

CORONA-KURZARBEIT

WKO-ÖGB (angepasst auf Landwirtschaft durch LAK und LK Oberösterreich)
22.05.2020 (Formularversion 7.0) – für alle Erst- und Verlängerungs-Kurzarbeitsanträge ab 1.6.2020

SOZIALPARTNERVEREINBARUNG BETRIEBSVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der

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

.....
(Ausfüllhilfe: wird von der Wirtschaftskammer bzw dem ArbeitgeberInnenverband ausgefüllt)

und der
Landarbeiterkammer OÖ,
Sozialpartner auf
Arbeitnehmerseite

.....
(Ausfüllhilfe: wird von der Gewerkschaft ausgefüllt)

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

.....
(Ausfüllhilfe: wird von der zuständigen Fachgewerkschaft 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 insbesondere gemäß § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG (Betriebsvereinbarung über vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit und eine damit verbundene Nettogarantie) 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
 Betriebsausschuss Zentralbetriebsrat

sowie der oben genannten kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen dar.

(Ausfüllhilfe: die Art des Belegschaftsorgans auswählen.)

I. GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt für

1. räumlich:

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

a) 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) den/die folgenden Betrieb(e):

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

c) folgende(r) Betriebsteil(e) – vgl Abschnitt IV Punkt 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.)

Nur von ArbeitskräfteüberlasserInnen auszufüllen:

BeschäftigterIn:

*(Ausfüllhilfe für ArbeitskräfteüberlasserInnen: Wenn überlassene Arbeitskräfte (LeiharbeiterInnen) im Beschäftigterbetrieb ebenfalls in die Kurzarbeit einbezogen werden, sind hier **Name und Anschrift der Beschäftigterin bzw des Beschäftigers** einzutragen.)*

2. persönlich:

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.

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 Kurzarbeit ist möglich, wenn die Kündigungsfrist nach Ende der Behaltefrist – siehe Abschnitt IV Punkt 2 – endet)

ArbeitnehmerInnen mit befristeten Verträgen
(gegebenenfalls auswählen).

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

ArbeitnehmerInnen des Überlassungsunternehmens, die an folgende(n) Beschäftigterbetrieb(e) überlassen sind:

.....
(Ausfüllhilfe: Nur von ArbeitskräfteüberlasserInnen anzukreuzen, wenn überlassene ArbeitnehmerInnen nicht in die Kurzarbeit im Beschäftigterbetrieb einbezogen werden.)

Beschäftigtenstand

Zahl der Beschäftigten im Betrieb bzw Betriebsteil (Abschnitt IV Punkt 2 lit a) unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes (Abschnitt I Punkt 4):

- a) ArbeiterInnen: _____
davon von Kurzarbeit betroffen: _____
- b) Angestellte: _____
davon von Kurzarbeit betroffen: _____
- c) Lehrlinge: _____
davon von Kurzarbeit betroffen _____
- d) freie DienstnehmerInnen: davon _____
von Kurzarbeit betroffen _____
- e) (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 ArbeitnehmerInnen (getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen und freien DienstnehmerInnen) einzutragen, und zwar unabhängig davon, ob sie in die Kurzarbeit einbezogen werden. Bei lit e ist in beide Felder die Zahl Null einzutragen. In der zweiten Zeile ist jeweils nur die Zahl der von Kurzarbeit Betroffenen (wiederum getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen und freien DienstnehmerInnen) einzutragen.

2. Betrieb (BeschäftigerIn) mit überlassenen Arbeitskräften:

a) überlassene Arbeitskräfte nicht in Kurzarbeit (Stammpersonal ohne Leiharbeitskräfte):

Beim Beschäftigtenstand ist jeweils in der ersten Zeile die Zahl aller im Betrieb bzw Betriebsteil beschäftigten ArbeitnehmerInnen (getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen und freien DienstnehmerInnen) einzutragen, und zwar unabhängig davon, ob sie in die Kurzarbeit einbezogen werden. Dabei sind die überlassenen Arbeitskräfte nicht mitzuberücksichtigen (bei lit e in beide Felder die Zahl Null einzutragen).

b) überlassene Arbeitskräfte in Kurzarbeit (Stammpersonal mit Leiharbeitskräften):

Beim Beschäftigtenstand ist jeweils in der ersten Zeile die Zahl aller im Betrieb bzw Betriebsteil beschäftigten ArbeitnehmerInnen (getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen und freien DienstnehmerInnen) einzutragen, und zwar unabhängig davon, ob sie in die Kurzarbeit einbezogen werden. Dabei sind die überlassenen Arbeitskräfte gesondert in lit e einzutragen.

In der zweiten Zeile ist jeweils nur die Zahl der von Kurzarbeit Betroffenen (wiederum getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen und freien DienstnehmerInnen) einzutragen.

3. Überlasserbetrieb:

a) Alle Arbeitskräfte des Überlasserbetriebes sind in Kurzarbeit (Leiharbeitskräfte und Verwaltungspersonal): Bei Überlasserbetrieben, welche selbst für den gesamten eigenen Betrieb bzw Betriebsteil Kurzarbeit in Anspruch nehmen, ist beim Beschäftigtenstand jeweils in der ersten Zeile die Zahl aller im Überlasserbetrieb beschäftigten ArbeitnehmerInnen einzutragen (bei lit e im Regelfall beide Felder leer lassen).

b) Nur die an einen bestimmten Betrieb bzw Betriebsteil überlassenen Arbeitskräfte sind in Kurzarbeit (Leiharbeitskräfte ohne Verwaltungspersonal):

Bei Überlasserbetrieben, welche alle oder einen Teil der Leiharbeitskräfte an einen Betrieb überlassen haben, der in Kurzarbeit ist und daher die Leiharbeitskräfte in diese Kurzarbeit einbezieht, ist beim Beschäftigtenstand jeweils in der ersten Zeile die Zahl der im Beschäftigerbetrieb von der Kurzarbeit erfassten überlassenen Arbeitskräfte einzusetzen (bei lit e im Regelfall beide Felder leer lassen).

In der zweiten Zeile ist jeweils nur die Zahl der von Kurzarbeit Betroffenen (wiederum getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen und freien DienstnehmerInnen) einzutragen.

3. zeitlich: Für die Dauer vom:

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

bis:

*(maximal 3 Monate. Beachten Sie die maximale Förderdauer der
jeweils geltenden AMS-Bundesrichtlinie.)*

II. GELTUNGSBEGINN UND -ENDE

Innerhalb des in Abschnitt I Punkt 3 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 Insolvenzverfahrens 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. 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 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 Normalarbeitszeit (Vollzeit) wird während der Dauer der Kurzarbeit im Durchschnitt um Prozent gekürzt. Durch die Verkürzung der kollektiv-vertraglichen Normalarbeitszeit ergibt sich am Beispiel einer **Vollzeitar-beitskraft** folgende durchschnittliche Arbeitszeit während der Dauer der Kurzarbeit:

Ursprüngliche Arbeitszeit: _____ Stunden _____ Minuten

Reduktion um: _____ Stunden _____ Minuten

DURCHSCHNITTLICHE
Arbeitszeit während der Kurz-
arbeit: _____ Stunden _____ Minuten

WICHTIG: Die Arbeitszeit kann für einige Wochen auch auf Null reduziert werden! Es ist aus beihilfenrechtlicher Sicht nur erforderlich, dass die Arbeitszeit im Durchschnitt zumindest 10% der vorherigen Arbeitszeit beträgt! Beträgt die Arbeitszeit im Durchschnitt weniger als 10%, wird keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt bzw wird die Kurzarbeitsbeihilfe zurückgefordert. **Hier ist 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 durchschnittliche Ausmaß der Arbeitszeit während der Kurzarbeit (zB 30).

Die gekürzte Normalarbeitszeit muss im Durchschnitt der Dauer der Kurzarbeit zwischen 10 % und 90 % der für den/die jeweilige(n) ArbeitnehmerIn vor Beginn der Kurzarbeit gültigen Normalarbeitszeit liegen.

Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für einzelne ArbeitnehmerInnen unterschiedlich festgelegt oder vereinbart werden.

Hinsichtlich der Bezahlung wird auf den Monat abgestellt.

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 ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitgeberIn kann Arbeitsleistungen über das in Abschnitt IV Punkt 1 lit b vereinbarte verkürzte Arbeitszeitausmaß hinaus einseitig anordnen, wenn

1. Lage und Dauer der/dem ArbeitnehmerIn 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 in unvorhersehbaren Fällen bei 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 Hand-habe 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)

.....

2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

a) Während der Kurzarbeit (Behaltepflicht):

Der/Die ArbeitgeberIn 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 lit c) 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.)

b) Nach der Kurzarbeit (Behaltefrist):

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.

Wenn sich nach Abschluss der Sozialpartnervereinbarung die Verhältnisse wesentlich verschlechtern, kann die Behaltefrist mit Zustimmung der Gewerkschaft verkürzt werden oder entfallen. Erteilt die Gewerkschaft die Zustimmung nicht, kann sie durch Entscheidung des RGS-Regionalbeirates ersetzt werden.

c) 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 fallen,
- Zeitablauf eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fällt,

- Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn,
- berechtigte Entlassung und unberechtigter Austritt,
- einvernehmliche Auflösung, wenn der/die ArbeitnehmerIn vor Abgabe der Willenserklärung vom Betriebsrat über die Folgen der Auflösung beraten wurde,
- Beendigung in Folge des Todes des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin,
- Beendigung aufgrund eines Pensionsanspruches, unabhängig von der Beendigungsart,
- Auflösung während der Probezeit,
- Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn zum Zweck der Verringerung des Beschäftigtenstandes, wenn der Fortbestand des Unternehmens bzw Betriebsstandortes in hohem Maß gefährdet ist, sofern der Betriebsrat innerhalb von 7 Tagen zustimmt oder eine Ausnahmegewilligung durch den RGS-Regionalbeirat vorliegt, wenn der Betriebsrat nicht zugestimmt 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 ArbeitgeberIn 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 Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin eine angemessene Zeit zur Personalsuche zur Verfügung. Die Glaubhaftmachung von Suchaktivitäten ist ausreichend (beispielsweise Vorlage Stellenausschreibung, Nachweis der Meldung freier Stellen an das AMS).

- d) Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz weiterer 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.

(Für Beschäftigerbetriebe:)

Zahl der zum Zeitpunkt des Beginns der Kurzarbeit beschäftigten Leiharbeitskräfte:

.....

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

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

4. Entgeltanspruch während Kurzarbeit

a) **Vorrangiger Anspruch auf Nettoersatzrate (Nettogarantie):**

Primär erhält der/die ArbeitnehmerIn während der Dauer der Kurzarbeit unabhängig von der Anzahl der monatlich tatsächlich geleisteten Stunden 90% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt bis zu EUR 1.700,- beträgt, 85% bei einem Bruttoentgelt zwischen EUR 1.700,- und EUR 2.685,- und 80% bei höheren Bruttoentgelten.

Bei Lehrlingen und Personen in mit diesen gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen (zB Ausbildung zur zahnärztlichen AssistentInnen) beträgt das zu zahlende Entgelt 100% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Bruttoentgelt. Bei einem Wechsel des Lehrjahres (zB Wechsel vom 1. in das 2. Lehrjahr) innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes gebührt ein Entgelt in Höhe von 100% auf Basis des jeweils aktuellen Lehrjahres, wobei kollektivvertragliche Sonderregelungen davon unberührt bleiben. Bei Wechsel in ein Dienstverhältnis nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung (Weiterverwendungszeit gemäß § 18 BAG) gebührt die jeweilige Nettoersatzrate (80, 85 bzw 90%) auf der Basis des ohne Kurzarbeit zustehenden Entgeltes.

Hinweis: Die Kurzarbeitsbeihilfe gebührt im Falle des Wechsels des jeweiligen Lehrjahres bzw in der Behaltezeit jedoch auf Grundlage des Bruttoentgeltes vor Einführung der Kurzarbeit.

Ausgangspunkt der Berechnung der Nettoersatzrate ist das Nettoentgelt des letzten vollentlohten Monats vor Einführung der Kurzarbeit. Dabei ist das Nettoentgelt insbesondere inkl Zulagen und Zuschlägen (§ 49 ASVG), aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen. Als Überstundenentgelt in diesem Sinne gelten auch widerufliche Überstundenpauschalen, nicht aber unwiderrufliche Überstundenpauschalen und Anteile von All inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind. Liegen monatsweise schwankende Entgeltbestandteile vor (zB bei Zulagen, Provisionen oder Leistungslohn in unterschiedlicher Höhe), ist bei diesen der Durchschnitt der letzten drei Monate heranzuziehen. Besteht kein tatsächlich vollentlohnter Monat, ist das Bruttoentgelt aufgrund des arbeitsvertraglich vereinbarten Entgeltes zu ermitteln.

Die obigen Bestimmungen betreffend die Nettogarantie werden auch dann erfüllt, wenn den betroffenen ArbeitnehmerInnen während der Kurzarbeit ein Bruttoentgelt auf Basis von § 37b Abs 6 AMSG bzw der dazu erlassenen Durchführungsbestimmung geleistet wird.

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 drei Monate 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).

Es wird darauf hingewiesen, dass laut der aktuellen AMS-Bundesrichtlinie für Entgeltbestandteile über der Höchstbeitragsgrundlage (für 2020: EUR 5.370,- brutto) vom AMS keine Kurzarbeitsbeihilfe an den/die ArbeitgeberIn gezahlt wird.

b) Subsidiäre Entlohnung der tatsächlich geleisteten Stunden:

Sobald das arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttoentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ist als das Bruttoentgelt, welches sich aus der Nettoersatzrate (lit a) ergibt, 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.

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 AMS-Bundesrichtlinie 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 gegebenenfalls der Urlaubersatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen.

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 einer Dienstfreistellung gemäß § 1155 Abs 3 ABGB ist entsprechend dem Ausfallsprinzip vom/von der ArbeitgeberIn weiterhin das garantierte Nettoentgelt (vgl Abschnitt IV Punkt 4 lit a) 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 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 ebenso viele 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 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 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 Alturlauben (bzw von Zeitguthaben), kann der/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 der/die ArbeitgeberIn 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/die ArbeitgeberIn trotzdem die vereinbarte Kurzarbeit verlängern.

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

8. Kurzarbeitsdienstzettel bzw Kopie der Sozialpartnervereinbarung

Allen von Kurzarbeit erfassten ArbeitnehmerInnen 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 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 Punkt 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 BeschäftigerIn 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 Beschäftigerbetrieb (I/1) überlassen war (Behaltepflicht).

Überlassene Arbeitskräfte sind von dem/der BeschäftigerIn 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, 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 Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin 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:
Beschäftigterbetrieb**

Für den Arbeiterbetriebsrat:

Für die Betriebsleitung:

Für den Angestelltenbetriebsrat:

(Datum)

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft

Der/Die Bundesvorsitzende:

Der/Die BundessekretärIn:

(Datum)

Landarbeiterkammer Oberösterreich

Präsident:

(Datum)

Land- und Forstarbeiterbund OÖ

Landesobmann:

Landessekretär:

(Datum)

Landwirtschaftskammer OÖ

Präsident:

Kammerdirektor:

(Datum)

Arbeitgeberverband OÖ

Obmann:

Geschäftsführer:

(Datum)

BEILAGE

Wirtschaftliche Begründung:

.....

ANHANG

COVID-19-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:

.....

2. Ende der Kurzarbeit

.....

3. Ende der Behaltefrist

.....

4. Entgeltanspruch während Kurzarbeit:

Sie erhalten während der Dauer der Kurzarbeit unabhängig von der Anzahl der monatlich tatsächlich geleisteten Stunden

- 90% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt bis zu EURO 1.700,- beträgt
- 85 % vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt zwischen EURO 1.700,- und EURO 2.685,- beträgt
- 80% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt über EURO 2.685,- beträgt.

(Ausfüllhilfe: Zutreffendes bitte ankreuzen)

5. Arbeitszeit:

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

Rechtlich verbindlich ist die Standardvorlage der Sozialpartnervereinbarung (Formularversion 7.0).

....., am

Ort

Datum

.....

ArbeitgeberIn

.....

zur Kenntnis genommen
ArbeitnehmerIn