KURZARBEIT

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Sie ist regelmäßig verknüpft mit dem Bezug von Kurzarbeitsbeihilfe, die der Arbeitgeber dem Mitarbeiter auszahlt, aber vom Arbeitsmarktservice refundiert erhält.

Sie erfordert eine Sozialpartnervereinbarung. Das ist eine Vereinbarung zwischen der für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer zuständigen Interessenvertretungen, also der zuständigen Fachgruppe der Wirtschaftskammern und der zuständigen Gewerkschaft.

Anordnung oder Vereinbarung?

Eine einseitige Anordnung der Kurzarbeit oder eine Regelung der Kurzarbeit durch Betriebsvereinbarung ist nur möglich, wenn der Kollektivvertrag eine ausdrückliche Ermächtigung enthält. Ohne eine solche Ermächtigung ist Kurzarbeit mit jedem einzelnen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Diese Vereinbarung sollte aus Beweisgründen schriftlich erfolgen.

Vorsicht!

Kollektivvertragliche Regelungen sehen meist Beschränkungen hinsichtlich der Arbeitszeitverkürzung und Regelungen über das fortzuzahlende Entgelt vor.

Kurzarbeitsbeihilfe

Das Arbeitsmarkservice ist rechtzeitig von der geplanten Kurzarbeit zu verständigen. Es gewährt bei Vorliegen folgender Voraussetzungen Kurzarbeitsbeihilfe:

- Das Unternehmen muss sich in vorübergehenden, nicht saisonbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten befinden, z.B. aufgrund eines Ausfalls von Aufträgen, von betriebsnotwendigen Zulieferungen und Betriebsmitteln.

- Die wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens müssen auf externe Umstände zurückzuführen sein, die das Unternehmen nur schwer oder überhaupt nicht beeinflussen kann.

- Die wirtschaftlich schwierige Lage darf nur vorübergehend, deren Beendigung muss zeitlich absehbar sein. Dies ist nachvollziehbar zu begründen.

- In einer Beratung durch das Arbeitsmarktservice ist zu klären, ob konkret ein Anwendungsfall für Kurzarbeit vorliegt. Geprüft wird, ob bzw. inwieweit andere Lösungsmöglichkeiten bestehen, wie z.B. Flexibilitätsberatung, Förder-möglichkeiten der Austria Wirtschaftsservice GmbH AWS.

  Geprüft wird weiters, ob bereits sämtliche innerbetrieblich zu realisierende Lösungsmöglichkeiten ausgeschöpft wurden (Abbau von Überstunden, Zeitguthaben und Urlaubsanspruch aus Vorperioden oder im Rahmen von alternativen Arbeitszeitmodellen).

- Es ist eine Kurzarbeitsvereinbarung (Sozialpartnervereinbarung) zwischen den für das Unternehmen zuständigen Kollektivvertragspartnern abgeschlossen.

Vorsicht!

Ohne das Vorliegen einer solchen Sozialpartnervereinbarung kann Kurzarbeit inklusive Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe durch das Arbeitsmarktservice nicht eingeführt werden.

Hinweis für den Lohnverrechner!

Berechnungsgrundlage für das Urlaubsentgelt, die Sonderzahlungen und die Abfertigung ist das Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit. Auch die Sozialversicherungsbeiträge während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung richten sich nach der vorangegangenen Beitragsgrundlage.

Die Kurzarbeitsunterstützung gilt für die Lohnsteuer als steuerpflichtiger Lohn. Der Dienstgeberbeitrag zum Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen (DB) und der Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ) sind abzuführen. Es ist jedoch keine Kommunalsteuer zu entrichten.

Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe

Für die Höhe der Beihilfe sind Pauschalsätze maßgebend, die sich an den jeweiligen Tagsätzen des Arbeitslosengeldes orientieren und nur die tatsächlich ausfallenden Arbeitsstunden abdecken.

Für Kurzarbeitsfälle, die nach dem 31.1.2013 erstmalig gewährt oder verlängert werden, kommt ab dem 5. Kurzarbeitsmonat ein ergänzender Teilbetrag für die Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers hinzu. Dieser soll die erhöhten Aufwendungen des Dienstgebers für die Beiträge zur Sozialversicherung abdecken.

Für die Frage, wann der 5. Kurzarbeitsmonat erreicht ist, werden Kurzarbeitsfälle mit Unterbrechungen, die unter sechs Monate dauern, zusammengerechnet.

Tipp!

Betriebe, die sich am 1.2.2013 bereits in Kurzarbeit befinden, können auch in den Genuss des Beihilfenbeitrages bereits ab dem 5. Monat kommen. Sie müssen nur ein entsprechendes Änderungsbegehren stellen.

Dauer der Kurzarbeitsbeihilfe

Die Kurzarbeitsbeihilfe ist zunächst mit höchstens 6 Monaten zu beschränken.

Nach Ablauf dieses Zeitraums können weitere Verlängerungen der Beihilfengewährung um jeweils maximal 6 Monate, bis insgesamt höchstens 24 Monate, längstens jedoch bis zum 31.12.2015, erfolgen.

Für die Frage, zu welchem Zeitpunkt die Maximaldauer von 24 Monaten ausgeschöpft ist, werden Kurzarbeitsfälle mit Unterbrechungen von unter sechs Monaten zusammengerechnet.

Stand: April 2013

Diese Information ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern.** Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter http://wko.at. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!