

318/J XXVIII. GP

Eingelangt am 12.12.2024

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ANFRAGE

der Abgeordneten Dr. Dagmar Belakowitsch, Peter Wurm
an den Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft
betreffend **Kurzarbeit Neu seit dem 1. Oktober 2023**

Mit 1. Oktober 2023 wurde die Kurzarbeitsregelung neu organisiert.¹ Auf der Webseite des AMS ist dazu folgendes zu lesen:²

Was sind die Ziele der Kurzarbeit und Kurzarbeit mit Qualifizierung?

- *Die Beschäftigung soll zur Bewältigung vorübergehender, nicht saisonbedingter, wirtschaftlicher Schwierigkeiten gesichert und damit Arbeitslosigkeit vermieden werden.*
- *Die ausgefallene Arbeitszeit soll für arbeitsmarktpolitisch und betrieblich sinnvolle Qualifizierungen genutzt werden, um die Chancen der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmern auf eine nachhaltige Beschäftigung zu erhöhen.*

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

- *Verpflichtende Verständigung und Beratung vor Beginn der Kurzarbeit.*
- *Plausibilität der unternehmensexternen Umstände mit zahlenmäßiger Begründung, welche zu den wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt haben. Betriebswirtschaftliche Schwierigkeiten, die auf eine Erhöhung der Energiekosten, einen Arbeits- bzw. Fachkräftemangel oder versäumte betriebliche Strukturanpassungen zurückzuführen sind, können nicht als Begründung für die Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe herangezogen werden.*
- *Nicht förderbar sind auch Kurzarbeitsvorhaben, die sich ausschließlich auf die in einem Betrieb beschäftigten überlassenen Arbeitskräfte beziehen.*
- *Keine verfügbaren, gleichwertigen Stellenangebote in der Region. Diese arbeitsmarktpolitische Prüfung führt das Arbeitsmarktservice in folgenden Fällen durch:*
 - *Für geplante Kurzarbeitsprojekte mit einer Dauer von mehr als drei Monaten*

¹ <https://www.wko.at/oe/service/vergleich-aenderungen-kurzarbeit.pdf>

² <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit>

- Wenn nur bis inklusive zehn Arbeitnehmer in die Kurzarbeit einbezogen werden, unabhängig von der Dauer.
- Keine Abwendung der Kurzarbeit mit anderen Maßnahmen möglich.
- Vorlage des Beratungsprotokolls mit dem Ergebnis der durchgeföhrten verpflichtenden Beratung (Das Beratungsprotokoll wird vom Arbeitsmarktservice geföhrt und stellt dieses nach Abschluss der Beratungen zur Verfügung).
- Vorlage der rechtsgültigen Sozialpartnervereinbarung über die näheren Bedingungen der Kurzarbeit, insbesondere: Geltungsbereich, Dauer, Festlegung des Arbeitszeitausfalls, Entgeltanspruch während Kurzarbeit, Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes.
- Ein Arbeitszeitausfall von mindestens 10 % und maximal 90 % der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder bei Teilzeitbeschäftigen der vertraglich vereinbaren Normalarbeitszeit für jeden einzelnen Arbeitnehmer.
- Für Qualifizierungen, die im Rahmen der Ausfallstunden stattfinden müssen, ist ein Kurzarbeit-Ausbildungskonzept erforderlich.
- Die Qualifizierungen müssen von geeigneten Trainern und Ausbildungseinrichtungen durchgeföhrt werden.

Was sind vorübergehende, nicht saisonbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten?

Damit Sie sich als Unternehmen auf das Beratungsverfahren vorbereiten können, informieren wir hier, mit welchen Fragestellungen und erforderlichen Unterlagen das Arbeitsmarktservice an Sie herantreten wird:

Externe Umstände als Auslöser (nicht vorhersehbar)

- Welche externen, nicht vorhersehbaren Umstände? Wann wurden diese Umstände für das Unternehmen erkennbar?
- Gab es in der Vergangenheit ähnliche Situationen? Warum sind diese Umstände außergewöhnlich?
- Wie wirken sich diese Umstände auf das Unternehmen aus? Welche Maßnahmen wurden ergriffen bzw. sind geplant? Was wurde getan, um solche Situationen zu vermeiden oder sich gegen die Auswirkungen zu schützen?

Nicht-saisonbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten

- Wie hat sich der Umsatz in den letzten Monaten entwickelt bzw. wie wird die Umsatzentwicklung während des Kurzarbeitszeitraums prognostiziert?
- Wie hat sich der Lagerstand der selbst erstellten Waren in den letzten Monaten entwickelt?
- Wie hängen die externen Umstände mit den Beschäftigungsschwierigkeiten zusammen bzw. warum wird es zu Unterauslastungen der Mitarbeiter kommen?
- Welche Unternehmensteile und welche Mitarbeiter sind betroffen?
- Gibt es im Unternehmen saisonale Umsatzschwankungen? Welche?
- Befindet sich das Unternehmen in einem Insolvenzverfahren? Gibt es Rückstände bei den Sozialversicherungen? Höhe?

Vorübergehend und zeitlich absehbar (wirtschaftliche Schwierigkeiten)

- Für welchen Zeitraum wird die Kurzarbeit beantragt?
- Bis wann ist damit zu rechnen, dass die Beschäftigungsschwierigkeiten wieder enden?
- Welche Umstände führen dazu? Können Bestätigungen über den Wegfall der externen Auslöser vorgelegt werden?
- Welche alternativen Lösungsmöglichkeiten bestehen (bei AMS, AWS, ...) statt der Kurzarbeit? (siehe auch Beratungsprotokoll)
- Welche Maßnahmen werden ergriffen, um die Beschäftigungsschwierigkeiten zu überwinden?
-

Unterlagen zur Prüfung

Das antragstellende Unternehmen hat die externen Umstände, die wirtschaftlichen Schwierigkeiten und die Begründung dazu, dass die wirtschaftlichen Schwierigkeiten nur vorübergehend sein werden, plausibel darzustellen und die wirtschaftliche Begründung zahlenmäßig zu plausibilisieren.

Folgende Unterlagen sind dazu beizubringen:

- Vorlage der Jahresabschlüsse der letzten beiden Wirtschaftsjahre (Bilanz & Gewinn- und Verlustrechnung oder Einnahmen-Ausgabenrechnung samt einer Übersicht über Vermögen und Schulden).

Für den Unternehmensbereich, für den die Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe beantragt wird:

- Saldenlisten der letzten 12 Monate und Saldenlisten der 12 Kalendermonate 2019 als Vergleich (Mindestinformation: monatliche Umsätze der genannten Monate; bei Unternehmensgründung in 2019 oder später: Vergleichsdaten seit der Gründung).
- Prognose der Umsatzentwicklung während Kurzarbeit.
- Information zur Entwicklung des Lagerstandes der selbst erstellten Waren in diesen Monaten.
- Zusätzlich sind für jeden Monat die Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter anzugeben (gemessen in Vollzeitäquivalenten; z.B. wird ein Mitarbeiter mit einer halben Arbeitsverpflichtung mit 0,5 Vollzeitäquivalent gerechnet).
- Um Verzerrungen einerseits durch Corona und andererseits durch Nachholeffekte in den Jahren danach auszuschließen, hat der Vergleich der letzten 12 Monate mit Zahlen aus dem Kalenderjahr 2019 zu erfolgen. Zahlen aus 2019 sind wegen der Verwendung für zahlreiche Corona-Förderungen meist gut verfügbar.
- Auftragsbuch/Übersicht zu den unerledigten Aufträgen und Unterlagen zur Entwicklung von angesammelten Überstunden der betroffenen Mitarbeiter.
- Planung für den Zeitraum der wirtschaftlichen Beschäftigungsschwierigkeiten.

Plausible Darstellung der geplanten wirtschaftlichen Entwicklung samt der geplanten Maßnahmen, die dazu führen, dass die Notwendigkeit für Kurzarbeit nur vorübergehend ist und dass das Unternehmen die Schwierigkeiten nachhaltig überwinden kann.

- *Planung für den Zeitraum nach Beendigung der wirtschaftlichen Beschäftigungsschwierigkeiten bzw. entsprechende schlüssige Erläuterungen zur künftigen Entwicklung (Planung für zumindest 1 Folgejahr nach Beendigung der Kurzarbeit).*
- *Bei einem Ausfall von verbindlich erteilten Aufträgen als externem Auslöser: Vorlage von schriftlichen verbindlichen Bestellungen oder Verträgen einerseits und von rechtsverbindlichen Stornierungen durch den Kunden andererseits.*
- *Bei einem Ausfall von betriebsnotwendigen Zulieferungen als externem Auslöser: Schriftliche Bestätigung (z.B. per E-Mail) des Lieferanten/Transporteurs, dass und warum die Lieferung verzögert wird und Information des Lieferanten/Transporteurs dazu, wann in der Zukunft mit der Lieferung gerechnet werden kann.*

Wen fördern wir – und wen nicht?

*Förderbar sind Unternehmen, also Arbeitgeber, die in einem Betrieb / in Betrieben / in Betriebsteilen mit einem **Betriebsstandort in Österreich** Kurzarbeit durchführen.*

Förderbar mit bestimmten Bedingungen sind auch Unternehmen, die das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung ausüben.

Die Kurzarbeitsbeihilfe/Qualifizierungsbeihilfe können Sie für Ihre arbeitslosenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beantragen, die

- *ein aufrechtes Dienstverhältnis und einen vollentlohnnten Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit bei dem Arbeitgeber aufweisen und*
- *von der Sozialpartnervereinbarung umschlossen sind.*

Mitglieder des geschäftsführenden Organs sind förderbar, wenn sie ASVG-pflichtversichert sind.

Ausgenommene Betriebe / Organisationen:

1. *politische Parteien,*
2. *Bund, Bundesländer, Gemeinden und Gemeindeverbände,*
3. *sonstige juristische Personen öffentlichen Rechts,*
4. *Privatzimmervermieter*
5. *Privathaushalte.*

Ausgenommene Personen:

- *Lehrlinge,*
- *Familienangehörige von Förderungswerbern bzw. von nicht förderbaren zur Geschäftsführung berufenen Personen,*
- *Geringfügig Beschäftigte,*
- *Beamte,*
- *Pensionisten.*

Wie hoch sind die Beihilfen?

Die Kurzarbeitsbeihilfe

richtet sich an den anteiligen Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Krankenversicherung und zur Pensionsversicherung entstünden. Ab dem vierten Monat erhöht sich die Beihilfe um die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen für die Beiträge zur Sozialversicherung.

Die Qualifizierungsbeihilfe

richtet sich an den anteiligen Aufwendungen, die der Arbeitslosenversicherung im Falle der Arbeitslosigkeit für Arbeitslosengeld zuzüglich der Beiträge zur Krankenversicherung, zur Pensionsversicherung und zur Unfallversicherung entstünden. Ab dem ersten Monat erhöht sich die Beihilfe um die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage erhöhten Aufwendungen für die Beiträge zur Sozialversicherung. Für die Qualifizierungsbeihilfe werden 15 % aufgeschlagen.

Berechnung

Basis für die Berechnung der Beihilfen ist somit der Arbeitslosengeld-Tagsatz. Dazugeschlagen werden die Finanzierungsbeiträge, die das Unternehmen an SV-Abgaben zu zahlen hat, im Verhältnis Arbeitgeber/Arbeitnehmer verteilt.

Grundlage für die Ermittlung der Beihilfe ist der Durchschnitt der Beitragsgrundlage zur Sozialversicherung (AB) mindestens des letzten voll entlohnnten Kalendermonats oder maximal der letzten drei voll entlohnnten Kalendermonate des betroffenen Arbeitnehmer vor Einführung der Kurzarbeit = Bemessungsgrundlage. Bei Personen in **Altersteilzeit** oder im **Solidaritätsprämienmodell** wird anstelle der AB das Bruttoentgelt gemäß § 49 ASVG herangezogen.

Aufgrund der unterschiedlichen individuellen Rahmenbedingungen und der Abhängigkeit der Beihilfenhöhe von der Verteilung der Arbeitszeit im Kurzarbeitszeitraum wird die endgültige Beihilfenhöhe erst im Zuge der Abrechnung (monatliche Teilabrechnungen) und bei der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung ermittelt.

Wie lange erhalten Sie die Beihilfe?

Die Dauer der Beihilfengewährung ist zunächst mit höchstens sechs Monaten beschränkt (Erstgewährung). Liegen die Voraussetzungen der vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten weiterhin vor, können Verlängerungen um jeweils maximal sechs Monate bis zu einer Gesamtdauer von 24 Monaten erfolgen.

Wann und wie müssen Sie Ihren Antrag zur Kurzarbeitsbeihilfe / Qualifizierungsbeihilfe einbringen?

Hinweis:

Die Begehren sind vor Beginn des Kurzarbeitszeitraums zu stellen. Der Antrag kann eingebracht werden, wenn die verpflichtende Beratung abgeschlossen ist und das Beratungsprotokoll vorliegt. Die Begehren samt Unterlagen müssen vollständig eingebracht werden. Dazu zählt auch die Zustimmung der überbetrieblichen kollektivvertragsfähigen Körperschaften.

In diesem Zusammenhang richten die Abgeordneten Dr. Dagmar Belakowitsch und Peter Wurm an den Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft nachstehende

Anfrage

1. Wie viele Anträge auf Kurzarbeit wurden jeweils in den Jahren 2020, 2021, 2022 und 2023 (bis Ende September), jeweils aufgeschlüsselt auf die einzelnen Monate, Bundesländer und Wirtschaftsbranchen Herstellung von Waren, Bau, Handel, Verkehr und Lagerei, Beherbergung und Gastronomie, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Arbeitskräfteüberlassung gestellt?
2. Wie viele Anträge auf Kurzarbeit wurden jeweils in den Jahren 2020, 2021, 2022 und 2023 (bis Ende September), jeweils aufgeschlüsselt auf die einzelnen Monate, Bundesländer und Wirtschaftsbranchen Herstellung von Waren, Bau, Handel, Verkehr und Lagerei, Beherbergung und Gastronomie, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Arbeitskräfteüberlassung genehmigt?
3. Wie viele Anträge auf Kurzarbeit wurden jeweils in den Monaten Oktober 2023 bis November 2024, jeweils aufgeschlüsselt auf die einzelnen Monate, Bundesländer und Wirtschaftsbranchen Herstellung von Waren, Bau, Handel, Verkehr und Lagerei, Beherbergung und Gastronomie, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Arbeitskräfteüberlassung gestellt?
4. Wie viele Anträge auf Kurzarbeit wurden jeweils in den Monaten Oktober 2023 bis November 2024, jeweils aufgeschlüsselt auf die einzelnen Monate, Bundesländer und Wirtschaftsbranchen Herstellung von Waren, Bau, Handel, Verkehr und Lagerei, Beherbergung und Gastronomie, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Arbeitskräfteüberlassung genehmigt?