

FAQ KUA vom BMAFJ 30.3.

Geringfügig Beschäftigte:

Geringfügig Beschäftigte können nicht gefördert werden. Sie zählen daher nicht zum Gesamtbeschäftigtenstand.

**Ja.**

Freie Dienstnehmer:

Freie Dienstnehmer können nicht gefördert werden, sie zählen daher nicht zum Gesamtbeschäftigtenstand.

**Nein, freie Dienstnehmer sind mittlerweile förderbar. Nach der neu beschlossenen Richtlinie sind jene arbeitslosenversicherungspflichtige freien Dienstnehmer/-innen mit einem monatlichen Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze förderbar, bei denen eine monatliche Normalarbeitszeit dargestellt werden kann.**

Befristete Dienstverträge:

Fristablauf während Kurzarbeit/Behaltepflcht: Nur in Ausnahmefällen möglich, wenn Regionalbeirat vorherige Zustimmung erteilt.

**Ist generell möglich, sofern die Sozialpartnervereinbarung das vorsieht (SPV Version 4.0 sieht es vor). Bezüglich der fördertechnischen Umsetzung sind noch Fragen offen.**

*Hintergrund ist eine Anfrage des Theaters an der Wien, das Kurzarbeit vereinbaren möchte: der Dienstvertrag eines Mitarbeiters läuft am 15.5.2020 ab. Das dürfte aber kein Einzelfall bleiben.*

Überstundenentgelte bei ALL-IN-Verträgen:

Hier ist das gesamte Entgelt heranzuziehen und Überstunden nicht herauszurechnen.

**Ja, siehe Richtlinie unter Pkt. 6.6.**

Einbeziehung von Mitarbeitern, deren Beginn des Dienstverhältnisses - nach der Beginn der Kurzarbeit - bereits vereinbart ist:

Stimmt es, dass es hier die Überlegung gibt, KUA hier nur bei Stammsaisoniers zu ermöglichen und ansonsten eine einmonatige Dauer des DV verlangt wird. Warum?

**Gesetzlich festgelegter Zweck der Kurzarbeit ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit bei einer vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeit durch Reduktion der Normalarbeitszeit der bisher Beschäftigten. Die Beihilfe erfüllt dabei den Zweck, die sich aus der Arbeitszeitverkürzung ergebenden Lohnverluste partiell (iRd COVID-KUA größtenteils) zu kompensieren, weshalb sie sich in ihrer Bemessung auf zumindest einem voll entlohnten Monat bzw. voll entlohnte 4 Wochen bzw. bei unregelmäßigen Einkommen auf drei Monate vor der KUA beziehen können muss.**

*Hintergrund einiger konkreter Anfrage: der Betrieb hat bereits einen Dienstvertrag mit DV-Beginn am 1.4. vereinbart, um eine neue Abteilung aufzubauen. Kann er nicht in KUA einbezogen werden? Außerdem sind viele Saisonbeschäftigte (Gärtner:in) betroffen, die ab 1.4. zu arbeiten beginnen wollen, aber wahrscheinlich nur eingeschränkt starten können.*

Betrieb mit Sitz im EU-Ausland und in Österreich sozialversicherten Dienstnehmern:

Kann der Dienstgeber für die in Österreich vollsozialversicherten Beschäftigten keine Kurzarbeit beantragen, weil der AG nicht WKÖ-Mitglied ist.

**Nein, eine Förderung ist in diesen Fällen leider nicht möglich. Kurzarbeit ist in Österreich eine Arbeitgeberförderung, d.h. es sind nur jene Arbeitgeber förderbar, die auch tatsächlich einen Betriebsitz bzw. personalführende Stelle in Österreich haben. (in Deutschland ist Kurzarbeit als Individualbeihilfe organisiert).**

Betrieb mit Sitz in Österreich und im Ausland sozialversicherten Dienstnehmern:

Nach der arbeitsrechtlichen Logik wären diese DN in KUA einbeziehbar.

Arbeitslosenversicherungsrechtlich könnte man diese beiden Fälle genau umgekehrt lösen.

**Die KUA wird aus guten fachlich-rechtlichen Gründen (nicht zuletzt auch im Interesse der Versichertengemeinschaft, aus deren Beiträgen die Beihilfenabwicklung letztendlich finanziert**

**werden muss) ausschließlich für in Österreich arbeitslosenversicherte Beschäftigte von Unternehmen mit einem Standort in Österreich gewährt.**

Und noch folgende Auslegungsfragen im Zusammenhang mit dem Krankenstand von Mitarbeitern:  
Der AN wird krank, wenn er gerade vollarbeitet: der Betrieb erhält keine Beihilfe.

Der AN wird während der Ausfallszeit krank: der Betrieb erhält die Beihilfe.

Oder wird hier von einer gleichmäßigen Verteilung der (im Beispiel 10%) Restarbeitszeit ausgegangen und der Betrieb zahlt (egal wann der Krankenstand während der KUA ist, immer die 10% des Krankenstandes (entsprechend der Restarbeitszeit) und erhält hinsichtlich des Restes die Beihilfe.

**Die Berechnung der für die Beihilfenbemessung relevanten Ausfallstunden erfolgt monatlich, sodass sich die Abgeltung im Krankheitsfall auf die im jeweiligen Abrechnungsmonat vorgesehenen Ausfallstunden bezieht (siehe Pkt. 6.7. der geltenden Richtlinie).**

Was bedeutet letztlich die Änderung der RL (**Punkt 6.4. im KuA-RL-Vorschlag**):

~~Die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und die Summe ihrer Normalarbeits-zeitstunden sind im Kurzarbeitsbegehren für den gesamten Kurzarbeitszeitraum, die Summe ihrer Arbeitsausfallzeitstunden sind für jeden Kalendermonat darzustellen.<sup>7</sup>~~

Wir gehen davon aus, dass damit die Arbeitgeber die Ausfallstunden über die gesamte Kurzarbeitsperiode flexibler verteilen können und damit eine nachträgliche Änderung der Verteilung möglich ist.

**Diese Annahme ist korrekt.**

Urlaub:

Ein während der Kurzarbeit konsumierter Urlaub ist auf das Beschäftigungsausmaß im KuA-Zeitraum anzurechnen und keine neutrale Zeit.

**Urlaubszeiten gelten (analog zu den geleisteten Arbeitsstunden) als vom Arbeitgeber voll zu entlohnende Zeiträume (siehe Pkt. 6.7. der geltenden Richtlinie).**

Beginn/Ende der Kurzarbeit:

Der Beginn und das Ende von Kurzarbeit kann im Betrieb unterschiedlich sein (etwa unterschiedlicher Beginn in unterschiedlichen Abteilungen). Wenn möglich sollte dies in einem Antrag erfolgen.

**Unterschiedliche Förderzeiträume erfordern auch eine getrennte und somit mehrmalige Begehrenseinbringung.**