeld“); die Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes sind auf Beschäftigte in Kurzarbeit nicht anzuwenden.

### **9.7. zu Punkt 7.1.2. Begehrensentscheidung**

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

## **10. BESTIMMUNGEN BETREFFEND QUALITÄTSSICHERUNG**

Um die laufende Qualitätssicherung zu gewährleisten, sind die Landesgeschäftsstellen verpflichtet, einen Erfahrungsbericht an die Bundesgeschäftsstelle/Abteilung Förderungen bis spätestens 31.8.2009 zu übermitteln. Die BGS/Abteilung Förderungen verpflichtet sich, diese Rückmeldungen binnen 6 Wochen auszuwerten und dem Vorstand des AMS Österreich zur Festlegung der weiteren Vorgangsweise (Rückmeldung an Landesorganisation) vorzulegen.

Bei Änderungswünschen ist jeder Wunsch mit einer Priorität zu versehen und ein Vorschlag, in welche Richtung die Änderung gewünscht ist, anzuführen.

Bei Anwendungsproblemen und/oder Nichtanwendbarkeit einzelner Bestimmungen der Bundesrichtlinie ist die Bundesgeschäftsstelle/Abteilung Förderungen umgehend zu informieren (per Mail).

## **11. ANHANG**

### **11.1. Pauschalsätze Kurzarbeitsunterstützung/Qualifizierungsunterstützung**

### **11.2. Begehrensformulare**

### **11.3. Muster-Fördermitteilung**

### **11.4. Abrechnungsliste**