

## Beschäftigtenstand

### Worauf bezieht sich der Beschäftigtenstand während der Kurzarbeit?

- Laut Sozialpartnervereinbarung ist es der Beschäftigtenstand bezogen auf den Betrieb (Betriebsteil) zum Zeitpunkt des Beginns der Kurzarbeit nach Angestellten und Arbeitern. Gekündigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, deren Kündigungsfristen in den Kurzarbeitszeitraum hineinreichen, dürfen ordnungsgemäß ohne Auffüllpflicht beendet werden, somit sind diese Teil des Beschäftigtenstandes.
- Laut Beihilfenbegehren ist es der Beschäftigtenstand (Anzahl der arbeitslosenversicherungspflichtig Beschäftigten; einschließlich Lehrlinge) im kurzarbeitenden Betrieb unmittelbar vor Beginn der Kurzarbeit, **sofern nicht bereits vorher festgelegte Änderungen berücksichtigt werden**. Beispiel: 100 AN - davon bereits gekündigt 30 AN - Fortführung mit 70 AN - davon in 40 AN in Kurzarbeit. Bereits gekündigte AN müssen somit nicht zwingend im Beschäftigtenstandes enthalten sein. Für die Kurzarbeitsbeihilfe maßgeblich ist der Beschäftigtenstand gemäß Förderungsvertrag = Begehren und Förderungsmitteilung (z.B. 70 AN, falls dies so beantragt wurde).

### Worauf bezieht sich der Beschäftigtenstand nach der Kurzarbeit (Behaltefrist)?

Der Beschäftigtenstand bezieht sich nur auf die von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer. Die Dauer der Behaltefrist beträgt idR einen Monat, sofern aus besonderen Gründen keine abweichende Regelung getroffen wird.

### Worauf bezieht sich die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes?

Die Verpflichtung bezieht sich auf jenen Beschäftigtenstand, der sich unter Berücksichtigung der **Beendigung von Arbeitsverhältnissen ohne Auffüllpflicht** ergibt. Für diesen ‚Soll‘-Beschäftigtenstand ist hingegen die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit einer Auffüllpflicht relevant.

**Grundsatz:** Laut Sozialpartnervereinbarung dürfen Kündigungen durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber frühestens nach Ablauf der Behaltepflicht/Behaltefrist ausgesprochen werden.

In Bezug auf die Kurzarbeitsbeihilfe sind jene Beendigungshandlungen relevant, die eine Verminderung des Beschäftigtenstandes während Kurzarbeit bzw. Behaltefrist bewirken.

Folgende Beendigungen von Arbeitsverhältnissen lösen laut Sozialpartnervereinbarung Punkt IV Z 2 lit c **keine Auffüllpflicht** aus:

- vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfrist in den Zeitraum der Kurzarbeit oder der Behaltefrist fällt
- Zeitablauf eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder der Behaltefrist fällt; analog Beendigung eines Probemonats
- Kündigungen durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer während der Kurzarbeit
- berechtigte vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses (berechtigte Entlassung) durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber (§ 82 GewO bzw. § 27 AngG)
- einvernehmliche Beendigung, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer vorher (vor Abgabe der Willenserklärung) vom Betriebsrat oder der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beraten wurde
- Beendigung des Dienstverhältnisses infolge Tod oder Pensionierung
- Kündigungen durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber zum Zwecke der Verringerung des Beschäftigtenstandes (z.B. aus nicht-personenbezogenen/wirtschaftlichen Gründen), sofern hierfür die Zustimmung des Betriebsrates (Betriebsvereinbarung) bzw. der

Gewerkschaft (Einzelvereinbarung) oder eine Ausnahmegewilligung durch den RGS-Regionalbeirat vorliegt

Folgende Beendigungen von Arbeitsverhältnissen lösen hingegen **eine Auffüllpflicht** aus:

- Kündigung durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber aus personenbezogenen Gründen, wenn die Kündigung vor Ablauf der Behaltspflicht/Behaltefrist ausgesprochen wird
- berechtigter vorzeitiger Austritt durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer
- einvernehmliche Auflösung ohne vorangehende Beratung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Betriebsrat bzw. die Gewerkschaft/Arbeiterkammer

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigtenstandes aufgrund der üblichen betrieblichen Fluktuation ist unerheblich. Das ist kein Toleranzspielraum, sondern trägt der Tatsache Rechnung, dass Personal nicht in Echtzeit rekrutiert werden kann. Wenn eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer mit einer Auffüllpflicht ausscheidet, soll der Betrieb eine angemessene Zeit haben, eine Nachfolgerin/einen Nachfolger zu suchen. Es genügt, Suchaktivitäten glaubhaft zu machen.

Die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit und der Behaltefrist ist im **Durchführungsbericht** darzustellen. Gegebenenfalls auch die Zustimmung des Betriebsrates / der Gewerkschaft zur Verminderung des Beschäftigtenstandes. Der Durchführungsbericht ist vom Betriebsrat bzw. von der Gewerkschaft oder von den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit zu unterfertigen. Der Durchführungsbericht ist nach der Behaltefrist bis zum 28. des Folgemonats zu übermitteln; falls keine Behaltefrist festgelegt wurde, gemeinsam mit der letzten Monatsabrechnung nach der Beendigung der Kurzarbeit bis zum 28. des Folgemonats.

### **In welchen Fällen ist eine Herabsetzung des Beschäftigtenstandes durch den RGS-Regionalbeitrag (Ausnahmegewilligung) möglich?**

Gemäß Punkt IV Z 2 lit c letzter Absatz der Sozialpartnervereinbarung hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die geplante Verminderung des Beschäftigtenstandes dem zuständigen Betriebsrat (Betriebsvereinbarung) / der zuständigen Gewerkschaft (Einzelvereinbarung) schriftlich bekannt zu geben. Der Betriebsrat / die Gewerkschaft prüft, ob die Verpflichtungen aus der Sozialpartnervereinbarung eingehalten werden. Dabei kann Zustimmung auch angenommen werden, wenn der Betriebsrat / die Gewerkschaft binnen 7 Werktagen ab der schriftlichen Bekanntgabe kein Veto gegen die geplante Verminderung einlegt.

Das AMS kann davon ausgehen, dass ein Verstoß der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtung, den Beschäftigtenstand aufrecht zu erhalten nur dann gegeben ist, wenn der Betriebsrat / die Gewerkschaft nicht zustimmt oder ein Veto einlegt.

Bei Zustimmung (kein Veto) bedarf es keiner Befassung der Regionalen Geschäftsstelle. Nur wenn keine Zustimmung erteilt wird (ein Veto eingelegt wird), obliegt es der zuständigen RGS, den formlosen Antrag der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zu prüfen, ob besondere wirtschaftliche Gründe für den Verstoß gegen die Sozialpartnervereinbarung, eben Nachsichtgründe vorliegen. Die Entscheidung, ob eine Ausnahme bewilligt wird, trifft der RGS-Regionalbeirat. Eine rückwirkende Genehmigung ist nicht möglich.

Gemäß § 37b Abs. 2 AMSG kann eine Ausnahmegewilligung nur in besonderen Fällen erteilt werden. Hauptgrund wird Insolvenzgefahr sein. Das Unternehmen hat zu begründen, warum durch die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes der Fortbestand des Unternehmens bzw. des Betriebsstandortes in hohem Maße gefährdet ist. Es müssen wichtige Gründe vorliegen, welche die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes unmöglich erscheinen lassen und ein Festhalten am Beschäftigtenstand den Fortbestand gefährdet.

### **Welche Rechtsfolge hat die Nichteinhaltung des Beschäftigtenstandes?**

Die Beantwortung der Frage, ob Kündigungen durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber rechtswirksam oder rechtsunwirksam sind, obliegt nicht dem AMS.

Aus beihilfenrechtlicher Sicht geht es um die Klärung, ob und inwieweit ein Rückforderungstatbestand vorliegt. Wenn der ‚Soll‘-Beschäftigtenstand (unter Berücksichtigung von Beendigungen ohne Auffüllpflicht) während der Kurzarbeit und/oder während einer Behaltefrist entgegen der Sozialpartnervereinbarung verringert wird, wird die Kurzarbeitsbeihilfe anteilig gekürzt.

Beispiel: Wurde der Beschäftigtenstand während der Kurzarbeit um 5% reduziert, werden 5% des Beihilfengesamtbetrages zurückgefordert bzw. mit der Anweisung für den letzten Abrechnungsmonat gegengerechnet.