

Corona und der Umgang mit Mitarbeitern

Liebe Klienten,

so wie wir haben Sie wahrscheinlich auch am Wochenende die Nachrichtenflut zum Thema Corona verfolgt und sich gefragt, was das für Ihren Betrieb bedeutet.

Die nachfolgenden Informationen sollen einen ersten Überblick über den Umgang mit den Mitarbeitern liefern.

Vorbemerkungen

Auch wenn alle aktuellen Maßnahmen vorläufig einmal bis Ende dieser Woche befristet sind sollte sich niemand der Illusion hingeben, dass nächste Woche wieder alles normal ist. Wir gehen davon aus, dass der Großteil der Maßnahmen zumindest bis Ostern gelten wird. Ob es dann noch länger dauert kann heute niemand sagen.

Die einzelnen Betriebe sind sehr unterschiedlich betroffen. Während sich für den Lebensmittelhändler im Hinblick auf seine Mitarbeiter nichts ändert hat ein Restaurant, das von einem Tag auf den anderen geschlossen ist dringenden Handlungsbedarf. Dazwischen wird es unzählige Schattierungen geben.

Jeder Betrieb muss sich daher unter Berücksichtigung seiner konkreten Umstände selbst überlegen wie er mit dem Thema Mitarbeiter und den daraus entstehenden Kosten umgeht. Nichts zu tun kann aber fatale Folgen haben. Die Personalkosten sind in fast jedem Betrieb ein entscheidender Faktor. Überstürzt zu handeln kann aber auch sehr schädlich sein. Gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter sind der Grundstock jedes erfolgreichen Unternehmens. Deren Verlust kann langfristig die Existenz des Betriebes gefährden.

Welche Möglichkeiten stehen den Unternehmen zur Reduzierung der Belastungen aus den Personalkosten zur Verfügung?

Aus unserer Sicht kommen im Wesentlichen 4 Instrumentarien in Frage:

- Arbeitszeit Null, Abbau von Überstunden und Verbrauch des vorhandenen Urlaubes
- Kurzarbeitsvereinbarungen – also Reduzierung der Arbeitszeit und Inanspruchnahme Kurzarbeitergeld – das Dienstverhältnis wird dabei nicht beendet
- Aussetzungsvereinbarungen mit den Mitarbeitern – dabei wird das bestehende Dienstverhältnis sozusagen unterbrochen (der Dienstnehmer wird abgemeldet) und gleichzeitig zugesagt in z. B. spätestens 3 Monaten das Dienstverhältnis wieder zu beginnen; der Mitarbeiter hat Anspruch auf Arbeitslosengeld
- Beendigung des Dienstverhältnisses – Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfristen

Modell Arbeitszeit Null

Bei diesem Modell wird zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vereinbart, dass er zuerst seinen angesparten Urlaub und vorhandene Zeitguthaben verbraucht. Das Dienstverhältnis bleibt aufrecht und läuft unverändert weiter, der Dienstnehmer befindet sich in Urlaub bzw. Zeitausgleich.

Zur Umsetzung des Modells ist das Einverständnis des Arbeitnehmers erforderlich, da Urlaub nicht einseitig vom Arbeitgeber verordnet werden kann.

Aus unserer Sicht eignet sich dieses Modell vor allem dann, wenn es nur zu kurzfristigen Störungen im Betriebsablauf kommt. Wir vertreten Klienten, die diese Maßnahme ergreifen werden. Wir bitten aber zu bedenken, dass wir davon ausgehen, dass die derzeitigen Zustände einige Wochen anhalten werden.

Der Einsatz des Modells sollte in unseren Augen nur nach sehr kritischer Überlegung und unter Berücksichtigung von realistischen Zeitszenarios (wie lange wird Corona dauern) in Erwägung gezogen werden. Das Modell kann sich aber gut für einen kurzfristigen Einsatz (wenige Tage bis eine Woche) eignen um damit Zeit für die Abklärung von wichtigen Fragen zu gewinnen.

Ebenfalls dringend empfohlen wird der Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung mit jedem Dienstnehmer. Wir dürfen Ihnen beiliegend dazu eine Mustervereinbarung übersenden.

Unsererseits wird dringend angeraten diese beiliegende Mustervereinbarung nochmals unter rechtlichen Aspekten überprüfen zu lassen.

Kurzarbeitsvereinbarung

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und in der Folge des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Kurzarbeit hat den Zweck, die Arbeitskosten temporär zu reduzieren und gleichzeitig die Beschäftigten zu halten, die nach Überwindung der Krise wieder benötigt werden.

Aufgrund der aktuell vorliegenden Krisensituation wegen der Corona-Pandemie haben die Sozialpartner **ein vereinfachtes Kurzarbeit-Modell** vereinbart.

Die dazu herausgegebene Corona-Sozialpartnervereinbarung (siehe Anhang) dient gleichzeitig als Sozialpartnervereinbarung und Einzelvereinbarung mit den Arbeitnehmern bzw. Betriebsvereinbarung in Betrieben ohne Betriebsrat.

Folgendes sollte man im Zusammenhang mit der Kurzarbeit wissen:

Urlaub:

Vor Beginn der Kurzarbeit müssen Arbeitnehmer wahrscheinlich das Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben zur Gänze konsumieren. Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über drei Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere drei Urlaubswochen konsumieren. Hierzu gibt es aber noch widersprüchliche Aussagen. Exakte Informationen dazu, sind daher derzeit noch nicht möglich.

Nettoentgeltgarantie:

Für die entfallene Normalarbeitszeit gebührt dem Arbeitnehmer eine Kurzarbeitsunterstützung. Diese wird dem Arbeitgeber zur Gänze vom AMS durch die Kurzarbeitsbeihilfe ersetzt. Dies führt für den Arbeitnehmer im Ergebnis zu folgenden Nettoersatzraten (= Prozentsatz des Nettoentgeltes vor Kurzarbeit):

- Arbeitnehmer mit Bruttoentgelten unter 1.700 Euro erhalten vom Arbeitgeber ein Entgelt von 90% des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts
- Bei Bruttoentgelten zwischen 1.700 Euro und 2.685 Euro sind es 85%
- Bei Bruttoentgelten über 2.685 Euro sind es 80%

Die Mehrkosten trägt das AMS (bis zur Höchstbeitragsgrundlage), nicht das Unternehmen. Achtung: Dienstgeber hat Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung in voller Höhe selbst zu tragen. Wieweit der Dienstgeber auch Beiträge zu den Dienstnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung zu leisten hat konnte noch nicht endgültig abgeklärt werden.

Beispiel (Näherungswerte, ohne Lohnnebenkosten)

- Ein Arbeitnehmer erhält ein Bruttoentgelt vor Kurzarbeit von 2.000 Euro (netto 1.500 Euro). Die Arbeitszeit wird um 50% verringert.
- Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit netto 1.275 Euro (das sind 85% Nettoentgeltgarantie), brutto ca. 1.585 Euro.
- Diese 1.585 Euro sind um 585 Euro mehr als es der 50%-Arbeitszeit entspricht (50% von brutto 2.000 sind 1.000 Euro). Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber diese 585 Euro an Mehrkosten.

Kündigungen und Behaltepflcht:

Während der Kurzarbeit und einen Monat danach dürfen Kündigungen grundsätzlich nicht ausgesprochen werden. Bei besonderen Verhältnissen kann die Behaltepflcht nach Kurzarbeit entfallen. Bei Urlaub und Krankenständen während Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer wie bisher das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit.

Arbeitszeit:

Die gekürzte Normalarbeitszeit muss während des Kurzarbeitszeitraums im Durchschnitt zwischen 10 % und 90 % der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen. Sie kann zeitweise auch Null sein. Beispiel: Von einer Kurzarbeitsdauer von sechs Wochen: 5 Wochen 0 %, 1 Woche 60 %. Überstunden während der Kurzarbeit sind möglich.

Die Arbeitszeit von Teilzeitarbeitskräften ist im selben Prozentausmaß zu kürzen.

Die Lage der verkürzten Normalarbeitszeit ist auf die einzelnen Wochentage zu verteilen. Gleitzeitvereinbarungen sind entsprechend anzupassen.

Die Normalarbeitszeit kann während Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit dem Arbeitnehmer verändert werden.

Sozialversicherungsbeiträge:

Die Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten. Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten (Dienstgeberbeiträge) ab dem 4. Kurzarbeitsmonat, also erst bei Verlängerung. Die Arbeitnehmerbeiträge sind nach unserem Verständnis dem Arbeitnehmer anzulasten.

Dauer:

Die Corona-Kurzarbeit kann für maximal 3 Monate abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate möglich.

WAS IST ZU TUN:

- **Kontaktaufnahme mit dem AMS** (benötigte Informationen: genauer Beschäftigtenstand, geplante Dauer der Kurzarbeit, Anzahl der betroffenen Mitarbeiter, durchschnittliches Einkommen, geplante Arbeitszeitreduktion)
- **Ausfüllen der Sozialpartnervereinbarung-Einzelvereinbarung bzw. Sozialpartner-Betriebsvereinbarung** (noch ohne Unterschrift oder Sozialpartner) (siehe im Anhang dazu auch die Handlungsanleitung und Erläuterungen)
- **AMS-Antragsformular** ausfüllen
- **Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten mit Verweis auf Corona-Pandemie und Folgemaßnahmen** verfassen.
- ALLE Dokumente an das AMS schicken (wenn möglich via eAMS-Konto, sonst per Email)

Die Sozialpartner unterschreiben die Vereinbarung binnen 48 Stunden ab vollständiger Vorlage der Unterlagen.

Aussetzungsvereinbarung

Unter einer Aussetzungsvereinbarung versteht man eine Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, dass das Dienstverhältnis ab einem bestimmten Zeitpunkt einvernehmlich aufgelöst wird. Gleichzeitig wird dem Dienstnehmer zugesagt, dass nach Ablauf einer gewissen Frist (meistens 3 Monate) das Dienstverhältnis zu unveränderten Bedingungen wieder aufgenommen wird.

Für die Zeit der Nichtbeschäftigung hat der Dienstnehmer bei Vorliegen der allgemeinen Voraussetzungen Anspruch auf Bezug von Arbeitslosengeld. Das Arbeitsamt unternimmt bei Vorliegen von Aussetzungsvereinbarungen üblicherweise keine Vermittlungsanstrengungen für den arbeitslosen Dienstnehmer.

Wird eine solche Aussetzungsvereinbarung getroffen, so kommt es zu einem echten Ende des Dienstverhältnisses. Der Dienstnehmer muss zuerst noch seinen Resturlaub verbrauchen, vorhandene Überstunden oder Zeitguthaben sind auszuzahlen. Sollte ein Dienstnehmer „Negativstunden“ auf seinem Zeitkonto haben, so dürfen diese nicht von seinem Lohn oder Gehalt abgezogen werden.

Der Dienstgeber sichert die Wiedereinstellung rechtlich verbindlich zu, der Dienstnehmer kann aber nicht gezwungen werden wieder zu kommen. Die Aussetzungsvereinbarung ist daher insbesondere bei Dienstnehmern mit Abfertigung Alt für den Dienstgeber nicht ungefährlich. Sollte der Dienstnehmer nicht wiederkommen, so hat er dennoch Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung.

Ebenfalls ein Problem können Dienstnehmer mit Sachbezügen (insbesondere Dienstautos) darstellen. Kann er das Auto auch während der Dienstfreistellung nutzen, so bleibt ja ein wesentlicher Gehaltsbestandteil aufrecht. Dies hat fatale Konsequenzen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Um diese negativen Folgen zu vermeiden muss das Auto während der Dienstfreistellung an den Dienstgeber retour gegeben werden.

In unseren Augen kommt die Aussetzungsvereinbarung vor allem für Mitarbeiter mit kürzerer Dienstzeit und in Branchen mit einem totalen Stillstand (Gastronomie, Handel etc.) in Betracht. Der Dienstgeber wird sehr rasch von den Personalkosten entlastet (**einvernehmliche Auflösung – daher keine Kündigungsfristen**), der Arbeitnehmer hat sofort Anspruch auf Arbeitslosengeld und die Sicherheit, dass ihm sein Arbeitsplatz nach der Krise erhalten bleibt.

Beiliegend finden Sie auch noch eine bewusst sehr einfach gehaltene Aussetzungsvereinbarung.

Beendigung des Dienstverhältnisses

Selbstverständlich steht es jedem Dienstgeber auch frei die bestehenden Dienstverhältnisse unter Einhaltung der Kündigungsfristen durch Dienstgeberkündigung zu beenden.

Dabei sind die gesetzlichen Kündigungsfristen einzuhalten und die alle Dienstnehmeransprüche (Urlaub, Überstunden, Zeitguthaben etc.) abzugelten.

Dies stellt natürlich eine auch für den Dienstnehmer schwerwiegende Maßnahme dar. Wir bitten zu bedenken, dass es in den überwiegenden Fällen wahrscheinlich kurzfristig zu keiner Kostenentlastung für das Unternehmen führt. Weiters ist zu bedenken, wie der Dienstnehmer darauf reagiert. Wird er nach der Krise wieder in diesem Unternehmen arbeiten wollen etc.

Nicht zu unterschätzen sind eventuell auch die Auswirkungen auf das Image eines Unternehmens sowohl am Arbeitsmarkt als auch am allgemeinen Markt.

Welche der möglichen Maßnahmen sollte gewählt werden?

Es kann hier keine generelle Aussage getroffen werden. Jedes der Modelle hat Vor- und Nachteile, die Situation in jedem Betrieb ist sowohl hinsichtlich Mitarbeiter als auch Markt unterschiedlich.

Dennoch können einige Tendenzen klar erkannt werden und diese möchten wir nachfolgend darlegen:

Modell Arbeitszeit Null

Dieses Modell kann nur im Einvernehmen mit den Dienstnehmern umgesetzt werden. Wir geben aber zu bedenken, dass unserer Erwartung nach sich vor Ostern die heutige Situation sich nicht mehr wesentlich ändern wird.

In unseren Augen kommt daher das Modell (bei längerfristiger Umsetzung) nur für Mitarbeiter in Frage die hohe Zeitguthaben haben. Nachdem wir jedenfalls von 4 Wochen Einschränkungen ausgehen würden wir es nur empfehlen, wenn der Dienstnehmer ein Zeitguthaben von mehr als 200 Stunden hat.

Kurzarbeitsvereinbarung

Auch dieses Modell ist mit den Dienstnehmern zu vereinbaren. Es verbleiben erhebliche Kosten im Unternehmen (Dienstgeberanteil Sozialversicherung, weiteres Anwachsen der Urlaubsansprüche etc.).

Der Vorteil bei diesem Modell ist aber, dass es zu keiner Beendigung des Dienstverhältnisses und den damit verbundenen negativen Konsequenzen kommt.

Anwendungsfälle sehen wir dort, wo ein Teil der Nachfrage erhalten bleibt bzw. speziell bei Fällen mit Abfertigungsanspruch Alt bzw. besonders qualifizierten Mitarbeitern.

Mögliche Anwendungsfälle sind in unseren Augen Verwaltungsangestellte, Außendienstmitarbeiter - Umstellung Telefonverkauf, Projektleitern, Technikern etc.).

Aussetzungsvereinbarung

Der große Vorteil dieses Modells liegt in der raschen Entlastung von den Personalkosten. Bevorzugte Anwendungsbereiche werden z. B. die Gastronomie bzw. der Einzelhandel sein. Hier ist ja die Nachfrage und damit die Beschäftigungsmöglichkeit praktisch auf 0 gefallen und wir wahrscheinlich nach Ende der Krise sehr rasch wieder auf 100 % steigen.

Nicht geeignet ist dieses Modell bei Dienstnehmern mit Sachbezügen. Falls ein Dienstnehmer einen Dienstwagen hat müsste er diesen während der Aussetzung an das Unternehmen retour geben.

Ansonsten besteht Gefahr dass er das Arbeitslosengeld nachträglich verliert.

Beendigung des Dienstverhältnisses

Im Großteil der Fälle sehen wir diese Variante als letzte Möglichkeit. Der Dienstnehmer ist wahrscheinlich endgültig verloren, die Reaktion im Umfeld wird nicht sehr positiv sein.

Wir raten daher nur in Ausnahmefällen zu diesem Vorgehen.

Zusammenfassung

Wir glauben, dass auch in dieser schwierigen Situation das weitere Vorgehen in jedem Unternehmen mit Bedacht gewählt werden muss. Entscheidungen sollten nur in Einbeziehung der Marktsituation, der betroffenen Mitarbeiter sowie unter Beachtung des zu erwartenden Zeithorizonts getroffen werden.

Jede Lösung sollte eine für den Betrieb und die Dienstnehmer maßgeschneiderte Lösung sein.

Unsere Mitarbeiter und wir stehen Ihnen für die Bewältigung diese außergewöhnlichen Schwierigkeiten in vollem Umfang zur Verfügung. Zögern Sie nicht uns anzurufen.

Wir bitten Sie auch zu beachten, dass diese Arbeitsunterlage „mit heißer Nadel“ unter Beachtung des aktuellen Informationsstandes geschrieben wurde. Es ergeben sich stündlich neue Informationen. Diese sind bei der Umsetzung immer zu beachten. Teilweise finden sich auch sehr unterschiedliche Aussagen in den zur Verfügung stehenden Informationsquellen.

Einzelfragen:

Kann ich als Dienstgeber Urlaub anordnen?

Nein, Urlaub ist zwischen DG und DN einvernehmlich zu vereinbaren.

Was passiert, wenn ein Dienstnehmer nach Ablauf der Aussetzung nicht mehr kommt?

Die Aussetzung basiert auf einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses. Der Dienstgeber ist zwar an seine Wiedereinstellungszusage gebunden, der Dienstnehmer aber rechtlich nicht. Sollte er ein Abfertigung-Alt-Fall sein, so hat er sogar Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung.

Welche Möglichkeiten habe ich, wenn ein Dienstnehmer mit einer Aussetzungsvereinbarung oder Kurzarbeit nicht einverstanden ist?

Sie haben keine Möglichkeit ihn dazu zu zwingen. Im Extremfall müssen Sie eine Dienstgeberkündigung aussprechen.

Rechtliche Hinweise

Die vorliegenden Informationen wurden nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt. Es handelt sich um eine Erstinformation. Derzeit gibt es allerdings fast ebenso viele Unsicherheiten wie Informationen. Stündlich ergeben sich Veränderungen. Wir können daher keine Garantie für die Richtigkeit und Vollständigkeit der übermittelten Informationen übernehmen.

Wir bitten Sie vor allen endgültigen Maßnahmen nochmals die aktuelle Rechtslage abzuklären. Insbesondere stehen wir und unsere Mitarbeiter für ergänzende Informationen zur Verfügung.

Vereinbarung Urlaubsverbrauch, Verbrauch von Zeitguthaben

Abgeschlossen zwischen der

- a) Firma, als Arbeitgeber, und
- b) Herrn/Frau, als Dienstnehmer

Auf Grund der bestehenden Corona-Krise ist das Unternehmen durch die seitens der Bundesregierung getroffenen Maßnahmen stark beeinträchtigt. Es kommt zu erheblichen Auftragseinbrüchen bzw. können Kundenaufträge nicht bearbeitet werden bzw. Kunden nicht mit dem Unternehmen in Kontakt treten.

Zur Sicherung der Arbeitsplätze und um Personalfreisetzungen zu vermeiden vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich, dass im Zeitraum vom bis der Arbeitnehmer seinen vorhandenen Resturlaub in Höhe von Stunden und das vorhandene Zeitguthaben von Stunden konsumiert.

Der Arbeitnehmer wird daher seine Tätigkeit für das Unternehmen erst am wieder aufnehmen.

.....

Ort, Datum

.....

Dienstgeber

.....

Dienstnehmer

Zwischen der

(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

Herrn/Frau

(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgende

VEREINBARUNG ÜBER DIE EINVERNEHMLICHE BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES UND SPÄTERE WIEDEREINSTELLUNG

abgeschlossen:

1. Aufgrund der durch die Corona-Pandemie ausgelösten Krise wird zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer die einvernehmliche Auflösung des bestehenden Arbeitsverhältnisses mit **TT.MM.JJJJ** vereinbart.
2. Offener Zeitausgleich im Ausmaß von Stunden/Tagen wird in der Zeit von bis verbraucht.
Offener Urlaub im Ausmaß von Stunden/Tagen wird in der Zeit von bis verbraucht. (Achtung: Krankheit unterbricht Urlaubskonsum!)
3. Die aus dieser einvernehmlichen Auflösung resultierenden Endabrechnungsansprüche richten sich nach den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen.
4. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird der Wiedereintritt mit spätestens **TT.MM.JJJJ** vereinbart. **Bei einem früheren Ende der Krisensituation kann eine frühere Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.** Die Anrechnung von Vordienstzeiten richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen.

ACHTUNG: für eine einvernehmliche Auflösung von Lehrverhältnissen muss die schriftliche Bescheinigung über die erfolgte Rechtsbelehrung des Lehrlings durchgeführt vom Arbeits- und Sozialgericht oder der Arbeiterkammer vorliegen. Zusätzlich ist bei einem minderjährigen Lehrling die Unterschrift beider Elternteile bzw. des sonstigen gesetzlichen Vertreters erforderlich. Wir

CORONA-KURZARBEIT

WKÖ-ÖGB
Gültig ab 16.03.2020

SOZIALPARTNERVEREINBARUNG EINZELVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftskammer

.....
(Ausfüllhilfe: zuständige Fachorganisation – wird von WKÖ ausgefüllt)

und dem Österreichischen
Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft

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

sowie der Gewerkschaft

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

über die Einführung von

KURZARBEIT UND DIE LEISTUNG EINER KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG

während ihrer Dauer. Gleichzeitig stellt diese Vereinbarung eine

Vereinbarung

über Begleitmaßnahmen während der Kurzarbeit insbes gem § 881 ABGB abgeschlossen zwischen

der Fa.

.....

in

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

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

I. GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich:

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

Bei Arbeitskräfte-
Überlassung -
Beschäftiger:

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

2. fachlich:

a) für sämtliche Betriebe des/der oben genannten
Arbeitgeberin

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

b) für den/die folgenden Betrieb(e):

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

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

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

3. persönlich:

Für die ArbeitnehmerInnen des im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betriebes.

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

OPTIONAL:

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

- Teilzeit beschäftigte AN mit weniger als 40 % Beschäftigungsausmaß

(gegebenenfalls streichen)

- ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit

(gegebenenfalls streichen)

- gekündigte AN

(gegebenenfalls 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).

(Ausfüllhilfe: Die unter „OPTIONAL“ genannten Gruppen können bei Bedarf von der Kurzarbeit ausgenommen werden. In diesem Fall sind die genannten Beschreibungen einfach unverändert zu belassen. Soll die Kurzarbeit jedoch für diese Gruppen ebenso gelten, sind diese durchzustreichen!)

Bei Arbeitskräfte-Überlassung:

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

Gesamtbeschäftigte des Betriebes (bei Arbeitskräfteüberlassung: Der an den Beschäftigter 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)

_____ Stunden _____ Minuten auf
_____ Stunden _____ Minuten herabgesetzt.

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

Die gekürzte Normalarbeitszeit muss zwischen 10 % und 90 % der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen; dies im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes. Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für verschiedene Gruppen von ArbeitnehmerInnen unterschiedlich festgesetzt werden. Eine Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit ist im Einvernehmen mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen herzustellen. Davon sind die Sozialpartner spätestens 5 Arbeitstage im Voraus zu informieren.

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

(Ausfüllhilfe: Die folgenden Punkte sind Möglichkeiten, aber nicht notwendig. Nicht gewünschte Optionen sind einfach durchzustreichen.)

- Montag bis Donnerstag von Uhr bis Uhr, einschließlich Minuten Pause (entspricht Arbeitsstunden).
Freitag ist Kurzarbeitstag und es entfällt daher die Arbeitsleistung gänzlich.
(Ausfüllhilfe: Hier kann die genaue Lage der Arbeitszeit festgelegt werden.)
- Die Arbeitsleistung entfällt vom bis zur Gänze; während der übrigen Dauer der Kurzarbeit wird voll gearbeitet (vor der Kurzarbeit gültige Arbeitszeiteinteilung). Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchrechnungszeitraum von Wochen somit wiederum Stunden.
*(Ausfüllhilfe: **Soll die Arbeit einige Zeit komplett entfallen, ist entweder dieser oder der nächste Punkt auszufüllen!** Diese Variante sieht vor, dass einige Zeit 0% und danach 100% gearbeitet wird. Der Durchschnitt muss zwischen 10% und 90% betragen.)*
- Die Arbeitsleistung entfällt vom bis zur Gänze; während der übrigen Dauer dieser Kurzarbeitsvereinbarung beträgt sie Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchrechnungszeitraum von Wochen somit wiederum Stunden.
*(Ausfüllhilfe: **Soll die Arbeit einige Zeit komplett entfallen, ist entweder dieser oder der darüber liegende Punkt auszufüllen!** Diese Variante unterscheidet sich von der obigen dadurch, dass auch weniger als 100% Arbeitszeit im zweiten Teil festgelegt werden können. Der Durchschnitt muss jedoch immer zwischen 10% und 90% betragen.)*
- Die Festlegung der Ausfallstunden ist den betroffenen AN spätestens 14 Tage im Vorhinein mitzuteilen (§ 19c AZG). Im Übrigen gilt die vor der Kurzarbeit gültige Arbeitszeiteinteilung.
- Die Bestimmungen der Gleitzeit-Vereinbarung vom werden für die betroffenen AN an die reduzierte Arbeitszeit angepasst; eine Kopie der GLAZ-BV sowie deren befristeter Änderung liegt dieser Vereinbarung bei.
(Ausfüllhilfe: Liegt keine Gleitzeit vor, kann dieser Punkt gestrichen werden.)

2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

a) Während der Kurzarbeit

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

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

.....

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

b) Nach der Kurzarbeit:

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

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

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

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

c) Gemeinsame Bestimmungen:

Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden.

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

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

Bei einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen, es sei denn, dass vorher eine Beratung des/der Arbeitnehmers/in mit 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 durchgeführt werden, wenn die zuständige Gewerkschaft zustimmt oder andernfalls nicht innerhalb von 7 Werktagen ab der schriftlichen Bekanntgabe durch den Arbeitgeber ein Veto gegen die geplante Verminderung eingelegt hat.

- d) Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, 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 der zuständigen Gewerkschaft hergestellt.

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

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

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.
- c) Das daher auszahlende Entgelt beträgt 90% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt wenn das davor bezogene Bruttoentgelt bis zu EUR 1.700,-- beträgt, 85% bei einem Bruttoentgelt zwischen 1.700,-- EUR und EUR 2.685,-- und 80% bei höheren Bruttoentgelten.
Ausgangspunkt der Berechnung der Nettoersatzrate ist das durchschnittliche Nettoentgelt für die Normalarbeitszeit der letzten 13-Wochen/ 3 Monate vor Beginn der Kurzarbeit. Insofern sind Zulagen und Zuschläge der letzten 13 Wochen miteinzubeziehen.

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 der Bundes-RL KUA des AMS erhält der Arbeitgeber mit Beginn des 4. Kurzarbeitsmonats einen ergänzenden Teilbetrag zur Abgeltung der Arbeitgeber SV-Beiträge. Dies bedeutet, dass bei einer allfälligen Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus die SV-Beiträge ersetzt 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 Beschäftigungsmaß entfallende Entgelt, nicht aber der Lohnausgleich vermindert werden. Bei geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit werden trotz der Kurzarbeit ebensoviele Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.
5. Für den Anspruchserwerb und das Ausmaß des Zusatzurlaubes nach dem NSchG werden Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als wäre keine Kurzarbeit vereinbart worden.

6. Überstunden:

Während des Zeitraumes für den Kurzarbeit vereinbart wurde, ist die Leistung von Überstunden ausschließlich in folgenden Bereichen zulässig:

.....
(Ausfüllhilfe: Grundsätzlich ist die Leistung von Überstunden während der Kurzarbeit nicht zulässig. Es kann jedoch vereinbart werden, dass dies [zb in einzelnen Bereichen mit kritischer Infrastruktur oder ähnlichem] doch Überstunden erlaubt sein sollen. Diese Bereiche sind hier einzutragen.)

7. Urlaubskonsum

ArbeitnehmerInnen sind verpflichtet vor oder während des Kurzarbeitszeitraumes ihre Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und alle sonstigen Zeitguthaben zur Gänze auf Wunsch des/der ArbeitsgeberIn zu konsumieren.

Bei einer allfälligen Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate Gesamtlaufzeit hinaus sind ArbeitnehmerInnen nochmals verpflichtet 3 Wochen ihres laufenden Urlaubes auf Wunsch des/der ArbeitgeberIn innerhalb des Verlängerungszeitraumes zu konsumieren, sofern sie über ein solches Urlaubsguthaben noch verfügen.

VIII. INFORMATIONSPFLICHT

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

Auf Aufforderung der zuständigen Gewerkschaft ist nach Beendigung der Kurzarbeit vom Betrieb eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw. Ausschöpfung der Kurzarbeit an diese zu übermitteln. Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Pkt 1-4 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten.

IX. ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

Bei Abschluss dieser Vereinbarung für überlassene Arbeitskräfte gilt zusätzlich:

Der/Die BeschäftigterIn 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 (Behaltepflicht).

Der/Die BeschäftigterIn verpflichtet sich:

- Für die Dauer der Kurzarbeit (ggf. streichen),
 - sowie für die Dauer der ggf anschließenden Behaltepflicht danach (ggf. streichen),
- die überlassenen Arbeitskräfte 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, d.h., dass alle an den/die BeschäftigterIn 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 der zuständigen Gewerkschaft oder der Arbeiterkammer über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.

Beilage: Wirtschaftliche Begründung

Unternehmen/Betrieb

Für die Betriebsleitung:

(Datum)

**Bei Arbeitskräfteüberlassung:
Beschäftigterbetrieb**

Für die Betriebsleitung:

(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)

ArbeitnehmerInnen

Anzahl der in Summe unterzeichnenden ArbeitnehmerInnen:

(Ausfüllhilfe: Hier ist die Anzahl der Arbeitnehmer einzutragen, welche die Vereinbarung abschließen. Jeder/Jede einzelne muss sich zusätzlich in die nachfolgende Liste eintragen und unterschreiben.)

Name

Sozialversicherungsnummer, Geburtsdatum

Unterschrift

CORONA-KURZARBEIT

WKÖ-ÖGB
Gültig ab 16.03.2020

SOZIALPARTNERVEREINBARUNG BETRIEBSVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftskammer

.....
(Ausfüllhilfe: zuständige Fachorganisation – wird von WKÖ ausgefüllt)

und dem Österreichischen
Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft

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

sowie der Gewerkschaft

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

über die Einführung von

KURZARBEIT UND DIE LEISTUNG EINER KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG

während ihrer Dauer. Gleichzeitig stellt diese Vereinbarung eine

Betriebsvereinbarung/ Vereinbarung

über Begleitmaßnahmen während der Kurzarbeit insbes gem § 97 Abs 1 Z13 ArbVG und § 881 ABGB abgeschlossen zwischen

der Fa.

.....

in

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

und dem Arbeiterbetriebsrat, dem Angestelltenbetriebsrat, dem Betriebsausschuß sowie der oben genannten kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar.

(Ausfüllhilfe: je nach Art des Betriebsrates den nicht zutreffenden bitte wegstreichen.)

I. GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich:

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

Bei Arbeitskräfte-
Überlassung -
Beschäftiger:

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

2. fachlich:

a) für sämtliche Betriebe des/der oben genannten
Arbeitgeberin

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

b) für den/die folgenden Betrieb(e):

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

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

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

3. persönlich:

Für die ArbeitnehmerInnen des im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betriebes.

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

OPTIONAL:

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

- Teilzeit beschäftigte AN mit weniger als 40 % Beschäftigungsausmaß

(gegebenenfalls streichen)

- ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit

(gegebenenfalls streichen)

- gekündigte AN

(gegebenenfalls 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).

(Ausfüllhilfe: Die unter „OPTIONAL“ genannten Gruppen können bei Bedarf von der Kurzarbeit ausgenommen werden. In diesem Fall sind die genannten Beschreibungen einfach unverändert zu belassen. Soll die Kurzarbeit jedoch für diese Gruppen ebenso gelten, sind diese durchzustreichen!)

Bei Arbeitskräfte-Überlassung:

Für die ArbeitnehmerInnen des Überlassers, die an den oben angeführten Beschäftigterbetrieb 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:

(Ausfüllhilfe: Hier ist das Beginndatum einzutragen.

Bei Arbeitskräfteüberlassung ist in der Regel derselbe Zeitpunkt wie für den Beschäftigterbetrieb – ggf auch rückwirkend - einzutragen)

bis:

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

II. GELTUNGSBEGINN UND -ENDE

Innerhalb des in Punkt I Pkt 4 festgesetzten Zeitraumes kann der/die ArbeitgeberIn den Beginn der Kurzarbeit später festsetzen oder die Kurzarbeit früher beenden. Er/Sie hat dies den Partnern dieser Vereinbarung und dem Arbeitsmarktservice schriftlich unverzüglich anzuzeigen. Diese Mitteilung muss, 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 wird im Einvernehmen mit dem jeweiligen Betriebsrat und der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) eingeführt.
- b) Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (Vollzeit) wird innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von Wochen von

_____ Arbeitsstunden _____ Minuten, um
_____ Stunden _____ Minuten auf
_____ Stunden _____ Minuten herabgesetzt.

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

Die gekürzte Normalarbeitszeit muss zwischen 10 % und 90 % der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen; dies im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes. Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für verschiedene Gruppen von ArbeitnehmerInnen unterschiedlich festgesetzt werden. Eine Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig.

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

(Ausfüllhilfe: Die folgenden Punkte sind Möglichkeiten, aber nicht notwendig. Nicht gewünschte Optionen sind einfach durchzustreichen.)

- Montag bis Donnerstag von Uhr bis Uhr, einschließlich Minuten Pause (entspricht Arbeitsstunden). Freitag ist Kurzarbeitstag und es entfällt daher die Arbeitsleistung gänzlich.
(Ausfüllhilfe: Hier kann die genaue Lage der Arbeitszeit festgelegt werden.)
- Die Arbeitsleistung entfällt vom bis zur Gänze; während der übrigen Dauer der Kurzarbeit wird voll gearbeitet (vor der Kurzarbeit gültige Arbeitszeiteinteilung). Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchrechnungszeitraum von Wochen somit wiederum Stunden.
(Ausfüllhilfe: Soll die Arbeit einige Zeit komplett entfallen, ist entweder dieser oder der nächste Punkt auszufüllen! Diese Variante sieht vor, dass einige Zeit 0% und danach 100% gearbeitet wird. Der Durchschnitt muss zwischen 10% und 90% betragen.)
- Die Arbeitsleistung entfällt vom bis zur Gänze; während der übrigen Dauer dieser Kurzarbeitsvereinbarung beträgt sie Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchrechnungszeitraum von Wochen somit wiederum Stunden.
(Ausfüllhilfe: Soll die Arbeit einige Zeit komplett entfallen, ist entweder dieser oder der darüber liegende Punkt auszufüllen! Diese Variante unterscheidet sich von der obigen dadurch, dass auch weniger als 100% Arbeitszeit im zweiten Teil festgelegt werden können. Der Durchschnitt muss jedoch immer zwischen 10% und 90% betragen.)
- Die Festlegung der Ausfallstunden erfolgt jeweils im Einvernehmen mit dem Betriebsrat und ist den betroffenen AN spätestens 14 Tage im Vorhinein mitzuteilen (§ 19c AZG). Im Übrigen gilt die vor der Kurzarbeit gültige Arbeitszeiteinteilung.

- Die Bestimmungen der Gleitzeit-Vereinbarung vom werden für die betroffenen AN an die reduzierte Arbeitszeit angepasst; eine Kopie der GLAZ-BV sowie deren befristeter Änderung liegt dieser Vereinbarung bei.
(Ausfüllhilfe: Liegt keine Gleitzeit vor, kann dieser Punkt gestrichen werden.)

2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

a) Während der Kurzarbeit

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

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

.....

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

b) Nach der Kurzarbeit:

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

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

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

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

c) Gemeinsame Bestimmungen:

Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden.

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

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

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

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

Eine Verminderung des Beschäftigtenstandes ohne Auffüllpflicht kann nur mit Zustimmung des Regionalbeirates der zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice und nur dann durchgeführt werden, wenn der zuständige Betriebsrat zustimmt oder andernfalls nicht innerhalb von 7 Werktagen ab der schriftlichen Bekanntgabe durch den 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.

- d) Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, 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 hergestellt.

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

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

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.
- c) Das daher auszuzahlende Entgelt beträgt 90% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt wenn das davor bezogene Bruttoentgelt bis zu EUR 1.700,-- beträgt, 85% bei einem Bruttoentgelt zwischen 1.700,-- EUR und EUR 2.685,-- und 80% bei höheren Bruttoentgelten.
Ausgangspunkt der Berechnung der Nettoersatzrate ist das durchschnittliche Nettoentgelt für die Normalarbeitszeit der letzten 13-Wochen/ 3 Monate vor Beginn der Kurzarbeit. Insofern sind Zulagen und Zuschläge der letzten 13 Wochen miteinzubeziehen.

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 der Bundes-RL KUA des AMS erhält der Arbeitgeber mit Beginn des 4. Kurzarbeitsmonats einen ergänzenden Teilbetrag zur Abgeltung der Arbeitgeber SV-Beiträge. Dies bedeutet, dass bei einer allfälligen Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus die SV-Beiträge ersetzt 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.

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 dies [zb in einzelnen Bereichen mit kritischer Infrastruktur oder ähnlichem] doch Überstunden erlaubt sein sollen. Diese Bereiche sind hier einzutragen.)

7. Urlaubskonsum

ArbeitnehmerInnen sind verpflichtet vor oder während des Kurzarbeitszeitraumes ihre Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und alle sonstigen Zeitguthaben zur Gänze auf Wunsch des/der ArbeitsgeberIn zu konsumieren.

Bei einer allfälligen Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate Gesamtlaufzeit hinaus sind ArbeitnehmerInnen nochmals verpflichtet 3 Wochen ihres laufendenurlaubes auf Wunsch des/der ArbeitgeberIn innerhalb des Verlängerungszeitraumes zu konsumieren, sofern sie über ein solches Urlaubsguthaben noch verfügen.

VIII. INFORMATIONSPFLICHT

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

Auf Aufforderung der zuständigen Gewerkschaft ist nach Beendigung der Kurzarbeit vom Betrieb eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw. Ausschöpfung der Kurzarbeit an diese zu übermitteln. Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Pkt 1-4 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten. Eine Kopie ist der/den zuständigen Betriebsratskörperschaft/en zuzustellen.

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 (Behaltepflicht).

Der/Die BeschäftigerIn verpflichtet sich:

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

Unternehmen/Betrieb

Für den Arbeiter-BR:

Für die Betriebsleitung:

Für den Angestellten-BR:

(Datum)

**Bei Arbeitskräfteüberlassung:
Beschäftigterbetrieb**

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

Ausgabedatum:

Rückgabe bis¹:

**Begehren² um Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe und/oder
einer Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit
gemäß §§ 37b und/oder c Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG)
für den Kurzarbeitszeitraum vom bis**

Förderungswerberin/Förderungswerber (= Arbeitgeberin/Arbeitgeber):

Name: _____

Adresse: _____

Name und Tel. der Kontaktperson: _____

Sozialversicherung DG-Kontonummer(n): _____

Bankverbindung:

IBAN:

AT _____

- Begehren um Erstgewährung einer Kurzarbeits- und/oder Qualifizierungsbeihilfe
- Begehren um Verlängerung einer Kurzarbeits- und/oder Qualifizierungsbeihilfe
- Begehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeits- und/oder Qualifizierungsbeihilfe

Angaben zur Kurzarbeit

Betriebsstandort(e): _____

Beschäftigtenstand im Kurzarbeitszeitraum³: _____

(Allenfalls) vereinbarte Behaltefrist vom _____

bis _____

Beschäftigtenstand in der vereinbarten Behaltefrist⁴: _____

¹ Das Begehren ist spätestens 3 Wochen vor Beginn oder Verlängerung der Kurzarbeit einzubringen, sofern im Feld „Rückgabe bis“ vom Arbeitsmarktservice kein anderes Datum eingetragen wurde

² Das Begehren ist bei der örtlich zuständigen AMS-Landesgeschäftsstelle einzubringen. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem Bundesland, in dessen Gebiet das kurzarbeitende Unternehmen oder der betroffene Unternehmensstandort liegt. Sind mehrere Unternehmensstandorte in einem Bundesland von Kurzarbeit betroffen, so sind diese in einem Begehren zusammen zu fassen. Dies gilt nicht, wenn die Kurzarbeitszeiträume an den einzelnen Standorten unterschiedlich sind. In diesem Fall sind für die jeweiligen Standorte gesonderte Begehren einzubringen.

³ Maßgeblich ist je nach Lage des Falles der Beschäftigtenstand (Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge) des gesamten Unternehmens oder, wenn nur einzelne Betriebe oder organisatorisch abgrenzbare Teile (z.B. einzelne Betriebsstandorte oder Kollektivvertragsbereiche) von Kurzarbeit erfasst sein sollen, der Beschäftigtenstand dieser Bereiche. Die Höhe des Beschäftigtenstandes richtet sich nach dem Zeitpunkt unmittelbar vor Beginn des jeweiligen Kurzarbeitszeitraumes, sofern nicht bereits vorher festgelegte Änderungen berücksichtigt werden.

⁴ Für eine allenfalls über den Kurzarbeitszeitraum hinausgehend vereinbarte Behaltefrist kann auch ein eingeschränkter sachlicher und personeller Geltungsbereich vereinbart werden (z.B. Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sofern nicht bereits vorher festgelegte Änderungen berücksichtigt werden).

1. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit Kurzarbeitsunterstützung

- 1.1. Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Kurzarbeitszeitraum []
- 1.2. Durchschnittliches monatliches Entgelt der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes inkl. anteiliger Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6 []
- 1.3. Höhe des durchschnittlichen Pauschalsatzes für die Kurzarbeitsunterstützung pro Ausfallstunde bei [] Wochenstunden Normalarbeitszeit⁵ und zwei Kindern []
- 1.4. Summe der voraussichtlichen Ausfallstunden⁶ im Kurzarbeitszeitraum []
- Davon Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden pro Kalendermonat⁷:

Jänner	[]	Februar	[]	März	[]
April	[]	Mai	[]	Juni	[]
Juli	[]	August	[]	September	[]
Oktober	[]	November	[]	Dezember	[]

- 1.5. **Beihilfenteilbetrag für die Kurzarbeitsunterstützung (Kurzarbeitsbeihilfe)** []
- Summe der Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum (1.4.) x durchschnittlicher Pauschalsatz für die Kurzarbeitsunterstützung pro Ausfallstunde (1.3.)

2. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit Qualifizierungsunterstützung

- 2.1. Anzahl der an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Kurzarbeitszeitraum []
- 2.2. Durchschnittliches monatliches Entgelt der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes inkl. anteiliger Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6 []
- 2.3. Höhe des durchschnittlichen Pauschalsatzes für die Qualifizierungsunterstützung pro Qualifizierungsstunde bei [] Wochenstunden Normalarbeitszeit⁵ und zwei Kindern []
- 2.4. Summe der voraussichtlich für Qualifizierung verwendeten Ausfallstunden⁸ im Kurzarbeitszeitraum []
- Davon Anzahl der geplanten Ausfallstunden pro Kalendermonat⁷

Jänner	[]	Februar	[]	März	[]
April	[]	Mai	[]	Juni	[]
Juli	[]	August	[]	September	[]
Oktober	[]	November	[]	Dezember	[]

- 2.5. **Beihilfenteilbetrag für die Qualifizierungsunterstützung (Qualifizierungsbeihilfe)** []
- Summe der Qualifizierungsstunden im Kurzarbeitszeitraum (2.4.) x durchschnittlicher Pauschalsatz für die Qualifizierungsunterstützung pro Ausfallstunde (2.3.)

⁵ Es ist die im von Kurzarbeit betroffenen Unternehmensbereich geltende Normalarbeitszeit einzutragen. Kommen unterschiedliche (kollektivvertragliche) Normalarbeitszeiten zur Anwendung, so ist jene Normalarbeitszeit heranzuziehen, die für die überwiegende Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer gilt.

⁶ Die Ermittlung der Summe der der für die Kurzarbeitsunterstützung verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder, bei Teilzeitbeschäftigten, auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

⁷ Grundlage für die geplante monatliche Teilabrechnung und Auszahlung

⁸ Die Ermittlung der Summe der der für die Qualifizierungsunterstützung verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder, bei Teilzeitbeschäftigten, auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

3. Ergänzender Teilbetrag für Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers

3.1. Summe der monatlichen Entgelte⁹ der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes inkl. anteiliger Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6

Wenn nicht verfügbar:

Durchschnittliches monatliches Entgelt der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes inkl. anteiliger Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6 x Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer

3.2. Summe der Normalarbeitszeitstunden der betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Monat vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes

3.3. Kalkulationsgrundlage für die Sozialversicherung pro Arbeitsstunde
 Sozialversicherungspflichtige Lohn-/Gehaltssumme (3.1.) dividiert durch die Summe der Normalarbeitszeitstunden (3.2.)

3.4. **Ergänzender Teilbetrag Kurzarbeitsbeihilfe**
 (möglich ab dem fünften Kurzarbeitsmonat)

Bei Erstgewährung: Summe der Ausfallstunden ab dem fünften Kurzarbeitsmonat bzw. bei Verlängerungen: Summe der Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum (1.4.) x Kalkulationsgrundlage für die Sozialversicherung pro Arbeitsstunde (3.3.) x 0,2133 (Beihilfe in Höhe von 21,33%)

3.5. **Ergänzender Teilbetrag Qualifizierungsbeihilfe**
 (möglich ab dem ersten Kurzarbeitsmonat)

Summe der Qualifizierungsstunden im Kurzarbeitszeitraum (2.4.) x Kalkulationsgrundlage für die Sozialversicherung pro Arbeitsstunde (3.3.) x 0,2133 (Beihilfe in Höhe von 21,33%)

4. Gesamtbetrachtung

4.1. Anzahl der insgesamt von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Kurzarbeitszeitraum:

davon Anzahl der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die nur Kurzarbeitsunterstützung erhalten

davon Anzahl der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die nur Qualifizierungsunterstützung erhalten

davon Anzahl der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die Kurzarbeits- und Qualifizierungsunterstützung erhalten

4.2. Summe der Normalarbeitszeitstunden¹⁰ der insgesamt von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Kurzarbeitszeitraum

4.3. Anteil des Arbeitszeitausfalls im Kurzarbeitszeitraum insgesamt:¹¹

Summe der Ausfallstunden (1.4. und 2.4.) dividiert durch Summe der Normalarbeitszeitstunden (4.2.) x 100

4.4. **Beihilfengesamtbetrag (Summe aus 1.5., 2.5., 3.4. und 3.5.)**

⁹ Zu beachten ist, dass die einbezogenen Entgelte inkl. Sonderzahlungen im Ausmaß von 1/6 nur bis zu einem Höchstbetrag von EUR 6.090,- (5.220,- + 1/6, Wert 2019) herangezogen werden dürfen.

¹⁰ Die Ermittlung der Summe der Normalarbeitszeitstunden bzw. der verrechenbaren Ausfallstunden bezieht sich auf die jeweils geltende gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegte oder, bei Teilzeitbeschäftigten, auf die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

¹¹ Der Arbeitszeitausfall darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich nicht unter zehn Prozent und nicht über neunzig Prozent der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten oder bei Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit betragen.



Begründung der Einführung von Kurzarbeit

(bitte ein Beiblatt verwenden)

1. Welche Umstände haben zu den vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten geführt, welche die Einführung von Kurzarbeit erforderlich machen?¹²
2. Auf Grund welcher Umstände geht die Förderungswerberin/der Förderungswerber berechtigt davon aus, dass die wirtschaftlichen und damit die Beschäftigungsschwierigkeiten nur vorübergehend sind und deren Beendigung wahrscheinlich und zeitlich absehbar ist?

ERFORDERLICHE UNTERLAGEN

Zur Bearbeitung des Begehrens sind folgende Unterlagen vorzulegen:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Sozialpartnervereinbarung | <input type="checkbox"/> liegt bei <input type="checkbox"/> wird nachgereicht |
| <input type="checkbox"/> Kurzarbeit-Ausbildungskonzept ¹³ | <input type="checkbox"/> liegt bei <input type="checkbox"/> wird nachgereicht |
| <input type="checkbox"/> Branchen- oder Rahmenvereinbarung
samt Vereinbarung auf betrieblicher Ebene | <input type="checkbox"/> liegt bei <input type="checkbox"/> wird nachgereicht |
| <input type="checkbox"/> Vereinbarung auf betrieblicher Ebene
(bei Naturkatastrophen oder
vergleichbaren Schadensereignissen) | <input type="checkbox"/> liegt bei <input type="checkbox"/> wird nachgereicht |

Die Förderungswerberin/der Förderungswerber erklärt mit seiner Unterschrift, dass

- alle Angaben richtig und vollständig sind;
- die nachstehende Verpflichtungserklärung vollinhaltlich anerkannt wird.
Im Falle der Gewährung der Förderung gilt diese als vereinbart.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift der Förderungswerberin/des Förderungswerbers
(Der Name ist auch in Blockbuchstaben anzuführen)

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift des Betriebsrates¹⁴
(Der Name ist auch in Blockbuchstaben anzuführen)

¹² Nur auszufüllen bei Begehren um Erstgewährung einer Kurzarbeits- und/oder Qualifizierungsbeihilfe.

¹³ Nur bei Qualifizierungsbeihilfe.

¹⁴ Ist kein Betriebsrat eingerichtet, ist das Begehren von der zuständigen Fachgewerkschaft oder von den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mitzuunterfertigen. In letzterem Fall empfiehlt es sich, dem Begehren ein Beiblatt mit dem Namen und Unterschriften der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer beizufügen.



VERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG

Die Förderungsnehmerin/der Förderungswerber verpflichtet sich gegenüber dem Arbeitsmarktservice,

1. den Beschäftigtenstand während des Kurzarbeitszeitraumes und des allenfalls darüber hinaus gehenden zusätzlich vereinbarten Zeitraumes (Behaltefrist) aufrecht zu erhalten, es sei denn, es wurde vom Arbeitsmarktservice eine Ausnahme von der Einhaltung dieser Verpflichtung bewilligt;
2. alle übrigen Bestimmungen der zwischen den Sozialpartnern abgeschlossenen Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit und die Leistung einer Kurzarbeitsunterstützung und/oder einer Qualifizierungsunterstützung (Sozialpartnervereinbarung) einzuhalten;
3. im Fall der **Kurzarbeitsbeihilfe** den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern für jede Ausfallstunde eine Kurzarbeitsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren;
4. im Fall der **Qualifizierungsbeihilfe bei Kurzarbeit** den an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern für jede für Qualifizierung verwendete Ausfallstunde eine Qualifizierungsunterstützung zumindest in der Höhe des vom Arbeitsmarktservice festgelegten Pauschalsatzes zu gewähren;
5. dem Arbeitsmarktservice bis zum 28. des auf den Abrechnungsmonat folgenden Monats eine vom Arbeitsmarktservice zur Verfügung gestellte Abrechnungsliste (Projektdatei, Abrechnungsvorlage) über die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vorzulegen (über das eAMS-Konto für Unternehmen zu übermitteln);
6. als Nachweis für die Anzahl der verrechneten Ausfallstunden schriftliche Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zu führen und auf Verlangen des Arbeitsmarktservice vorzulegen; als Nachweis der für Qualifizierung verwendeten Ausfallstunden sind Schulungsaufzeichnungen und Anwesenheitslisten vorzulegen;
7. dem Arbeitsmarktservice bis zum 28. des auf das Ende des Kurzarbeitszeitraumes folgenden Monats einen Durchführungsbericht vorzulegen, welcher jedenfalls Angaben über die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes sowie über die Einhaltung des Mindest- und Höchstarbeitszeitausfalles zu enthalten hat. Wurde eine über den Kurzarbeitszeitraum hinaus gehende Behaltefrist vereinbart, ist zudem ein Durchführungsbericht über deren Einhaltung bis zum 28. des auf das Ende der Behaltefrist folgenden Monats vorzulegen. Im Falle von Qualifizierungsbeihilfen ist die Umsetzung des Ausbildungskonzeptes detailliert darzustellen.
Die Durchführungsberichte sind vom Betriebsrat, in Ermangelung eines Betriebsrates von der zuständigen Fachgewerkschaft oder von den von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit zu unterfertigen;
8. dem Förderungsgeber alle Ereignisse, welche die Durchführung der geförderten Leistung verzögern oder unmöglich machen, oder eine Abänderung gegenüber dem Förderungsbegehren oder vereinbarten Auflagen und Bedingungen erfordern würde, unverzüglich und aus eigener Initiative anzuzeigen und seinen Mitteilungspflichten jeweils unverzüglich nachzukommen;
9. Organen oder Beauftragten des Arbeitsmarktservice, des Bundes und der EU im Rahmen ihrer Kontroll- und Prüftätigkeit Einsicht in alle mit der Förderung in Zusammenhang stehenden Unterlagen (Lohnkonto, Arbeitszeitaufzeichnungen, Nachweise zur Umsetzung des Ausbildungskonzeptes, etc.) zu gewähren, diese Unterlagen auf Aufforderung zu übermitteln und alle geforderten Auskünfte zu erteilen; die Unterlagen sind zehn Jahre im Original ab dem Ende des Jahres der Auszahlung der gesamten Förderung aufzubewahren;

Die Aufbewahrung kann auch in Form von geeigneten Bild- und Datenträgern erfolgen, wenn die vollständige, geordnete, inhaltsgleiche, urschriftsgetreue und überprüfbare Wiedergabe bis zum Ablauf der Aufbewahrungsfrist jederzeit gewährleistet ist und die Förderungsnehmerin/der Förderungsnehmer auf eigene Kosten die Lesbarkeit und dauerhafte Wiedergabe gewährleistet;
10. das Arbeitsmarktservice über von anderen Stellen für denselben Zweck gewährte Beihilfen umgehend zu informieren;
11. jede Abtretung, Anweisung oder Verpfändung des Anspruches aus der gewährten Förderung zu unterlassen;
12. die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen und das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 zu beachten sowie das Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 83/2005 und das Diskriminierungsverbot gemäß § 7b des Behinderteneinstellungsgesetzes, BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970 zu berücksichtigen;

13. dass die Offenlegung von personenbezogenen Daten natürlicher Personen (Ansprechperson im Unternehmen sowie die zur Förderung eingereichten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter) gegenüber dem Arbeitsmarktservice in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der DSGVO erfolgt und die betroffenen Personen über die Datenverarbeitung des Arbeitsmarktservice (siehe Datenschutzerklärung für Förderungsnehmerinnen und Förderungsnehmer unter www.ams.at/datenschutz informiert werden oder wurden.

Die Förderungsnehmerin/der Förderungsnehmer nimmt zur Kenntnis, dass

- a) Ausfallstunden nur für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer verrechenbar sind, die wegen Kurzarbeit einen Arbeitsausfall erleiden, der mit einem Verdienstaufschlag verbunden ist;
- b) für Zeiten, in denen die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer trotz Unterbleibens der Arbeitsleistung Anspruch auf Entgeltfortzahlung (z.B. Urlaub, Konsumation von Zeitguthaben, Krankheit, Arbeitsunfall o.Ä.) oder Anspruch auf eine Ersatzleistung (z.B. Krankengeld, Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigung o.Ä.) hat, keine Beihilfe gewährt wird;
- c) für Sonn- und Feiertage nur dann Ausfallstunden verrechenbar sind, wenn es üblich ist, dass im Betrieb an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird und durch Kurzarbeit ein Arbeitszeitausfall eintritt;
- d) Ausfalltage, die von Urlaubstagen umschlossen sind, nicht anerkannt werden können;
- e) für Ausfallstunden von Lehrlingen und Mitgliedern des geschäftsführenden Organs keine Beihilfe gewährt wird;
- f) die Kurzarbeitsunterstützung und die Qualifizierungsunterstützung für die Lohnsteuer als steuerpflichtiger Lohn und für sonstige Abgaben und Beihilfen auf Grund bundesgesetzlicher Vorschriften als Entgelt gelten und dass für die Kurzarbeitsunterstützung und für die Qualifizierungsunterstützung keine Kommunalsteuer zu entrichten ist;
- g) während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung und der Qualifizierungsunterstützung sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit richten, wenn diese höher ist als die aktuelle Beitragsgrundlage. Im Falle von Verlängerungen richten sich die Beiträge und Leistungen der Sozialversicherung nach der aktuellen Beitragsgrundlage (erste Monat der Verlängerung), sofern diese höher ist als die Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit (Erstgewährung);
- h) dem Begehren – im Falle der Erstgewährung – die Sozialpartnervereinbarung anzuschließen ist. Ist dies zum Zeitpunkt der Begehrensstellung noch nicht möglich, ist diese ehestens nachzureichen. Kann eine Sozialpartnervereinbarung in der Folge nicht vorgelegt werden, ist die Gewährung einer Beihilfe ausgeschlossen;
- i) die rechtsverbindliche Entscheidung über die begehrte Beihilfe ausschließlich in Form einer schriftlichen Mitteilung durch die zuständige AMS-Landesgeschäftsstelle erfolgt. Die in dieser Mitteilung getroffenen Regelungen einschließlich der Verpflichtungserklärung gelten als vereinbart.
- j) im Falle der Überschreitung der Planwerte der für Qualifizierung verwendeten Ausfallstunden um mehr als 10% ein Begehren um Änderung einer laufenden Qualifizierungsbeihilfe zu stellen ist, damit eine Anpassung der Förderungsvereinbarung vorgenommen werden kann;
- k) die Auszahlung der Beihilfe pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teil- bzw. Endabrechnung erfolgt, wobei im Fall des Überschreitens der monatlichen Abrechnungsfrist um mehr als drei Monate und der Nichtbefolgung einer darauf folgenden Mahnung, für den abzurechnenden Zeitraum keine Beihilfe gebührt;
- l) im Fall der Kurzarbeit von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, für die vom Arbeitsmarktservice eine laufende Eingliederungsbeihilfe gewährt wird, die Kurzarbeit- bzw. Qualifizierungsunterstützung in Höhe der Kurzarbeits- bzw. Qualifizierungsbeihilfe nicht in die Bemessungsgrundlage der Eingliederungsbeihilfe einzubeziehen ist. In der für die Eingliederungsbeihilfe erforderlichen Arbeits- und Lohnbestätigung ist daher das monatliche Bruttoentgelt ohne die geleistete Kurzarbeits- bzw. Qualifizierungsunterstützung auszuweisen;
im Fall der Kurzarbeit Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einbezogen werden, für die eine laufende Beihilfe zum Solidaritätsprämienmodell gewährt wird, sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen des Solidaritätsprämienmodells bereits reduzierte Arbeitszeit bezieht;
im Fall der Kurzarbeit Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer einbezogen werden, für die ein laufendes Altersteilzeitgeld gewährt wird, sich die kurzarbeitsbedingten Ausfallstunden auf die im Rahmen des Altersteilzeitmodells bereits reduzierte Arbeitszeit bezieht;
- m) im Falle des Eintretens von Insolvenz (Eröffnung des Konkurs- oder Sanierungsverfahrens) während eines laufenden Kurzarbeitszeitraumes die Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfen vorzeitig beendet wird;

- n) das Arbeitsmarktservice berechtigt ist,
- die in Zusammenhang mit der Anbahnung und Abwicklung des Vertrages anfallenden personenbezogenen Daten zu verwenden, wenn dies für den Abschluss und die Abwicklung des Förderungsvertrages, für Kontrollzwecke und die Wahrnehmung der der haushaltsführenden Stelle gesetzlich übertragenen Aufgaben erforderlich ist;
 - die für die Beurteilung des Vorliegens der Förderungsvoraussetzungen und zur Prüfung des Verwendungsnachweises erforderlichen personenbezogenen Daten über die von ihr oder ihm selbst erteilten Auskünfte hinaus auch durch Rückfragen bei den in Betracht kommenden anderen Organen des Bundes oder bei einem anderen Rechtsträger, der einschlägige Förderungen zuerkennt oder abwickelt, oder bei sonstigen Dritten zu erheben und an diese zu übermitteln, sowie Transparenzportalbefragungen gemäß § 32 Abs. 5 Transparenzdatenbankgesetz 2012 (TDBG 2012), BGBl. I Nr. 99/2012 durchzuführen.
- o) es dazu kommen kann, dass Daten insbesondere an Organe und Beauftragte des Rechnungshofes (insbesondere gemäß § 3 Abs. 2, § 4 Abs. 1 und § 13 Abs. 3 des Rechnungshofgesetzes 1948, BGBl. Nr. 144), des Bundesministeriums für Finanzen (insbesondere gemäß §§ 57 bis 61 und 47 BHG 2013, BGBl. I Nr. 139/2009 sowie § 14 ARR 2014 und der EU nach den EU-rechtlichen Bestimmungen übermittelt oder offengelegt werden müssen;
- p) die Auszahlung der Förderung binnen 90 Tage ab Vorlage eines ordnungsgemäßen und vollständigen Verwendungsnachweises erfolgt;
- q) wenn ein Zahlungsverzug durch das Arbeitsmarktservice zu vertreten ist, Verzugszinsen in der Höhe von 4% p.a. vereinbart sind;
- r) für Streitigkeiten aus dem durch die Förderung begründeten Rechtsverhältnis als ausschließlicher Gerichtsstand das zuständige Gericht der jeweiligen Landesorganisation des Arbeitsmarktservice gilt. Es ist ausschließlich österreichisches Recht anwendbar;
- s) die Begehrenseinbringung im Original zu erfolgen hat, d.h. persönlich, postalisch oder per eAMS-Konto. Eine Übermittlung per Email ohne qualifizierte Signatur am Begehren oder Fax kann nur der zeitgerechten Begehrenseinbringung dienen. In der Folge ist das Original zu übermitteln;
- t) das Arbeitsmarktservice in Zusammenhang mit der Förderungsanbahnung und -abwicklung personenbezogene Daten verarbeitet. Weiterführende Informationen zur Datenverarbeitung durch das Arbeitsmarktservice finden sich in der Datenschutzerklärung für Förderungsnehmerinnen und Förderungsnehmer unter www.ams.at/datenschutz.

Einstellung und Rückzahlung der Förderung

Die Förderungsnehmerin/der Förderungsnehmer hat – unter Vorbehalt der Geltendmachung weitergehender gesetzlicher Ansprüche – die Förderung über Aufforderung des Förderungsgebers ganz oder teilweise zurückzuerstatten, wobei der Anspruch auf zugesicherte und noch nicht ausbezahlte Förderungsmittel erlischt, wenn insbesondere

1. die in der Fördermitteilung einschließlich dieser Verpflichtungserklärung festgelegten Bestimmungen nicht eingehalten werden;
2. Organe oder Beauftragte des Arbeitsmarktservice, des Bundes oder der EU über wesentliche Umstände unrichtig oder unvollständig unterrichtet worden sind;
3. von Organen der EU die Aussetzung und/oder Rückforderung verlangt wird;
4. wenn eine Rückerstattungsverpflichtung gemäß § 30b Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) vorliegt.

Bei vorsätzlich bzw. grob fahrlässig gemachten unwahren Angaben oder Verschweigen maßgeblicher Tatsachen ist mit zusätzlichen strafrechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

Trifft der Förderungsnehmerin/den Förderungsnehmer am Eintritt eines Rückforderungsgrundes ein Verschulden, so steht dem Förderungsgeber das Recht zu, eine Verzinsung des Rückzahlungsbetrages in der Höhe von 4% p.a. ab dem Tage der Auszahlung der Förderung unter Anwendung der Zinseszinsmethode vorzunehmen.

Für den Fall des Verzuges bei der Rückzahlung der Förderung gelten die gesetzlichen Verzugszinsen gemäß § 456 UGB.