

CORONA-KURZARBEIT

WKO-ÖGB
23.9.2020 (Formularversion 8.0) – für alle Kurzarbeitsanträge ab 1.10.2020

SOZIALPARTNERVEREINBARUNG BETRIEBSVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen

der Wirtschaftskammer bzw dem zuständigen
ArbeitgeberInnenverband

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

und dem Österreichischen
Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft

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

sowie der Gewerkschaft

.....
(Ausfüllhilfe: wird von der zuständigen Fachgewerkschaft ausgefüllt)

über die Einführung von

KURZARBEIT UND DIE LEISTUNG EINER KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG

während ihrer Dauer. 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
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.

(Ausfüllhilfe: die Art des Belegschaftsorgans auswählen.)

I. GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich für:

.....
(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 lit b und c frei zu lassen.)

- b) 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.)

- c) folgenden Betriebsteil bzw folgende Betriebsteile

(vgl Abschnitt IV Punkt 2 lit a):

.....
(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 ArbeitskräfteüberlasserInnen auszufüllen:

BeschäftigterIn:

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

2. 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.

Ausgenommen sind ArbeitnehmerInnen, so lange sie aufgrund einer zusätzlichen Sozialpartnervereinbarung, welche gemäß Beilage 2 eine Unterschreitungen der Mindestarbeitszeit (Abschnitt IV Punkt 1 lit b) erlaubt, in Kurzarbeit sind.

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
Kurzarbeit für Lehrlinge ist nur dann möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist.
(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) Beschäftigerbetrieb(e) überlassen sind:

.....
(Ausfüllhilfe: Nur von ArbeitskräfteüberlasserInnen anzukreuzen, wenn überlassene ArbeitnehmerInnen nicht in die Kurzarbeit im Beschäftigerbetrieb einbezogen werden, weil der Beschäftigerbetrieb zB nicht in Kurzarbeit ist.)

Beschäftigtenstand

Zahl der Beschäftigten im Betrieb bzw Betriebsteil (Abschnitt IV Punkt 2 lit a) unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes (Abschnitt I Punkt 3):

- 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 eintragen).

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 von

.....
(Ausfüllhilfe: Hier ist das Beginndatum einzutragen; frühestens ab 1.10.2020.

Bei Arbeitskräfteüberlassung ist in der Regel derselbe Zeitpunkt wie für den Beschäftigerbetrieb – gegebenenfalls auch rückwirkend – einzutragen.)

bis

.....
(längstens bis 31.3.2021)

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 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

WICHTIG: Die Arbeitszeit kann für einige Wochen auch auf Null reduziert werden! Aus beihilfenrechtlicher Sicht ist nur erforderlich, dass die Arbeitszeit im Durchschnitt zumindest 30% der vorherigen Arbeitszeit beträgt, es sei denn die Beilage 2 wurde genehmigt! (Bei Genehmigung der Beilage 2 kann dieser Wert auf bis zu 10% verringert werden.) Beträgt die Arbeitszeit im Durchschnitt weniger als 30%, 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 15) und in der dritten Zeile das durchschnittliche Ausmaß der Arbeitszeit während der Kurzarbeit (zB 25).

Die gekürzte Normalarbeitszeit muss im Durchschnitt der Dauer der Kurzarbeit zwischen 30% und 80% der für die jeweilige Arbeitnehmerin bzw den jeweiligen Arbeitnehmer vor Beginn der Kurzarbeit gültigen Normalarbeitszeit liegen, soweit nicht Beilage 2 (Unterschreitung der Mindestarbeitszeit) genehmigt wurde und daher Abweichungen zulässt.

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 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 Ausfallstunden) 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 (Behaltepflcht)

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 (Behaltepflcht).

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 Beschäftigterbetriebe:)

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 Prozentausmaß 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.

Beispiel: Kurzarbeit seit März 2020; erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung im Mai 2020; Beginn des Dienstverhältnisses am darauffolgenden Montag. Die Erhöhung der Nettoersatzrate ist daher mit der Verlängerung der Kurzarbeit (Beginn der Kurzarbeitsphase 3) vorzunehmen.

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 vollentlohnten Monats vor Einführung der Kurzarbeit. Dabei ist das Nettoentgelt insbesondere inkl Zulagen und Zuschlägen (§ 49 ASVG), aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen. Davon abweichend sind folgende Entgeltbestandteile in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen:

- bei Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufenen Überstundenpauschalen,
- 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.

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 in der jeweils geltenden Fassung geleistet wird.

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 lit b erster Punkt) auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während dieser 30 Tage zu berechnen, soweit nicht die nachfolgenden Bestimmungen Abweichungen vorsehen.
2. Abweichend von Abs 1 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 Änderungen 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 31 Tage vor Beginn der Kurzarbeit vereinbart.

Fälle ohne Entgeltanspruch:

Für ArbeitnehmerInnen, die während der letzten drei Monate vor Beginn der Kurz-

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

b) Erhöhung der Bemessungsgrundlage (Entgeltynamik)

- Gemäß § 37b Abs 6 AMSG ist ein vor der Kurzarbeit gebührendes Bruttoentgelt nach den obigen Grundsätzen zu ermitteln (Bemessungsgrundlage). Mangels einer abweichenden Regelung im jeweiligen Kollektivvertrag oder in einer sonstigen vergleichbaren Entgeltregelung allgemeiner Art (wie insbesondere Mindestlohntarif, Satzung, Vertragsschablone etc) ist diese Bemessungsgrundlage in jenem Ausmaß zu erhöhen, um das die Mindestlöhne bzw -gehälter zu erhöhen sind. Sollte es dadurch zu einem niedrigeren Nettoentgelt gemäß lit a kommen, kann die bisherige Bemessungsgrundlage beibehalten werden.

Beispiel 1: Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindest- und Ist-Löhne in der Elektro- und Elektronikindustrie mit 1.5.2020 um 1,6%

Lohn bzw Gehalt vor Kurzarbeit einschließlich Zulagen € 3.000,-

⇒ Die Bemessungsgrundlage ist mit 1.10.2020 um 1,6% zu erhöhen und beträgt somit € 3.048,-.

Beispiel 2: Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter für Angestellte im Handel mit 1.1.2021 um x% unter Aufrechterhaltung der Überzahlung. Folgt daraus zB in einer Beschäftigungsgruppe eine Erhöhung um € 50,-, ist die Bemessungsgrundlage mit 1.1.2021 um € 50,- zu erhöhen.

- Die Bemessungsgrundlage für das Mindestbruttoentgelt, das sich aus der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle (§ 37b Abs 6 AMSG) ergibt, ist auch um allfällige
 - kollektivvertragliche Vorrückungen, Biennien und dergleichen,
 - kollektivvertragliche Erhöhungen aufgrund einer Umstufungzu 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 € 1.900,-

Lohn vor Kurzarbeit € 2.000,-

keine kollektivvertragliche Erhöhung der Ist-Löhne; Erhöhung des Mindestlohns auf € 2.050,-

⇒ Die Bemessungsgrundlage ist daher um € 50,- auf € 2.050,- zu erhöhen.

Variante: Verdient der Arbeitnehmer vor Kurzarbeit € 2.100,-, ist die Bemessungsgrundlage nicht zu erhöhen.

- Die obigen Bestimmungen zum Entgeltanspruch während der Kurzarbeit gelten für Lohn-/Gehaltszahlungszeiträume, die ab 1.10.2020 beginnen (keine Rückwirkung). Zu berücksichtigen sind Erhöhungen im Zeitraum vom 1.3.2020 bis zum Ende der Kurzarbeit, soweit sie in der Bemessungsgrundlage noch nicht berücksichtigt worden sind.

c) 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.

5. Aus-, Fort- und Weiterbildung

ArbeitnehmerInnen sind verpflichtet, eine von dem/der ArbeitgeberIn angebotene Aus-, Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung (Bildungsveranstaltung) unter den nachfolgenden Bedingungen zu absolvieren. § 94 ArbVG ist zu beachten. Angeordnete Bildungszeiten gelten grundsätzlich als Arbeitszeit.

a) Ausmaß

Die Verpflichtung besteht im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

b) Lage

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

c) Entgelt

Bildungszeiten bis zur Nettoersatzrate gemäß Abschnitt IV Punkt 4 lit a sind durch diese abgedeckt. Darüberhinausgehende Bildungszeiten sind zusätzlich zu vergüten. Lernzeiten gelten soweit als Bildungszeit, als diese ausdrücklich im Kursplan, Lehrplan etc ausgewiesen sind.

d) Ausnahmebestimmung zur Durchrechnung des Entgelts

Von lit c unberührt bleibt jedoch die Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle.

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

- eine diesbezüglich Vereinbarung vorliegt und
- der/die ArbeitnehmerIn 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:

5 Monate Kurzarbeit;

Oktober und November jeweils 100% Ausbildung bei voller Freistellung;
im Dezember, Jänner und Februar jeweils 60% Arbeitsleistung.

Dies ergibt durchschnittlich 64% förderbare Ausfallstunden pro Monat
($[2 \text{ Monate} \times 100\% + 3 \text{ Monate} \times 40\%] : 5 \text{ Monate}$).

Die monatliche Bezahlung erfolgt daher in der Höhe der Nettoersatzrate (80/85/
90%), weil die durchschnittliche Arbeitszeit 76% beträgt
($[2 \text{ Monate} \times 100\% + 3 \text{ Monate} \times 60\%] : 5 \text{ Monate}$).

Die durchschnittliche Mindestarbeitszeit von 30% ist erfüllt
($3 \text{ Monate} \times 60\% : 5 \text{ Monate} = 36\%$).

Hinweis: Bildungszeiten gelten beihilfenrechtlich als förderbare Ausfallstunden. Sie werden auf die erforderliche Mindestarbeitszeit (grundsätzlich 30%) nicht angerechnet.

e) Unterbrechungen und/oder vorzeitige Beendigung der Bildungsmaßnahme

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

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

1. Lage und Dauer der/dem ArbeitnehmerIn ehestmöglich, spätestens aber drei Tage im Vorhinein mitgeteilt werden,
2. keine berücksichtigungswürdigen Interessen (zB auch durch erhebliche Ortsveränderungen) 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.

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

Darüber hinaus hat der/die ArbeitnehmerIn 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 ArbeitnehmerIn 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.

f) Bildungskostenrückersatzvereinbarungen

Eine Bildungskostenrückersatzvereinbarung iSd § 2d AVRAG oder sinngemäßer Bestimmungen, für Bildungsmaßnahmen aufgrund der Bildungsverpflichtung während der Kurzarbeit ist unwirksam.

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 ersten Kurzarbeitsmonats einen ergänzenden Teilbetrag zur Abgeltung des ArbeitgeberInnen-Anteils der Sozialversicherungsbeiträge.

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 Urlaubersatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, wobei Abschnitt IV Punkt 4 lit b (Entgeltynamik) 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 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. Altersteilzeit

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. 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. 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 [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 Alturlaube (bzw von Zeitguthaben), kann der/die ArbeitgeberIn trotzdem mit der vereinbarten Kurzarbeit beginnen.

Für den Fall, dass Alturlaube und Zeitguthaben (ausgenommen Langzeitguthaben im obigen Sinn) bereits abgebaut wurden, sollen ArbeitnehmerInnen tunlichst eine Woche ihres laufendenurlaubes innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes zu 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 (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.

9. Sonderbestimmungen für Lehrlinge

Kurzarbeit für Lehrlinge ist nur dann möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. Dabei sind mindestens 50% der ausgefallenen Arbeitszeit über den gesamten Kurz-

arbeitszeitraum für ausbildungs- bzw berufsrelevante Maßnahmen zu nutzen. Folgende Ausbildungsarten sind geplant:

.....
***Hinweise:** Hier sind die beabsichtigten Ausbildungsarten anzugeben, wie zB
Ausbildungsverbund mit anderen Lehrbetrieben gem § 2a BAG, überbetriebliche
Lehrausbildungen gem §§ 30 bzw 30b BAG, Lehrwerkstätten eines anderen Betriebes,
externe Kursmaßnahme bei einem Bildungsträger, einer Berufsschule (BS) oder einer
berufsbildenden mittleren oder höheren Schule (BMHS). Kurse nach § 19 c BAG gelten
jedenfalls als ausbildungs- bzw. berufsrelevante Maßnahmen.
Für diese Maßnahmen können Förderungen in Anspruch genommen werden (zB
„lehre.fördern“).*

***Achtung:** Bei Nichteinhaltung der Ausbildungsverpflichtung droht die Rückforderung der
Kurzarbeitsbeihilfe durch das AMS.*

Am Ende der Kurzarbeit ist im Durchführungsbericht darzulegen, welche konkreten Maßnahmen pro Lehrling und in welchem Ausmaß stattgefunden haben, wenn die Arbeitszeitreduktion im Durchschnitt über den gesamten Kurzarbeitszeitraum mehr als 20% beträgt.

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 Beschäftigterbetrieb (Abschnitt I) 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 Angestellten-
betriebsrat:

(Datum)

**Bei Arbeitskräfteüberlassung:
Beschäftigterbetrieb**

Für den Arbeiterbetriebsrat:

Für die Betriebsleitung:

Für den Angestellten-
betriebsrat:

(Datum)

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft

Der/Die Bundesvorsitzende:

Der/Die BundessekretärIn:

(Datum)

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft

Der/Die Vorsitzende:

Für die Bundesgeschäfts-
führung:

(Datum)

**Wirtschaftskammer bzw
zuständiger ArbeitgeberInnenverband**

.....

Fachverband/Fachgruppe (Innung, Gremium)

Der Obmann/Die Obfrau:

Der/Die GeschäftsführerIn:

(Datum)

BEILAGE 1
Wirtschaftliche Begründung

Begründung, warum Kurzarbeit beantragt wird und notwendig ist (Kurzbeschreibung):

.....
Welchen Beitrag leistet die Kurzarbeit zur Krisenbewältigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten?

.....
Welche sonstigen Maßnahmen sind darüber hinaus geplant?

.....
Wurde einer der folgenden Anträge seit 1.3.2020 bewilligt:

- Härtefallfonds ja nein
- Fixkostenzuschuss ja nein
- Überbrückungsgarantien ja nein
- Steuerstundungen und/oder Stundungen von SV-Beiträgen ja nein

Beizulegen oder anzugeben:

- **Monatlicher Umsatz** ohne sonstige Erträge (zB Daten aus der USt-Voranmeldung) von 1.3.2019 bis zum letzten verfügbaren Monat vor Beantragung der aktuellen Kurzarbeit im Unternehmen

Monat	Umsatz
März 2019	...
April	...
Mai	...
Juni	...
Juli	...
August	...
September	...
Oktober	...
November	...
Dezember	...
Jänner 2020	...
Februar	...
März	...
April	...
Mai	...
Juni	...
Juli	...
August	...
...	...

- Sollten die Umsatzzahlen allein nicht aussagekräftig sein, können zusätzlich andere Kennziffern des Unternehmens für den obigen Zeitraum angegeben oder beigelegt

werden (zB monatlich **abgesetzte Produktion**,¹ monatliche **Auftragseingänge**,¹ monatliches **Arbeitsvolumen**¹)

Monat	Umsatz
März 2019	...
April	...
Mai	...
Juni	...
Juli	...
August	...
September	...
Oktober	...
November	...
Dezember	...
Jänner 2020	...
Februar	...
März	...
April	...
Mai	...
Juni	...
Juli	...
August	...
...	...

Weiters beizulegen oder anzugeben:

Erwartete Entwicklung des Umsatzes ohne sonstige Erträge (bzw der alternativen Kennziffer) im Unternehmen für den beantragten Kurzarbeitszeitraum (in der Regel 1.10.2020 bis 31.3.2021) im Vergleich zum Vorjahrszeitraum (also 1.10.2019 bis 31.3.2020).

+/- Prozent

Umsatzprognose nicht aussagekräftig/möglich, weil

.....

Sollte die Umsatzprognose nicht aussagekräftig/möglich sein, entsprechende erwartete Entwicklung der oben angegebenen Kennziffer:

+/- Prozent

*Erläuterung: Wird erwartet, dass sich der Umsatz (bzw die andere Kennziffer) **für den beantragten Kurzarbeitszeitraum** um weniger als 15% reduziert (zB -10% oder +5%), erfolgt eine Einzelfallprüfung durch die Sozialpartner. Bei stärkeren Rückgängen KANN sie erfolgen.*

¹ *Produzierender Bereich (Industrie/Gewerbe): Sofern eine Meldeverpflichtung bei Statistik Austria besteht, verwenden Sie bitte die Daten der monatlichen Konjunkturerhebung durch Statistik Austria.*

Firmenmäßige Unterschrift

Vom Steuerberater, Bilanzbuchhalter² oder Wirtschaftsprüfer nur auszufüllen, wenn Kurzarbeitsbeihilfe für mehr als 5 ArbeitnehmerInnen beantragt wird:

Es werden/wird bestätigt

- die obigen Angaben zu den bereits vorliegenden Umsätzen sowie sonstigen angegebenen Kennziffern;
- die Angaben zur Bewilligung der obigen Förderungen;
- dass die Umsatzprognose bzw erwartete Entwicklung der anderen Kennziffern nicht offensichtlich unplausibel ist.

Unterschrift

² *Bilanzbuchhalter nur für Unternehmen, deren Bilanz sie nach BiBuG erstellen dürfen.*

BEILAGE 2 **Unterschreitung der Mindestarbeitszeit**

Betreffend die Sozialpartnervereinbarung / Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit und die Leistung einer Kurzarbeitsunterstützung (Corona-Kurzarbeit, Formularversion 8.0)

des Unternehmens

.....
in
(Ausfüllhilfe: Hier sind Name und Anschrift des Unternehmens einzutragen.)

mit Beginndatum

(TT / MM / JJJJ).....
(Ausfüllhilfe: Hier ist der erste Tag der gegenständlichen Kurzarbeitsphase einzutragen. Diesen finden Sie in Abschnitt I Punkt 3 der Sozialpartnervereinbarung.)

(nur bei Abänderungsanträgen: die aktuelle AMS-Projektnummer
(Ausfüllhilfe: Die aktuelle Projektnummer finden Sie auf der Mitteilung der zu verlängernden Kurzarbeit in Ihrem eAMS-Konto.)

vereinbaren die Vertragsparteien hiermit folgende Unterschreitung der Mindestarbeitszeit von 30% (bzw mehr als 70% Ausfallstunden):

Die Normalarbeitszeit wird während der Dauer der Kurzarbeit im Durchschnitt auf das Ausmaß von mindestens Prozent

für den Zeitraum der gesamten Kurzarbeit
 von bis

für folgenden räumlichen Bereich

- sämtliche Betriebe des oben genannten Unternehmens
- Betrieb bzw Betriebe:
- Betriebsteil bzw Betriebsteile:

(Wenn ein Betriebsteil bzw Betriebsteile erfasst sind, wird empfohlen, eine Namensliste mit Sozialversicherungsnummer der betroffenen ArbeitnehmerInnen beizulegen.)

reduziert.

Alle anderen Bestimmungen der Sozialpartnervereinbarung / Betriebsvereinbarung bleiben unverändert aufrecht.

Im Sinne des VI.8. der Sozialpartnervereinbarung / Betriebsvereinbarung ist allen betroffenen ArbeitnehmerInnen binnen zwei Wochen ab Unterzeichnung **eine Kopie dieser Vereinbarung auszuhändigen, wenn die Herabsetzung während einer laufenden Kurzarbeit erfolgt.**

Besondere wirtschaftliche Begründung

Ergänzend zu der bereits in Beilage 1 enthaltenen **wirtschaftlichen Begründung**, ist die Unterschreitung der Mindestarbeitszeit von 30% (bzw mehr als 70% Ausfallstunden) aus folgenden Gründen unbedingt erforderlich (zB vorübergehende behördliche Schließung oder Einschränkung, existenzbedrohender Umsatzeinbruch, plötzliche erhebliche Liefer- oder Absatzschwierigkeiten, massive Reisebeschränkungen in oder aus Zielmärkten):

.....

Unternehmen/Betrieb

Für den Arbeiterbetriebsrat:

Für die Betriebsleitung:

Für den Angestellten-
betriebsrat:

(Datum)

**Bei Arbeitskräfteüberlassung:
Beschäftigterbetrieb**

Für den Arbeiterbetriebsrat:

Für die Betriebsleitung:

Für den Angestellten-
betriebsrat:

(Datum)

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft

Der/Die Bundesvorsitzende:

Der/Die BundessekretärIn:

(Datum)

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft

Der/Die Vorsitzende:

Für die Bundesgeschäfts-
führung:

(Datum)

**Wirtschaftskammer bzw
zuständiger ArbeitgeberInnenverband**

.....

Fachverband/Fachgruppe (Innung, Gremium)

Der Obmann/Die Obfrau:

Der/Die GeschäftsführerIn:

(Datum)

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 mindestens

- 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.

Aufgrund der Anwendung der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle gemäß § 37b Abs 6 AMMSG kann es zu geringfügigen Abweichungen kommen.

(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 8.0).

....., am

Ort

Datum

ArbeitgeberIn

zur Kenntnis genommen
ArbeitnehmerIn