

Sehr geehrtes Mitglied,

Ende letzter Woche hat die Gewerkschaft vida gemeinsam mit der ÖHV ihre Vorstellungen zur **Verlängerung der Kurzarbeit** ausgesendet.

Darüber hinaus haben sie eine **Vereinbarung „bzgl. Umgang mit Personalstand in und nach Kurzarbeitsphase II“** erarbeitet, die wir nachstehend für Sie in den einzelnen Punkten erläutern.

### **Verlängerung der Kurzarbeit - Statement von WKÖ-Generalsekretär Karlheinz Kopf**

Die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) befindet sich aktuell in Gesprächen mit Spitzenvertretern von Gewerkschaft und Arbeiterkammer für eine Verlängerung der Kurzarbeit. Die jüngsten Aussagen der Teilgewerkschaft vida zu einem branchenspezifischen Kurzarbeits-Konzept können deshalb nur verwundern.

Unser Ziel ist ein neues Dauerkurzarbeitsmodell, das für die Zeit nach der Corona-Kurzarbeit gesamthaft für alle Branchen gleichermaßen tauglich ist. Ich kann Ihnen versichern, dass dabei selbstverständlich auch die besonders herausfordernde Situation in der Gastronomie und Hotellerie berücksichtigt wird. Mit den Fachverbänden Gastronomie und Hotellerie in der WKÖ sind wir dazu in bestem Einvernehmen.



### **vida/ÖHV Vereinbarung bzgl. Umgang mit Personalstand in und nach Kurzarbeitsphase II**

#### **Allgemeines**

- Inhalt der Vereinbarung sind die Voraussetzungen und Kriterien unter denen die Gewerkschaft auf die Einhaltung der Behaltefrist verzichtet und eine Reduktion des Beschäftigtenstandes zulässt (siehe dazu die nachstehenden Erläuterungen).

Viele der Voraussetzungen sind unklar definiert, bei einigen Kriterien ist nicht bestimmbar wie diese seitens des Betriebes nachgewiesen werden können - wir haben diese Unklarheiten mit der Bitte um Klarstellung bereits an die Gewerkschaft vida übermittelt.

- Die Vereinbarung wurde von ÖHV und vida erarbeitet, de facto stellt die Vereinbarung ein politisches Bekenntnis der vida dar. Eine rechtliche Verbindlichkeit ergibt sich dadurch nicht, da jeder Arbeitgeber der den Beschäftigtenstand reduzieren möchte eine gesonderte Vereinbarung mit der Gewerkschaft vida treffen muss.
- Die GPA-djp, welche die Angestellten im Hotel- und Gastgewerbe vertritt, ist nicht Teil dieses politischen Bekenntnisses. Laut Vereinbarung wird die Zustimmung der GPA-djp „tunlichst“ von der Gewerkschaft vida eingeholt.

#### **Voraussetzungen für die Reduktion des Personalstandes**

Die Gewerkschaft vida stimmt einem Verzicht auf die Behaltefrist und/oder einer Verringerung des Personalstandes um höchstens 30% unter den folgenden Voraussetzungen zu:

- Der Betrieb führt die Kurzarbeit in Phase III weiter, wenn diese unter bestimmten Rahmenbedingungen

([https://www.vida.at/cms/S03/S03\\_0.a/1342632278742/home/news/artikel/kurzarbeit-iii-liegt-am-tisch](https://www.vida.at/cms/S03/S03_0.a/1342632278742/home/news/artikel/kurzarbeit-iii-liegt-am-tisch)) fortgeführt wird und wenn eine Vollbeschäftigung pandemiebedingt nicht möglich ist.

*Anmerkung: Da derzeit Gespräche zwischen Spitzenvertretern von ÖGB und WKÖ zur Kurzarbeits-Phase III geführt werden, ist sinnvollerweise das Ergebnis abzuwarten, bevor ein Antrag gestellt wird.*

UND

- Der Betrieb hatte bei Beginn der „aktuellen Kurzarbeit“ (*Anm.: unklar ist ob Phase I oder Phase II der Kurzarbeit gemeint ist*) einen „saisonbedingten Höchstwert“ (*Anm.: unklar ist wie dieser bemessen bzw. dargelegt werden soll*) an Arbeitsverhältnissen bzw. wurde dieser sogar überschritten.

ODER

- Vor Beginn der Kurzarbeit bestanden wirtschaftliche Schwierigkeiten aufgrund derer vor der Corona Krise ein Personalabbau geplant war (*Anm.: unklar ist wie dies nachgewiesen werden kann*).

ODER

- die wirtschaftliche Lage hat sich während der Phase II nicht erholt: Buchungsstand und tatsächliche Übernachtungen betragen höchstens 40% der Vergleichsmonate 2018

ODER

- die wirtschaftliche Lage hat sich während der Phase II nicht erholt: Forecast für den Gesamtumsatz für September bis November 2020 beträgt höchstens 50% der Vergleichsmonate 2018 (*Anm.: unklar ist unter welchen Voraussetzungen so ein Forecast seitens der vida akzeptiert wird*)

### **Achtung!**

Die Vereinbarung enthält einen Passus zur „Abfederung sozialer Härten“. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis im Zuge dieser Vereinbarung durch den AG gekündigt wird, gilt folgendes alternativ:

- Dem Arbeitnehmer ist eine Wiedereinstellungszusage innerhalb von vier Monaten zu geben. Wird diese vom Arbeitgeber nicht eingehalten bekommt der Arbeitnehmer ein Monatsentgelt auf Basis vor Kurzarbeit als Entschädigung.
- Bekommt der Arbeitnehmer keine Wiedereinstellungszusage, bekommt er eine Entschädigung in Höhe eines Monatsentgelts vor Kurzarbeit.

### **Was muss ich als Arbeitgeber tun um den Beschäftigtenstand in der Behaltezeit zu reduzieren bzw. einen Verzicht auf die Behaltefrist zu vereinbaren:**

1. Übermittlung der Ergänzungsvereinbarung an [tourismus@vida.at](mailto:tourismus@vida.at) und Kontaktaufnahme mit der vida mit dem Verlangen ein Gespräch über einen Verzicht auf die Behaltefrist und/oder eine Verringerung des Personalstandes zu führen. Dies kann frühestens 10 Kalendertage vor Ende des 2. Monats der Kurzarbeit erfolgen. Die Gewerkschaft hat diesem Verlangen binnen 10 Tagen nachzukommen, ansonsten gilt dies als Zustimmung.
2. Es müssen die Gründe für die Notwendigkeit der Beschäftigtenreduktion nachgewiesen werden (z.B.: wirtschaftliche Schwierigkeiten, Personalthöchststand vor Kurzarbeit, etc.).
3. Abfederung sozialer Härten: Stimmt die Gewerkschaft vida der Reduktion des Beschäftigtenstandes zu, so ist zu beachten, dass den gekündigten Arbeitnehmern entweder eine Wiedereinstellungszusage binnen 4 Monaten zu geben ist oder eine „freiwillige“ Abfertigung in Höhe eines Monatsentgeltes vor Kurzarbeit zu bezahlen ist. Wird Wiedereinstellungszusage vom Arbeitgeber nicht eingehalten, ist ebenfalls ein Monatsentgelt als Entschädigung zu leisten.