

# **KURZARBEITSBEIHILFE/ QUALIFIZIERUNGSBEIHILFE und BEIHILFE FÜR SCHULUNGSKOSTEN**

gem. §§ 37b, 37c und 34 Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)

## **eine Information für Unternehmenskunden und -kundinnen**

**Die Kurzarbeit stellt eine temporäre Maßnahme zur Überbrückung von wirtschaftlichen Schwierigkeiten dar.**

**Kurzarbeit ist die befristete Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf Grundlage einer arbeits- und lohnrechtlichen Vereinbarung.**

**Ziel des Einsatzes von Kurzarbeitsbeihilfen ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit infolge vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten und damit die weitgehende Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes.**

**Ziel des Einsatzes von Qualifizierungsbeihilfen bei Kurzarbeit und Beihilfen für Schulungskosten für Beschäftigte in 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.**

Soweit im Text personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

## **INHALTSVERZEICHNIS**

<b>1. FÖRDERBARE ARBEITGEBER/INNEN</b>	<b>3</b>
<b>2. FÖRDERBARER PERSONENKREIS</b>	<b>3</b>
<b>3. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BEIHILFEN- GEWÄHRUNG</b>	<b>3</b>
3.1. Vorübergehende wirtschaftliche Schwankungen	3
3.2. Verständigung und Beratung	3
3.3. Sozialpartnervereinbarung	4
3.3.1. Mindestinhalte der Sozialpartnervereinbarung	4
3.3.2. Kurzarbeit-Ausbildungskonzept	5
3.4. Arbeitszeitausfall	6
<b>4. DAUER DER KURZARBEITSBEIHILFE UND QUALIFZIERUNGSBEIHILFE BEI KURZARBEIT</b>	<b>6</b>
<b>5. HÖHE DER FÖRDERUNG</b>	<b>6</b>
5.1. Kurzarbeitsbeihilfe bzw. QualifizierungsBeihilfe bei Kurzarbeit	6
5.2. Beihilfe für Schulungskosten	8
<b>6. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN</b>	<b>8</b>
<b>7. BEGEHRENSEINBRINGUNG</b>	<b>9</b>
<b>8. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG DER BEIHILFE</b>	<b>9</b>
8.1. Kurzarbeitsbeihilfe bzw. QualifizierungsBeihilfe bei Kurzarbeit	9
8.2. Beihilfe für Schulungskosten	10
<b>9. SONSTIGES</b>	<b>10</b>

## 1. FÖRDERBARE ARBEITGEBER/INNEN

Alle Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen mit Ausnahme von

- Bund, Bundesländer, Gemeinden und Gemeindeverbände
- sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts
- politische Parteien

## 2. FÖRDERBARER PERSONENKREIS

Alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit Ausnahme von

- Lehrlingen
- Mitgliedern des geschäftsführenden Organs
- Personen, bei denen bereits die Kündigung ausgesprochen wurde und die Kündigungsfrist im Kurzarbeits- bzw. Behalte-Zeitraum liegt

## 3. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BEIHILFENGEWÄHRUNG

### 3.1. VORÜBERGEHENDE WIRTSCHAFTLICHE SCHWANKUNGEN

Das 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.

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.

### 3.2. VERSTÄNDIGUNG UND BERATUNG

Das Unternehmen hat die regionale Geschäftsstelle des AMS rechtzeitig von den bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten zu verständigen.

Zwischen AMS und Unternehmen hat folglich eine **vorangehende Beratung** (mindestens 6 Wochen vor beabsichtigtem Kurzarbeitsbeginn) zu erfolgen, ob es sich um einen Anwendungsfall für Kurzarbeit handelt und ob sämtliche innerbetrieblich realisierbaren Lösungs-

möglichkeiten ausgeschöpft wurden (z.B. alternative Arbeitszeitmodelle, Abbau von Überstunden etc.). In diesem Zusammenhang ist vom Unternehmen nachzuweisen, dass es sich ernstlich um den Abbau von Alturlaubsansprüchen (Urlaubsansprüche aus bereits abgelaufenen Urlaubsjahren) bemüht.

Das AMS hat zu diesem Beratungsgespräch den Betriebsrat (falls vorhanden) und die in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen beizuziehen.

### **3.3. SOZIALPARTNERVEREINBARUNG**

Der Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung ist erforderlich. Die Vereinbarung ist zwischen Betrieb, Betriebsrat (sofern vorhanden) und den kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer abzuschließen.

#### **3.3.1. Mindestinhalte der Sozialpartnervereinbarung**

- Festlegung des sachlichen und personellen Geltungsbereiches der Vereinbarung
- Befristung des Kurzarbeitszeitraumes, wobei dessen Dauer jeweils sechs Monate nicht übersteigen darf
- Aufrechterhaltung des Beschäftigungsstandes während des Kurzarbeitszeitraums und allenfalls eine darüber hinaus gehenden vereinbarten Zeitraums (Behaltefrist)
- Im Fall der **Kurzarbeitsbeihilfe** hat der/die ArbeitgeberIn den von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen für jede Ausfallstunde eine Kurzarbeitsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren
- Im Fall der **Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit** hat der/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.
- 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.
- Im Fall der **Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit** sind Vorgaben für die nähere Ausgestaltung des Ausbildungskonzeptes festzulegen (Grundzüge des Kurzarbeits-Ausbildungskonzeptes; Höhe der Qualifizierungsunterstützung).

### 3.3.2. Kurzarbeit-Ausbildungskonzept

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

- 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 im kurzarbeitenden Unternehmen betreffen, sondern die Qualifikationen vermitteln, die in hohem Maß auf andere Unternehmen und Arbeitsfelder übertragbar sind.

Nicht förderbar ist demnach insbesondere die Teilnahme an

- Meetings, 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>1</sup> mit einer Dauer von weniger als 16 Maßnahmenstunden<sup>2</sup>
  - Qualifizierungsmaßnahmen die vom Sozial- und Weiterbildungsfonds (§ 22c Abs. 4 AÜG) gefördert werden
  - E-Learning Maßnahmen
  - Universitätslehrveranstaltungen können nur dann gefördert werden, wenn eine Teilnahmebestätigung (Name, Datum, Uhrzeit), ausgestellt von der Universität, vorgelegt werden kann. Zeiten des Selbststudiums, des "Lernens", sind keinesfalls förderbar.
- Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme muss während jener Zeiten stattfinden, in welchen der Arbeitnehmer sonst – das heißt, wenn nicht kurz gearbeitet werden würde – zur Arbeitsleistung verpflichtet gewesen wäre.

---

<sup>1</sup> Der Begriff „Qualifizierungsmaßnahme“ umfasst auch zu einem sinnvollen Maßnahmenpaket zusammen gefasste Einzelmaßnahmen.

<sup>2</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.

- Es muss die Anzahl jener von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer festgelegt werden, die für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen sind, sowie das zeitliche Ausmaß der für Qualifizierung verwendeten Ausfallstunden.
- Es muss festgelegt sein, ob die Qualifizierungsmaßnahmen in internen und/oder externen Ausbildungseinrichtungen stattfinden.

### **3.4. ARBEITSZEIT AUSFALL**

Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter zehn Prozent und nicht über neunzig Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit betragen.

Die Arbeitsausfallszeit bezieht sich auf die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer.

## **4. DAUER DER KURZARBEITSBEIHILFE UND QUALIFIZIERUNGSBEIHILFE BEI KURZARBEIT**

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

Verlängerungen der Beihilfengewährung um jeweils sechs Monate, mit einer Gesamtdauer des Beihilfenbezuges von 24 Monaten, sind möglich

## **5. HÖHE DER FÖRDERUNG**

### **5.1. KURZARBEITSBEIHILFE BZW. QUALIFIZIERUNGSBEIHILFE BEI KURZARBEIT**

Während der Kurzarbeit erhalten die Arbeitskräfte nur einen Teil des Lohns, ein Teil fällt aus. Der Dienstgeber verpflichtet sich in der Kurzarbeitsvereinbarung einen Teil dieses Lohnausfalls den Arbeitskräften abzugelten, das ist die so genannte Kurzarbeitsunterstützung bzw. Qualifizierungsunterstützung (sie muss mindestens so hoch sein wie die AMS – Förderung). Die Förderung (Kurzarbeitsbeihilfe bzw. Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit) des AMS geht an den Dienstgeber und sie finanziert ihm (jedenfalls teilweise), die Kurzarbeitsunterstützung bzw. Qualifizierungsunterstützung.

Die AMS Förderung basiert auf dem Bruttomonatsentgelt vor Einführung der Kurzarbeit, inkl. anteiliger Sonderzahlungen sowie die jeweilige Anzahl der Kinder, für die Anspruch auf Familienbeihilfe besteht (unabhängig davon, an wen die Familienbeihilfe ausbezahlt wird). Als Entgelt (§ 49 ASVG) ist vom Arbeitgeber jenes anzugeben, das der Arbeitnehmer im Durchschnitt der letzten vier voll entlohnten Wochen oder im letzten voll entlohnten Monat

vor Einführung der Kurzarbeit brutto und arbeitslosenversicherungspflichtig bezogen hat und dem die anteilmäßigen Sonderzahlungen zugeschlagen sind. Weiters sind entsprechend § 49 ASVG auch alle jene Zulagen, die regelmäßig Lohn-/Gehaltsbestandteile sind, dem Bruttoverdienst hinzuzurechnen.

Abhängig vom Monatslohn wird ein vom AMS festgesetzter Pauschalsatz vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer bezahlt.

Im Fall der Kurzarbeitsbeihilfe hat der Arbeitgeber den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern für jede Ausfallstunde eine **Kurzarbeitsunterstützung** mindestens in der Höhe des festgesetzten Pauschalsatzes zu bezahlen.

Im Falle der Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit hat der Arbeitgeber an den an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden Arbeitnehmern für jede für Qualifizierung verwendete Ausfallstunde eine **Qualifizierungsunterstützung** mindestens in der Höhe des festgesetzten Pauschalsatzes zu bezahlen.

**Der jeweils ermittelte Pauschalsatz mal der Zahl der ausgefallenen Stunden ergibt dann die Kurzarbeitsbeihilfe bzw. die Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit des AMS.**

**Die ermittelte Beihilfe** erhöht sich ab dem 5. 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 entlohten Wochen oder im letzten voll entlohten Monat vor Einführung der Kurzarbeit<sup>3</sup> einschließlich der anteilmäßigen Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6 abzüglich des Arbeitsverdienstes<sup>4</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>5</sup> des so ermittelten Differenzbetrages.

---

<sup>3</sup> Im Falle von Verlängerungen ist das durchschnittliche Entgelt der ersten vier voll entlohten Wochen oder im ersten voll entlohten Monat der Verlängerung maßgeblich, sofern dieses höher ist als vor Beginn der Kurzarbeit.

<sup>4</sup> Handelt es sich um keinen vollständigen Abrechnungsmonat, ist eine anteilige Umrechnung vorzunehmen.

<sup>5</sup> Beinhaltet die Dienstgeberbeiträge zur UV, KV, PV und AIV einschließlich IESG-Zuschlag und ist aus verwaltungswirtschaftlichen Gründen gleichermaßen für ArbeiterInnen und Angestellte anzuwenden.

Kurzarbeitsfälle werden für die Frage, zu welchem Zeitpunkt der 5. Monat erreicht ist, als zusammengehörig betrachtet, wenn die Unterbrechung zwischen zwei Kurzarbeitsperioden nicht länger als sechs Monate beträgt. Die Verkettung der Kurzarbeitsprojekte erfolgt mit ihren jeweiligen realisierten Kurzarbeitszeiträumen, unabhängig davon, ob die Kurzarbeitsperioden Abrechnungsmonate ohne Ausfallstunden aufweisen.

**Die ermittelte Qualifizierungsbeihilfe** erhöht sich im ersten bis vierten 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 entlohten Wochen oder im letzten voll entlohten Monat vor Einführung der Kurzarbeit einschließlich der anteilmäßigen Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6 dividiert durch die kollektivvertraglichen Normalarbeitszeitstunden pro Abrechnungsmonat multipliziert mit der Anzahl der für Qualifizierung verwendeten Ausfallstunden. Der ergänzende Teilbetrag gebührt im Ausmaß von 21,33% der so ermittelten anteiligen Bemessungsgrundlage.

## **5.2. BEIHILFE FÜR SCHULUNGSKOSTEN**

Förderbar sind Schulungskosten, die von beauftragten externen Qualifizierungseinrichtungen/TrainerInnen in Rechnung gestellt werden.

Die Förderhöhe beträgt **60 %** der anerkehbaren Schulungsgebühren. 40 % der Schulungskosten sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

## **6. VERRECHENBARE AUSFALLSTUNDEN**

Die Kurzarbeitsbeihilfe für die Kurzarbeitsunterstützung und die Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit für die Qualifizierungsunterstützung können nur für Arbeitnehmer, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstausschlag verbunden ist, gewährt werden.

Die verrechenbaren Ausfallstunden beziehen sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder, bei Teilzeitbeschäftigten, auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

Für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer 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 keine Beihilfe gewährt werden.

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.

## **7. BEGEHRENSEINBRINGUNG**

Erst wenn in der Beratung keine andere Lösungsmöglichkeit für die bestehende Beschäftigungsschwierigkeiten gefunden werden, soll vom Arbeitgeber ein Begehren auf Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe bzw. Kurzarbeit mit Qualifizierung eingebracht werden.

Hiefür ist das vom AMS Österreich aufgelegte Formular zu verwenden. Das Begehren muss vom Betriebsrat mit unterfertigt sein. Ist kein Betriebsrat vorhanden, so muss das Begehren von den von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeitern oder von der zuständigen Fachgewerkschaft unterfertigt werden.

Das Begehren ist möglichst 3 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit einzubringen.

## **8. ABRECHNUNG UND AUSZAHLUNG DER BEIHILFE**

### **8.1. KURZARBEITSBEIHILFE BZW. QUALIFIZIERUNGSBEIHILFE BEI KURZARBEIT**

Die Beihilfe wird nachträglich aufgrund vorgelegter Verrechnungslisten in monatlichen Teilbeträgen angewiesen.

Für die in die Kurzarbeit einbezogenen ArbeitnehmerInnen ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorzulegen. Diese wird den Betrieben in Form einer Abrechnungsdatei vom AMS zur Verfügung gestellt. Durch eine weitere automatisierte Verarbeitung im AMS ist die Abrechnungsdatei ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen zu übermitteln. Dazu ist die Funktion „Nachricht an das AMS“ beim entsprechenden Kurzarbeitsprojekt (eServices – Gesamtübersicht über alle Beihilfe und Projekte) zu verwenden.

Im Rahmen der Kurzarbeit sind Ausfallstunden nur dann vergütungsfähig, wenn im Durchrechnungszeitraum die Ausfallstunden und die verbleibende Restarbeitszeit die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreiten.

Die betroffenen Arbeitnehmer sind, wenn durch diese Abwesenheiten die Mindestarbeitszeit bzw. Mindestausfallzeit pro Monat unterschritten wird, in der Abrechnungsliste nicht anzuführen.

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 keine oder nur Teile der Beihilfe und bereits ausbezahlte Beihilfenteilbeträge sind teilweise oder gänzlich zurückzufordern.

## **8.2. BEIHILFE FÜR SCHULUNGSKOSTEN**

Die Auszahlung der Schulungskostenförderung für Beschäftigte in Kurzarbeit erfolgt einmalig im Nachhinein. Zur Abrechnung der Förderung der Schulungskosten sind folgende Unterlagen vorzulegen: Kopien der Rechnungs- und Zahlungsbelege, Abrechnungsunterlage der Teilnahme mit Originalunterschriften der geförderten Person.

## **9. SONSTIGES**

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 ist 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.

Wird ein Unternehmen mit einer laufenden Kurzarbeit insolvent (Eröffnung des Konkurs- oder Sanierungsverfahrens), wird die Kurzarbeitsbeihilfe vorzeitig beendet, da das arbeitsmarktpolitische Ziel der Sicherung des Beschäftigtenstandes – auch im Falle der Unternehmensfortführung – nicht im vollen Umfang realisierbar sein wird.

<http://www.ams.at/wien/service-unternehmen/kurzarbeit>