

CORONA-KURZARBEIT

WKO-ÖGB (angepasst auf Landwirtschaft durch LAK und LK Oberösterreich)
27.03.2020 (Formularversion 6.0)

SOZIALPARTNERVEREINBARUNG BETRIEBSVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der

Landwirtschaftskammer OÖ,
Pauschale Zustimmung erteilt! Arbeitgeberverband OÖ, Auf der Gugl 3, 4020 Linz
sozialrecht@lk-ooe.at

.....
und der
Landarbeiterkammer OÖ,
Sozialpartner auf
Arbeitnehmerseite

sowie der Gewerkschaft
Land- und Forstarbeiterbund OÖ,
Sozialpartner auf Arbeitnehmerseite

(Ausfüllhilfe: wird von Sozialpartner ausgefüllt)

über die Einführung von

KURZARBEIT UND DIE LEISTUNG EINER KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG

während ihrer Dauer. Gleichzeitig stellt diese Vereinbarung eine

Betriebsvereinbarung/ Vereinbarung

über Begleitmaßnahmen während der Kurzarbeit insbes gem § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG
(Betriebsvereinbarung über vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit) und § 881 ABGB
(Verträge zu Gunsten Dritter) abgeschlossen zwischen

der Firma

in

*(Ausfüllhilfe: hier sind Name und Anschrift des
Unternehmens einzutragen)*

und dem

- Arbeiterbetriebsrat/ Angestelltenbetriebsrat/ Gemeinsamer Betriebsrat/
 Betriebsausschuss/ Zentralbetriebsrat

sowie der oben genannten kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen dar. *(Ausfüllhilfe: die Art des Belegschaftsorgans auswählen.)*

L

GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich:

(Ausfüllhilfe: Hier sind Name und Anschrift des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin und des von Kurzarbeit betroffenen Betriebes)

Bei Arbeitskräfte-
Überlassung -
Beschäftiger:

(Ausfüllhilfe: Wenn überlassene Arbeitskräfte (Leiharbeitnehmer) auch einbezogen werden sollen, sind hier Name und Anschrift des Beschäftigers einzutragen)

2. fachlich:

a) für sämtliche Betriebe des oben genannten Arbeitgebers/der oben genannten Arbeitgeberin

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

b) für den/die folgenden Betrieb(e):

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

c) für folgende Betriebsteile – vgl Abschnitt IV Pkt 2 lit a:

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

3. persönlich:

Für die ArbeitnehmerInnen des im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betrieb(steil)es.
Mit der Ausbildung von Lehrlingen beauftragte ArbeitnehmerInnen dürfen nur insoweit einbezogen werden,

als die Aufsicht und Qualität der Ausbildung nicht darunter leidet.

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

Geringfügig Beschäftigte können nicht in die Kurzarbeit einbezogen werden (vgl FN 2 der AMS-RL BGS/AMF/0702/9990/2020)

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 ArbeitnehmerInnen mit weniger als 40 % Beschäftigungsausmaß
(gegebenenfalls auswählen)

ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit
(gegebenenfalls auswählen)

Lehrlinge mit laufenden Lehrverträgen
(gegebenenfalls auswählen)

gekündigte ArbeitnehmerInnen
(gegebenenfalls auswählen; die Einbeziehung in die KUA ist möglich, wenn die Kündigungsfrist nach Ende der Behaltefrist – siehe Abschnitt IV Pkt. 2 – endet)

ArbeitnehmerInnen mit befristeten Verträgen
(gegebenenfalls auswählen).

GeschäftsführerInnen und Mitglieder des geschäftsführenden Organs, selbst wenn sie ASVG-versichert sind.
(gegebenenfalls auswählen)

Bei Arbeitskräfte-
Überlassung:

Für die ArbeitnehmerInnen des Überlassungsunternehmens, die an den oben angeführten Beschäftigterbetrieb überlassen sind.

Gesamtbeschäftigte des Betriebes (bei Arbeitskräfteüberlassung: die an den Beschäftigterbetrieb überlassenen Arbeitskräfte):

Ausfüllhilfe:

Variante 1: Bei Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen, welche selbst für den gesamten eigenen Betrieb Kurzarbeit in Anspruch nehmen, sind in der Regel

sämtliche Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen anzuführen (d.h. sowohl Administrativpersonal als auch zu überlassende Arbeitskräfte).

Variante 2: Beschäftigerbetriebe: Hier sind sowohl die Stammelegschaft, als auch eingesetzte überlassene Arbeitskräfte anzuführen.

Variante 3: Bei Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen, welche einen Teil der überlassenen Arbeitskräfte an ein Beschäftigungsunternehmen überlassen haben, welches selbst in Kurzarbeit ist: nur die von der Kurzarbeit erfassten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen.

a) Beschäftigtenstand ArbeiterInnen:

davon von Kurzarbeit betroffen: _____

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im
Kurzarbeitszeitraum für ArbeiterInnen
(Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro
Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der
betroffenen ArbeiterInnen)

b) Beschäftigtenstand Angestellte:

davon von Kurzarbeit betroffen:

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im
Kurzarbeitszeitraum für Angestellte
(Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro
Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der
betroffenen Angestellten)

4. zeitlich: Für die Dauer vom:

*(Ausfüllhilfe: Hier ist das Beginndatum einzutragen.
Bei Arbeitskräfteüberlassung ist in der Regel derselbe Zeitpunkt wie für den Beschäftigerbetrieb – ggf auch rückwirkend – einzutragen)*

bis:

(max. 3 Monate. Verlängerung um 3 Monate möglich)

II. GELTUNGSBEGINN UND -ENDE

Innerhalb des in Punkt I Pkt 4 festgesetzten Zeitraumes kann der/die ArbeitgeberIn 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 Konkurs- oder Ausgleichsverfahrens bzw wenn während einer laufenden Förderzusage die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe seitens des AMS beendet wird, endet die Kurzarbeit.

III. KURZARBEITSBEGEHREN

Zum Zwecke der Erlangung der Kurzarbeitsbeihilfe hat der/die ArbeitgeberIn den Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe beim AMS einzubringen. Eine Kopie dieses Antrags ist an die PartnerInnen dieser Vereinbarung weiter zu leiten. Gleichzeitig hat er/sie zu erklären, dass er/sie bereit ist, im Betrieb Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

IV. KURZARBEIT

Im Interesse der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und um dem/der ArbeitgeberIn die Einbringung eines Antrags gemäß § 37b/37c AMSG zu ermöglichen, einigen sich die VertragspartnerInnen über die Einführung und Einhaltung folgender Maßnahmen:

1. Kurzarbeit

- a) Die vereinbarte Kurzarbeit wird im Einvernehmen mit dem jeweiligen Betriebsrat und der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) eingeführt.

- b) Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (Vollzeit) wird innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von Wochen um Prozent gekürzt.
Daraus ergibt sich am Beispiel einer **Vollzeitarbeitskraft** folgendes Bild:

Ursprüngliche Arbeitszeit:	_____	Stunden	_____	Minuten
Reduktion um	_____	Stunden	_____	Minuten
DURCHSCHNITTliche Arbeitszeit während der Kurzarbeit	_____	Stunden	_____	Minuten

(WICHTIG: Die Arbeitszeit kann für einige Wochen auch komplett auf Null reduziert werden – dies wird weiter unten eingetragen! Es ist nur erforderlich, dass die Arbeitszeit im Durchschnitt zumindest 10% der vorherigen Arbeitszeit beträgt! Hier ist daher zunächst nur das Ausmaß der durchschnittlichen Arbeitszeitreduktion – bezogen auf die Laufzeit der Kurzarbeitsvereinbarung – einzutragen. In der ersten Zeile stehen die bisherigen Arbeitsstunden der einbezogenen Vollzeitkräfte (zB 40), in der zweiten Zeile um wieviel Stunden reduziert wird (zB 10) und in der dritten Zeile das Ausmaß der Arbeitszeit während der Kurzarbeit (zB 30).

Die gekürzte Normalarbeitszeit muss zwischen 10 % und 90 % der für den/die jeweilige(n) Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin vor Beginn der Kurzarbeit gültigen Normalarbeitszeit liegen; dies im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes. Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für verschiedene Gruppen von ArbeitnehmerInnen unterschiedlich festgesetzt werden. Eine Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig.

Die Lage der reduzierten Wochenarbeitszeit wird für die Dauer der Kurzarbeitsperiode folgendermaßen festgelegt:

*(Ausfüllhilfe: Die folgenden Punkte sind Möglichkeiten. Nicht gewünschte Optionen sind einfach frei zu lassen. **Soll die Arbeitszeit einige Wochen komplett entfallen, ist die Option 2 oder Option 3 auszufüllen.** Am Ende der 5 angeführten Optionen ist noch ein Eintragungsfeld für weitere Ergänzungen bzgl. der ausgew. Optionen.)*

- OPTION 1 („Gleichmäßige Reduktion“):

An folgenden Tagen:

liegt die Arbeitszeit während der Kurzarbeit von Uhr bis Uhr, einschließlich Minuten Pause (entspricht

Arbeitsstunden). Die übrige Arbeitszeit entfällt im Sinne der Kurzarbeit (Ausfallstunden).

(Ausfüllhilfe: Hier kann die genaue Lage der Arbeitszeit festgelegt werden.)

- OPTION 2 („Zuerst keine dann volle Arbeitszeit“ oder umgekehrt)

Die Arbeitsleistung entfällt vom biszur Gänze; während der übrigen Dauer der Kurzarbeit wird voll gearbeitet (vor der Kurzarbeit gültige Arbeitszeiteinteilung). Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchrechnungszeitraum somit durchschnittlich..... Stunden.

*(Ausfüllhilfe: **Soll die Arbeit einige Zeit komplett entfallen, ist entweder dieser oder der nächste Punkt auszufüllen!** Diese Variante sieht vor, dass einige Zeit 0% und zu einer anderen Zeit 100% gearbeitet wird. Der Durchschnitt muss zwischen 10% und 90% betragen. **Beispiel:** Keine Arbeitszeit für 9 Wochen und volle Arbeitszeit für 1 ergibt im Durchschnitt 10%.)*

- OPTION 3 („Zuerst keine, dann verringerte Arbeitszeit“):

Die Arbeitsleistung entfällt vom biszur Gänze; während der übrigen Dauer dieser Kurzarbeitsvereinbarung beträgt sieProzent der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchrechnungszeitraum somit durchschnittlichStunden.

*(Ausfüllhilfe: **Soll die Arbeit einige Zeit komplett entfallen, ist entweder dieser oder der darüber liegende Punkt auszufüllen!** Diese Variante unterscheidet sich von der obigen dadurch, dass auch weniger als 100% Arbeitszeit im zweiten Teil festgelegt werden können. Der Durchschnitt muss jedoch immer zwischen 10% und 90% betragen. **Beispiel:** Keine Arbeitszeit für 2 Monate und 30% der Arbeitszeit für 1 Monat ergibt im Durchschnitt 10 % Arbeitszeit)*

- OPTION 4: („wechselnder Dienstplan“)

Die Festlegung der Ausfallstunden ist den betroffenen ArbeitnehmerInnen spätestens 14 Tage im Vorhinein mitzuteilen (§ 19c AZG). Im Übrigen gilt die vor der Kurzarbeit gültige Arbeitszeiteinteilung.

- OPTION 5 („Gleitzeit“):

Die Bestimmungen der Gleitzeit-Vereinbarung vom werden für die betroffenen ArbeitnehmerInnen an die reduzierte Arbeitszeit angepasst; eine Kopie der Gleitzeit-Vereinbarung sowie deren befristeter Änderung liegt dieser Vereinbarung bei.

(Ausfüllhilfe: Liegt keine Gleitzeit vor, kann dieser Punkt ausgelassen werden.)

Raum für weitere Erläuterungen zu den oben aufgezählten Optionen:

(z.B. nähere Bezeichnung des Geltungsbereichs der gewählten Optionen, falls notwendig oder zB der Lage der Arbeitszeit in Option 1, wenn zB nicht MO – DO gearbeitet werden soll)

.....

2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

a) Während der Kurzarbeit

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung (Punkt I) bestanden hat (Behaltepflicht).

Anstelle des Betriebes treten folgende Betriebsteile, die organisatorisch derart getrennt sind, dass unterschiedliche Kollektivverträge zur Anwendung kommen oder die sich an verschiedenen Standorten befinden:

.....

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

b) Nach der Kurzarbeit:

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

Da im Anwendungsfall besondere Verhältnisse vorliegen, wird abweichend von der oben für den Regelfall festgelegten Behaltefrist folgende Regelung getroffen

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

Die Behaltepflicht nach Kurzarbeit bezieht sich nur auf die ArbeitnehmerInnen, die von Kurzarbeit betroffen waren.

c) Gemeinsame Bestimmungen:

Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden.

Bereits gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der Kurzarbeit hineinreichen, dürfen noch ordnungsgemäß (ohne Auffüllpflicht) beendet werden. Das Gleiche gilt für befristete Arbeitsverhältnisse (Zeitablauf).

Bei Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn besteht für den/die ArbeitgeberIn keine Verpflichtung zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes. Das Gleiche gilt, wenn die Voraussetzung für eine vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den/die ArbeitgeberIn vorliegt (§ 82 GewO bzw. § 27 AngG).

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

Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen aus personenbezogenen Gründen und das Recht zum vorzeitigen Austritt ist unbenommen. In diesen Fällen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen.

Eine Verminderung des Beschäftigtenstandes ohne Auffüllpflicht kann nur mit Zustimmung des Regionalbeirates der zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice und nur dann durchgeführt werden, wenn der zuständige Betriebsrat zustimmt oder andernfalls nicht innerhalb von 7 Werktagen ab der schriftlichen Bekanntgabe durch den/die ArbeitgeberIn ein Veto gegen die geplante Verminderung eingelegt hat. Diese Verständigung über die Verminderung des Beschäftigtenstandes ist jedoch nicht im Sinne des § 105 ArbVG (Verständigung des Betriebsrats über den beabsichtigten Ausspruch der Kündigung) zu bewerten.

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

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

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

4. Kurzarbeitsunterstützung

- a) Während der Dauer der Kurzarbeit erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zum Entgelt für die tatsächlich geleisteten Stunden die Kurzarbeitsunterstützung. Diese hat mindestens jene Höhe, die sich aus den zutreffenden Pauschalsätzen bzw. aus § 37b AMSG ergibt, abzüglich jener Bestandteile, die nicht zur Abgeltung des Entgelts dienen (insbesondere zum Ersatz der Sozialversicherungsbeiträge) oder ohnedies auf Basis der Arbeitszeit ohne Kurzarbeit geleistet werden (insb Sonderzahlungen udgl).

Es wird darauf hingewiesen, dass laut der aktuellen AMS-Bundesrichtlinie (BGS/AMF/0702/9990/2020) für Entgeltbestandteile über EUR 5.370,--

brutto vom AMS keine Kurzarbeitsbeihilfe an den/die ArbeitgeberIn gezahlt wird.

b) Die Kurzarbeitsunterstützung gebührt für Arbeitsausfälle.

c) NETTOERSATZRATE:

Das vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin dem/der ArbeitnehmerIn zu zahlende Entgelt beträgt 90% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt bis zu EUR 1.700,-- beträgt, 85% bei einem Bruttoentgelt zwischen 1.700,-- EUR und EUR 2.685,-- und 80% bei höheren Bruttoentgelten.

Ausgangspunkt der Berechnung der Nettoersatzrate ist das Nettoentgelt (§ 49 ASVG) des letzten vollentlohten Monats/der letzten vollentlohten vier Wochen vor Einführung der Kurzarbeit. Dabei ist das Nettoentgelt insbesondere inkl. Zulagen und Zuschlägen, aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen. Als Überstundenentgelt in diesem Sinne gelten auch widerrufliche Überstundenpauschalen, nicht aber unwiderrufliche Überstundenpauschalen und Anteile von All inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind. Liegt ein monatsweise schwankendes Entgelt vor (zB bei Zulagen, Provisionen oder Leistungslohn in unterschiedlicher Höhe), ist der Durchschnitt der letzten drei Monate bzw der letzten 13 Wochen heranzuziehen.

Fälle mit wechselnder Normalarbeitszeit

Für ArbeitnehmerInnen, die während der letzten 30 Tage vor Beginn der Kurzarbeit von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich ändert, ist das Nettoentgelt auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während dieses Zeitraumes zu berechnen.

Fälle ohne Entgeltanspruch

Für ArbeitnehmerInnen, die während der letzten 13 Wochen vor Beginn der Kurzarbeit keinen Entgeltanspruch (zB wegen Karenz) oder einen verringerten Entgeltanspruch (zB wegen halber Entgeltfortzahlung im Krankenstand) haben, ist das Nettoentgelt 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: Der sich aus der Nettoersatzrate ergebende Bruttobetrag ist ohne Berücksichtigung persönlicher Umstände (wie zB Familienbonus, Sachbezug, Pendlerpauschale usw), nur auf Basis des normalen Tarifs (lt EStG), zu errechnen.

Bei Lehrlingen und Personen in mit diesen gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen (zB Ausbildung zur zahnärztlichen AssistentInnen) beträgt das zu zahlende Entgelt stets 100% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt.

Hinweis: Das AMS zieht für die Einstufung in die Pauschalsatztablelle das Bruttoentgelt mit 90% heran. Im Ergebnis werden damit die Mehrkosten für den Arbeitgeber gedeckt, die sich aus der 100%igen Nettoersatzrate für Lehrlinge ergeben, weil bei Lehrlingen geringere Dienstgeberabgaben anfallen als bei anderen ArbeitnehmerInnen.

V. SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit zu leisten. Gemäß der Bundes-RL KUA des AMS erhält der/die ArbeitgeberIn mit Beginn des 1. Kurzarbeitsmonats einen ergänzenden Teilbetrag zur Abgeltung des ArbeitgeberInnen-Anteils der Sozialversicherungsbeiträge.

VI. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. 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. 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. Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und ggf. der Urlaubersatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen.

Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Bei der Berechnung des Entgeltes während eines Krankenstandes im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) bzw. eines allfälligen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschusses bzw. des § 8 Abs 1 AngG (Krankheit, Unfall), sowie einer Dienstfreistellung gem § 1155 Abs 3 ABGB ist entsprechend dem Ausfallsprinzip vom/von der ArbeitgeberIn weiterhin das garantierte Nettoentgelt vgl IV. 4 lit c) zu zahlen. Das AMS zahlt dem/der ArbeitgeberIn die Kurzarbeitsbeihilfe in jener Höhe, die auch bei Zustandekommen der Arbeitsleistung ausbezahlt worden wäre.

Hinweis: Das Vorliegen eines Krankenstandes oder Unfalles ist für das AMS unerheblich. Eine diesbezügliche Meldung oder Information an das AMS ist daher nicht notwendig! Bei der Ermittlung der Ausfallstunden ist von jenem Arbeitsausfall auszugehen, der bei Zustandekommen der Arbeit vorgelegen hätte.

Fällt in das der Abfertigungsberechnung zu Grunde liegende Entgelt (ggf 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 gem § 6 Abs 4 BMSVG auf Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu zahlen.

4. Bei ArbeitnehmerInnen 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 ebensoviele Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.
5. Für den Anspruchserwerb und das Ausmaß des Zusatzurlaubes nach dem NSchG werden Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als wäre keine Kurzarbeit vereinbart worden.
6. Überstunden:
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.)

7. Urlaubskonsum

Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre 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 Freizeioptionen [insb. bei Umwandlung kollektivvertraglicher Ist-Gehalts/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 der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, hat er/sie gegenüber dem AMS lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat bzw den ArbeitnehmerInnen zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlaube (bzw. von Zeitguthaben), kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin trotzdem mit der vereinbarten Kurzarbeit beginnen.

Bei einer allfälligen Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate Gesamtlaufzeit hinaus, sollen, für den Fall, dass Alturlaube und Zeitguthaben (ausgenommen Langzeitguthaben im obigen Sinn) bereits abgebaut wurden, ArbeitnehmerInnen tunlichst 3 Wochen ihres laufenden Urlaubes innerhalb

des Verlängerungszeitraumes konsumieren, sofern sie über ein solches Urlaubsguthaben noch verfügen.

Hinweis: Auch in diesem Fall hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber dem AMS mangels eines einseitigen Anordnungsrechts lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa in Verhandlungen mit dem Betriebsrat bzw den ArbeitnehmerInnen zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlaube(n) (bzw. von Zeitguthaben), kann der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber trotzdem die vereinbarte Kurzarbeit verlängern.

Bei Lehrlingen ist die ausfallende Berufsschulzeit nicht auf den Urlaub anzurechnen.

VII. INFORMATIONSPFLICHT

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage dieser Vereinbarung zur Unterfertigung, ist von dem/der ArbeitgeberIn 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 Pkt 1-4 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten. Eine Kopie ist der/den zuständigen Betriebsratskörperschaft/en zuzustellen.

VIII. ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

Bei Abschluss dieser Vereinbarung für überlassene Arbeitskräfte gilt zusätzlich:

Der/Die Beschäftigte(r) 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 ÜberlasserIn (ArbeitgeberIn) ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung an den Beschäftigterbetrieb (I/1) überlassen war (Behaltepflcht).

Der/Die Beschäftigte(r) verpflichtet sich:

Für die Dauer der Kurzarbeit (ggf. entfernen),

sowie für die Dauer der ggf anschließenden Behaltepflcht danach (ggf. entfernen),

die überlassenen Arbeitskräfte im gleichen zeitlichen Ausmaß zu beschäftigen, wie vergleichbare Stammarbeitskräfte innerhalb eines Betriebsteiles.

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, d.h., dass alle an den/die Beschäftigten überlassenen ArbeitnehmerInnen, für die Kurzarbeit vereinbart wurde, keinesfalls in anderen Beschäftigterbetrieben (auch nicht stundenweise) beschäftigt werden dürfen.

Bei einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen, es sei denn, dass vorher eine Beratung des/der Arbeitnehmers/in mit dem/der zuständigen Betriebsratsvorsitzenden des Überlassers oder der Gewerkschaft über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.

Unternehmen/Betrieb

Für den Arbeiterbetriebsrat:

Für die Betriebsleitung:

Für den
Angestelltenbetriebsrat/Gemeinsamen
Betriebsrat:

(Datum)

Bei Arbeitskräfteüberlassung: Beschäftigterbetrieb

Für den Arbeiterbetriebsrat:

Für die Betriebsleitung:

Für den
Angestelltenbetriebsrat:

(Datum)

Landarbeiterkammer Oberösterreich

Präsident:

Kammerdirektor:

(Datum)

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft**

Der/Die Bundesvorsitzende:

Der/Die BundessekretärIn:

(Datum)

**Land- und Forstarbeiterbund
Oberösterreich**

Landesobmann:

Landessekretär:

(Datum)

Landwirtschaftskammer Oberösterreich

Präsident:

Kammerdirektor:

(Datum)

Arbeitgeberverband Oberösterreich

Obmann:

Geschäftsführer:

(Datum)

Beilage: Wirtschaftliche Begründung