

CORONA-KURZARBEIT
SWÖ – ÖGB – GPA-DJP – VIDA

SOZIALPARTNERVEREINBARUNG
BETRIEBSVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen

der **Sozialwirtschaft Österreich**

und

dem **Österreichischen Gewerkschaftsbund**

sowie der **Gewerkschaft(en)** _____

(jeweils zuständige Gewerkschaft; wird von der Gewerkschaft eingefügt).

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. **Jugend am Werk Sozial:Raum GmbH** _____

in **1160 Wien, Thaliastraße 85** _____

(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.

(Je nach Art des Betriebsrates den nicht zutreffenden BR/Betriebsausschuss bitte wegstreichen.)

I. GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich:

JaW-Sozial:Raum GmbH, 1160 Wien, Thaliastraße 85

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

Bei Arbeitskräfteüberlassung *(Wenn überlassene Arbeitskräfte (Leiharbeitnehmer) auch einbezogen werden sollen):*

Beschäftigter (Name und Anschrift): _____

2. fachlich:

a) für sämtliche Betriebe des/der oben genannten Arbeitgeberin *(Wenn das ganze Unternehmen erfasst sein soll, sind einfach die Punkte b) und c) zu streichen.)*

b) für den/die folgenden Betrieb(e) *(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; Wenn kein ganzer Betrieb, sondern nur Betriebsteile erfasst sein sollen, sind die Betriebsteile hier einzutragen und die Punkte a) und b) zu streichen.):*

WS Innermanzing	Däneke-Platz 6	3052	Innermanzing
WS Innermanzing Bäckerei	Am Hof 3	3034	Maria Anzbach

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. Mitglieder des geschäftsführenden Organs (zB.: Geschäftsführer) sind nur erfasst, wenn sie ASVG-versichert sind.

Bitte beachten Sie nachstehende Optionen!

OPTIONAL:

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

- Teilzeit beschäftigte AN mit weniger als 40 % Beschäftigungsausmaß (gegebenenfalls auswählen)
- ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit (gegebenenfalls auswählen)
- Lehrlinge mit laufenden Lehrverträgen (gegebenenfalls auswählen)
- gekündigte AN (gegebenenfalls auswählen; die Einbeziehung in die KUA ist möglich, wenn die Kündigungsfrist nach Ende der Behaltefrist – siehe Abschnitt IV Pkt. 2 – endet)
- AN mit befristeten Verträgen (gegebenenfalls auswählen).
- Geschäftsführer und Mitglieder des geschäftsführenden Organs, selbst wenn sie ASVG-versichert sind. (gegebenenfalls auswählen)
- Bei Arbeitskräfte-Überlassung: Für die ArbeitnehmerInnen des Überlassers, die an den oben angeführten Beschäftigerbetrieb überlassen sind.

(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!)

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

a) Beschäftigtenstand ArbeiterInnen:

Arbeiter/innen gesamt: 0 _____
davon von Kurzarbeit betroffen: 0 _____
Anzahl der voraussichtlichen
Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum
für ArbeiterInnen¹: 0 _____

b) Beschäftigtenstand Angestellte:

Angestellte gesamt: 1101 _____

¹ Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen Arbeiter/innen

davon von Kurzarbeit betroffen: 14 _____

Anzahl der voraussichtlichen

Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum

für Angestellte²: 3900 _____

4. zeitlich:

Für die Dauer vom (Beginndatum eintragen): 1.4.2020 _____.

(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): 30.6.2020 _____.

II. GELTUNGSBEGINN UND -ENDE

Innerhalb des in Punkt I Pkt 4 festgesetzten Zeitraumes kann der Arbeitgeber den Beginn der Kurzarbeit später festsetzen oder die Kurzarbeit früher beenden. Er 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 Arbeitgeber den Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe beim AMS einzubringen. Eine Kopie dieses Antrages ist an die Partner dieser Vereinbarung weiter zu leiten. Gleichzeitig hat er zu erklären, dass er 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 Arbeitgeber 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/den zuständigen Gewerkschaft(en) eingeführt.

² Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen Angestellten

b) Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (Vollzeit) wird innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen um 66,66 Prozent gekürzt. Daraus ergibt sich am Beispiel einer **Vollzeitarbeitskraft** folgendes Bild:

Ursprüngliche Arbeitszeit	<u>37</u>	Stunden	<u>30</u>	Minuten
Reduktion um	<u>25</u>	Stunden	<u> </u>	Minuten
DURCHSCHNITTliche				
Arbeitszeit während der Kurzarbeit	<u>12</u>	Stunden	<u>30</u>	Minuten

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 38), 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 (*Die folgenden Punkte sind Möglichkeiten, aber nicht notwendig. Nicht gewünschte Optionen sind einfach durchzustreichen. Soll die Arbeitszeit einige Wochen komplett entfallen, ist die Option 2 oder Option 3 auszufüllen.*):

○ **Option 1 („Gleichmäßige Reduktion“):**

Montag bis Donnerstag von Uhr bis Uhr und Freitag von..... Uhr bis Uhr, einschließlich Minuten Pause (entspricht Arbeitsstunden).
(Hier kann die genaue Lage der Arbeitszeit festgelegt werden.)

○ **Option 2 („zuerst keine dann volle Arbeitszeit“):**

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 somit wiederum durchschnittlich Stunden.

(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. Beispiel: Keine Arbeitszeit für 9 Wochen und volle Arbeitszeit für 1 ergibt im Durchschnitt 10%.)

○ **Option 3 („Zuerst keine, dann verringerte Arbeitszeit“):**

Die Arbeitsleistung entfällt vom bis zur Gänze; während der übrigen Dauer dieser Kurzarbeitsvereinbarung beträgt sie Prozent der ursprünglich vereinbarten

Normalarbeitszeit. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt im Durchrechnungszeitraum somit wiederum durchschnittlich..... Stunden.

*(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. **Beispiel:** Keine Arbeitszeit für 2 Monate und 30% der Arbeitszeit für 1 Monat ergibt im Durchschnitt 10 % Arbeitszeit.)*

X Option 4 („wechselnder Dienstplan“): (siehe Beilage 2; Betriebsvereinbarung)

Die Festlegung der ist den betroffenen AN spätestens 14 Tage im Vorhinein mitzuteilen (§ 19c AZG, § 15 SWÖ-KV). Im Übrigen gilt die vor der Kurzarbeit gültige Arbeitszeiteinteilung.

O Option 5 („Gleitzeit“):

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.

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

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

b) Nach der Kurzarbeit:

Die Dauer der Behaltepflcht 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

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

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

c) Gemeinsame Bestimmungen:

Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden.

Bereits gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der Kurzarbeit hineinreichen, dürfen noch ordnungsgemäß (ohne 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 ...5..... *(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).

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) Das vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer 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.

Bei Lehrlingen beträgt das auszahlende Entgelt stets 100% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt.

V. 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 1. Kurzarbeitsmonats einen ergänzenden Teilbetrag zur Abgeltung der Arbeitgeber SV-Beiträge.

VI. 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 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:

Notbetrieb in WS Innermanzing und Wohnhaus Innermanzing

(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 im Falle einer Aufforderung durch den Arbeitsgeber zur Gänze zu konsumieren. 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.

Bei einer allfälligen Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate Gesamtlauzeit hinaus sind ArbeitnehmerInnen nochmals verpflichtet 3 Wochen ihres laufendenurlaubes im Falle einer Aufforderung durch den Arbeitsgeber innerhalb des Verlängerungszeitraumes zu konsumieren, sofern sie über ein solches Urlaubsguthaben noch verfügen.

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

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 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.

VIII. 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.

Beilage: Wirtschaftliche Begründung

Für das Unternehmen/den Betrieb

Jugend am Werk
Sozial:Raum GmbH
1160 Wien, Thaliastraße 85
Tel. ++43-1-405 02 86, Fax: 405 18 36

Für den Arbeiter-BR

A. G. Dodo
Datum

Für die Betriebsleitung

Jugend am Werk
Sozial:Raum GmbH
Betriebsrat
Thaliastraße 85, 1160 Wien
Tel. ++43-1-405 02 86, Fax: 405 18 36

Für den Angestellten-BR

Bei Arbeitskräfteüberlassung:

Für den Arbeiter-BR

Für den Beschäftigterbetrieb

Datum

Für den Angestellten-BR

Für die Betriebsleitung

Für den österreichischen Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft

Der/Die Bundesvorsitzende

Der/Die BundessekretärIn

Datum

Für den österreichischen Gewerkschaftsbund

Gewerkschaft

Der/Die Bundesvorsitzende

Der/Die BundessekretärIn

Datum

Für die Sozialwirtschaft Österreich

Datum

Der Geschäftsführer