**KURZARBEIT**

WKO-ÖGB

 für alle Kurzarbeitsanträge ab 1.10.2023

**SOZIALPARTNERVEREINBARUNG und**

**BETRIEBSVEREINBARUNG**

abgeschlossen zwischen

der Wirtschaftskammer bzw dem
zuständigen Arbeitgeberverband

……………..……………………………………………………

und dem Österreichischen
Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft ……………..……………………………………………………

sowie der Gewerkschaft ……………..……………………………………………………

über die Einführung von Kurzarbeit.

Gleichzeitig ist diese Vereinbarung eine

**Betriebsvereinbarung/Vereinbarung**

über Begleitmaßnahmen während der Kurzarbeit insbesondere gemäß § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG (Betriebsvereinbarung über vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit und eine damit verbundene Bruttogarantie) und § 881 ABGB (Verträge zu Gunsten Dritter) abgeschlossen zwischen

der Firma …………………………………………………………………...

in ………………………………………………………………..

*(Ausfüllhilfe: hier sind Name und Anschrift des Unternehmens
einzutragen**;* ***hellgrau unterlegte Felder sind Pflichtfelder****)*

und dem

[ ]  Arbeiterbetriebsrat [ ]  Angestelltenbetriebsrat

[ ]  Betriebsausschuss [ ]  Zentralbetriebsrat

sowie der oben genannten kollektivvertragsfähigen Körperschaften des/der Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:innen. *(Ausfüllhilfe: die Art des Belegschaftsorgans auswählen.)*

**ACHTUNG:**

**Unternehmen haben VOR Begehrensstellung ihre Absicht, in Kurzarbeit zu gehen, über das eAMS-Konto anzuzeigen und einen vom AMS organisierten Beratungstermin mit AMS, Gewerkschaft und Wirtschaftskammer (bzw dem zuständigen Arbeitgeberverband) zu absolvieren.**

 **Werden in betroffenen Betrieben überlassene Arbeitskräfte beschäftigt, sollen auch die Überlasser:innen in das Verfahren einbezogen werden, damit sie, wenn nötig, selbst zeitgerecht Kurzarbeitsbeihilfe beantragen können.**

**I. GELTUNGSBEREICH**

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich für: …………………………………………..………………………..…………………….

*(Ausfüllhilfe: Hier sind Name und Anschrift des Arbeitgebers / der Arbeitgeber:in einzutragen.)*

1. sämtliche Betriebe des oben genannten Arbeitgebers/der oben genannten Arbeitgeber:in

*(Ausfüllhilfe: Wenn das ganze Unternehmen erfasst sein soll, sind lit b und c frei zu lassen.)*

1. den folgenden Betrieb bzw folgende Betriebe:

………….…………………………..………………………..…………………….

*(Ausfüllhilfe: Wenn ein oder mehrere Betriebe (iSd § 34 ArbVG), aber nicht das ganze Unternehmen erfasst sein sollen, sind hier die Betriebe einzutragen und lit a und c frei zu lassen.)*

1. folgenden Betriebsteil bzw folgende Betriebsteile
(vgl Abschnitt III Punkt 1)):

….…………………………..………………………..…………………….

*(Ausfüllhilfe: Wenn kein ganzer Betrieb, sondern nur Betriebsteile erfasst sein sollen, sind die Betriebsteile hier einzutragen und lit a und b frei zu lassen.)*

Nur von Arbeitskräfte-überlasser:innen auszufüllen:

Beschäftiger:in: ….………………………………..………………………..…………………….

*(Ausfüllhilfe für Arbeitskräfteüberlasser:innen: Wenn überlassene Arbeitskräfte (Leiharbeitnehmer: innen) im Beschäftigerbetrieb ebenfalls in die Kurzarbeit einbezogen werden, sind hier* ***Name und Anschrift der/des Beschäftiger:in*** *einzutragen.)*

2. persönlich für: die Arbeitnehmer:innen des im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betrieb(steil)es.

Mit der Ausbildung von Lehrlingen beauftragte Arbeitnehmer:innen dürfen nur insoweit einbezogen werden, als die Aufsicht und Qualität der Ausbildung nicht darunter leidet.

Mitglieder des geschäftsführenden Organs (zB Geschäftsführer:innen) sind nur erfasst, wenn sie ASVG-versichert sind.

Geringfügig Beschäftigte und Lehrlinge können nicht in die Kurzarbeit einbezogen werden.

Folgende Familienangehörige des Arbeitgebers bzw. dessen nicht förderbaren geschäftsführenden Organs (zB Geschäftsführer:in) sind nicht von der Sozialpartnervereinbarung erfasst:
Ehepartner:innen, Lebensgefährt:innen, eingetragene Partner:innen, Kinder, Eltern, Geschwister, Enkelkinder, Großeltern, Schwägerinnen\_Schwager, Stiefkinder, Stiefeltern, Adoptivkinder und Adoptiveltern.

**OPTIONAL:**

Es werden jedoch folgende Gruppen **nicht** in die Kurzarbeit einbezogen:

*(Ausfüllhilfe: Die unter „OPTIONAL“ genannten Gruppen können bei Bedarf von der Kurzarbeit ausgenommen werden. In diesem Fall sind die entsprechenden Kästchen auszuwählen. Soll die Kurzarbeit jedoch für diese Gruppen ebenso gelten, sind die Kästchen NICHT auszuwählen!)*

[ ]  teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer:innen mit weniger als 40% Beschäftigungsausmaß

*(gegebenenfalls auswählen)*

[ ]  Arbeitnehmer:innen in Altersteilzeit

*(gegebenenfalls auswählen)*

[ ]  gekündigte Arbeitnehmer:innen

*(gegebenenfalls auswählen; die Einbeziehung in die Kurzarbeit ist möglich, wenn die Kündigungsfrist nach Ende der Behaltefrist – siehe Abschnitt III – endet)*

[ ]  beim AMS gemäß § 45a AMFG (Frühwarnsystem) angemeldete Arbeitnehmer:innen, sofern die Sozialpartner die Beilage 1 unterschrieben haben

[ ]  Arbeitnehmer:innen mit befristeten Verträgen

*(gegebenenfalls auswählen)*

[ ]  Geschäftsführer:innen und Mitglieder des geschäftsführenden Organs, selbst wenn sie ASVG-versichert sind

*(gegebenenfalls auswählen)*

**Beschäftigtenstand**

Zahl der Beschäftigten im Betrieb bzw Betriebsteil (Abschnitt III Punkt 1) unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes (Abschnitt I Punkt 3):

1. Arbeiter:innen: ……………………

davon von Kurzarbeit betroffen: ……………………

1. Angestellte: ……………………

davon von Kurzarbeit betroffen: ……………………

1. freie Dienstnehmer:innen: ……………………

davon von Kurzarbeit betroffen: ……………………

1. (Für Beschäftigerbetriebe:)

eingesetzte überlassene Arbeitskräfte: ……………………

davon von Kurzarbeit betroffen: ……………………

*Ausfüllhilfe zum Beschäftigtenstand – Varianten:*

***1. Betrieb ohne überlassene Arbeitskräfte:***

*Beim Beschäftigtenstand ist jeweils in der ersten Zeile die Zahl aller im Betrieb bzw Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmer:innen (getrennt nach Arbeiter:innen, Angestellten und freien Dienstnehmer:innen) einzutragen, und zwar unabhängig davon, ob sie in die Kurzarbeit einbezogen werden. In der zweiten Zeile ist jeweils nur die Zahl der von Kurzarbeit Betroffenen (wiederum getrennt nach Arbeiter:innen, Angestellten und freien Dienstnehmer:innen) einzutragen. Bei lit d ist in beiden Feldern die Zahl Null einzutragen.*

***2. Betrieb (Beschäftiger:in) mit überlassenen Arbeitskräften:***

*Betrieb ist mit Stammpersonal und Leiharbeitskräften in Kurzarbeit
Beim Beschäftigtenstand sind in lit a bis c die überlassenen Arbeitskräfte nicht zu berücksichtigen, in lit d sind die überlassenen Arbeitskräfte gesondert einzutragen.*

***3. Überlasserbetrieb:***

*Nur die an einen bestimmten Betrieb bzw Betriebsteil überlassenen Arbeitskräfte sind in Kurzarbeit (Leiharbeitskräfte ohne Verwaltungspersonal):
Beim Beschäftigtenstand ist in lit a bis c jeweils in der ersten Zeile die Zahl der im Beschäftigerbetrieb von der Kurzarbeit erfassten überlassenen Arbeitskräfte einzusetzen, in der zweiten Zeile ist jeweils nur die Zahl der von Kurzarbeit Betroffenen (wiederum getrennt nach Arbeiter:innen, Angestellten, und freien Dienstnehmer:innen) einzutragen. (bei lit d im Regelfall beide Felder leer lassen).*

3. zeitlich: für die Dauer

 von …………………………………………………………………...

*(Ausfüllhilfe: Hier ist das Beginndatum einzutragen;*

*Bei Arbeitskräfteüberlassung ist in der Regel derselbe Zeitpunkt wie für den Beschäftigerbetrieb einzutragen.)*

 bis …………………………………………………………………...

Achtung: Die Kurzarbeit kann höchstens für die Dauer von 6 Monaten beantragt werden.

Hinweis: Wenn Kurzarbeit beim AMS für maximal 3 Monate geltend gemacht wird, kann die Prüfung entfallen, ob es gleichwertige offene Stellen in der Region gibt, bzw. entfällt bei Arbeitskräfteüberlassungsbetrieben die Prüfung, ob eine Möglichkeit der Überlassung an andere Beschäftigerbetriebe oder eine sonstige anderweitige Verwendung besteht.

Innerhalb des vereinbarten Zeitraumes kann der/die Arbeitgeber:in den Beginn der Kurzarbeit später festsetzen oder die Kurzarbeit früher beenden. Er/Sie hat dies den PartnerInnen dieser Vereinbarung und dem Arbeitsmarktservice schriftlich unverzüglich anzuzeigen. Diese Mitteilung muss von dem/der jeweiligen Vorsitzenden des Betriebsrates mitgefertigt sein.

Bei Eröffnung eines Insolvenzverfahrens bzw. wenn während einer laufenden Förderzusage die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe seitens des AMS beendet wird, endet die Kurzarbeit.

**II.VERKÜRZUNG DER ARBEITSZEIT**

Die unmittelbar vor Beginn der Kurzarbeit geltende Normalarbeitszeit wird während der Dauer der Kurzarbeit im Durchschnitt um …. Prozent gekürzt. Durch die Verkürzung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ergibt sich am Beispiel einer **Vollzeitarbeitskraft**:

bei einer ursprünglichen Arbeitszeit von: …. Stunden …. Minuten

und einer Reduktion um: …. Stunden …. Minuten

eine DURCHSCHNITTLICHE
Arbeitszeit während der Dauer
Kurzarbeit: …. Stunden …. Minuten

Die gekürzte Normalarbeitszeit muss im Durchschnitt (bezogen auf die Dauer der Kurzarbeit und die jeweilige Arbeitnehmer:in) zwischen 10% und 90% vor Beginn der Kurzarbeit gültigen Normalarbeitszeit liegen.

*WICHTIG:* ***Die Arbeitszeit kann für einige Wochen auch auf Null reduziert werden****! Aus beihilfenrechtlicher Sicht ist nur erforderlich, dass die Arbeitszeit im Gesamtdurchschnitt der im Begehren beantragten Reduktion entspricht und die Arbeitszeit überdies sowohl im Gesamtdurchschnitt als auch bezogen auf die einzelnen Arbeitnehmer:innen mindestens 10% beträgt.*

Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für einzelne Arbeitnehmer:innen unterschiedlich festgelegt oder vereinbart werden.

Die Arbeitszeit der in die Kurzarbeit einbezogenen ………….. *(Ausfüllhilfe: Hier ist die Zahl der Teilzeitarbeitskräfte einzutragen)* Teilzeit-Beschäftigten wird im selben Prozentausmaß gekürzt wie die der vergleichbaren Vollzeit-Beschäftigten.

Davon unberührt bleiben jedoch flexible Arbeitszeitmodelle. Diese bleiben daher unverändert oder entsprechend angepasst an die Kurzarbeit aufrecht. Hierbei sind jedoch kurzarbeitsbedingte Auswirkungen zu neutralisieren. Das bedeutet, dass zB Zeiten, für die Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird, am Zeitkonto zu keiner Zeitschuld führen dürfen.

Die Lage der reduzierten Normalarbeitszeit ist auch während der Dauer der Kurz­arbeit nach der für die Arbeitnehmer:in anzuwendenden Rechtsgrundlage (zB Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung) festzulegen oder zu vereinbaren.

Eine Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig.

Der/Die Arbeitgeber:in kann Arbeitsleistungen über das in Abschnitt II vereinbarte verkürzte Arbeitszeitausmaß hinaus einseitig anordnen, wenn

1. Lage und Dauer der/dem Arbeitnehmer:in ehestmöglich, spätestens aber drei Tage im Vorhinein mitgeteilt werden,

2. keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin dieser geänderten Einteilung entgegenstehen

3. und diese Arbeitszeit in der vor Kurzarbeit vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit liegt.

Von Z 1 kann bei kurzfristig entstehendem erhöhtem Arbeitsbedarf abgesehen werden.

*Hinweis für flexible Arbeitszeitmodelle während der Kurzarbeit:
Aufgrund der Komplexität flexibler Arbeitszeitmodelle und des Zusammenspiels zwischen diesen und der Kurzarbeit muss jedes Unternehmen eine Handhabe finden, welche 1.) für diesen befristeten Zeitraum administrierbar ist und 2.) die Arbeitszeitreduktion (dem AMS verrechenbare Ausfallsstunden) nachweisbar macht.*

**Raum für weitere Erläuterungen:**

*(Ausfüllhilfe: zB nähere Bezeichnung des Geltungsbereichs oder der Lage der Arbeitszeit)*

……………………………………………………………………………………..….………..

Während des Zeitraumes, für den Kurzarbeit vereinbart wurde, ist die Leistung von Überstunden ausschließlich in folgenden Bereichen zulässig:

…………………………………………………………………………………………………….

*(Ausfüllhilfe: Grundsätzlich ist die Leistung von Überstunden während der Kurzarbeit nicht zulässig. Es kann jedoch vereinbart werden, dass [zB in einzelnen Bereichen mit kritischer Infrastruktur] doch Überstunden erlaubt sind. Diese Bereiche sind hier einzutragen.)*

**III. AUFRECHTERHALTUNG DES BESCHÄFTIGTENSTANDES**

1. Während der Kurzarbeit (Behaltepflicht)

Der/Die Arbeitgeber:in ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, der unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes (Abschnitt I Punkt 3) bestanden hat, sofern nicht bereits vorher festgelegte Änderungen, welche gemäß Punkt 3 zulässig sind, berücksichtigt werden (Behaltepflicht).

An die Stelle des Betriebes treten folgende fachlich und organisatorisch abgegrenzte Betriebsteile (zB einzelne Betriebsstandorte oder einzelne Kollektivvertragsbereiche):

..…………………………………………………………………………….………..…………

(*Ausfüllhilfe:* *Falls sich die Kurzarbeitsvereinbarung nicht auf das ganze Unternehmen oder den
gesamten Betrieb bezieht, sind hier nochmals die Betriebsteile – wie in Abschnitt I – einzutragen.
Anderenfalls ist hier nichts einzutragen.)*

2. Nach der Kurzarbeit (Behaltefrist)

Die Dauer der Behaltepflicht nach Ende der Kurzarbeit beträgt einen Monat.

Variante:

Da besondere Verhältnisse vorliegen, wird abweichend von der einmonatigen Behaltefrist vereinbart:

.......................................................................................................................................

*(Ausfüllhilfe: Nur falls besondere Gründe vorliegen, kann die Behaltefrist verkürzt oder verlängert werden. Hier sind/ist in diesem Fall die davon abweichende Behaltefrist einzutragen.)*

Die Behaltepflicht nach Kurzarbeit bezieht sich nur auf die Arbeitnehmer:innen, die von Kurzarbeit betroffen waren.

Wenn sich nach Abschluss der Sozialpartnervereinbarung die Verhältnisse wesent­lich verschlechtern, kann die Behaltefrist mit Zustimmung der Gewerkschaft verkürzt werden oder entfallen. Die vorherige Zustimmung der regionalen Geschäftsstelle -nach Anhörung des Regionalbeirates- ist erforderlich.

3. Gemeinsame Bestimmungen

Arbeitgeberkündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden. Davon ausgenommen sind jedoch Kündigungen in den unten angeführten Fällen.

Folgende Beendigungen während der Kurzarbeit bzw innerhalb der Behaltefrist lösen **keine** Auffüllverpflichtung aus:

* vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfrist in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fällt,
* Beendigungen, die vor Beginn dieser Kurzarbeitsvereinbarung (Abschnitt I Punkt 3) zum Frühwarnsystem angemeldet worden sind, sofern die Sozialpartner die Beilage 1 unterschrieben haben und die davon Betroffenen nicht in diese Kurzarbeitsvereinbarung einbezogen sind (Abschnitt I Punkt 2),
* Zeitablauf eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fällt,
* Kündigung durch den/die Arbeitnehmer:in,
* berechtigte Entlassung und unberechtigter Austritt,
* einvernehmliche Auflösung, wenn der/die Arbeitnehmer:in vor Abgabe der Willenserklärung vom Betriebsrat über die Folgen der Auflösung beraten wurde,
* Beendigung in Folge des Todes des/der Arbeitnehmer:in,
* Beendigung aufgrund eines Pensionsanspruches, unabhängig von der Beendigungsart,
* Auflösung während der Probezeit,
* Kündigung durch den/die Arbeitgeber:in zum Zweck der Verringerung des Beschäftigtenstandes, wenn der Fortbestand des Unternehmens bzw Betriebs­standortes in hohem Maß gefährdet ist, sofern zuvor die Zustimmung der regionalen Geschäftsstelle -nach Anhörung des Regionalbeirates- eingeholt wurde und der Betriebsrat innerhalb von 7 Tagen zustimmt hat. Diese Verständigung ist jedoch nicht im Sinne des § 105 ArbVG (Verständigung des Betriebsrates über den beabsichtigten Ausspruch der Kündigung) zu werten.

Folgende Beendigungen während der Kurzarbeit bzw innerhalb der Behaltefrist **führen** zu einer Auffüllverpflichtung:

* Kündigung durch den/die Arbeitgeber:in aus personenbezogenen Gründen, wenn die Kündigung während der Kurzarbeit oder vor Ablauf der Behaltefrist ausge­sprochen wird,
* unberechtigte Entlassung oder berechtigter vorzeitiger Austritt,
* einvernehmliche Auflösung ohne vorherige Beratung des Betriebsrates über die Folgen der Auflösung.

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigtenstandes aufgrund der üblichen betrieblichen Fluktuation ist unerheblich. Wird das Arbeitsverhältnis in einer Art beendet, die eine Auffüllverpflichtung auslöst, steht dem/der Arbeitgeber:in eine angemessene Zeit zur Personalsuche zur Verfügung. Die Glaubhaftmachung von Suchaktivitäten ist ausreichend (beispielsweise Vorlage Stellenausschreibung, Nachweis der Meldung freier Stellen an das AMS).

4. Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften

Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz weiterer überlassener Arbeitnehmer:innen (Leiharbeitskräfte) oder die einschlägige Beschäftigung auf Grundlage eines Werkvertrages untersagt, es sei denn, es wird darüber das Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat hergestellt.

(Für Beschäftigerbetriebe:)
Zahl der zum Zeitpunkt des Beginns der Kurzarbeit beschäftigten Leiharbeitskräfte:

..………………………………………………………………………………………………

**IV. ENTGELTANSPRUCH WÄHREND KURZARBEIT**

1. Ersatzrate

Hinsichtlich der Bezahlung wird auf den Kalendermonat abgestellt.

Primär erhält der/die Arbeitnehmer:in während der Dauer der Kurzarbeit unabhängig von der Anzahl der monatlich tatsächlich geleisteten Stunden 88% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Bruttoentgelt.

Bei Wechsel eines Lehrlings in ein Dienstverhältnis nach Ende der Lehrzeit während der Weiterbeschäftigungszeit gemäß § 18 BAG und Einbeziehung in die Kurzarbeit gebührt die Bruttoersatzrate von 88% auf der Basis des ohne Kurzarbeit zustehenden Entgeltes.

2. Bemessungsgrundlage

Die Bemessungsgrundlage ist der Gesamtdurchschnitt des Bruttoentgelts der letzten 3[[1]](#footnote-2) Kalendermonate vor Kurzarbeit insbesondere inkl. Zulagen und Zuschläge für Arbeiten während der Normalarbeitszeit (§ 49 ASVG), exklusive eines weiter in Anspruch genommenen Sachbezugs.

Nicht in den Gesamtdurchschnitt einzubeziehen sind insbesondere

* die einmalige Auszahlung von Zeitguthaben aus mehrmonatigen Durchrechnungszeiträumen
* Überstundenentgelte (Grundlohn und Zuschläge),
* jegliche Aufwandsentschädigungen und Reisekostenersatze (Tages- und Nächtigungsgelder sowie KM-Gelder)
* kollektivvertraglich oder einzelvertraglich vereinbarte Sonderzahlungen (UZ, WR) und sonstige einmalige Bezüge
* Einmalzahlungen, Einmalprämien,
* Arbeitnehmergewinn- bzw. Umsatzbeteiligungen.

Davon abweichend sind insbesondere folgende Entgeltbestandteile in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen:

* bei Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufene Überstundenpauschalen,
* unwiderrufliche Überstundenpauschalen und
* Anteile von All inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind.

Sind weniger als 3 vollentlohnte Kalendermonate als Bemessungsgrundlage vorhanden, so werden nur diese verringerten Zeiträume, jedoch mindestens 1 Kalendermonat, herangezogen.

Bemessungsgrundlage bei wechselnder Normalarbeitszeit:

1. Bei Änderungen des vereinbarten Ausmaßes der Normalarbeitszeit innerhalb von 30 Tagen vor Beginn der Kurzarbeit, ist die Bemessungsgrundlage (siehe unten Punkt 3) auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während dieser 30 Tage zu berechnen, soweit nicht die nachfolgenden Bestimmungen Abweichungen vorsehen.

b. Abweichend von Pkt. a, ist bei Änderungen des vereinbarten Ausmaßes der Normalarbeitszeit innerhalb von 30 Tagen vor Beginn der Kurzarbeit und/oder während der Kurzarbeit die Bemessungsgrundlage mangels günstigerer Vereinbarung auf Basis des aktuellen Ausmaßes der Normalarbeitszeit neu zu berechnen, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

* Es handelt sich um eine Änderung des vereinbarten Ausmaßes der Normal­arbeitszeit aufgrund von Bildungs-, Pflege-, Alters-, Wiedereingliederungsteilzeit, Teilzeiten nach § 14 AVRAG oder vereinbarter Elternteilzeit (§ 15i MSchG, § 8a VKG) oder
* auf die Änderung(en) besteht ein Rechtsanspruch, der auf Gesetz (zB Elternteilzeit gemäß § 15h MSchG, 8 VKG, Sterbebegleitung gemäß § 14a AVRAG, Begleitung von schwersterkrankten Kindern gemäß § 14b AVRAG) oder auf einer Norm der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung etc) beruht, oder
* die Änderung(en) wurden spätestens 31Tage vor Beginn der Kurzarbeit vereinbart.

Fälle ohne oder mit verringertem Entgeltanspruch:
Für Arbeitnehmer:innen, die während der letzten drei Monate vor Beginn der Kurzarbeit keinen Entgeltanspruch (zB wegen Karenz) oder einen verringerten Entgeltanspruch (zB wegen halber Entgeltfortzahlung im Krankenstand) haben, ist die Bruttoersatzrate auf der Grundlage des fiktiven Entgeltes zu berechnen. Es besteht in diesen Fällen jedoch auch während der Kurzarbeit nur dann ein Entgeltanspruch, wenn ein solcher auch ohne Kurzarbeitsvereinbarung bestanden hätte (zB bei Wiedereinstieg nach Karenz/Krankenstand oder neuem Entgeltfortzahlungs­anspruch).

*Hinweis: Laut der aktuellen AMS-Bundesrichtlinie wird für Entgeltbestandteile über der Höchstbeitragsgrundlage vom AMS keine Kurzarbeitsbeihilfe an den/die Arbeitgeber:in gezahlt.*

3. Erhöhung der Bemessungsgrundlage (Entgeltdynamik)

* Mangels einer abweichenden Regelung im jeweiligen Kollektivvertrag oder in einer sonstigen vergleichbaren Entgeltregelung allgemeiner Art (wie insbesondere Mindestlohntarif, Satzung, Vertragsschablone etc) ist die Bemessungsgrundlage (Punkt IV, 2) in jenem Ausmaß zu erhöhen, um das die Mindestlöhne bzw -gehälter zu erhöhen sind.
* Die Bemessungsgrundlage ist auch um allfällige
* kollektivvertragliche Vorrückungen, Biennien und dergleichen,
* kollektivvertragliche Erhöhungen aufgrund einer Umstufung

zu erhöhen.

* Einmalzahlungen gebühren in voller Höhe, sofern nichts anderes geregelt ist.
* Die Bemessungsgrundlage ist in jenem Ausmaß zu erhöhen, wie der Lohn bzw das Gehalt ohne Kurzarbeit zu erhöhen wäre.

*Beispiel:*

*Mindestlohn vor Kurzarbeit laut Kollektivvertrag € 2.200
Lohn vor Kurzarbeit € 2.300,-
keine kollektivvertragliche Erhöhung der Ist-Löhne; Erhöhung des Mindestlohns auf € 2.350,-
⇒ Die Bemessungsgrundlage ist daher um € 50,- auf € 2.350,- zu erhöhen.*

*Variante: Verdient der Arbeitnehmer vor Kurzarbeit € 2.400,-, ist die Bemessungsgrundlage nicht zu erhöhen.*

4. Subsidiäre Entlohnung der tatsächlich geleisteten Stunden

Sobald das arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttoentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ist als das Bruttoentgelt auf Basis der Bruttoersatzrate (Punkt 1), gebührt in diesem Monat das Bruttoentgelt für die geleistete Arbeitszeit.

Dabei ist bei der Verteilung der Normalarbeitszeit weiterhin auf die anzuwendenden Bestimmungen (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung etc) Bedacht zu nehmen.

*Hinweis: Da der Arbeitgeber verpflichtet ist, den/der Arbeitnehmer:innen den vom AMS erhaltenen Beihilfenteilbetrag für die Kurzarbeitsunterstützung weiterzugeben und dieser Teilbetrag der Beihilfe auch bei der Frage, ob eine subsidiäre Entlohnung gebührt, mitzuberücksichtigen ist, wird in der Regel die subsidiäre Entlohnung bereits durch die Weitergabe des Teilbetrags bezahlt sein.*

5. Sozialversicherungsbeiträge

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeitsperiode zu leisten. Erhöhungen der SV-Beitragsgrundlage mit dem ersten Tag der Kurzarbeit (etwa Biennalsprung, zeitgleich mit Beginn der Kurzarbeit) sind bei der Festlegung der SV-Beitragsgrundlage jedenfalls zu berücksichtigen.

*Hinweis: Zu beachten ist der gemäß § 37b Abs. 5 AMSG vorgeschriebene Günstigkeitsvergleich zwischen der Beitragsgrundlage aus dem Kalendermonat vor Beginn der Kurzarbeit und der fiktiven SV-Beitragsgrundlage, die man hätte, wenn keine Kurzarbeit vorläge. Wenn diese fiktive Beitragsgrundlage höher ist (etwa im Fall einer Entgelterhöhung während Kurzarbeit), ist nach Ansicht der ÖGK diese ab dem Beginn einer Kurzarbeitsverlängerung heranzuziehen.*

6. Freiwillige Trinkgeldersatz-Option

Gilt für folgende Branchen: ÖNACE 2008 Klassifikationen 55 Beherbergung, 56 Gaststätten, 86.90-9 sonstiges Gesundheitswesen, 96.02 Frisör- und Kosmetiksalons, 96.04-1 Schlankheits- und Massagezentren und 96.09 Erbringung von sonstigen Dienstleistungen.

Für die Dauer der Kurzarbeit wird die Bemessungsgrundlage gegenüber dem AMS, die dieser Kurzarbeitsvereinbarung zugrunde liegt, um 5% angehoben; etwaige Erhöhungen gemäß Punkt 2 (zB wechselnde Normalarbeitszeit) oder gemäß Punkt 3 (zB KV-Erhöhungen) werden dabei eingerechnet (auch Erhöhungen aus vorangegangenen Kurzarbeitsphasen ohne Unterbrechung für mindestens einen vollen Kalendermonat. Diese Erhöhung kann für jeden Monat bis zum Ablauf des Vormonats gegenüber dem Betriebsrat widerrufen werden. Es leiten sich daraus keine darüberhinausgehenden Ansprüche insbesondere auch für die Zeit nach Kurzarbeit ab.

[ ]  **OPTION wird in Anspruch genommen**

*Hinweis: Erhöhungen von bis zu 5% der Bemessungsgrundlage werden vom AMS akzeptiert. Sie führen zu einer entsprechend höheren Kurzarbeitsbeihilfe für die Ausfallstunden und zu einem entsprechend höheren Bruttoentgelt für Arbeitnehmer:innen. Die optionale außertourliche Erhöhung zum Trinkgeldersatz erhöht die SV-Beitragsgrundlage nicht.*

*Beispiel: Eine Arbeitnehmer:in verdient vor der Kurzarbeit € 2.000,-- brutto. Wird die Option gezogen, sind die € 2.000,-- um 5% auf € 2.100,-- zu erhöhen.*

*Achtung:* *Allfällige Erhöhungen der Bemessungsgrundlage während der Kurzarbeit verringern die Möglichkeit der 5%-Erhöhung der Beihilfe entsprechend (zB KV-Erhöhung um 1,5% - Erhöhung nur noch um 3,5% möglich).*

**V. AUS-,FORT- UND WEITERBILDUNG**

Arbeitnehmer:innen sind verpflichtet, eine von dem/der Arbeitgeber:in angebotene Aus-, Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung (Bildungsveranstaltung) unter den nachfolgenden Bedingungen zu absolvieren. § 94 ArbVG ist zu beachten. Angeordnete Bildungszeiten gelten grundsätzlich als Arbeitszeit Die Grundzüge des Ausbildungskonzepts sind in der Sozialpartnervereinbarung festzulegen (Beilage 2).

Hinweis: Wenn im Zeitpunkt des Abschlusses der Sozialpartnervereinbarung die Frage der Aus- und Weiterbildung noch offen ist, besteht die Möglichkeit, das Konzept (Beilage 2) im Laufe der Kurzarbeit zu erstellen und beim AMS im Wege eines Änderungsbegehrens vor Beginn der Qualifizierung einzureichen.

1. Ausmaß

Die Verpflichtung besteht im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

2. Lage

Die Bildungsmaßnahme soll während der ursprünglich vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit während der Ausfallstunden stattfinden. Ist dies aufgrund der Art der Bildungsmaßnahme bzw der ursprünglichen Lage der Normalarbeitszeit nicht möglich, ist der/die Arbeitgeber:in berechtigt, entsprechend den Grundsätzen des § 19c AZG die Lage der Bildungsmaßnahme zu bestimmen.

3. Entgelt

Bildungszeiten bis zur Bruttoersatzrate gemäß Abschnitt IV Punkt 1 sind durch diese abgedeckt. Darüberhinausgehende Bildungszeiten sind zusätzlich zu vergüten. Ebenso ist der Beihilfenteilbetrag für die Kurzarbeitsunterstützung und die Qualifizierungsunterstützung, der gemeinsam mit dem Entgelt für die geleistete Arbeitszeit (inkl. Bildungszeit) die Bruttoersatzrate übersteigt, den Arbeitnehmer:innen weiterzugeben. Lernzeiten gelten soweit als Bildungszeit, als diese ausdrücklich im Kursplan, Lehrplan etc ausgewiesen sind.

4. Ausnahmebestimmung zur Durchrechnung des Entgelts

Von Punkt 3. unberührt bleibt jedoch die Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle.

Wo solche nicht vereinbart wurden, kann Bildungszeit über den Zeitraum der Kurzarbeitsperiode durchgerechnet werden, wenn

* eine diesbezügliche Vereinbarung vorliegt und
* der/die Arbeitnehmer:in während der Dauer der Bildungsmaßnahme zur Gänze von sonstigen Arbeitsleistungen freigestellt wird.

In einzelnen Wochen darf die Bildungszeit 100% der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit nicht überschreiten.

*Beispiel:*

*6 Monate Kurzarbeit;
im August 100% Ausbildung bei voller Freistellung;
im Juli sowie ab Anfang September bis Ende Dezember jeweils 60% Arbeitsleistung.*

*Dies ergibt durchschnittlich 50% förderbare Ausfallstunden pro Monat
([1 Monat x 100% + 5 Monate x 40%] : 6 Monate).*

*Die monatliche Bezahlung erfolgt daher in der Höhe der Bruttoersatzrate, weil die durchschnittliche Arbeitszeit 67% beträgt
([1 Monat x 100% + 5 Monate x 60%]: 6 Monate).*

*Hinweis: Bildungszeiten* *in den Ausfallstunden sind förderbar. Sie werden auf die erforderliche Mindestarbeitszeit (10%) nicht angerechnet.*

5. Unterbrechungen und/oder vorzeitige Beendigung der Bildungsmaßnahme

Der/Die Arbeitgeber:in hat das Recht, eine Unterbrechung und/oder einen vorzeitigen Abbruch der Bildungsmaßnahme anzuordnen.

Der/Die Arbeitgeber:in kann Arbeitsleistungen in diesen Fällen abweichend von den geplanten Bildungszeiten einseitig anordnen, wenn

a. Lage und Dauer der/dem Arbeitnehmer:in ehestmöglich, spätestens aber drei Tage im Vorhinein mitgeteilt werden,

b. keine berücksichtigungswürdigen Interessen (zB auch durch erhebliche Orts­veränderungen) des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmer:in dieser geänderten Einteilung entgegenstehen

c. und diese Arbeitszeit in der vor Kurzarbeit vereinbarten Lage der Normalarbeits­zeit liegt.

Von lit. a kann bei kurzfristig entstehendem erhöhtem Arbeitsbedarf abgesehen werden.

Macht der/die Arbeitgeber:in von seinem/ihrem Recht auf Unterbrechung(en) bzw vorzeitigen Abbruch Gebrauch, trägt der/der Arbeitgeber:in den Aufwand (zB Kursabsage, Unterkunftskosten).

Darüber hinaus hat der/die Arbeitnehmer:in das Recht, spätestens binnen 18 Monaten ab diesem Zeitpunkt die Bildungsmaßnahme in der Normalarbeitszeit nachzuholen und die dafür notwendige Zeit vom Dienst unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt zu werden. Wenn dies nicht möglich ist, kann der/die Arbeitnehmer:in die Maßnahme in der Freizeit unbezahlt absolvieren. Die Kosten der Bildungsmaßnahme sind weiterhin von der Arbeitgeberin bzw vom Arbeitgeber zu tragen.

Davon ausgenommen sind jene Fälle, in denen die Bildungsmaßnahme dennoch wie geplant abgeschlossen werden kann.

6. Bildungskostenrückersatzvereinbarungen

Eine Bildungskostenrückersatzvereinbarung[[2]](#footnote-3) für Bildungsmaßnahmen aufgrund der Bildungsverpflichtung während der Kurzarbeit ist unwirksam.

**VI. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

1. § 1155 ABGB

Im Bereich des nach Maßgabe dieser Vereinbarung erfassten Betriebes bzw Betriebsteiles finden die Bestimmungen des § 1155 ABGB (Aufrechterhaltung des Entgeltanspruches) in Verbindung mit den einschlägigen kollektivvertraglichen Bestimmungen, soweit der Ausfall von Arbeitsstunden durch Kurzarbeit bedingt ist, keine Anwendung.

2. Kollektivvertrag

Die sonstigen Bestimmungen eines einschlägigen Kollektivvertrages werden durch die Vereinbarung nicht berührt. Ebenso bleiben allfällige kollektivvertragliche Bestimmungen über Kurzarbeit und deren sozialrechtliche Auswirkungen voll aufrecht.

3. Entgeltpflichtige Abwesenheitszeiten, Beendigungsansprüche, Sonderzahlungen

Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und gegebenenfalls der Urlaubsersatzleistung) und bezahlten Zeitausgleichs ist die ungekürzte tägliche bzw wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, wobei Abschnitt IV Punkt 3 (Entgeltdynamik) sinngemäß anzuwenden ist.

Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Während eines Krankenstandes im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) bzw eines allfälligen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschusses bzw des § 8 Abs 1 AngG (Krankheit, Unfall), sowie sonstiger gesetzlicher und kollektivvertraglicher entgeltpflichtiger Dienstverhinderungen ist entsprechend dem Ausfallsprinzip vom/von der Arbeitgeber:in weiterhin die garantierte Bruttoersatzrate (vgl Abschnitt IV Punkt 1) zu zahlen.

Fällt in das der Abfertigungsberechnung zu Grunde liegende Entgelt (gegebenenfalls Jahresdurchschnitt) Kurzarbeit, ist jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

Dieser Grundsatz gilt auch für die Bemessung von Sonderzahlungen.

Die Beiträge zur „Abfertigung neu“ sind gemäß § 6 Abs 4 BMSVG auf Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu zahlen. Wenn und solange das tatsächlich gewährte monatliche Entgelt einschließlich Kurzarbeitsunterstützung höher ist, ist dieses Entgelt als Bemessungsgrundlage für den Beitrag heranzuziehen.

4. Altersteilzeit

Bei Arbeitnehmer:innen in Altersteilzeit darf nur das auf das vereinbarte Beschäftigungsausmaß entfallende Entgelt, nicht aber der Lohnausgleich vermindert werden. Bei geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit werden trotz der Kurzarbeit ebenso viele Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.

5. NSchG-Zusatzurlaub

Für den Anspruchserwerb und das Ausmaß des Zusatzurlaubes nach dem NSchG werden Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als wäre keine Kurzarbeit vereinbart
worden.

6. Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben

Urlaubsguthaben sowie Zeitguthaben sind tunlichst vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen, können aber auch noch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden. Davon ausgenommen sind Langzeitguthaben. Unter Langzeitguthaben sind etwa Guthaben aus einer Freizeitoptionen [insbesondere bei Umwandlung kollektivvertraglicher Ist-Gehalts-/Ist-Lohnerhöhungen in bezahlte Freizeit], aus Sabbatical-Modellen oder aus anderen Arbeitszeitmodellen, welche eine mehrmonatige zusammenhängende Konsumation ermöglichen sollen, zu verstehen.

*Hinweis: Da der Urlaubsverbrauch (bzw Verbrauch von Zeitguthaben) von/vom Arbeitgeber:in nicht einseitig angeordnet werden kann, hat er/sie gegenüber dem AMS lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa mit dem Betriebsrat bzw den Arbeitnehmer:innen im Zuge der Beratungen vor Beginn der Kurzarbeit zu keiner Einigung über den Abbau von Urlauben (bzw von Zeitguthaben), kann der/die Arbeitgeber:in trotzdem mit der vereinbarten Kurzarbeit beginnen.*

Wird Urlaub im Kurzarbeitszeitraum verbraucht, berechnet sich das Urlaubsentgelt wie wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

7. Kurzarbeitsdienstzettel bzw Kopie der Sozialpartnervereinbarung

Allen von Kurzarbeit erfassten Arbeitnehmer:innen ist innerhalb eines Monats ab Beginn der Kurzarbeit entweder ein Kurzarbeitsdienstzettel (siehe Anhang) oder eine Kopie der Sozialpartnervereinbarung auszuhändigen.

**VII. INFORMATIONSPFLICHT**

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch im Zuge der Begehrensstellung beim AMS ist von dem/der Arbeitgeber:in eine schriftliche Begründung über die wirtschaftliche Notwendigkeit der Kurzarbeit jeder zuständigen Gewerkschaft zu übermitteln.

Auf Aufforderung der zuständigen Gewerkschaft ist nach Beendigung der Kurzarbeit vom Betrieb eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw Ausschöpfung der Kurzarbeit an diese zu übermitteln. Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Punkt 1-3 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten. Eine Kopie ist der/den zuständigen Betriebsratskörperschaft/en zuzustellen.

Bei Reduktion des Beschäftigtenstandes sind auf Verlangen geeignete Nachweise über die Art der Beendigung der Dienstverhältnisse während des Zeitraums der Kurzarbeit sowie der Behaltefrist vorzulegen.

Hinweis: Der/Die Arbeitgeber:in ist verpflichtet, jeden Beschäftigten nach Vorlage der monatlichen Teilabrechnung beim AMS nachweislich und individuell über das Ausmaß der darin angegebenen geleisteten Arbeitsstunden zu informieren.

**VIII. ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG**

Bei Abschluss dieser Vereinbarung für überlassene Arbeitskräfte gilt zusätzlich:

Der/Die Beschäftiger:in hat gleichfalls zu erklären, dass er/sie bereit ist, im Betrieb Betriebs­kontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedin­gungen eingehalten werden.

Der/Die Überlasser:in (Arbeitgeber:in) ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung an den Beschäftigerbetrieb (Abschnitt I) überlassen war (Behaltepflicht).

Überlassene Arbeitskräfte sind von dem/der Beschäftiger:in innerhalb eines Betriebsteiles tunlichst im gleichen zeitlichen Ausmaß zu beschäftigen wie vergleichbare Stammarbeits­kräfte.

Ab Ende der Kurzarbeit ist auch während der Behaltefrist der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften möglich.

Eine Kombination von Kurzarbeit und anderweitiger Überlassung ist im selben Zeitraum nicht möglich, dh alle an den/die Beschäftiger:in überlassenen Arbeitnehmer:innen, für die Kurzarbeit vereinbart wurde, dürfen keinesfalls in anderen Beschäftigerbetrieben (auch nicht stundenweise) beschäftigt werden.

Bei einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen, es sei denn, dass vorher eine Beratung des/der Arbeitnehmer:in mit dem Betriebsrat des Überlasserbetriebes oder der Gewerkschaft bzw Arbeiterkammer über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.

**Unternehmen/Betrieb**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Für den Arbeiterbetriebsrat: |  | Für die Betriebsleitung: |
|  |  |  |
| Für den Angestellten­betriebsrat: |  |  |
|  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| (Datum) |

**Bei Arbeitskräfteüberlassung:**

**Beschäftigerbetrieb**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Für den Arbeiterbetriebsrat: |  | Für die Betriebsleitung: |
|  |  |  |
| Für den Angestellten­betriebsrat: |  |  |
|  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| (Datum) |

**Anhang**

**KURZARBEITS-DIENSTZETTEL**

**(gemäß § 2 AVRAG)**

für Herrn / Frau ..…………………………………………..…………………………………………………

1. **Beginn der Kurzarbeit**

..………………………………………………….…………………………………………………………
*Falls die Arbeitszeit nicht zu Beginn der Kurzarbeit verkürzt wird, kann hier zusätzlich der
voraussichtliche Beginn der kürzeren Arbeitszeit eingetragen werden:*

..………………………………………………….…………………………………………………………

1. **Ende der Kurzarbeit**

..………………………………………………….…………………………………………………………
2. **Ende der Behaltefrist**

..………………………………………………….…………………………………………………………
3. **Entgeltanspruch während Kurzarbeit:**

Sie erhalten während der Dauer der Kurzarbeit mindestens eine Bruttoersatzrate in der Höhe von 88%.

1. **Arbeitszeit:**

Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (Vollzeit) wird während der Dauer der Kurzarbeit im Durchschnitt um ..… Prozent gekürzt. Der/Die Arbeitgeber:in behält sich eine Erhöhung der Arbeitszeit gemäß den Bestimmungen der Sozialpartnervereinbarung vor.

Verbindlich ist die Standardvorlage der Sozialpartnervereinbarung

|  |  |
| --- | --- |
| ..……………………………… Ort | **, am** ..……………………… Datum |
|  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **Arbeitgeber:in** |  |  | zur Kenntnis genommen**Arbeitnehmer:in** |

1. Bei Provisionen ist der Schnitt der letzten 12 Monate heranzuziehen, wenn die letzten 3 Monate nicht repräsentativ sind [↑](#footnote-ref-2)
2. ISd § 2d AVRAG oder sinngemäßer Bestimmungen. [↑](#footnote-ref-3)