

Förderung bei Kurzarbeit

Detaillierte Information

Definition der Kurzarbeit

Unter Kurzarbeit versteht man die Herabsetzung der Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts in einem Unternehmen für einen begrenzten, im vorhinein bestimmten Zeitraum. Zweck dieser Vereinbarung ist, die Beendigung von Dienstverhältnissen zu verhindern, die sonst wegen des vorübergehenden Ausfalls von Aufträgen oder sonstiger Umstände notwendig wäre. Die Einführung der Kurzarbeit erfolgt aufgrund einer arbeitsrechtlichen Regelung, die wie folgt getroffen werden kann:

- in Einzelvereinbarungen, die mit jedem der betroffenen Arbeitnehmer gesondert abgeschlossen werden müssen, oder
- bei Bestehen eines Betriebsrates durch eine Betriebsvereinbarung.
- Ein Einzelfällen wird eine vorübergehende Herabsetzung der Arbeitszeit bereits in einzelnen Kollektivverträgen (KV) vorgesehen (diese eröffnen jedoch - wenn überhaupt - meist nur die Möglichkeit einer einseitigen Herabsetzung der Arbeitszeit um maximal 1/5, daher bei einer 40-Stundenwoche eine Reduktion auf 32 Stunden).

Für die Dauer der Kurzarbeit wird das Entgelt der betroffenen Arbeitnehmer im selben Ausmaß herabgesetzt wie die Arbeitszeit.

Kurzarbeitsunterstützung

Der Dienstgeber kann seinen Arbeitnehmern eine Kurzarbeitsunterstützung bezahlen. In einem solchen Fall bezahlt der Dienstgeber seinen von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit eine Entschädigung (= Kurzarbeitsunterstützung), die den durch die Kurzarbeit erlittenen Verdienstaufschlag zum Teil abgibt.

Kurzarbeitsbeihilfe

Wenn der Dienstgeber eine Kurzarbeitsunterstützung bezahlt, kann das AMS eine Beihilfe (sog. Kurzarbeitsbeihilfe) gewähren. Die Entscheidung über die Leistung einer Kurzarbeitsunterstützung und über ihr Ausmaß trifft der Arbeitgeber im Einvernehmen mit seinen Arbeitnehmern. Leistet der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Kurzarbeitsunterstützung, kann der Arbeitgeber für diese eine Kurzarbeitsbeihilfe aus den Mitteln der Arbeitsmarktförderung beantragen. Sie muss vom Dienstgeber beim AMS beantragt werden und wird an diesen ausbezahlt.

Falls eine derartige Beihilfe nicht beantragt werden soll, unterliegen sowohl die Dauer der Kurzarbeit als auch das Ausmaß der Herabsetzung der freien Vereinbarung. In der Praxis ist jedoch - abgesehen von der kollektivvertraglich vorgesehenen Kurzarbeit - die Zahlung einer Kurzarbeitsunterstützung bzw. Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe meist die Voraussetzung dafür, dass überhaupt eine Vereinbarung über Kurzarbeit zustande kommt.

Für die Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfe durch das AMS müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Es muss eine empfindliche Störung der Wirtschaft vorliegen. Auftragsrückgänge, die an saisonalen Bedarfsschwankungen, Marktsättigung, veränderter Nachfrage oder verstärkter Konkurrenz liegen, gelten nicht als empfindliche Störung der Wirtschaft.
2. Die Störung muss voraussichtlich längere Zeit, d.h. länger als drei Monate, andauern.
3. Der Beihilfenwerber muss glaubhaft machen, dass die Beschäftigungsschwankung vorübergehend sein wird, d.h. es muss zu erwarten sein, dass durch die Beihilfengewährung der Engpass überbrückt werden kann.
4. Mit dem AMS ist eine Vereinbarung über die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe zu treffen. Diese Vereinbarung muss folgende Kriterien erfüllen:
 - Abschluss auf eine bestimmte Zeit.
 - Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit sowie in einem allenfalls zusätzlich vereinbarten Zeitraum nach der Beendigung der Kurzarbeit, der üblicherweise von gleicher Dauer ist wie die Dauer der Kurzarbeit selbst (Ausnahmen zulässig).
 - Einhaltung der zulässigen Mindest- und Höchstdauer der Arbeitszeit während der Kurzarbeit sowohl bei Vollzeit- als auch bei Teilzeitbeschäftigten.
5. Mit Einführung der Kurzarbeit soll auch die Produktion eine Einschränkung annähernd im Verhältnis zur Verkürzung der Arbeitszeit erfahren.

Keine Kurzarbeitsbeihilfe kann bezogen werden

- für Arbeitnehmer, für die
 - Bauarbeiterschlechtwetterentschädigung,
 - Altersteilzeitgeld bzw. Lohnausgleich aufgrund des Solidaritätsprämienmodells oder
 - eine Qualifizierungsförderung vom Europäischen Sozialfonds bezogen wird;
- für Lehrlinge,
- für Arbeitnehmer, bei denen das Beschäftigungsproblem im Rahmen von geltenden Gleitzeitregelungen bzw. flexiblen Arbeitszeitmodellen gelöst werden kann, oder
- wenn die Einführung von Kurzarbeit durch den Abbau von Ausländern, die nicht EWR-Staatsangehörige sind, vermieden werden kann.

Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung als weitere Voraussetzung für Kurzarbeitsbeihilfe

Der Beobachtungszeitraum besteht aus jeweils vier aufeinander folgenden Wochen. Innerhalb des gesamten Vier-Wochenzeitraumes gelten folgende Vorschriften:

- Im Betrieb müssen insgesamt mindestens 4/5 der jeweils durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit gearbeitet werden,
- Der Arbeitszeitausfall - auch für von der Regelung erfasste Teilzeitbeschäftigte – muss mindestens 2/5 der jeweils geltenden wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen,

- Für diesen Arbeitszeitausfall muss eine Entschädigung (= Kurzarbeitsunterstützung) bezahlt werden.
- Endet die Kurzarbeit nicht nach einem Vier-Wochenzeitraum, reicht es für die Gewährung der Kurzarbeit, wenn in den letzten ein bis drei Arbeitswochen ein, zwei oder drei Zehntel der durch Gesetz oder KV geregelten wöchentlichen Normalarbeitszeit ausfällt.

Beispiel: Bei einer 40-Stundenwoche (das entspricht einer Normalarbeitszeit von 173 Std. mtl.) muss 32 Std. innerhalb 4 aufeinanderfolgender Wochen gearbeitet werden und mindestens 16 Std. müssen ausfallen.

Innerhalb dieser zeitlichen Rahmenbedingung bleibt es den Vereinbarungspartnern (kollektive Körperschaften sowie Vereinbarungspartner im Betrieb) überlassen, in welcher Höhe sie die konkret zu arbeitende bzw. konkret ausfallende Arbeitszeit festsetzen. Ebenso bleibt ihnen die Vereinbarung der zeitlichen Lagerung der Arbeits- und Ausfallszeiten überlassen. Diese können daher innerhalb des 4-Wochenzeitraumes entweder geblockt oder gleichmäßig verteilt werden.

Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe

Grundsätzlich ist für die Kurzarbeitsbeihilfe für jede ausfallende Arbeitsstunde die Zahlung eines Achtels des täglichen Arbeitslosengeldes vorgesehen - es sei denn, dass eine vom Bundesminister erlassene Tabelle Pauschalsätze pro ausgefallener Arbeitsstunde und Dienstnehmer festsetzt. Eine derartige Tabelle ist derzeit vorhanden (s. Beilage). Die Beträge in der derzeit gültigen Tabelle sind abhängig von der Höhe des Lohnes bzw. Gehaltes und sozial gestaffelt nach der Anzahl der Kinder.

Die Kurzarbeitsbeihilfe kann für höchstens drei Monate zuerkannt werden. In besonders begründeten Fällen kann das AMS die Kurzarbeitsbeihilfe um maximal drei Monate verlängern.

Die neue Kurzarbeitsrichtlinie des BMWA sieht auch vor, dass für Sonn- und Feiertage sowie für Zeiten eines Krankenstandes oder Urlaubes keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird.

Die Kurzarbeitsunterstützung gilt als steuerpflichtiger Verdienst.

Verfahren zur Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe

Vor der Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe ist folgendes Verfahren durchzuführen (Punkt 1 und 2 können im zeitlichen Ablauf vor- oder nachgezogen werden):

1. Vereinbarung:

Zwischen den Kollektivvertragspartnern muss eine Vereinbarung über die Leistung einer Entschädigung während der Kurzarbeit abgeschlossen werden und zum Zeitpunkt der Antragseinbringung bereits vorliegen.

2. Beratung:

Vor Antragsstellung ist eine Beratung durch das AMS, eventuell unter Beiziehung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften, durchzuführen. Inhalt dieser Beratung ist die Abklärung, ob nicht andere Möglichkeiten als die Einführung von Kurzarbeit zum Ausgleich der Betriebsstörung zur Verfügung stehen.

3. Antrag:

Die Antragstellung erfolgt mit einem Formular, das vom Betriebsrat oder der Fachgewerkschaft ebenfalls unterfertigt werden sollte. Der Antrag sollte spätestens drei Wochen vor Beginn der Kurzarbeit eingebracht werden, damit zu Beginn der Kurzarbeit bereits feststeht, ob Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird.

4. Entscheidung:

Binnen drei Wochen hat eine Entscheidung durch das Landes- oder Bundesdirektorium des AMS zu erfolgen.

5. Verrechnung:

Nach Auszahlung der Kurzarbeitsunterstützung an die Arbeitnehmer ist vom Dienstgeber auf dem vorgesehenen Formblatt eine Verrechnungsliste zu erstellen. Diese ist vom Betriebsrat oder der zuständigen Fachgewerkschaft ebenfalls zu unterfertigen. Sie ist innerhalb eines Monats nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraumes bei der örtlich zuständigen regionalen AMS-Geschäftsstelle einzubringen

6. Auszahlung:

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird erst nach dieser Verrechnung ausbezahlt.

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Haben in einem Betrieb mindestens 25 % der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer das 45. Lebensjahr vollendet und sind alle übrigen Voraussetzungen, insbesondere Aufrechterhaltung des Beschäftigungsstandes und Leistung einer Entschädigung erfüllt, gelten folgende Sonderregelungen:

- Der Kurzarbeitszeitraum (= Dauer der Kurzarbeit) kann auf maximal ein Jahr verlängert werden.
- Der Abschluss einer Kurzarbeitsvereinbarung durch die Kollektivvertragspartner kann entfallen, wenn für das AMS durch das gesetzlich vorgesehene Beratungsgespräch sichergestellt ist, dass sämtliche in der für die jeweilige Branche vorgesehenen Mustervereinbarung enthaltenen Bestimmungen erfüllt sind.
- Der Durchrechnungszeitraum, innerhalb dessen die für die Kurzarbeit geltenden Arbeitszeitgrenzen eingehalten werden müssen, kann auf acht aufeinander folgende Wochen verdoppelt oder auf zwölf aufeinander folgende Wochen verdreifacht werden.

Sonderfall "Naturkatastrophen"

Naturkatastrophen sind Elementarereignisse wie Hochwasser, Lawinen, Schneedruck, Erdbeben, Bergsturz, Orkan, Erdbeben, Seuchen, Streik, Terror, Feuerschäden und deren Folgen. Falls die empfindliche Störung der Wirtschaft durch eine Naturkatastrophe ausgelöst wird, gelten folgende Sonderregelungen:

- Die Beihilfe kann auch gewährt werden, wenn die empfindliche Störung der Wirtschaft voraussichtlich kürzer als drei Monate andauern wird.
- Bei Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe aufgrund von Naturkatastrophen ist das Vorliegen einer Vereinbarung der kollektivvertragsfähigen Körperschaften über die Leistung einer Entschädigung während der Kurzarbeit nicht erforderlich.
- Die Einhaltung der Mindestarbeitszeit zum Zeitpunkt der Antragstellung ist ebenfalls nicht erforderlich.

Falls Schäden aus derartigen Ereignissen durch allfällige Versicherungen (z.B. Betriebsunterbrechungsversicherung) oder durch Leistungen Dritter (z.B. Katastrophenfonds) gedeckt sind, sind diese Leistungen zu berücksichtigen, wenn dadurch die Personalkosten gedeckt sind.