CORONA-KURZARBEIT

Österreichische Zahnärztekammer – GPA-djp/ÖGB **25.05.2020 (Formularversion 3.0)**
– für alle Erst- und Verlängerungs-Kurzarbeitsanträge ab 1.6.2020

SOZIALPARTNERVEREINBARUNG
EINZELVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der

Österreichische Zahnärztekammer
Kohlmarkt 11/6, 1010 Wien

und

dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)

über die Einführung von

KURZARBEIT UND DIE LEISTUNG EINER KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG

während ihrer Dauer. Gleichzeitig stellt diese Vereinbarung eine

VEREINBARUNG

über Begleitmaßnahmen während der Kurzarbeit insbesondere gemäß § 881 ABGB (Verträge zu Gunsten Dritter) abgeschlossen zwischen

……..……..

in ……

(Ausfüllhilfe: hier sind Name und Anschrift der Ordination/Gruppenpraxis 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 der von Kurzarbeit betroffenen Ordination/Gruppenpraxis anzugeben)

   a) für die gesamte Ordination oder alle Standorte der Gruppenpraxis der oben genannten Arbeitgeberin

      (Ausfüllhilfe: Wenn die gesamte Gruppenpraxis erfasst sein soll, ist einfach der Punkt b) zu streichen)

   b) für den Standort

      .....

      (Ausfüllhilfe: Wenn ein oder mehrere Standorte, aber nicht die gesamte Gruppenpraxis erfasst sein sollen, sind hier die Standorte einzutragen und Punkt a) zu streichen)

2. persönlich

   Für die ArbeitnehmerInnen des/der im räumlichen Geltungsbereich angeführten Ordination/Gruppenpraxis.

   Mit der Ausbildung von Lehrlingen beauftragte ArbeitnehmerInnen dürfen nur insoweit einbezogen werden, als die Aufsicht und Qualität der Ausbildung nicht darunter leidet. Mitglieder des geschäftsführenden Organs (zB GeschäftsführerInnen) sind nur erfasst, wenn sie ASVG-versichert sind. Geringfügig Beschäftigte können nicht in die Kurzarbeit einbezogen werden.

   OPTIONAL:

   Es werden jedoch folgende Gruppen **nicht** in die Kurzarbeit einbezogen:

   (Ausfüllhilfe: Die unter „OPTIONAL“ genannten Gruppen können bei Bedarf von der Kurzarbeit ausgenommen werden. In diesem Fall sind die entsprechenden Kästchen auszuwählen. Soll die Kurzarbeit jedoch für diese Gruppen ebenso gelten, sind die Kästchen NICHT auszuwählen!)

☐ teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen mit weniger als 40 % Beschäftigungsausmaß
(gegebenenfalls auswählen)

☐ ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit
(gegebenenfalls auswählen)

☐ Lehrlinge mit laufenden Lehrverträgen
(gegebenenfalls auswählen)

☐ gekündigte ArbeitnehmerInnen *(ggf. auswählen, die Einbeziehung in die Kurzarbeit ist möglich, wenn die Kündigungsfrist nach Ende der Behaltefrist – siehe Abschnitt IV Punkt 2 – endet)*

☐ ArbeitnehmerInnen mit befristeten Verträgen
(gegebenenfalls auswählen).

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

Beschäftigtenstand

Zahl der Beschäftigten in Ordination/Gruppenpraxis unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes (Abschnitt I Punkt 3):

Angestellte: _____

davon von Kurzarbeit betroffen: _____

ArbeiterInnen: _____

davon von Kurzarbeit betroffen: _____

Lehrlinge: _____

davon von Kurzarbeit betroffen: _____

Für Beschäftigerbetriebe:

eingesetzte überlassene Arbeitskräfte: _____

davon von Kurzarbeit betroffen: _____

Ausfüllhilfe zum Beschäftigtenstand – Varianten:
1. Ordinationen/Gruppenpraxen ohne überlassene Arbeitskräfte:
Beim Beschäftigtenstand ist jeweils in der ersten Zeile die Zahl aller in der Ordination/Gruppenpraxis bzw. eines Standortes einer Gruppenpraxis beschäftigten ArbeitnehmerInnen (getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen) einzutragen, und zwar unabhängig davon, ob sie in die Kurzarbeit einbezogen werden. In der zweiten Zeile ist jeweils nur die Zahl der von Kurzarbeit Betroffenen (wiederum getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen) einzutragen.
2. Ordinationen/Gruppenpraxen (BeschäftigerIn) mit überlassenen Arbeitskräften:
a) überlassene Arbeitskräfte nicht in Kurzarbeit (Stammpersonal ohne Leiharbeitskräfte):
Beim Beschäftigtenstand ist jeweils in der ersten Zeile die Zahl aller in der Ordination/Gruppenpraxis bzw. eines Standortes einer Gruppenpraxis beschäftigten ArbeitnehmerInnen (getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen) einzutragen, und zwar unabhängig davon, ob sie in die Kurzarbeit einbezogen werden. Dabei sind die überlassenen Arbeitskräfte nicht mitzuberücksichtigen.
b) überlassene Arbeitskräfte in Kurzarbeit (Stammpersonal mit Leiharbeitskräften):
Beim Beschäftigtenstand ist jeweils in der ersten Zeile die Zahl aller in der Ordination/Gruppenpraxis bzw. eines Standortes einer Gruppenpraxis beschäftigten ArbeitnehmerInnen (getrennt nach Arbeiter, Angestellten, Lehrlingen) einzutragen, und zwar unabhängig davon, ob sie in der Kurzarbeit einbezogen werden. Dabei sind die überlassenen Arbeitskräfte gesondert einzutragen.
In der zweiten Zeile ist jeweils nur die Zahl der von Kurzarbeit Betroffenen (wiederum getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen) einzutragen.

3. zeitlich: Für die Dauer vom: _____

(*Ausfüllhilfe: Hier ist das Beginndatum einzutragen. Bei Arbeitskräfte-überlassung ist in der Regel derselbe Zeitpunkt wie für den Beschäftiger-betrieb – gegebenenfalls auch rückwirkend – einzutragen.)*

bis: _____

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

II. GELTUNGSBEGINN UND -ENDE

Innerhalb des in Abschnitt I Punkt 3 festgesetzten Zeitraumes kann der/die ArbeitgeberIn den Beginn der Kurzarbeit später festsetzen oder die Kurzarbeit früher beenden. Er/Sie hat dies den PartnerInnen dieser Vereinbarung und dem Arbeitsmarktservice schriftlich unverzüglich anzuzeigen.

Bei Eröffnung eines Insolvenzverfahrens bzw wenn während einer laufenden Förderzusage die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe seitens des AMS beendet wird, endet die Kurzarbeit.

III. KURZARBEITSBEGEHREN

Zum Zwecke der Erlangung der Kurzarbeitsbeihilfe hat der/die ArbeitgeberIn den Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe beim AMS einzubringen.

Gleichzeitig hat er/sie zu erklären, dass er/sie bereit ist, in der Ordination/Gruppenpraxis Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

IV. KURZARBEIT

Im Interesse der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und um dem/der ArbeitgeberIn die Einbringung eines Antrags gemäß § 37b AMSG zu ermöglichen, einigen sich die VertragspartnerInnen über die Einführung und Einhaltung folgender Maßnahmen:

1. Kurzarbeit

   a) Die vereinbarte Kurzarbeit wird im Einvernehmen mit dem/der jeweiligen ArbeitnehmerIn und der GPA-djp eingeführt.

   b) Die Normalarbeitszeit (Vollzeit) wird während der Dauer der Kurzarbeit im Durchschnitt um …. Prozent gekürzt. Durch die Verkürzung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ergibt sich am Beispiel einer **Vollzeitarbeitskraft** folgende durchschnittliche Arbeitszeit während der Dauer der Kurzarbeit:

Ursprüngliche Arbeitszeit:	___Stunden	___Minuten
Reduktion um:	___Stunden	___Minuten
Durchschnittliche Arbeitszeit während Kurzarbeit:	___Stunden	___Minuten

*WICHTIG: **Die Arbeitszeit kann für einige Wochen auch auf Null reduziert werden!** Es ist aus beihilfenrechtlicher Sicht nur erforderlich, dass die Arbeitszeit im Durchschnitt zumindest 10% der vorherigen Arbeitszeit beträgt! Beträgt die Arbeitszeit im Durchschnitt weniger als 10%, wird keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt bzw wird die Kurzarbeitsbeihilfe zurückgefordert. **Hier ist nur das Ausmaß der durchschnittlichen Arbeitszeitreduktion** – bezogen auf die Laufzeit der Kurzarbeitsvereinbarung – einzutragen. In der ersten Zeile stehen die bisherigen Arbeitsstunden der einbezogenen Vollzeitkräfte (zB 40), in der zweiten Zeile um wieviel Stunden reduziert wird (zB 10) und in der dritten Zeile das durchschnittliche Ausmaß der Arbeitszeit während der Kurzarbeit (zB 30).*

Der konkrete Prozentsatz der Arbeitszeitreduktion und die neue Lage der Arbeitszeit wird auf Seite 17 mit dem/der Arbeitnehmer/in vereinbart. Die gekürzte Normalarbeitszeit muss im Durchschnitt der Dauer der Kurzarbeit zwischen 10 % und 90 % der für den/die jeweilige(n) ArbeitnehmerIn vor Beginn der Kurzarbeit gültigen Normalarbeitszeit liegen.

Hinsichtlich der Bezahlung wird auf den Monat abgestellt.

Davon unberührt bleiben jedoch flexible Arbeitszeitmodelle. Diese bleiben daher unverändert oder entsprechend angepasst an die Kurzarbeit aufrecht. Hierbei sind jedoch kurzarbeitsbedingte Auswirkungen zu neutralisieren. Das bedeutet, dass zB Zeiten, für die Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird, am Zeitkonto zu keiner Zeitschuld führen dürfen.

Die Lage der reduzierten Normalarbeitszeit ist auch während der Dauer der Kurzarbeit nach der für die ArbeitnehmerInnen anzuwendenden Rechtsgrundlage (zB Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung) festzulegen oder zu vereinbaren.

Eine Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit ist im Einvernehmen mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen zulässig.

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

1. Lage und Dauer der/dem ArbeitnehmerIn vierzehn Tage im Vorhinein mitgeteilt werden,
2. keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers bzw der ArbeitnehmerIn dieser geänderten Einteilung entgegenstehen
3. und diese Arbeitszeit in der vor Kurzarbeit vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit liegt.

Von Z 1 kann im Einvernehmen bei erhöhtem Arbeitsbedarf abgesehen werden.

Hinweis für flexible Arbeitszeitmodelle während der Kurzarbeit: Aufgrund der Komplexität flexibler Arbeitszeitmodelle und des Zusammenspiels zwischen diesen und der Kurzarbeit, muss jedes Unternehmen eine Handhabe finden, welche 1.) für diesen befristeten Zeitraum administrierbar ist und 2.) die Arbeitszeitreduktion (dem AMS verrechenbare Ausfallsstunden) nachweisbar macht.

2. <u>Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes</u>

   a) <u>Während der Kurzarbeit</u>
   Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand in der Ordination/Gruppenpraxis aufrecht zu erhalten, der unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes (Abschnitt I Punkt 3) bestanden hat, sofern

nicht bereits vorher festgelegte Änderungen, welche gemäß lit c) zulässig sind, berücksichtigt werden (Behaltepflicht).

b) Nach der Kurzarbeit (Behaltefrist):
Die Dauer der Behaltepflicht nach Ende der Kurzarbeit beträgt einen Monat.
Da im Anwendungsfall besondere Verhältnisse vorliegen, wird abweichend von der oben für den Regelfall festgelegten Behaltefrist folgende Regelung getroffen

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

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

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

c) Gemeinsame Bestimmungen:

Arbeitgeberkündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden. Davon ausgenommen sind jedoch Kündigungen in den unten angeführten Fällen.

Folgende Beendigungen während der Kurzarbeit bzw innerhalb der Behaltefrist lösen **keine** Auffüllverpflichtung aus:

- vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfrist in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fallen,
- Zeitablauf eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fällt,
- Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn,
- berechtigte Entlassung und unberechtigter Austritt,
- einvernehmliche Auflösung, wenn der/die ArbeitnehmerIn vor Abgabe der Willenserklärung von der GPA-djp bzw Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung beraten wurde,
- Beendigung in Folge des Todes des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin,
- Beendigung aufgrund eines Pensionsanspruches, unabhängig von der Beendigungsart,

- Auflösung während der Probezeit,
- Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn zum Zweck der Verringerung des Beschäftigtenstandes, wenn der Fortbestand der Ordination/Gruppenpraxis bzw. des Standorts der Gruppenpraxis in hohem Maß gefährdet ist, sofern die GPA-djp innerhalb von 7 Tagen zustimmt oder eine Ausnahmebewilligung durch den RGS-Regionalbeirat vorliegt, wenn die GPA-djp nicht zugestimmt hat.

Folgende Beendigungen während der Kurzarbeit bzw innerhalb der Behaltefrist **führen** zu einer Auffüllverpflichtung:

- Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn aus personenbezogenen Gründen, wenn die Kündigung während der Kurzarbeit oder vor Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen wird,
- unberechtigte Entlassung oder berechtigter vorzeitiger Austritt,
- einvernehmliche Auflösung ohne vorherige Beratung von der GPA-djp bzw Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung.

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigtenstandes aufgrund der üblichen betrieblichen Fluktuation ist unerheblich. Wird das Arbeitsverhältnis in einer Art beendet, die eine Auffüllverpflichtung auslöst, steht dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin eine angemessene Zeit zur Personalsuche zur Verfügung. Die Glaubhaftmachung von Suchaktivitäten ist ausreichend (beispielsweise Vorlage Stellenausschreibung, Nachweis der Meldung freier Stellen an das AMS).

d) Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz weiterer überlassener ArbeitnehmerInnen (Leiharbeitskräfte) oder die einschlägige Beschäftigung auf Grundlage eines Werkvertrages untersagt, es sei denn, es wird darüber das Einvernehmen mit der GPA-djp hergestellt.

Für Beschäftigerbetriebe:
Zahl der zum Zeitpunkt des Beginns der Kurzarbeit beschäftigten Leiharbeitskräfte:

.....

3. <u>Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten</u>

Die Arbeitszeit der in die Kurzarbeit einbezogenen …… *(Ausfüllhilfe: Hier ist die Zahl der Teilzeitarbeitskräfte einzutragen)* Teilzeit-Beschäftigten wird

a) im selben Prozentausmaß gekürzt wie die der vergleichbaren Vollzeit-Beschäftigten.

b) im Prozentausmaß gekürzt, wie es auf Seite 17 mit dem/der ArbeitnehmerIn vereinbart ist.

(Ausfüllhilfe: Nicht zutreffender Punkt ist zu streichen.)

4. Entgeltanspruch während Kurzarbeit

a) Vorrangiger Anspruch auf Nettoersatzrate (Nettogarantie):

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

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

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

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

Die obigen Bestimmungen betreffend die Nettogarantie werden auch dann erfüllt, wenn den betroffenen ArbeitnehmerInnen während der Kurzarbeit

ein Bruttoentgelt auf Basis von § 37b Abs 6 AMSG bzw der dazu erlassenen Durchführungsbestimmung geleistet wird.

Fälle mit wechselnder Normalarbeitszeit:
Für ArbeitnehmerInnen, die während der letzten 30 Tage vor Beginn der Kurzarbeit von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung bzw umgekehrt wechseln oder deren Teilzeitbeschäftigungsausmaß sich ändert, ist das Nettoentgelt auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während dieses Zeitraumes zu berechnen.

Fälle ohne Entgeltanspruch:
Für ArbeitnehmerInnen, die während der letzten drei Monate vor Beginn der Kurzarbeit keinen Entgeltanspruch (zB wegen Karenz) oder einen verringerten Entgeltanspruch (zB wegen halber Entgeltfortzahlung im Krankenstand) haben, ist das Nettoentgelt auf der Grundlage des fiktiven Entgeltes zu berechnen. Es besteht in diesen Fällen jedoch auch während der Kurzarbeit nur dann ein Entgeltanspruch, wenn ein solcher auch ohne Kurzarbeitsvereinbarung bestanden hätte (zB bei Wiedereinstieg nach Karenz/Krankenstand oder neuem Entgeltfortzahlungsanspruch).

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

b) Subsidiäre Entlohnung der tatsächlich geleisteten Stunden:

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

Dabei ist bei der Verteilung der Normalarbeitszeit weiterhin auf die anzuwendenden Bestimmungen (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung etc.) Bedacht zu nehmen.

V. SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit zu leisten. Gemäß der AMS-Bundesrichtlinie erhält der/die ArbeitgeberIn mit Beginn des 1. Kurzarbeitsmonats einen ergänzenden Teilbetrag zur Abgeltung des ArbeitgeberInnen-Anteils der Sozialversicherungsbeiträge.

VI. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Im Bereich der nach Maßgabe dieser Vereinbarung erfassten Ordination/Gruppenpraxis bzw. Standort der Gruppenpraxis 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 gegebenenfalls der Urlaubsersatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen.

   Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

   Während eines Krankenstandes im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) bzw eines allfälligen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschusses bzw des § 8 Abs 1 AngG (Krankheit, Unfall), sowie einer Dienstfreistellung gemäß § 1155 Abs 3 ABGB ist entsprechend dem Ausfallsprinzip vom/von der ArbeitgeberIn weiterhin das garantierte Nettoentgelt (vgl Abschnitt IV Punkt 4 lit a) zu zahlen.

   Fällt in das der Abfertigungsberechnung zu Grunde liegende Entgelt (gegebenenfalls Jahresdurchschnitt) Kurzarbeit, ist jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

   Dieser Grundsatz gilt auch für die Bemessung von Sonderzahlungen.

   Die Beiträge zur „Abfertigung neu“ sind gem § 6 Abs 4 BMSVG auf Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu zahlen.

4. Bei ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit darf nur das auf das vereinbarte Beschäftigungsausmaß entfallende Entgelt, nicht aber der Lohnausgleich vermindert werden. Bei geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit werden trotz der Kurzarbeit ebenso viele Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.

5. Für den Anspruchserwerb und das Ausmaß des Zusatzurlaubes nach dem NSchG werden Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als wäre keine Kurzarbeit vereinbart worden.

6. Überstunden:

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

   ……...……

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

7. Urlaubskonsum:

   Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre sowie Zeitguthaben sind tunlichst vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen, können aber auch noch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden. Davon ausgenommen sind Langzeitguthaben. Unter Langzeitguthaben sind etwa Guthaben aus einer Freizeitoptionen [insbesondere bei Umwandlung kollektivvertraglicher Ist-Gehalts-/Ist-Lohnerhöhungen in bezahlte Freizeit], aus Sabbatical-Modellen oder aus anderen Arbeitszeitmodellen, welche eine mehrmonatige zusammenhängende Konsumation ermöglichen sollen, zu verstehen.

   Hinweis: Da der Urlaubsverbrauch (bzw Verbrauch von Zeitguthaben) von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, hat er/sie gegenüber dem AMS lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa in Verhandlungen mit den ArbeitnehmerInnen zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlauben (bzw von Zeitguthaben), kann der/die ArbeitgeberIn trotzdem mit der vereinbarten Kurzarbeit beginnen.

   Bei einer allfälligen Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate Gesamtlaufzeit hinaus, sollen, für den Fall, dass Alturlaube und Zeitguthaben (ausgenommen Langzeitguthaben im obigen Sinn) bereits abgebaut wurden, ArbeitnehmerInnen tunlichst 3 Wochen ihres laufenden Urlaubes innerhalb des Verlängerungszeitraumes konsumieren, sofern sie über ein solches Urlaubsguthaben noch verfügen.

   Hinweis: Auch in diesem Fall hat der/die ArbeitgeberIn dem AMS mangels eines einseitigen Anordnungsrechts lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa in Verhandlungen mit den ArbeitnehmerInnen zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlauben (bzw von Zeitguthaben), kann der/die ArbeitgeberIn trotzdem die vereinbarte Kurzarbeit verlängern.

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

8. Kurzarbeitsdienstzettel bzw Kopie der Sozialpartnervereinbarung

   Allen von Kurzarbeit erfassten ArbeitnehmerInnen ist innerhalb eines Monats ab Beginn der Kurzarbeit entweder ein Kurzarbeitsdienstzettel (siehe Anhang) oder eine Kopie der Sozialpartnervereinbarung auszuhändigen.

VII. INFORMATIONSPFLICHT

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage dieser Vereinbarung zur Unterfertigung, ist von dem/der ArbeitgeberIn eine schriftliche Begründung über die wirtschaftliche Notwendigkeit der Kurzarbeit (Seite 14) dem AMS zu übermitteln.

Auf Aufforderung der GPA-djp ist nach Beendigung der Kurzarbeit von der Ordination/Gruppenpraxis eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw Ausschöpfung der Kurzarbeit an diese zu übermitteln. Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Punkt 1-3 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten.

VIII. ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG

Bei Abschluss dieser Vereinbarung für überlassene Arbeitskräfte gilt zusätzlich:

Der/Die BeschäftigerIn hat gleichfalls zu erklären, dass er/sie bereit ist, in der Ordination /Gruppepraxis Kontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

Überlassene Arbeitskräfte sind von dem/der BeschäftigerIn innerhalb eines Betriebsteiles tunlichst im gleichen zeitlichen Ausmaß zu beschäftigen wie vergleichbare Stammarbeitskräfte.

Ab Ende der Kurzarbeit ist auch während der Behaltefrist der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften möglich.

Eine Kombination von Kurzarbeit und anderweitiger Überlassung ist im selben Zeitraum nicht möglich, dh, dass alle an den/die 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 Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin mit dem Betriebsrat des Überlasserbetriebes oder der Gewerkschaft bzw Arbeiterkammer über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.

Wirtschaftliche Begründung:

Ordination/Gruppenpraxis

Der/die Ordinationsinhaber/in/die Gesellschafter der Gruppenpraxis:

_____

_____

(Datum)

Bei Arbeitskräfteüberlassung: Beschäftigerbetrieb

Für die Betriebsleitung:

_____

_____

(Datum)

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Die Vorsitzende:

_____

Der Bundesgeschäftsführer:

_____

_____

(Datum)

Österreichische Zahnärztekammer

Der Präsident

Wien, 29. Mai 2020

(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.

Nachname	Vorname	VSNR/ Geb.Datum	Beschäftigungs-grad in Wochenstunden vor Kurzarbeit	Neue Lage der Arbeitszeit	Demnach Arbeitszeit-reduktion in %	zu leistende Std/ Woche	Unterschrift

ANHANG

COVID-19-KURZARBEITS-DIENSTZETTEL
(gemäß § 2 AVRAG)

für Herrn / Frau
……..……..

1. **Beginn der Kurzarbeit**

   ……..……

   Falls die Arbeitszeit nicht zu Beginn der Kurzarbeit verkürzt wird, kann hier zusätzlich der voraussichtliche Beginn der kürzeren Arbeitszeit eingetragen werden:

   ……..……

2. **Ende der Kurzarbeit**

   ……..……

3. **Ende der Behaltefrist**

   ……..……

4. **Entgeltanspruch während Kurzarbeit:**
   Sie erhalten während der Dauer der Kurzarbeit unabhängig von der Anzahl der monatlich tatsächlich geleisteten Stunden
   ☐ 90% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt bis zu EURO 1.700,- beträgt
   ☐ 85 % vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt zwischen EURO 1.700,- und EURO 2.685,- beträgt
   ☐ 80% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt über EURO 2.685,- beträgt.
   (Ausfüllhilfe: Zutreffendes bitte ankreuzen)

5. **Arbeitszeit:**
   Die Normalarbeitszeit wird während der Dauer der Kurzarbeit im Durchschnitt um ..…. Prozent gekürzt und prinzipiell wie folgt verteilt ……..
   Der/Die ArbeitgeberIn behält sich eine Erhöhung der Arbeitszeit gemäß den Bestimmungen der Sozialpartnervereinbarung vor.

Rechtlich verbindlich ist die Standardvorlage der Sozialpartnervereinbarung (Formularversion 3.0).

…… **, am** ..……
Ort Datum

..... **.....**
zur Kenntnis genommen

ArbeitgeberIn **ArbeitnehmerIn**