

# CORONA-KURZARBEIT

Ärzttekammer für Wien – GPA-djp/ÖGB  
Gültig ab 20.03.2020

## SOZIALPARTNERVEREINBARUNG EINZELVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der

Ärzttekammer für Wien, Kurie der niedergelassenen Ärzte  
Weihburggasse 10-12, 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.

### **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!)*

Gesamtbeschäftigte des Betriebs: \_\_\_\_\_

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 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/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 im Durchschnitt 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).**

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, 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 in der Ordination/Gruppenpraxis aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung (Punkt I) bestanden hat (Behaltepflcht).

### 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

.....  
(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 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 Prozentausmaß gekürzt wie die der vergleichbaren Vollzeit-Beschäftigten.

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

*(Ausfüllhilfe: Nicht zutreffender Punkt ist zu streichen.)*

#### 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 ausbezahlt 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.

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

### **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.

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. 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  
ArbeitnehmerInnen sind verpflichtet vor oder während des Kurzarbeitszeitraumes ihre Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und alle sonstigen Zeitguthaben im Falle einer Aufforderung durch den/die ArbeitsgeberIn zur Gänze zu konsumieren. Davon ausgenommen sind Langzeitguthaben.



Unter Langzeitguthaben sind etwa Guthaben 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 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 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)

### **Ärztchammer**

Der Präsident/die Präsidentin:

Der Kurienobmann/die  
Kurienobfrau:

---

---

---

(Datum)

