

CORONA-KURZARBEIT

Österreichische Zahnärztekammer – GPA-djp/ÖGB
Gültig ab 27.3.2020 (V 2)

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 insbes gem § 881 ABGB 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.)

2. fachlich:

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 der Punkt a) zu streichen.)

3. persönlich:

Für die ArbeitnehmerInnen des/der im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betriebes/Ordination/Gruppenpraxis. Geringfügig Beschäftigte können nicht in die Kurzarbeit einbezogen werden (vgl FN 2 der AMS-RL BGS/AMF/0702/9990/2020)

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 vom Antragsteller auf Sinnhaftigkeit 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!)

Gesamtbeschäftigte des Betriebs: _____
(am Beginndatum)

a) 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) _____

b) 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) _____

4. zeitlich: Für die Dauer vom:

(Ausfüllhilfe: Hier ist das Beginndatum 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.

Bei Eröffnung eines Konkurs- oder Ausgleichsverfahrens 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. 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/der Ordination/Gruppenpraxis (Betriebs-)kontrollen 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/der jeweiligen ArbeitnehmerIn und der GPA-djp eingeführt.
- b) Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (Vollzeit) wird innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von Wochen um Prozent gekürzt. Daraus ergibt sich am Beispiel einer **Vollzeitarbeitskraft** folgendes Bild.

| | | | |
|-------|----------------|-------|---------------------------|
| _____ | Arbeitsstunden | _____ | Minuten(ursprünglich), um |
| _____ | Stunden | _____ | Minuten (Reduktion), 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).

Der konkrete Prozentsatz der Arbeitszeitreduktion wird auf Seite 11 mit dem/der Arbeitnehmer/in vereinbart

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. Nicht gewünschte Optionen sind einfach frei zu lassen. **Soll die Arbeitszeit einige Wochen komplett entfallen, ist die Option 2 oder Option 3 auszufüllen.** Am Ende der 5 angeführten Optionen ist noch ein Eintragungsfeld für weitere Ergänzungen bzgl. der ausgew. Optionen.)*

OPTION 1 („Gleichmäßige Reduktion“):

- o 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.)

OPTION 2 („Zuerst keine dann volle Arbeitszeit“ oder umgekehrt)

- o 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.)*

OPTION 3 („Zuerst keine, dann verringerte Arbeitszeit“):

- o 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.)*

OPTION 4: („wechselnder Dienstplan“)

- o Sollten Sie ein Dienstplansystem vereinbart haben, so müssen die Ausfallstunden den betroffenen AN spätestens 14 Tage im Vorhinein mitgeteilt werden (§ 19c AZG). Im Übrigen gilt die vor der Kurzarbeit gültige Arbeitszeiteinteilung.

OPTION 5 („Gleitzeit“):

- o 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.)

Raum für weitere Erläuterungen zu den oben aufgezählten Optionen:

(z.B. nähere Bezeichnung des Geltungsbereichs der gewählten Optionen, falls notwendig oder zB der Lage der Arbeitszeit in Option 1, wenn zB nicht MO – DO gearbeitet werden soll)

.....
.....

2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

a) Während der Kurzarbeit

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand in der Ordination/Gruppenpraxis aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung (Punkt I) bestanden hat (Behaltspflicht). [siehe dazu auch IV. 2 c) weiter unten]

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 Regelungen 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.)

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

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 GPA-djp zustimmt oder andernfalls nicht innerhalb von 7 Werktagen ab der schriftlichen Bekanntgabe durch den Arbeitgeber ein Veto gegen die geplante Verminderung eingelegt hat.

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

Die Arbeitszeit der in die Kurzarbeit einbezogenen (Ausfüllhilfe: Hier ist die Anzahl einzutragen) Teilzeitbeschäftigten wird

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

- b) im Prozentausmaß gekürzt, wie es auf Seite 11 mit dem/der ArbeitnehmerIn vereinbart ist.

(Ausfüllhilfe: Nicht zutreffender Punkt ist zu streichen.)

4. Kurzarbeitsunterstützung

- a) Während der Dauer der Kurzarbeit erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zum Entgelt für die tatsächlich geleisteten Stunden die Kurzarbeitsunterstützung. Diese hat mindestens jene Höhe, die sich aus den zutreffenden Pauschalsätzen bzw. aus § 37b AMSG ergibt, abzüglich jener Bestandteile, die nicht zur Abgeltung des Entgelts dienen (insbesondere zum Ersatz der Sozialversicherungsbeiträge) oder ohnedies auf Basis der Arbeitszeit ohne Kurzarbeit geleistet werden (insb Sonderzahlungen udgl).

Es wird darauf hingewiesen, dass laut der aktuellen AMS-Bundesrichtlinie (KUA-COVID-19) für Entgeltbestandteile über EUR 5.370,-- brutto vom AMS keine Kurzarbeitsbeihilfe an den Arbeitgeber ausgezahlt wird.

- b) Die Kurzarbeitsunterstützung gebührt für Arbeitsausfälle an Arbeitstagen.

- c) NETTOERSATZRATE:

Das vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin dem/der ArbeitnehmerIn zu zahlende 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 Nettoentgelt (§ 49 ASVG) des letzten vollentlohten Monats/der letzten vollentlohten vier Wochen vor Einführung der Kurzarbeit. Dabei ist das Nettoentgelt insbesondere inkl. Zulagen und Zuschlägen, 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. Liegt ein monatsweise schwankendes Entgelt vor (zB bei Zulagen, Provisionen oder Leistungslohn in unterschiedlicher Höhe), ist der Durchschnitt der letzten drei Monate bzw der letzten 13 Wochen heranzuziehen.

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 13 Wochen 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).

Hinweis: Der sich aus der Nettoersatzrate ergebende Bruttobetrag ist ohne Berücksichtigung persönlicher Umstände (wie zB Familienbonus, Sachbezug, Pendlerpauschale usw), nur auf Basis des normalen Tarifs (lt EstG), zu errechnen.

Bei Lehrlingen und Personen in mit diesen gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen (zB Ausbildung zur zahnärztlichen AssistentInnen) beträgt das zu zahlende Entgelt stets 100% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt.

Hinweis: Das AMS zieht für die Einstufung in die Pauschalsatztablelle das Bruttoentgelt mit 90% heran. Im Ergebnis werden damit die Mehrkosten für den Arbeitgeber gedeckt, die sich aus der 100%igen Nettoersatzrate für Lehrlinge ergeben, weil bei Lehrlingen geringere Dienstgeberabgaben anfallen als bei anderen ArbeitnehmerInnen.

VI. 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 Bundes-RL KUA des AMS erhält der/die ArbeitgeberIn mit Beginn des 1. Kurzarbeitsmonats einen ergänzenden Teilbetrag zur Abgeltung des ArbeitgeberInnen-Anteils der Sozialversicherungsbeiträge.

VII. 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 ggf. der Urlaubersatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen.

Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Bei der Berechnung des Entgeltes während eines Krankenstandes im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) bzw. eines allfälligen kollektivvertraglichen

Krankengeldzuschusses bzw des § 8 Abs 1 AngG (Krankheit, Unfall), sowie einer Dienstfreistellung gem § 1155 Abs 3 ABGB ist entsprechend dem Ausfallsprinzip vom/von der ArbeitgeberIn weiterhin das garantierte Nettoentgelt vgl IV. 4 lit c) zu zahlen. Das AMS zahlt dem/der ArbeitgeberIn die Kurzarbeitsbeihilfe in jener Höhe, die auch bei Zustandekommen der Arbeitsleistung ausbezahlt worden wäre.

Hinweis: Das Vorliegen eines Krankenstandes oder Unfalles ist für das AMS unerheblich. Eine diesbezügliche Meldung oder Information an das AMS ist daher nicht notwendig! Bei der Ermittlung der Ausfallstunden ist von jenem Arbeitsausfall auszugehen, der bei Zustandekommen der Arbeit vorgelegen hätte.

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. 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.)

6. Urlaubskonsum
Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre sowie Zeitguthaben sind tunlichst vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen, können aber auch noch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden. Davon ausgenommen sind Langzeitguthaben. Unter Langzeitguthaben sind etwa Guthaben aus einer Freizeioptionen [insb. bei Umwandlung kollektivvertraglicher Ist-Gehalts/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 Alturlaube (bzw. von Zeitguthaben), kann der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin trotzdem mit der vereinbarten Kurzarbeit beginnen.

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.

Hinweis: Auch in diesem Fall hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber 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 Alturlaube(n) (bzw. von Zeitguthaben), kann der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber trotzdem die vereinbarte Kurzarbeit verlängern.

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

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 der GPA-djp 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 Pkt 1-4 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten.

Beilage: Wirtschaftliche Begründung

Ordination/Gruppenpraxis

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

(Datum)

Österreichischer Gewerkschaftsbund Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Die Vorsitzende:

Der Bundesgeschäftsführer:

(Datum)

**Österreichische
Zahnärztekammer**



Der Präsident:

M. Thoma

(Datum)

