

Erläuterungen zur Mustervereinbarung der Sozialpartner über die Einführung von Kurzarbeit und die Leistung einer Kurzarbeitsunterstützung

Stand: Februar 2020

Die nunmehr vorliegende Mustervereinbarung wurde auf Grundlage des Beschäftigungsförderungsgesetzes 2009 sowie der Bundesrichtlinien zur Kurzarbeitsbeihilfe (GZ: BGS/AMF/0722/9999/2013) mit Vertretern der Gewerkschaften verhandelt. Die Vereinbarung soll grundsätzlich für alle Wirtschaftsbereiche und alle Teilgewerkschaften innerhalb des ÖGB als Vertragsmuster gelten.

Vertragspartner dieser Vereinbarung sind innerhalb der Wirtschaftskammer der jeweils zuständige Fachverband oder Fachgruppe bei dem das beantragende Unternehmen Mitglied (hauptbetreut) ist sowie auf Arbeitnehmerseite die jeweilige Teilgewerkschaft. Auf Betriebsebene ist die Vereinbarung vom Arbeitgeber sowie - wenn vorhanden - vom jeweiligen Betriebsrat zu unterzeichnen. Existiert im Betrieb kein Betriebsrat, so ersetzt die Zustimmung die jeweilige Gewerkschaft.

Gemäß Pkt. 6.2. der Richtlinie des AMS zur Kurzarbeit können auch überlassene Arbeitskräfte in Kurzarbeit einbezogen werden. Voraussetzung dafür ist, dass auch vom Beschäftigerbetrieb für sein Stammpersonal ein Kurzarbeitsbegehren beim AMS eingebracht und nötigenfalls eine Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen wurde und der Überlasser selbst ein Kurzarbeitsbegehren einbringt und eine eigene Sozialpartnervereinbarung abschließt, wobei davon nicht mehr überlassene Arbeitskräfte erfasst sind, als zum Zeitpunkt des erfassten Stammpersonals im Beschäftigerbetrieb bei diesem beschäftigt waren.

Diese Mustervereinbarung ist auch für Überlasser anwendbar und auch vom Beschäftigerbetrieb mitzuunterfertigen.

Die Vereinbarung sieht in Abschnitt V auch die entsprechenden Regelungen für die Qualifizierungs-Kurzarbeit vor.

Bei Naturkatastrophen (wie Hochwasser, Lawine, Orkan,) oder vergleichbaren Schadensereignissen (Feuerschäden) kann auch weiterhin gemäß 6.4.3. der Richtlinie im Hinblick auf die Kurzfristigkeit und Unvorhersehbarkeit der Abschluss einer Sozialpartnervereinbarung entfallen.

Die Regelungen im Detail:

- **zu I./1.:**
Hier ist Name und Anschrift des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sowie des von Kurzarbeit betroffenen Betriebes einzusetzen. Bei Abschluss der Vereinbarung durch einen Überlasser ist auch der Beschäftigterbetrieb anzuführen.
- **zu I./2.:**
Im fachlichen Geltungsbereich ist anzugeben, ob die Vereinbarung für den gesamten Betrieb oder nur für einzelne Betriebsteile gelten soll. Die Definition von Betriebsteilen wurde entsprechend der Richtlinie (siehe dort Fußnote zu 6.4.3.1. lit. a) näher in Abschnitt IV Pkt. 2 lit. a definiert: die Anführung einzelner Betriebsteile kann dann erfolgen, wenn diese organisatorisch derart getrennt sind, dass unterschiedliche Kollektivverträge zur Anwendung kommen oder sich diese an verschiedenen Standorten befinden. Diese Abgrenzung ist insbesondere für die Behaltspflicht während der Kurzarbeit von Bedeutung (Details siehe Erläuterungen zu IV Pkt. 2 lit.a).
- **zu I./3.:**
Hinsichtlich des persönlichen Geltungsbereiches sind ArbeitnehmerInnen des im räumlichen Geltungsbereichs angeführten Betriebes oder Betriebsteiles von der Vereinbarung betroffen. Lehrlinge werden grundsätzlich nicht in die Kurzarbeit miteinbezogen. Für sie gelten weiterhin (auch bezüglich der Beendigung des Lehrverhältnisses die Bestimmungen des BAG). Hinsichtlich der mit der Ausbildung von Lehrlingen beauftragten AN wurde ein Ermessenspielraum eingeräumt. Um die Qualität der Ausbildung nicht zu gefährden, kann vereinbart werden, dass für diese AN die Kurzarbeit nicht gilt.

Hinsichtlich weiterer AN-Gruppen wurden ebenfalls Wahlmöglichkeiten eingeräumt:

- *Teilzeitbeschäftigte AN mit weniger als 40 % Beschäftigungsausmaß:*

Die Prozentgrenze orientiert sich am Maximalausmaß der Reduzierung bei Altersteilzeit. Die Bestimmung soll in Erinnerung rufen, dass AN mit einem ohnehin schon geringem Einkommen durch die Kurzarbeit weitere Einkommenskürzungen erleiden würden. Sollten in Betriebe jedoch Gründe für deren Einbeziehung sprechen, können diese selbstverständlich in die Vereinbarung aufgenommen werden.

- *AN in Altersteilzeit:*

Auch hier kann eine Einbeziehung dieser AN aus betrieblichen Gründen festgelegt werden. Wenn jedoch vereinbart wurde diese mit einzubeziehen, treten die nicht abdingbaren Bestimmungen von Abschnitt VII Pkt. 4 dieser Vereinbarung (siehe dort) in Kraft.

- *Gekündigte AN:*

Diese können dann in die Vereinbarung nicht aufgenommen werden, wenn deren Kündigungsfrist während der Behaltfrist endet. Ebenso sind beim Beschäftigtenstand ArbeiterInnen unter lit. a sowie beim Beschäftigtenstand Angestellte unter lit. b diese Arbeitsverhältnisse nicht aufzunehmen. Dies deswegen, weil einerseits die Disposition über den Beschäftigtenstand bereits vorher mit der zur Auflösung führenden Willenserklärung erfolgt ist und andererseits keine rückwirkende Aufhebung der Auflösungsvereinbarung bzw. -erklärung durch die Behaltspflicht erfolgen soll. Demgemäß können derartige Dienstverhältnisse auch nicht in die Kurzarbeit einbezogen

werden, andererseits steht auch deren geplanter Beendigung nichts im Wege.

- AN mit befristeten Verträgen:

Hier kann in jedem Fall, auch bei Ende der Befristung während der Laufzeit der Kurzarbeit, eine Einbeziehung aus betrieblichen Gründen vorgenommen werden. Danach richtet sich auch die Einbeziehung in den Gesamtbeschäftigtenstand, was wiederum für die Behaltspflicht von Bedeutung sein kann. Nach wie vor ungeklärt ist die Frage ob bei Beendigung während der Kurzarbeit eine Auffüllpflicht besteht, wie die Gewerkschaft derzeit meint. Unserer Auffassung nach kann das mit Rücksicht auf sachliche Begründungen von Befristungen wie saisonaler Bedarf oder Befristungen im AN-Interesse oder Projektgebundenheit nicht der Fall sein.

- Arbeitskräfteüberlassung:

Hier wird noch einmal klargestellt, dass im persönlichen Geltungsbereich bei einer Vereinbarung für einen Arbeitskräfteüberlassungsbetrieb nur jene AN miteinbezogen werden, die an einem bestimmten Beschäftigterbetrieb, der ebenfalls Kurzarbeit beansprucht, überlassen werden.

- Im Folgenden ist - wie schon bisher - die Anzahl der beschäftigten AN (Beschäftigtenstand - nach Maßgabe der obigen Bestimmungen) sowie die davon von Kurzarbeit betroffenen AN anzugeben. Die erste Zahl ist wichtig für die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit, die zweite Zahl für die Behaltspflicht nach Ende der Kurzarbeit, wenn eine solche vereinbart wird. Ebenfalls anzugeben ist wie schon bisher die Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum. Gemäß den neuen gesetzlichen Bestimmungen kann die Arbeitszeit zwischen 10 und 90 %, gemessen an der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeit, herabgesetzt werden. Bei Teilzeit-Beschäftigten sind diese Angaben separat unter IV Pkt. 1 lit. b anzugeben.

• **zu I./4.:**

Die zeitliche Dauer Kurzarbeitsvereinbarung kann maximal 6 Monate betragen. Laut § 37 b Abs. 4 AMSG kann die Gesamtdauer bis auf 24 Monate verlängert werden. Die hier anzugebende Laufzeit der Kurzarbeitsvereinbarung bezieht sich in erster Linie auf den Beihilfebezug. Eine Behaltspflicht nach Ende der Kurzarbeit schließt an den hier angegebenen Zeitpunkt an, sofern keine vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit erfolgt.

• **zu II.:**

Während des in Pkt. I/4. festgesetzten Zeitraums kann der Beginn oder das Ende der Kurzarbeit durch den AG variabel festgelegt werden. Dies muss in Form einer Mitteilung, die sofern ein Betriebsrat besteht, von diesem mitzuunterfertigen ist, an das AMS angezeigt werden.

Dass bei Konkurs- oder Sanierungseröffnung des Unternehmens die Kurzarbeit jedenfalls endet, mag vor allem im Falle einer Sanierung unsachlich sein, da gerade in diesem Fall Kurzarbeit zum Fortbestand des Unternehmens beitragen könnte. Leider sehen auch in diesem Fall die Richtlinien (siehe dort 6.10.) die Beendigung der Beihilfe vor. Auch in allen anderen Fällen der Beendigung der Förderzusage durch das AMS endet die Kurzarbeit. Dies kann durch eine vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit oder in Folge eines Verstoßes gegen die Bestimmungen in der Fördermitteilung (siehe Pkt. 6.11. der Richtlinie) geschehen. Eine vereinbarte Behaltspflicht nach Ende der Kurzarbeit, soweit diese überhaupt gilt (erforderlichenfalls Einvernehmen gemäß Abschnitt

IV Zif.1 lit. c, letzter Absatz), würde zeitlich unmittelbar anschließen.

- **zu III.:**

Das Kurzarbeitsbegehren ist beim jeweils örtlich zuständigen AMS einzubringen. Kontrollen über die Arbeitszeit und sonstige festgelegte Bedingungen können jederzeit durch das AMS vorgenommen werden. Das AMS ist nicht verpflichtet, diese Kontrollen vorher anzukündigen.

Hinsichtlich der formalen Abfolge der notwendigen Unterschriften wurde mit den Gewerkschaften folgende Reihenfolge festgelegt:

- Anträge in sechsfacher Ausfertigung nach erfolgter Beratung durch das AMS unter Beiziehung des Betriebsrates und der für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden Gewerkschaft und der zuständigen Stelle der Wirtschaftskammer.
- Unterschrift auf Betriebsebene (Arbeitgeber und Betriebsrat); wenn kein BR vorhanden, Unterschrift nur des Arbeitgebers
- Danach Übermittlung an jene Gewerkschaft, die die Mehrheit der von Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen vertritt (z.B. von Kurzarbeit betroffene ArbeitnehmerInnen 100, davon 80 ArbeiterInnen, 20 Angestellte, daher Übermittlung an die betreffende Arbeiter-Gewerkschaft)
- Erste Gewerkschaft leitet Anträge an zweite Gewerkschaft weiter, diese übermittelt in der Folge
- an den zuständigen hauptbetreuenden Fachverband innerhalb der WK-Organisation
- Der WK-Fachverband übermittelt nach erfolgter Unterschrift drei Exemplare zurück an den Betrieb und jeweils ein Exemplar an die zuständigen Gewerkschaften. Ein Exemplar verbleibt im FV.
- Von den drei an den Betrieb übermittelten Exemplaren verbleiben zwei im Betrieb (ein Exemplar Arbeitgeber, ein Exemplar Betriebsrat). Jedenfalls wird ein Exemplar an das zuständige AMS übermittelt.

zu IV./1. lit.a:

Wie schon bisher ist für die Einführung von Kurzarbeit im ,Betrieb eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat (BV) und der jeweils zuständigen Gewerkschaft möglich. Fehlt ein Betriebsrat, ist das Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft notwendig. Es ist zu empfehlen, die Kurzarbeitsvereinbarung der Belegschaft nachweisbar zur Kenntnis zu bringen.

- **zu IV. /1. lit.b:**

Hier ist im Folgenden die tatsächliche Arbeitsreduktion festzulegen, wobei dies für verschiedene Gruppen unterschiedlich festgesetzt werden kann. Der Durchrechnungszeitraum wurde von bisher 4 Wochen auf im Regelfall bis zu 13 Wochen verlängert. Dies schließt jedoch eine längere Durchrechnung bis zur Höchstdauer der einzelnen Kurzarbeitsvereinbarung (max. 6 Monate) nicht aus, dies müsste allerdings hier unmittelbar vermerkt werden. In diesem Zeitraum soll die nunmehr reduzierte Arbeitszeit im Durchschnitt erreicht werden. Ein längerer Zeitraum hätte abrechnungstechnisch, vor allem für das AMS, Schwierigkeiten bedeutet. Die Folge wäre gewesen, dass im Extremfall der AG Entgelt und Kurzarbeitsunterstützung für einen längeren Zeitraum vorstrecken hätte müssen, was zu zusätzlichen finanziellen Belastungen geführt hätte. Die Kürzung der Arbeitszeit kann zwischen 10 und 90 % der kollektivvertraglichen NAZ betragen.

Anzumerken ist, dass die Abrechnung und Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe nach den tatsächlich anfallenden Ausfallstunden im Lohnzahlungszeitraum nach der entsprechenden Aufzeichnung des Arbeitgebers erfolgt. Bei unterschiedlicher Verteilung der Arbeitszeit kann es somit auch bei Monatslohn zu unterschiedlichen monatlichen Auszahlungen kommen, da hinsichtlich des Auszahlungsanteils an Kurzarbeitsunterstützung das Ausmaß der Kurzarbeitsbeihilfe relevant ist, während bei echtem Monatslohn das Teilentgelt seitens der Arbeitgebers nach dem Durchschnitt zu bemessen ist.

Eine Hinaufsetzung der hier definierten AZ kann jederzeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen, fehlt der Betriebsrat, ist dies im Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft durchzuführen sowie mit den betreffenden AN. Muss die festgesetzte AZ noch weiter herabgesetzt werden, kann dies nur mit Zustimmung aller Partner dieser Vereinbarung, also insbesondere auch dem AMS erfolgen. Gemäß 6 Pkt. 11. der Richtlinie kann eine Nichteinhaltung der festgelegten Mindest- oder Höchstarbeitszeitausfallzeiten - je nach Schwere der Abweichung - zu einer Rückforderung von Beihilfen führen.

- **zu IV./2. lit. a:**

Im Gegensatz zur alten Vereinbarung wird nunmehr zwischen der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit (siehe lit. a) und der Behaltefrist nach der Kurzarbeit (siehe lit. b) unterschieden. Für den Zeitraum der Kurzarbeit (siehe Pkt. I./4.) ist der Beschäftigtenstand im Betrieb oder im unter I./2b definierten Betriebsteil aufrecht zu erhalten. Bereits vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte AN zählen hier nicht dazu, es sei denn, sie wurden ausdrücklich in die Vereinbarung mit aufgenommen (siehe I./3.).

- **zu IV./2. lit.b:**

Gemäß einer Einigung der Sozialpartner-Präsidenten wurde für den Regelfall eine Behaltepflicht nach Ende der Kurzarbeit wie folgt festgelegt:
Für den Regelfall abhängig von der Kurzarbeitsdauer werden bestimmte Behaltefristen definiert, die jedoch aufgrund besonderer Verhältnisse im konkreten Anwendungsfall (also jedem konkreten Einzelfall) abweichend geregelt werden können, bis hin zum gänzlichen Entfall. Dieses wäre hier konkret anzuführen! Die besonderen Verhältnisse können sich auf eine wirtschaftlich besonders schwierige Situation des Betriebes oder andere Abweichungen vom Regelfall beziehen. Je nachdem welche Teilgewerkschaft Vertragspartner ist, kann es hier zu einer unterschiedlichen Handhabung dieser Ermächtigung kommen.

Wesentlich ist ein Unterschied zu bisher, dass sich die Behaltepflicht nach Ende der Kurzarbeit nur mehr auf jene AN bezieht, welche von der Kurzarbeit tatsächlich betroffen waren. Wurden also in einem Betrieb oder Betriebsteil nicht alle AN in die Kurzarbeit einbezogen, so können die Arbeitsverhältnisse jener AN, die nicht von Kurzarbeit betroffen waren, sofort nach Ende der Kurzarbeit - wenn notwendig - aufgelöst werden. Das Frühwarnsystem gemäß § 45 a AMFG ist jedenfalls zu beachten, kann aber schon während der Behaltepflicht durchgeführt werden.

Insbesondere bei weiteren, auf Gewerkschaftsforderungen hin auf Betriebsebene, vorgelegten Zusatzvereinbarungen ist auf Formulierungen zu achten, dass keine über die Sozialpartnereinigung hinausgehenden Regelungen, insbesondere für den Geltungsbereich der Behaltepflicht, eintreten.

- **Zu IV./2. lit.c:**

Grundsätzlich dürfen AG-Kündigungen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden. In bestimmten Fällen dürfen Arbeitsverhältnisse doch aufgelöst werden (Kündigung, einvernehmliche Auflösung). Es besteht jedoch die Verpflichtung, den Beschäftigtenstand wieder aufzufüllen.

Die Auffüllpflicht gilt jedoch nicht in folgenden Fällen:

- Bereits vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitsverhältnisse
- Befristete Arbeitsverhältnisse, deren Zeitablauf in die Kurzarbeit hineinreicht
- AN-Kündigungen
- Entlassungen gem. § 82 GewO und § 27 AngG
- Unberechtigter vorzeitiger Austritt des AN
- Bei einvernehmlicher Auflösung wenn vorher eine Beratung des/der AN mit dem BR oder der Gewerkschaft/AK über die Auflösung erfolgt ist.

Unter der Verminderung des Beschäftigtenstandes ohne Auffüllpflicht im Sinn des letzten Absatzes ist eine sonstige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Auffüllpflicht zu verstehen, die nicht schon in den vorangehenden Absätzen der lit. c erwähnt wurde. Somit ist keine Zustimmung bei ArbeitnehmerInnen-Kündigung, berechtigter Entlassung oder einvernehmlicher Auflösung nach Beratung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erforderlich.

Bei Verstößen gegen die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Behaltefrist kann je nach Schwere der Abweichung zu einer teilweisen oder gänzlichen Rückzahlungsverpflichtung der Beihilfe führen.

- **Zu IV./2. lit.e:**

Das hier geregelte Verbot der Beschäftigung von Leih-AN bezieht sich selbstverständlich nicht auf jene Leih-AN, die von vornherein auf die Vereinbarung aufgenommen wurden. Sollte darüber hinaus eine Beschäftigung von Leih-AN notwendig sein, so ist die Zustimmung des BR bzw. bei Fehlen des BR, der zuständigen Gewerkschaft einzuholen.

- **Zu IV./3.:**

Hier erfolgt die Angabe der Kürzung der AZ bei TZ-Beschäftigten. Auch hier gilt der Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen. Die Kürzung der Arbeitszeit darf maximal im selben Ausmaß wie jenes für Vollzeitbeschäftigte erfolgen.

- **Zu IV./4.:**

Hier wird wie schon bisher dargestellt, dass die vom AG zu bezahlende Kurzarbeitsunterstützung mindestens in der Höhe der Pauschalsätze gem. § 37 b oder § 37 c AMMSG bezahlt wird. Klargestellt wird auch wie bisher, dass die Kurzarbeitsunterstützung nur für Arbeitsausfälle an Arbeitstagen gebührt.

- **Zu V.:**

Die im Zuge des Beschäftigungsförderungsgesetzes 2009 neu eingeführte Qualifizierungs-Kurzarbeit sieht vor, dass ein Teil der Kurzarbeitsstunden für Qualifizierungsmaßnahmen verwendet werden (§ 37 c AMMSG). Nach der gesetzlichen Vorgabe müssen die Qualifizierungsmaßnahmen arbeitsmarktpolitisch sinnvoll sein und allgemein anerkannte Qualitätsstandards einhalten. Gemäß 6.4.3.2. der Richtlinie dienen diese Maßnahmen nicht ausschließlich oder in erster Linie dem gegenwärtigen oder zukünftigen des/der AN im kurzarbeitenden Unternehmen. Insbesondere nicht förderbar sind daher reine Produktschulungen sowie auch Maßnahmen, die reine Anlernqualifikationen für

einfache Tätigkeiten vermitteln.

Die Qualifizierungsmaßnahme ist nur dann förderbar, wenn sie anstelle jener Zeit stattfindet, in welchen der/die AN zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre. Es müssen aber nicht notwendigerweise externe Ausbildungsunternehmen herangezogen bzw. beauftragt werden.

Eine Vereinbarung über den Rückersatz von Ausbildungskosten gem. § 2d AVRAG ist in diesem Fall nicht möglich.

Die Regelung enthält auch eine Information darüber, welche Konsequenzen bei Nichtzustandekommen oder Nichtteilnahme einzelner AN eintreten. In diesen Fällen wird einerseits das AMS die erhöhte Beihilfe für Maßnahmen gem. § 37 c AMSG nicht auszahlen, andererseits verlieren nicht teilnehmende ArbeitnehmerInnen den Anspruch auf die erhöhte Unterstützung, nicht jedoch die allgemeine Kurzarbeitsbeihilfe.

- **Zu VI.:**

Die Regelung betreffend der Leistung von Sozialversicherungsbeiträgen hat sich gegenüber der bisherigen Vereinbarung geändert. Weiterhin ist die Beitragsgrundlage jene wie vor Eintritt in die Kurzarbeit. Wie schon bisher kann durch BV geregelt werden, dass der AG die Differenz zwischen den in der Kurzarbeitsunterstützung enthaltenen AN-Anteil an Sozialversicherungsbeiträgen und der vollen letzten Beitragsgrundlage vom AG übernommen wird. Die in den Pauschalsätzen enthaltenen Sozialversicherungsbeiträge zur Kranken- und Pensionsversicherung (bei Kurzarbeit 51 %, bei Qualifizierungsbeihilfe 52,4 % der Pauschalsätze) sind vom AG an die jeweilige Krankenkasse abzuführen.

Maßgeblich für die Ermittlung der Pauschalsätze ist das jeweilige monatliche Bruttoentgelt gemäß § 49 ASVG, wobei Basis der letzte vollentlohnte Monat vor Einführung der Kurzarbeit inkl. der anteilmäßigen Sonderzahlungen ist. Mit einzubeziehen sind auch alle regelmäßigen Entgeltbestandteile mit Zulagen und Zuschläge (auch Überstunden).

Neu ist, dass der AG ab dem 5. Monat den von ihm weiter voll zu bezahlenden Dienstgeberbeitrag zur Sozialversicherung (auf Basis des Lohns/Gehaltes vor Beginn der Kurzarbeit) in Form des ergänzenden Teilbetrags gem. 6.6.3. der Richtlinie ersetzt erhält¹. In jenen Fällen wo der 5. Kurzarbeitsmonat bereits vor in Kraft treten der Bestimmung über den Ersatz der SV-Beiträge erreicht wurde, ist ein Ergänzungsbegehren zur Erstattung des ergänzenden Teilbetrages beim zuständigen AMS einzubringen.

- **Zu VII./1.:**

Ein wesentlicher Grund für den Abschluss einer Kurzarbeitsvereinbarung ist die Abdingung den § 1155 ABGB. Nach dieser Bestimmung behält der AN seinen Entgeltanspruch, wenn er zur Leistung bereit war und für Umstände die auf Seiten des AG liegen, daran verhindert worden ist. Gemäß § 1164 kann § 1155 durch kollektivrechtliche Regelungen abgedungen werden. Damit ist sichergestellt, dass für die Zeit der Kurzarbeit AN nur den reduzierten Entgeltanspruch bei reduzierter Arbeitsleistung haben.

- **Zu VII/2.:**

Einige Kollektivverträge (zB. Eisen-/Metall Industrie und Gewerbe) kennen Regelungen zur Kurzarbeit. Diese bleiben unberührt, es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Einschränkung von Regelungen für die Anwendung von Kurzarbeit auf Betriebe mit BR

¹ (bei Qualifizierungsbeihilfe bereits ab dem 1. Monat)

angesichts der nunmehrigen Regelungen im Beschäftigungsförderungsgesetz, nach der das Nichtvorhandensein von Betriebsräten Kurzarbeit im Sinn des Gesetzes nicht hindert, rechtsunwirksam ist. Die Gewerkschaften haben aber zur Kurzarbeit auch schriftlich festgehalten, dass das Nichtbestehen eines BR kein Hinderungsgrund für Kurzarbeit ist.

- **Zu VII./3.:**

- Gemäß 6.8 der Richtlinie gebührt für Zeiten in denen der/die AN trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, keine Beihilfe. Dies betrifft insbesondere die Fälle Urlaub, Krankheit mit Bezug von Krankengeld, Arbeitsunfall, Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung, Konsumation von Zeitguthaben oder ähnlichem. Die Sozialpartnervereinbarung ordnet hier an, dass für die Bemessung des Urlaubsentgeltes ungekürzte tägliche bzw. wöchentliche AZ zugrunde zulegen ist. Dies bedeutet, dass im Fall von Kurzarbeit bei einem 1-wöchigen Urlaub mit einer regelmäßigen betrieblichen AZ von 5 Tagen/Woche 5 Arbeitstage vom Urlaubsanspruch verbraucht werden.
- Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung aufgrund von Krankheit oder Arbeitsunfall hat der/die AN Anspruch auf jenes Entgelt, welches ihm gebührt hätte, wäre er/sie nicht krank geworden. Dies bedeutet, dass der AG an den/die AN das reduzierte Arbeitsentgelt sowie die Beihilfe zu bezahlen hat, wobei es für den Betrag in Höhe der Beihilfe keine Refundierung durch das AMS gibt. Wurde eine darüber hinausgehende Netto-Lohngarantie auf betrieblicher Ebene vereinbart, ist dieser Betrag auszubezahlen.
- Bei einer allfälligen Abfertigung Alt besteht Anspruch auf jene Berechnungsgrundlage, die gebühren würde, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre. (Vollzeit vor Beginn der Kurzarbeit). Gemäß § 6 Abs. 4 BMSVG sind die Beiträge zur Abfertigung Neu auch während der Kurzarbeit auf Vollzeitbasis vor Kurzarbeit zu bezahlen.
- Auch allfällige kollektivvertragliche Sonderzahlungen (13. und 14. Lohn/Gehalt) sind auf jener Berechnungsbasis zu bezahlen, die vor Einführung von Kurzarbeit gegolten hat.

- **Zu VII./4.:**

Gemäß I Pkt. 3 ist vor Beginn der Kurzarbeit zu überlegen, ob AN in Altersteilzeit in die Vereinbarung einbezogen werden oder nicht. Wurde die Entscheidung für die Einbeziehung der ATZ getroffen, so gelten ohne weitere Rechtswahl die Bestimmungen dieses Punktes. Gemäß 6.7. der RL darf zur Vermeidung einer Doppelförderung der Lohnausgleich bei der Altersteilzeit in der Kurzarbeit nicht berücksichtigt werden. Für diesen erfolgt weiterhin gemäß 6.9. letzter Absatz der RL die Erstattung in voller Höhe in Form des Altersteilzeitgeldes. Da sich jedoch aufgrund dieser Bestimmung der RL die Kurzarbeitsförderung von ATZ-AN nur auf die bereits reduzierte (auch bei Blockzeitmodell !) AZ bezieht (bei 50:50 Modell Anspruch nur auf Beihilfe in halber Höhe), entsteht bei dieser AN-Gruppe eine Zeitschuld gegenüber dem AG. Die Regelung in VII/4 stellt hier jedoch klar, dass trotz der Kurzarbeit ebenso viele Zeitguthaben erworben werden wie ohne Kurzarbeit angefallen wären. Dies wird bei kurzläufigen Kurzarbeitsvereinbarungen in der Regel zu keinen großen Problemen führen. Bei länger dauernden Vereinbarungen dürfte aber die Nichteinbeziehung eher von Vorteil sein.

- **Zu VII./5.:**
Hier wird geregelt, dass AN die unter die Bestimmungen des NSchG fallen, Anspruch den dort geregelten Zusatzurlaub in Höhe ihrer vollen AZ haben.
- **Zu VIII.:**
Wie schon bisher ist der jeweils zuständigen Gewerkschaft eine schriftliche Information über die Gründe und Notwendigkeit der Kurzarbeit zu übermitteln, ebenso ist nach Ende der Kurzarbeit an diese eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw. Ausschöpfung der Kurzarbeit zu übermitteln.
- **Zu IX.:**
Da die vorliegende Vereinbarung auch für überlassene Arbeitskräfte gelten soll, wurde in diesen Bestimmungen noch wichtige Eckpunkte betreffend, wen (Überlasser oder Beschäftigterbetrieb) welche Verpflichtungen treffen, festgehalten.
 - Betriebskontrollen gemäß Art. III dieser Vereinbarung können auch im Beschäftigterbetrieb vorgenommen werden. Gegenstand der Kontrollen ist, ob der Beschäftigterbetrieb die in weiteren festgelegten Bedingungen einhält.
 - Die Behaltspflicht des Beschäftigterbetriebes umfasst bei Einbeziehung von Leih-AN grundsätzlich auch den Beschäftigtenstand der überlassenen ArbeitnehmerInnen. Die Übernahme dieser Verpflichtung kann aber im Rahmen dieser Vereinbarung zur Gänze abgedungen werden. Dies sowohl für die Dauer der Kurzarbeit als auch für die allenfalls anschließende Behaltspflicht. Damit kann die Behaltspflicht des Beschäftigers für Leih-AN stärker eingeschränkt werden als für das Stammpersonal.
 - Wurden Leih-AN in die Kurzarbeitsvereinbarung mit einbezogen, so ist eine Weitervermittlung dieser AN unzulässig.
 - Bei Auflösung von Arbeitsverhältnissen von Leih-AN (also im Verhältnis Überlassener - Leih-AN) während Laufzeit der Kurzarbeit ist im Überlasserbetrieb der Beschäftigtenstand aufzufüllen. Dies muss nicht geschehen, wenn vorher eine Beratung des/der AN mit dem/der zuständigen BR-Vorsitzenden des Überlassers oder der Gewerkschaft erfolgt ist.
- **Zur Unterschriftenkladde:**
Zur Unterzeichnung ist die Kurzarbeitsvereinbarung wie bisher von:
 - AG oder einem zur Vertretung nach außen befugten Organ des Betriebes
 - Arbeiter- und/oder Angestellten-BR
 - Für den ÖGB die jeweils zuständige Teilgewerkschaft: deren zur Unterzeichnung der Vereinbarung befugten Organe
 - Für die WKÖ der jeweils zuständige Fachverband bzw. die Fachgruppe.
Wird für eine betroffene Fachorganisation ein Branchenkollektivvertrag auf Bundesebene abgeschlossen, wie dies in der Industrie in der Regel üblich ist, so ist der FV selbst zuständig.
 - Bei Miteinbeziehung von überlassenen AN ist darüber hinaus die Vereinbarung vom

Beschäftigterbetrieb (BR und AG) zu unterzeichnen.

- **Wirtschaftliche Begründung:**

Gemäß 6.4.1. der RL muss es sich um vorübergehende wirtschaftliche Schwierigkeiten handeln, die zu dem Kurzarbeitsantrag führen. Diese Schwierigkeiten dürfen nicht saisonbedingt sein. Da auch unternehmensexterne Umstände angegeben werden sollen, wird das Abstellen auf die wirtschaftliche Situation ermöglicht.