

**COVID-19-KURZARBEITSBEIHILFE**

Begehren um Beihilfengewährung gemäß § 37b Arbeitsmarktservicegesetz

Förderungswerberin/Förderungswerber (= Arbeitgeberin/Arbeitgeber):

Rechtsname des Unternehmens: Adresse: Telefon: E-Mail: Sozialversicherung DG-Kontonummer(n): 

Bankverbindung:

IBAN: **AT** 

Ansprechperson:

Name: E-Mail: Telefon: 

- Begehren um Erstgewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe
- Begehren um Verlängerung einer Kurzarbeitsbeihilfe
- Begehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe (nur innerhalb der COVID-19 Kurzarbeitsbeihilfe möglich)

**Allgemeine Angaben zur Kurzarbeit**Betriebsstandort(e)<sup>1</sup>: Kurzarbeitszeitraum<sup>2</sup>:vom bis Beschäftigtenstand<sup>3</sup> im Kurzarbeitszeitraum:(Allenfalls) vereinbarte Behaltefrist<sup>4</sup> nach der Kurzarbeitvom bis Beschäftigtenstand in der vereinbarten Behaltefrist<sup>5</sup>: 

<sup>1</sup> Das Begehren ist bei der örtlich zuständigen AMS-Landesgeschäftsstelle einzubringen. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem Bundesland, in dessen Gebiet der Standort des kurzarbeitenden Betriebes liegt.

<sup>2</sup> Der Kurzarbeitszeitraum beträgt bei Erstgewährung maximal drei Monate und kann rückwirkend mit 1.3.2020 beginnen. Er richtet sich nach der Sozialpartnervereinbarung.

<sup>3</sup> Maßgeblich ist der Beschäftigtenstand (Angestellte, Arbeiterinnen/Arbeiter, Lehrlinge) des kurzarbeitenden Betriebes unmittelbar vor Beginn des jeweiligen Kurzarbeitszeitraumes, sofern nicht bereits vorher festgelegte Änderungen berücksichtigt werden.

<sup>4</sup> In der Sozialpartnervereinbarung ist eine (allfällige) Behaltefrist der von der Kurzarbeit betroffenen Lehrlinge und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nach Ende des Kurzarbeitszeitraums vereinbart.

<sup>5</sup> Der Beschäftigtenstand in der Behaltefrist kann – je nach Sozialpartnervereinbarung – vom Beschäftigtenstand im Kurzarbeitszeitraum abweichen.

## Angaben zu den kurzarbeitenden Lehrlingen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

### 1. Lehrlinge

- 1.1. Anzahl der betroffenen Lehrlinge im Kurzarbeitszeitraum:
- 1.2. Durchschnittliche monatliche Lehrlingsentschädigung der betroffenen Lehrlinge vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes:
- 1.3. Summe der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum:
- 1.4. Höhe des Pauschalsatzes der durchschnittlichen Lehrlingsentschädigung für die Kurzarbeitsunterstützung pro Ausfallstunde<sup>6</sup>
- 1.5. Beihilfenteilbetrag in Euro im gesamten Kurzarbeitszeitraum (Pkt. 1.3. x Pkt 1.4.)

### 2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Bruttoentgelt<sup>7</sup> bis zu 1.700 €

- 2.1. Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Kurzarbeitszeitraum:
- 2.2. Durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes:
- 2.3. Summe der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum:
- 2.4. Höhe des Pauschalsatzes des durchschnittlichen Bruttoentgeltes für die Kurzarbeitsunterstützung pro Ausfallstunde<sup>6</sup>
- 2.5. Beihilfenteilbetrag in Euro im gesamten Kurzarbeitszeitraum (Pkt. 2.3. x Pkt 2.4.)

### 3. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Bruttoentgelt<sup>7</sup> bis zu 2.685 €

- 3.1. Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Kurzarbeitszeitraum:
- 3.2. Durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes:
- 3.3. Summe der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum:
- 3.4. Höhe des Pauschalsatzes des durchschnittlichen Bruttoentgeltes für die Kurzarbeitsunterstützung pro Ausfallstunde<sup>6</sup>:
- 3.5. Beihilfenteilbetrag in Euro im gesamten Kurzarbeitszeitraum (Pkt. 3.3. x Pkt 3.4.)

<sup>6</sup> Siehe COVID-19-Pauschalsatztablelle bzw Rechner für COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe (abrufbar unter [www.ams.at](http://www.ams.at))

<sup>7</sup> Bruttoentgelt (§ 49 ASVG) des letzten vollentlohnten Monats/der letzten vollentlohnten 4 Wochen (bei Wochenentlohnung) vor Einführung der Kurzarbeit. Liegt kein regelmäßiges Entgelt vor (zB bei Schichtbetrieb), ist der Durchschnitt der letzten drei Monate bzw. der letzten 13 Wochen heranzuziehen.

#### 4. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Bruttoentgelt<sup>7</sup> bis zu 5.370 €

Bei einem Bruttoentgelt über 5.370,- EUR sind maximal 5.370 EUR für die Berechnung heranzuziehen.<sup>8</sup>

- 4.1. Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Kurzarbeitszeitraum:
- 4.2. Durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes:
- 4.3. Summe der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum:
- 4.4. Höhe des Pauschalsatzes des durchschnittlichen Bruttoentgeltes für die Kurzarbeitsunterstützung pro Ausfallstunde<sup>9</sup>:
- 4.5. Beihilfenteilbetrag in Euro im gesamten Kurzarbeitszeitraum (Pkt. 4.3 x Pkt 4.4)

#### 5. Gesamtbetrachtung

- 5.1. Anzahl der insgesamt von Kurzarbeit betroffenen Lehrlinge, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Kurzarbeitszeitraum (Summe aus 1.1., 2.1., 3.1. und 4.1.):
- 5.2. Summe aller voraussichtlicher Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum (Summe aus 1.3., 2.3., 3.3. und 4.3.):
- 5.3. Summe der Normalarbeitszeitstunden<sup>9</sup> der insgesamt von Kurzarbeit betroffenen Lehrlinge, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Kurzarbeitszeitraum
- 5.4. Anteil des Arbeitszeitausfalls im Kurzarbeitszeitraum insgesamt:<sup>10</sup>  %  
Summe der Ausfallstunden (5.2.) dividiert durch Summe der Normalarbeitszeitstunden (5.3.) x 100
- 5.5. **Beihilfengesamtbetrag in Euro im gesamten Kurzarbeitszeitraum (Summe aus 1.5., 2.5., 3.5. und 4.5.)**

<sup>8</sup> Für Einkommensanteile über 5.370 EUR gebührt keine Beihilfe.

<sup>9</sup> Die Ermittlung der Summe der Normalarbeitszeitstunden bzw. der verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder, bei Teilzeitbeschäftigten, auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

<sup>10</sup> Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter zehn Prozent und nicht über neunzig Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder, bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen.

**Begründung der Einführung von Kurzarbeit**  
**(sofern in Corona-Sozialpartnervereinbarung nicht enthalten)**

1. Welche Umstände haben zu den vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt, die eine Einführung von Kurzarbeit erforderlich machen?<sup>11</sup>

2. Auf Grund welcher Umstände geht die Förderungswerberin/der Förderungswerber berechtigt davon aus, dass die wirtschaftlichen und damit die Beschäftigungsschwierigkeiten nur vorübergehend sind und deren Beendigung wahrscheinlich und zeitlich absehbar ist?

**ERFORDERLICHE UNTERLAGEN**

Zur Bearbeitung des Begehrens sind folgende Unterlagen vorzulegen:

- |                                                                                                         |                                    |                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sozialpartnervereinbarung                                                      | <input type="checkbox"/> liegt bei | <input type="checkbox"/> wird nachgereicht |
| oder                                                                                                    |                                    |                                            |
| <input type="checkbox"/> Branchen- oder Rahmenvereinbarung<br>samt Vereinbarung auf betrieblicher Ebene | <input type="checkbox"/> liegt bei | <input type="checkbox"/> wird nachgereicht |

**VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG**

Die Förderungsnehmerin/der Förderungsnehmer verpflichtet sich gegenüber dem Arbeitsmarktservice,

1. den Beschäftigtenstand während des Kurzarbeitszeitraumes und des allenfalls darüber hinausgehenden zusätzlich vereinbarten Zeitraumes (Behaltefrist) aufrecht zu erhalten, es sei denn, es wurde vom Arbeitsmarktservice eine Ausnahme von der Einhaltung dieser Verpflichtung bewilligt;
2. alle übrigen Bestimmungen der zwischen den Sozialpartnern abgeschlossenen Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit und die Leistung einer Kurzarbeitsunterstützung (Sozialpartnervereinbarung) einzuhalten;

---

<sup>11</sup> Nur auszufüllen bei Begehren um Erstgewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe.

3. im Fall der Kurzarbeitsbeihilfe den von Kurzarbeit betroffenen Lehrlingen und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern für jede Ausfallstunde eine Kurzarbeitsunterstützung zu leisten, um
- bei Lehrlingen in Höhe von 100 % des bisherigen Nettoentgeltes;
  - bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit bis zu € 1.700,- 90 %<sup>12</sup> des bisherigen Nettoentgeltes;
  - bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit bis zu € 2.685,- 85 %<sup>12</sup> des bisherigen Nettoentgeltes;
  - bei einem Bruttoentgelt vor Kurzarbeit bis zu € 5.370,- 80 %<sup>12</sup> des bisherigen Nettoentgeltes;
- zu gewährleisten.

Für Einkommensanteile über € 5.370,- gebührt keine Kurzarbeitsbeihilfe seitens des Arbeitsmarktservice.

4. dem Arbeitsmarktservice bis zum 28. des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats eine vom Arbeitsmarktservice zur Verfügung gestellte Abrechnungsliste über die in die Kurzarbeit einbezogenen Lehrlinge und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern vorzulegen (über das eAMS-Konto für Unternehmen zu übermitteln);
5. dem Arbeitsmarktservice bis zum 28. des auf das Ende des Kurzarbeitszeitraumes folgenden Monats einen Durchführungsbericht vorzulegen, welcher jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchststarbeitszeitausfalles zu enthalten hat. Wurde eine über den Kurzarbeitszeitraum hinausgehende Behaltefrist vereinbart, ist zudem ein Durchführungsbericht über deren Einhaltung bis zum 28. des auf das Ende der Behaltefrist folgenden Monats vorzulegen. Die Durchführungsberichte sind vom Betriebsrat, in Ermangelung eines Betriebsrates von der zuständigen Fachgewerkschaft oder von den von Kurzarbeit betroffenen Lehrlingen und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit zu unterfertigen;
6. dem Arbeitsmarktservice alle Ereignisse, welche die Durchführung der geförderten Leistung verzögern oder unmöglich machen, oder eine Abänderung gegenüber dem Förderungsbegehren oder vereinbarten Auflagen und Bedingungen erfordern würde, unverzüglich und aus eigener Initiative anzuzeigen und seinen Mitteilungspflichten jeweils unverzüglich nachzukommen;
7. Organen oder Beauftragten des Arbeitsmarktservice, des Bundes und der EU im Rahmen ihrer Kontroll- und Prüftätigkeit Einsicht in alle mit der Förderung in Zusammenhang stehenden Unterlagen (Lohnkonten, Arbeitszeitaufzeichnungen etc.) zu gewähren, diese Unterlagen auf Aufforderung zu übermitteln und alle geforderten Auskünfte zu erteilen; die Unterlagen sind im Original zehn Jahre ab dem Ende des Jahres der Auszahlung der gesamten Förderung aufzubewahren.

Die Aufbewahrung kann auch in Form von geeigneten Bild- und Datenträgern erfolgen, wenn die vollständige, geordnete, inhaltsgleiche, urschriftgetreue und überprüfbare Wiedergabe bis zum Ablauf der Aufbewahrungsfrist jederzeit gewährleistet ist und die Förderungsnehmerin/der Förderungsnehmer auf eigene Kosten die Lesbarkeit und dauerhafte Wiedergabe gewährleistet;

8. das Arbeitsmarktservice über von anderen Stellen für denselben Zweck gewährte Förderungen umgehend zu informieren;
9. jede Abtretung, Anweisung oder Verpfändung des Anspruches aus der gewährten Förderung zu unterlassen;
10. die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen und das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF zu beachten, sowie das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 83/2005 idgF und das Diskriminierungsverbot gemäß § 7b des Behinderteneinstellungsgesetzes, BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970 idgF zu berücksichtigen;
11. dass die Offenlegung von personenbezogenen Daten natürlicher Personen (Ansprechperson im Unternehmen sowie die zur Förderung eingereichten Lehrlinge und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer) gegenüber dem Arbeitsmarktservice in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der DSGVO erfolgt und die betroffenen Personen über die Datenverarbeitung des Arbeitsmarktservice (siehe Datenschutzerklärung für Förderungsnehmerinnen und Förderungsnehmer unter [www.ams.at/datenschutz](http://www.ams.at/datenschutz)) informiert werden oder wurden.

Die Förderungsnehmerin/der Förderungsnehmer nimmt zur Kenntnis, dass

- a) geringfügig Beschäftigte im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfe nicht förderbar sind;
- b) Ausfallstunden nur für Lehrlinge und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer verrechenbar sind, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstaufschlag verbunden ist;
- c) für Zeiten, in denen der Lehrling und die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung Anspruch auf Entgeltfortzahlung (z.B. Urlaub, Konsumation von Zeitguthaben, Krankheit, Arbeitsunfall) oder Anspruch auf eine Ersatzleistung (z.B. Krankengeld, Bauarbeiter-

<sup>12</sup> annähernd.

Schlechtwetterentschädigung) hat, keine Beihilfe gewährt wird. Unterstützungsleistungen nach § 32 Epidemiegesetz (Verdienstentgang) schließen die Kurzarbeitsbeihilfe ebenfalls aus;

- d) für Sonn- und Feiertage nur dann Ausfallstunden verrechenbar sind, wenn es üblich ist, dass im Betrieb an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird und durch Kurzarbeit ein Arbeitszeitausfall eintritt;
- e) Ausfalltage, die von Urlaubstagen umschlossen sind, nicht anerkannt werden können;
- f) die Kurzarbeitsunterstützung für die Lohnsteuer als steuerpflichtiger Lohn und für sonstige Abgaben und Beihilfen auf Grund bundesgesetzlicher Vorschriften als Entgelt gelten und dass für die Kurzarbeitsunterstützung keine Kommunalsteuer zu entrichten ist;
- g) während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit richten, wenn diese höher ist als die aktuelle Beitragsgrundlage. Im Falle von Verlängerungen richten sich die Beiträge und Leistungen der Sozialversicherung nach der aktuellen Beitragsgrundlage (erste Monat der Verlängerung), sofern diese höher ist als die Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit (Erstgewährung);
- h) dem Begehren – im Falle der Erstgewährung – die Sozialpartnervereinbarung anzuschließen ist. Ist dies zum Zeitpunkt der Begehrensstellung noch nicht möglich, ist diese ehestens nachzureichen. Kann eine Sozialpartnervereinbarung in der Folge nicht vorgelegt werden, ist die Gewährung einer Beihilfe ausgeschlossen;
- i) die rechtsverbindliche Entscheidung über die begehrte Beihilfe ausschließlich in Form einer schriftlichen Mitteilung durch die zuständige AMS-Landesgeschäftsstelle erfolgt. Die in dieser Mitteilung getroffenen Regelungen einschließlich der Verpflichtungserklärung gelten als vereinbart.
- j) die Auszahlung der Beihilfe pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teil- bzw. Endabrechnung erfolgt, wobei im Fall des Überschreitens der monatlichen Abrechnungsfrist um mehr als drei Monate und der Nichtbefolgung einer darauf folgenden Mahnung, für den abzurechnenden Zeitraum keine Beihilfe gebührt;
- k) Förderungen aus anderen öffentlichen Mitteln für dieselben förderfähigen Kosten reduzieren die Kurzarbeitsbeihilfe; andere erhaltende Förderungen sind im Durchführungsbericht anzuführen;
- l) im Fall der Kurzarbeit von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, für die vom Arbeitsmarktservice eine laufende Eingliederungsbeihilfe gewährt wird, die Kurzarbeitsunterstützung in Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe nicht in die Bemessungsgrundlage der Eingliederungsbeihilfe einzubeziehen ist. In der für die Eingliederungsbeihilfe erforderlichen Arbeits- und Lohnbestätigung ist daher das monatliche Bruttoentgelt ohne die geleistete Kurzarbeitsunterstützung auszuweisen;
- m) im Fall der Kurzarbeit Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einbezogen werden, für die eine laufende Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell gewährt wird, sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen des Solidaritätsprämienmodells bereits reduzierte Arbeitszeit beziehen;
- n) im Fall der Kurzarbeit Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einbezogen werden, für die ein laufendes Altersteilzeitgeld gewährt wird, sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen des Altersteilzeitmodells bereits reduzierte Arbeitszeit beziehen;
- o) im Falle des Eintretens von Insolvenz (Eröffnung des Konkurs- oder Sanierungsverfahrens) während eines laufenden Kurzarbeitszeitraumes die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe vorzeitig beendet wird;
- p) dass die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe grundsätzlich binnen 90 Tagen ab Vorlage eines ordnungsgemäßen und vollständigen Verwendungsnachweises erfolgt. Sollte die Auszahlung innerhalb der genannten Frist auf Grund der besonderen Lage (COVID-19) nicht möglich sein, verzichtet die Förderungsnehmerin/der Förderungsnehmer auf Verzugszinsen;
- q) für Streitigkeiten aus dem durch die Förderung begründeten Rechtsverhältnis als ausschließlicher Gerichtsstand das zuständige Gericht der jeweiligen Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice gilt. Es ist ausschließlich österreichisches Recht anwendbar;
- r) die Begehrenseinbringung im Original zu erfolgen hat. Die Einbringung kann per eAMS-Konto, per E-Mail mit qualifizierter elektronischer Signatur, postalisch oder persönlich erfolgen. Eine Übermittlung per E-Mail ohne qualifizierte Signatur oder Fax ist ebenfalls möglich. In diesen Fällen ist aber in der Folge das Original zu übermitteln;
- s) das Arbeitsmarktservice in Zusammenhang mit der Förderungsanbahnung und -abwicklung personenbezogene Daten verarbeitet. Weiterführende Informationen zur Datenverarbeitung durch das Arbeitsmarktservice finden sich in der Datenschutzerklärung für Förderungsnehmerinnen und Förderungsnehmer unter [www.ams.at/datenschutz](http://www.ams.at/datenschutz).



## Einstellung und Rückzahlung der Förderung

Die Förderungsnehmerin/der Förderungsnehmer hat – unter Vorbehalt der Geltendmachung weitergehender gesetzlicher Ansprüche – die Förderung über Aufforderung des Arbeitsmarktservice ganz oder teilweise zurückzuerstatten, wobei der Anspruch auf zugesicherte und noch nicht ausbezahlte Förderungsmittel erlischt, wenn insbesondere

1. die in der Fördermitteilung einschließlich der in dieser Verpflichtungserklärung festgelegten Bestimmungen nicht eingehalten werden;
2. Organe oder Beauftragte des Arbeitsmarktservice, des Bundes oder der EU über wesentliche Umstände unrichtig oder unvollständig unterrichtet worden sind;
3. von Organen der EU die Aussetzung und/oder Rückforderung verlangt wird;
4. wenn eine Rückerstattungsverpflichtung gemäß § 30b Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) vorliegt.

Bei vorsätzlich bzw. grob fahrlässig gemachten unwahren Angaben oder Verschweigen maßgeblicher Tatsachen ist mit zusätzlichen strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

Trifft die Förderungsnehmerin/den Förderungsnehmer am Eintritt eines Rückforderungsgrundes ein Verschulden, so steht dem Arbeitsmarktservice das Recht zu, eine Verzinsung des Rückzahlungsbetrages in der Höhe von 4% p.a. ab dem Tag der Auszahlung der Förderung unter Anwendung der Zinseszinsmethode vorzunehmen.

Für den Fall des Verzuges bei der Rückzahlung der Förderung gelten die gesetzlichen Verzugszinsen gemäß § 456 UGB.

Die Förderungswerberin/der Förderungswerber erklärt mit ihrer/seiner Unterschrift, dass

- alle Angaben richtig und vollständig sind;
- die Verpflichtungserklärung vollinhaltlich anerkannt wird.  
Im Falle der Gewährung der Förderung gilt diese als vereinbart.

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift der Förderungswerberin/  
des Förderungswerbers  
(Bitte den Namen auch in Blockbuchstaben anführen.)