

I. Wie kommt es zu einer Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe?

1. Was ist die Grundvoraussetzung für eine Beihilfe bei Kurzarbeit?

Das Unternehmen muss sich in vorüber gehenden, *nicht saisonbedingten, wirtschaftlichen Schwierigkeiten* befinden, welche ihre Ursache in einem Ausfall von Aufträgen, von betriebsnotwendigen Zulieferungen und Betriebsmitteln oder Ähnlichem haben.

2. Welche Schritte führen zu einer Beihilfe bei Kurzarbeit?

o **Verständigung der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice**

Das Arbeitsmarktservice berät das Unternehmen über etwaige andere Lösungsmöglichkeiten für die Beschäftigungsschwierigkeiten.

Im Vorfeld der Beratung kann auch die Flexibilitätsberatung für Betriebe (FBB+) für die Analyse der Situation, für die Erstellung eines Interventionskonzeptes und für die Beratung/Unterstützung der Umsetzung in Anspruch genommen werden.

o **Sozialpartnervereinbarung**

Unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates wird zusätzlich eine Sozialpartnervereinbarung benötigt in Bezug auf die näheren Bedingungen der Kurzarbeit im betroffenen Unternehmen.

3. Wie ist die Kurzarbeitsbeihilfe ausgestaltet?

o **Länge des Arbeitszeitausfalls**

Die Arbeitszeit darf bis auf *zehn Prozent* der Normalarbeitszeit reduziert werden.

o **Maximale Dauer der Kurzarbeits- und Qualifizierungsbeihilfe**

Bei der Erstgewährung – *höchstens sechs Monate*

Weitere Verlängerungen – *um jeweils maximal sechs Monate*

Maximaler Beihilfenzeitraum – *achtzehn Monate*

Zusätzlich – *eine letztmalige Verlängerung um maximal zwei Monate*

o **Höhe der Beihilfe**

o **Beihilfenteilbetrag für die Kurzarbeitsunterstützung/Qualifizierungsunterstützung**

Der Arbeitgeber hat den betroffenen Arbeitnehmern für jede entfallende Arbeitsstunde eine Kurzarbeitsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten *Pauschalsatzes* zu gewähren. Dem Arbeitgeber gebührt für diese Zusatzkosten eine Kurzarbeitsbeihilfe vom AMS.

o **Beihilfenteilbetrag für Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers**

Die Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers werden in Form eines Zuschlages zum Beihilfenteilbetrag für die Kurzarbeitsunterstützung (KV und PV) im Ausmaß von *21,25 %* und in Form eines Zuschlages zum Beihilfenteilbetrag für die Qualifizierungsunterstützung (KV, PV, UV) im Ausmaß von *22,65 %* gewährt. Die Sozialversicherungsbeiträge des Dienstnehmers sind in den Pauschalsätzen enthalten.

4. Wer entscheidet darüber, ob ein Unternehmen eine Beihilfe bekommt?

Über die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe bzw. Qualifizierungsbeihilfe entscheidet das Landesdirektorium des AMS. Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, dann ist diese Vereinbarung von diesem zu unterfertigen.

Ist kein Betriebsrat eingerichtet, so ist der Antrag von den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer oder von der zuständigen Fachgewerkschaft zu unterfertigen.

In allen Fällen bedarf es einer Sozialpartnervereinbarung.

5. Wie erfolgt die Auszahlung?

Die Abrechnungsliste für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer ist für jedes Kalendermonat *bis zum 28. des Folgemonats* dem Arbeitsmarktservice vorzulegen. Die Auszahlung erfolgt pro Kalendermonat im Nachhinein.

6. Kann der Beschäftigungsstand herabgesetzt werden?

- Während Kurzarbeit ist der Beschäftigtenstand im Betrieb aufrechtzuerhalten, ein Herunterbrechen auf betroffene Betriebsteile ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.
- Nach Kurzarbeit ist nur der Stand der kurzarbeitenden Arbeitnehmer für eine bestimmte Zeit aufrecht zu erhalten. Diese Behaltefrist dauert umso länger, je länger die Kurzarbeit zuvor war.
- In besonderen Fällen kann wie bisher von der Behaltepflicht abgesehen werden (mit Zustimmung des AMS).
- Über die Bewilligung einer Ausnahme soll der Regionalbeirat entscheiden.

7. Was sind die wesentlichen Bestandteile betreffend der Behaltepflicht?

- die Behaltepflicht während Kurzarbeit auf Betriebe und den dortigen Beschäftigtenstand zu beziehen, bzw. auf Betriebsteile, wenn diese organisatorisch derart getrennt sind, dass unterschiedliche Kollektivverträge zur Anwendung kommen oder sie sich an verschiedenen Standorten befinden,
- Eine allfällige Behaltepflicht nach Kurzarbeit soll nur die Arbeitnehmer in Kurzarbeit betreffen.
- Eine allfällige Behaltepflicht nach Kurzarbeit ist im Regelfall im folgenden Ausmaß vorzusehen:
 - bis zu einer Kurzarbeitsdauer von **zwei Monaten** eine Behaltefrist von **einem Monat**,
 - bis zu einer Kurzarbeitsdauer von **vier Monaten** eine Behaltefrist von **zwei Monaten**,
 - bis zu einer Kurzarbeitsdauer von **12 Monaten** eine Behaltefrist von **drei Monaten**,
 - und **bei längerer Kurzarbeitsdauer** eine **Behaltefrist von vier Monaten**
- In besonderen Fällen soll wie bisher von der Behaltepflicht während bzw. nach der Kurzarbeit abgesehen werden.

8. Wer ist im Endeffekt der Nutznießer der Kurzarbeitsbeihilfe?

Kurzarbeit bringt in einer krisenhaften Situation allen Beteiligten Vorteile:

- Unternehmen: Die Kurzarbeitsbeihilfe reduziert die Personalkosten von Unternehmen erheblich, auch wenn im Vergleich zur erhaltenen Arbeitsleistung Mehrkosten entstehen (siehe Beispiel oben). Unternehmen überbrücken eine Durststrecke und behalten die Fachkräfte, die sie im Aufschwung wieder brauchen.
- Arbeitnehmern: Sie behalten ihren Arbeitsplatz und haben relativ geringe Entgelteinbußen.
- AMS bzw. Budget: Dem Arbeitsministerium zufolge kosten drei Arbeitnehmer in Kurzarbeit das AMS soviel wie ein Arbeitsloser.

9. Kann auch ohne Zustimmung eines Betriebsrats eine Kurzarbeitsunterstützung gewährt werden?

Ja. Ist kein Betriebsrat eingerichtet, so ist der Antrag auf Kurzarbeitsunterstützung von den von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen oder von der zuständigen Fachgewerkschaft zu unterfertigen.

II. Ein Rechnungsmodell zur Kurzarbeit zeigt:

Die Gewerkschaft forderte regelmäßig, dass der Arbeitnehmer nicht nur den gesetzlichen Standard, sondern 90% des Nettolohns vor Kurzarbeit erhält. Daraus ergeben sich für den Arbeitgeber Mehrkosten:

Die Beispiele zeigen, dass die 90% im Vergleich zur erhaltenen Arbeitsleistung umso teurer sind, je stärker die Arbeitszeit reduziert wird:

Beispiele(Näherungswerte)

Bruttolohn 2.000 Euro, inkl. Lohnnebenkosten 2.630 Euro

Arbeitszeit wird auf 50% reduziert; dem Arbeitnehmer werden 90% des Nettolohns fortgezahlt.

Der Arbeitgeber hat monatlich Kosten von ca. 2.360 Euro; der Arbeitgeber erhält pro Monat 744 Euro

Beihilfe; er hat somit netto Kosten von 1.616 Euro; der halben Arbeitsleistung würden 1.315 Euro (= Hälfte des Lohns inkl. Lohnnebenkosten) entsprechen;

Beispiel:

Bruttolohn 2.000 Euro

Die Arbeitszeit wird auf 50% reduziert:

- **AN erhält** nach dem Gesetz vom AG 1.000 Euro Arbeitsentgelt (für die 50% Arbeitszeit) und Kurzarbeitsunterstützung iHv von 550 Euro (nämlich 55% von dem Lohn für die ausfallende Arbeitszeit), somit 1.550 Euro.
- **Der AG erhält** 550 Euro an Kurzarbeitsbeihilfe.

Ergebnis: Der AG hat Nettokosten von 1.000 Euro (1.550 Euro abzüglich 550 Euro Beihilfe), also die Hälfte des Bruttolohns vor Kurzarbeit, das entspricht genau der halbierten Arbeitsleistung, die er erhält.

Nun verlangt aber die Gewerkschaft mehr als das Gesetz, nämlich 90% von den 2.000 Euro, somit 1.800 Euro. Da die Beihilfe bei 550 Euro bleibt, hat der Unternehmer nun 1.250 Euro Kosten; dass sind um 250 Euro mehr als es der halbierten Arbeitszeit entspricht.

Beispiel:

Bruttolohn 2.000 Euro

Die Arbeitszeit wird auf 10% reduziert:

- **AN erhält** nach Gesetz vom AG 200 Euro Arbeitsentgelt (für die 10% Arbeitszeit) und Kurzarbeitsunterstützung iHv von 990 Euro (nämlich 55% von dem Lohn für die ausfallende Arbeitszeit), somit 1.190 Euro.
- **Der AG erhält** 990 Euro an Kurzarbeitsbeihilfe.

Ergebnis: Der AG hat Nettokosten von 200 Euro (1.190 Euro abzüglich 990 Euro Beihilfe), also 10% des Bruttolohns vor Kurzarbeit, das entspricht genau der 10% Arbeitsleistung, die er erhält.

Nun verlangt aber die Gewerkschaft mehr als das Gesetz, nämlich 90% von den 2.000 Euro, somit 1.800 Euro; da die Beihilfe bei 990 Euro bleibt, hat der Unternehmer nun 810 Euro Kosten; das sind um 610 Euro mehr als es der auf 10% reduzierten Arbeitszeit entspricht;

III. Was hat sich in Bezug auf die bisherige Beihilfe verändert?

- Kurzarbeitsbeihilfen können künftig zunächst für 6 statt für 3 Monate gewährt werden, eine Verlängerung auf 18 Monate, in Einzelfällen darüber hinaus ist möglich. In der Zeit, für die die Beihilfe bewilligt wird, können Unternehmen die Arbeitszeit auf 10% des Stands vor Kurzarbeit reduzieren.
- Vor allem die neue Arbeitszeitregelung schafft mehr Spielraum: Bisher musste ein Unternehmen in jedem Vierwochenzeitraum, für den die Beihilfe genehmigt wurde, mindestens 20% der Arbeitszeit vor Kurzarbeit im Gesamtbetrieb beschäftigen. Der Durchrechnungszeitraum wird nun auf die Zeit der Kurzarbeit erweitert. Damit kann ein Unternehmen die Arbeitszeit blocken d.h. temporär auch den Betrieb ganz stilllegen.
- Schon bisher wurde Beihilfe für saisonbedingte Schwierigkeiten nicht gewährt. Nach dem Gesetzesentwurf ist das ausdrücklich ausgeschlossen.
- Bisher waren Erleichterungen (Durchrechnungszeitraum, Dauer, Entfall Sozialpartnervereinbarung) möglich, wenn zu einem wesentlichen Teil Arbeitnehmer ab 45 Jahre von Kurzarbeit betroffen waren. Nachdem diese Erleichterungen nun generell gelten, entfallen die Sonderregeln.
- In einem Punkt verschlechtert sich die Rechtslage: *Die Kurzarbeitsbeihilfe setzt nun stets eine Sozialpartnervereinbarung voraus*, außer bei Naturkatastrophen und ähnlichen Schadensfällen. Immerhin erwähnt der Entwurf ausdrücklich, dass eine Sozialpartnervereinbarung unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrats abzuschließen ist.
- Neu ist das Instrument der *Beihilfe bei Kurzarbeit mit Qualifizierung*, das für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anreize bietet, dass der Arbeitnehmer in der ausfallenden Arbeitszeit ausgebildet wird. Grundsätzlich gilt das Selbe wie bei der normalen Kurzarbeit, nur fallen die Kurzarbeitsunterstützung für den Arbeitnehmer und die Kurzarbeitsbeihilfe für den Arbeitgeber bei Qualifizierung höher aus.
- *Alle weiteren Voraussetzungen bzw. Bedingungen zur Kurzarbeit* (Höhe der Beihilfe, Beschäftigungsstand, Beschäftigungsverpflichtung, Bedingungen für ein Absehen von der KV-Vereinbarung) *sind in einer vom Verwaltungsrat zu beschließenden Richtlinie zu regeln.*
- Kosten: 220 Mio. € für dieses arbeitsmarktpolitische Sofortpaket.