

## VEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftskammer ..... (zuständige Fachorganisation)

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft .....  
sowie der Gewerkschaft .....

über die Einführung von

### **KURZARBEIT und die LEISTUNG EINER KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG**

während ihrer Dauer.

#### **I. GELTUNGSBEREICH**

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich: (Name und Anschrift des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und  
des von Kurzarbeit betroffenen Betriebes)

Bei Arbeitskräfte-  
Überlassung -  
Beschäftigter:

2. fachlich: a) für den gesamten Betrieb:

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

3. persönlich:

Für die ArbeitnehmerInnen des im räumlichen Geltungs-  
bereich angeführten Betriebes.

Lehrlinge werden nicht in die Kurzarbeit einbezogen. Mit der  
Ausbildung von Lehrlingen beauftragte AN dürfen nur inso-  
weit einbezogen werden, als die Aufsicht und Qualität der  
Ausbildung nicht darunter leidet.

Ferner werden folgende AN-Gruppen nicht in die Kurzarbeit  
einbezogen:

- Teilzeit beschäftigte AN mit weniger als 40 % Beschäfti-  
gungsausmaß (ggf. streichen);

- ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit (ggf. streichen; ob AN in ATZ

aufgenommen werden ist betrieblich zu prüfen - siehe auch Abschnitt VII Pkt. 4)

- gekündigte AN (ggf streichen; die Einbeziehung in die KUA ist möglich, wenn die Kündigungsfrist nach Ende der Behaltefrist – siehe Abschnitt IV Pkt. 2 – endet)

- AN mit befristeten Verträgen (ggf streichen; Die Einbeziehung bei befristeten Verträgen die während der Laufzeit dieser Vereinbarung ablaufen, ist im Einzelfall zu prüfen).

Bei Arbeitskräfte-Überlassung: Für die ArbeitnehmerInnen des Überlassers, die an den oben angeführten Beschäftigerbetrieb überlassen sind.

Gesamtbeschäftigte des Betriebes (bei Arbeitskräfteüberlassung: Der an den Beschäftiger überlassenen Arbeitskräfte):

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:

(bei Arbeitskräfteüberlassung: in der Regel derselbe Zeitpunkt wie für den Beschäftigerbetrieb – ggf auch rückwirkend)

bis:

(max. 6 Monate; Verlängerung 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 Partnern dieser Vereinbarung und dem Arbeitsmarktservice schriftlich unverzüglich anzuzeigen. Diese Mitteilung muss, soweit im Betrieb Betriebsratskörperschaften errichtet sind, von dem/der jeweiligen Vorsitzende/n des Betriebsrates mitgefertigt sein.

Bei Eröffnung eines Konkurs- oder Ausgleichsverfahrens bzw wenn während einer laufenden Förderzusage der Anspruch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf 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 Partner 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 Vertragspartner über die Einführung und Einhaltung folgender Maßnahmen:

### **1. Kurzarbeit**

- a) Die vereinbarte Kurzarbeit kann nur im Einvernehmen mit dem jeweiligen Betriebsrat und der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) eingeführt werden. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) herzustellen.
- b) Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit wird innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von ..... (im Regelfall bis zu 13) Wochen von  
\_\_\_\_\_ Arbeitsstunden                      \_\_\_\_\_ Minuten, um  
\_\_\_\_\_ Stunden                                      \_\_\_\_\_ Minuten auf  
\_\_\_\_\_ Stunden                                      \_\_\_\_\_ Minuten herabgesetzt.

Die gekürzte Normalarbeitszeit muss zwischen 10 % und 90 % der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen; dies im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes. Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für verschiedene Gruppen von ArbeitnehmerInnen unterschiedlich festgesetzt werden. Eine Hinaufsetzung der

einmal festgelegten Arbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) herzustellen. Eine Herabsetzung der einmal festgelegten Arbeitszeit bedarf der Zustimmung der Partner dieser Vereinbarung.

## 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/4) bestanden hat (Behaltepflcht).

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

.....  
..... (Zutreffendenfalls die Betriebsteile anführen!)

### b) Nach der Kurzarbeit:

Im Regelfall gilt für eine Behaltepflcht nach Ende der Kurzarbeit folgendes:

Die Dauer der Behaltepflcht nach Kurzarbeit beträgt :  
bis zu einer Kurzarbeitsdauer von zwei Monaten: 1 Monat,  
bis zu einer Kurzarbeitsdauer von vier Monaten: 2 Monate,  
bis zu einer Kurzarbeitsdauer von 12 Monaten: 3 Monate,  
und bei längerer Kurzarbeitsdauer: 4 Monate

Da im Anwendungsfall besondere Verhältnisse vorliegen, wird abweichend von der oben für den Regelfall festgelegten Behaltefrist folgende Regelung getroffen (Entfall der Behaltefrist oder abweichende Dauer):

.....

Die Behaltepflcht 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 Auffüllpflcht) beendet werden. Das Gleiche gilt für befristete Arbeitsverhältnisse (Zeitablauf).

Bei Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn besteht für den/die Arbeit-

geberIn 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 Arbeitgeber ein Veto gegen die geplante Verminderung eingelegt hat. Diese Verständigung über die Verminderung des Beschäftigtenstandes ist jedoch nicht im Sinne des § 105 ArbVG zu bewerten. Bei Fehlen eines zuständigen Betriebsrates tritt an dessen Stelle zuständige Gewerkschaft.

- d) Die Beschäftigung von \_\_\_\_\_ Arbeitnehmern, die nicht Staatsbürger eines EWR-Staates sind, ist im Betrieb für den Übergang zur Kurzarbeit im Sinne des § 8 AuslBG ohne Bedeutung.
- e) Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, bis zum Ablauf der daran anschließenden Behaltefrist ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz überlassener AN (Leih-AN) oder die einschlägige Beschäftigung auf Grundlage eines Werkvertrages untersagt, es sei denn, es wird darüber das Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat, bzw. bei dessen Fehlen das Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft hergestellt.

### 3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

Die Arbeitszeit der in die Kurzarbeit einbezogenen ..... (Anzahl) Teilzeit-Beschäftigten wird höchstens im selben Prozentsausmaß gekürzt wie die der vergleichbaren Vollzeit-Beschäftigten und zwar wie folgt:

Anzahl der Arbeitskräfte (ggf Abteilung, ...)	Vereinbarte Normal- arbeitszeit von (Stunden und Stun- denbruchteile)	Verkürzung der durch- schnittlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Durch- rechnungszeitraumes von ... (im Regelfall bis zu 13) Wochen <b>um</b>	<b>auf</b> (Stunden und Stundenbruchteile) :
		Std	Std
		Std	Std
		Std	Std

#### 4. Kurzarbeitsunterstützung

- a) Die Kurzarbeitsunterstützung hat mindestens jene Höhe, die sich aus den zutreffenden Pauschalsätzen bzw. aus § 37b (während der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen aus § 37c AMSG) ergibt. „Der ergänzende Teilbetrag im Sinne von Punkt 6.6.3. der Bundes-RL KUA des AMS dient zur Abgeltung der Arbeitgeber SV-Beiträge und verbleibt zur Gänze beim Arbeitgeber.“  
Für die Einstufung von Teilzeit-Beschäftigten in die Pauschalsätze ist deren Entgelt auf Vollzeit umzurechnen. Bei AN in Altersteilzeit ist die Umrechnung ohne den Lohnausgleich durchzuführen (vgl Abschnitt VII Pkt 4).
- b) Die Kurzarbeitsunterstützung gebührt für Arbeitsausfälle an Arbeitstagen.

### V. QUALIFIZIERUNGSKURZARBEIT

Von den angeführten Kurzarbeits-Gesamtstunden wird nachstehende Stundenanzahl für Qualifizierungsmaßnahmen (§ 37c AMSG) verwendet. Es handelt sich dabei um allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen iSd Pkt 6.4.3.2. der Bundes-RL KUA des AMS. Kommen Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu Stande bzw nehmen vorgesehene AN daran nicht teil, liegt KUA iSd § 37b AMSG (im zweiten Fall für die Zeit der Nicht-Teilnahme) vor.

AN sind zur Teilnahme an den geplanten Qualifizierungsmaßnahmen nur verpflichtet, wenn die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme vereinbart wurde. Die Qualifizierungsmaßnahmen finden ausschließlich während jener Zeiten statt, in welchen der/die AN zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, wenn keine Kurzarbeitsvereinbarung in Geltung stünde (entfallende Arbeitszeiten). Der Abschluss von Vereinbarungen über den Rückersatz von Ausbildungskosten (§ 2d AVRAG) ist für die Qualifizierungsmaßnahmen ausgeschlossen.

Soweit externe Ausbildungseinrichtungen bzw TrainerInnen Qualifizierungsmaßnahmen durchführen, sind sie in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat (ggf Betriebsausschuss) auszuwählen; sonst von dem/der ArbeitgeberIn.

Geplante Maßnahmen:

Art des Kurses	Genauere Beschreibung in Beilage	Durchführung intern/extern	Anzahl der teilnehmenden AN	Anzahl der Kursstunden (mind. 16)	Gesamtstunden an Qualif.-KUA (AN x Kurs-stunden)

**Summe:.....**

## **VI. SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE**

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu leisten. „Gemäß Punkt 6.6.3. der Bundes-RL KUA des AMS erhält der Arbeitgeber mit Beginn des 7. Kurzarbeitsmonats einen ergänzenden Teilbetrag zur Abgeltung der Arbeitgeber SV-Beiträge.

Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die Differenz zwischen dem in der Kurzarbeitsunterstützung enthaltenen ArbeitnehmerInnenanteil an Sozialversicherungsbeiträgen und der vollen letzten Beitragsgrundlage von dem/der ArbeitgeberIn übernommen wird. Die Höhe dieser Differenz kann auch in Form eines Pauschales geregelt werden.

## **VII. 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 des 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.

Bei Berechnung des Entgeltes nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bzw. des Krankengeldzuschusses entsprechend den einschlägigen Kollektivvertragsbestimmungen und des § 8 AngG ist das gebührende Entgelt nach dem Ausfallprinzip zu berechnen. Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Fällt in das der Abfertigungsberechnung zu Grunde liegende Monatsentgelt/ Wochenentgelt (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 bezahlen.

4. Bei AN 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.

## **VIII. INFORMATIONSPFLICHT**

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage dieser Vereinbarung zur Unterfertigung, ist von dem/der ArbeitgeberIn eine schriftliche, wirtschaftliche Begründung über die Notwendigkeit der Kurzarbeit jeder zuständigen Gewerkschaft zu übermitteln.

Nach Beendigung der Kurzarbeit ist vom Betrieb eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw. Ausschöpfung der Kurzarbeit an die jeweils zuständige Gewerkschaft zu übermitteln. Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Pkt 1-4 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten. Im Falle der Nichtdurchführung der geplanten Kurzarbeit ist eine Leermeldung zu erstatten. Eine Kopie ist der/den zuständigen Betriebsratskörperschaft/en zuzustellen.

## **IX. 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 (AG) ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung an den Beschäftigerbetrieb (I/1) überlassen war (Behaltepflcht).

(Ggf ganzen Absatz oder eine der beiden Varianten streichen!)

Der/Die BeschäftigerIn verpflichtet sich:

- Für die Dauer der Kurzarbeit (ggf. streichen),
- sowie für die Dauer der ggf anschließenden Behaltepflcht danach (ggf. streichen),

die überlassenen Arbeitskräfte im gleichen zeitlichen Ausmass zu beschäftigen, wie vergleichbare Stammarbeitskräfte.

Eine Kombination von Kurzarbeit und anderweitiger Überlassung ist im selben Zeitraum nicht möglich, d.h., dass alle an den/die BeschäftigerIn überlassenen ArbeitnehmerInnen, für die Kurzarbeit vereinbart wurde, keinesfalls in anderen Beschäftigerbetrieben (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.

**Firma**

Für den Arbeiter-BR:

Für die Betriebsleitung:

---

---

Für den Angestellten-BR:

---

---

(Datum)

**Bei Arbeitskräfteüberlassung:**  
**Beschäftigterbetrieb** (hinsichtlich der Arbeitszeit, ggf der  
Qualifizierungsmaßnahme/n sowie jedenfalls Abschnitt IX):

Für den Arbeiter-BR:

Für die Betriebsleitung:

---

---

Für den Angestellten-BR:

---

---

(Datum)

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft .....**

Der/Die Bundesvorsitzende:

Der/Die BundessekretärIn:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Datum)

**Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Gewerkschaft .....**

Der/Die Vorsitzende:

Für die  
Bundesgeschäftsführung:

---

---

---

(Datum)

**Wirtschaftskammer .....**

**Fachverband/Fachgruppe (Innung, Gremium) .....**

Der Obmann/Die Obfrau:

Der/Die GeschäftsführerIn:

---

---

---

(Datum)

Beilage: Wirtschaftliche Begründung