

An alle Mitgliedsbetriebe

Fachverband der Reisebüros
Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft
Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63 | Postfach 341
1045 Wien
T +43 (0)590 900-DW | F +43 (0)1 505 13 12
E reisebueros@wko.at
W <http://www.reisebueros.at>

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
115.057/2009/ gl/vg

Durchwahl
3553

Datum
8.6.2009

Kurzarbeit in Reisebüros

Sehr geehrte Damen und Herren!

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Kurzarbeit hat den Zweck, die Arbeitskosten temporär zu reduzieren und gleichzeitig die Beschäftigten zu halten, die nach Überwindung der Krise wieder benötigt werden.

Ohne Unterstützung von dritter Seite ist Kurzarbeit letztlich nur befristete Teilzeit, einigermaßen attraktiv wird das Modell erst durch die Kurzarbeitsbeihilfe. Diese Beihilfe wird dem Arbeitgeber vom Arbeitsmarktservice für die ausfallenden Arbeitsstunden gewährt und wird in Form der Kurzarbeitsunterstützung an den Arbeitnehmer weitergegeben. Die Beihilfe orientiert sich am fiktiven Arbeitslosengeld (~ 55% des Nettolohns) des betroffenen Arbeitnehmers, zuzüglich einem Betrag für Kranken- und Pensionsversicherung sowie Zuschlägen abhängig vom familiären Status des Arbeitnehmers. Die Beihilfe ist mit Pauschalsätzen pro ausfallende Arbeitsstunde festgelegt.

Der Fachverband der Reisebüros hat mit der Gewerkschaft der Privatangestellten eine Rahmenvereinbarung über die Bedingungen der Kurzarbeit in Reisebüros abgeschlossen. Diese Rahmenvereinbarung enthält Bestimmungen über die Dauer der Kurzarbeit (mindestens 4 Wochen und höchstens 3 Monate), das Ausmaß des Arbeitszeitausfalls (10 - 50 %), die Behaltefrist (Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes für die Dauer der vorangegangenen Kurzarbeit), sowie eine Einkommensgarantie (90 % des letzten vollen Monatsbezuges).

Die Rahmenvereinbarung ist die Grundlage für eine Vereinbarung auf Betriebsebene (siehe beiliegendes Muster). In dieser betrieblichen Vereinbarung ist die Kurzarbeit entsprechend zu konkretisieren (exakte Dauer der Kurzarbeit, das exakte Ausmaß des Arbeitsausfalles, die Anzahl der betroffenen Mitarbeiter, etc.). Diese Vereinbarung hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat, fehlt dieser, mit der zuständigen Fachgewerkschaft abzuschließen.

Achtung!

Die Rahmenvereinbarungen für die Kurzarbeit in den Reisebüros sieht eine Einkommensgarantie in der Höhe von 90 % des letzten vollen Monatsbezuges vor. Dadurch wird je nach Bruttogehalt des Arbeitnehmers und Ausmaß des Arbeitszeitentfalls ein Zuschuss des Arbeitgebers erforderlich. Die Lohnnebenkosten werden nicht aliquot gekürzt (die Sozialversicherungsbeiträge laufen in voller Höhe weiter), auch die Urlaubsansprüche reduzieren sich nicht.

Vor der Gewährung einer Kurzarbeitsbeihilfe ist folgendes Verfahren durchzuführen, wobei eine vorherige Erstberatung in der Wirtschaftskammer empfohlen wird:

1. Verständigung

Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice ist mindestens sechs Wochen vor der beabsichtigten Kurzarbeit von dieser Absicht zu verständigen. Von einer beabsichtigten Verlängerung von Kurzarbeit ist die Geschäftsstelle mindestens vier Wochen im Vorhinein zu verständigen.

2. Beratung

Bevor das Begehren auf Beihilfe eingebracht wird, ist eine Beratung durch die zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice durchzuführen. Die Geschäftsstelle muss, falls vorhanden, den Betriebsrat sowie die kollektivvertragsfähigen Körperschaften zur Beratung beiziehen. Dabei wird geprüft, ob andere Möglichkeiten als die Einführung von Kurzarbeit zum Ausgleich der Auslastungsschwankung bestehen.

3. Vereinbarungen

Die oben angesprochene Rahmenvereinbarung des Fachverbandes mit der Gewerkschaft ist Grundlage für die auf Betriebsebene abzuschließende Betriebsvereinbarung.

4. Durchführung

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitsmarktservice über die Durchführung der Kurzarbeit berichten (mit Angaben über die Arbeitszeitverteilung, die Behaltspflicht, etc.). Der Bericht ist vom Betriebsrat, fehlt dieser, von der Fachgewerkschaft zu unterfertigen.

5. Abrechnung

Für jeden Kalendermonat ist bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste über die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer vorzulegen. Danach wird die Beihilfe pro Kalendermonat ausbezahlt.

Achtung!

In der Praxis wird Kurzarbeit meist von Produktionsunternehmen und überwiegend für Arbeiter in Anspruch genommen. Für kleinere Unternehmen bzw. Dienstleistungsbranchen, wie die Reisebüros, ist die Kurzarbeit aufgrund der komplexen Voraussetzungen, der überaus komplizierten Abwicklung und der verhältnismäßig hohen Kosten wenig praktikabel. Bei anhaltenden Nachfrageproblemen stellt die Kurzarbeit nur eine vorübergehende Lösung dar. Jedenfalls sollten interessierte Unternehmen nach einer Erstberatung in der Wirtschaftskammer frühzeitig das regionale Arbeitsmarktservice kontaktieren.

Herzliche Grüße
Fachverband der Reisebüros



Komm.-Rat. Dkfm. Edward Gordon
Obmann



Mag. Gernot Liska
Geschäftsführer-Stv.

VEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen

der Firma

.....

.....

.....

einerseits
und dem

Betriebsrat der Firma¹

.....

.....

.....

sowie dem

ÖSTERREICHISCHEN GEWERKSCHAFTSBUND
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

über die Einführung von

**KURZARBEIT und die LEISTUNG EINER
KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG**

während ihrer Dauer.

¹ Wenn nicht vorhanden streichen

I. GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich: (Name und Anschrift des Arbeitgebers und des von Kurzarbeit betroffenen Betriebes)

.....
.....
.....

2. fachlich: a) für den gesamten Betrieb:

.....
.....

b) für folgende(n) Betriebsteil(e):

.....
.....

3. persönlich: Für die Arbeitnehmer des im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betriebes oder Betriebsteiles.
Für Lehrlinge gilt diese Vereinbarung nicht.

a) **Beschäftigtenstand Angestellte**

davon von Kurzarbeit betroffen:

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im
Kurzarbeitszeitraum für Angestellte (Kurz-
arbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche
x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen
Angestellten)

4. zeitlich: Für die Dauer vom

bis

II. GELTUNGSBEGINN

Für den Betrieb wird diese Vereinbarung von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem der Dienstgeber der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices durch Vorlage dieser Vereinbarung und des Begehrens einer Kurzarbeitsbeihilfe bekannt gibt, dass er sich den Bestimmungen der "Rahmenvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit und die Leistung einer Kurzarbeitsunterstützung" vom 1.4.2009 unterwirft.

Der Dienstgeber erklärt, dass er bereit ist, im Betrieb Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in dieser Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

III. KURZARBEIT UND KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG

Im Interesse der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und um dem Arbeitgeber die Einbringung eines Begehrens gemäß § 37 b AMSG zu ermöglichen, einigen sich die Vertragspartner über die Einführung und Einhaltung folgender Maßnahmen in dem in Abschnitt I genannten Bereich:

1. Kurzarbeit

- a) Die vereinbarte Kurzarbeit kann nur im Einvernehmen mit dem jeweiligen Betriebsrat und der zuständigen Gewerkschaft eingeführt werden.
Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft herzustellen.
- b) Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit innerhalb vier aufeinanderfolgenden Arbeitswochen von
..... Arbeitsstunden Minuten, wird um
..... Stunden Minuten auf
..... Stunden Minuten herabgesetzt.

(Bei mehreren Betriebsteilen ist eine Auflistung wie oben (Punkt III.1.b.) für jeden Betriebsteil in einem Anhang zu erstellen.)

Es müssen innerhalb von vier aufeinanderfolgenden Wochen im Durchschnitt 10 bis 50% der wöchentlichen Normalarbeitszeit der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer (Gesetz oder Kollektivvertrag) ausfallen.

- c) In der betrieblichen Vereinbarung ist die Dauer der Kurzarbeit von mindestens 4 Wochen und höchstens 3 Monaten (Verlängerungsoption um maximal weitere 3 Monate), sowie das Ausmaß der Ausfallstunden

(zwischen 10 % und 50 %) festzulegen. Die volle Tages- und Wochennormalarbeitszeit darf nicht überschritten werden.

- d) Die vereinbarte Kurzarbeitszeit kann jederzeit vom Dienstgeber widerrufen oder in einem geringeren Ausmaß als vereinbart umgesetzt werden. Hingegen ist ein höheres Ausmaß der Kurzarbeit durch eine schriftliche Änderung der betrieblichen Vereinbarung und des Begehrens um Gewährung einer Kurzarbeitshilfe festzulegen.

2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

- a) Der Betrieb ist verpflichtet, während der Dauer der Kurzarbeit und einer darüber hinausgehenden Behaltefrist die der Dauer der vorangegangenen Kurzarbeit entspricht, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, den er zum Zeitpunkt der Begehrensstellung hatte. Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf dieser Behaltefrist ausgesprochen werden. In besonders begründeten Fällen kann im Einvernehmen mit den Sozialpartnern auf eine Behaltefrist nach der Kurzarbeit verzichtet werden.

Der Betrieb ist daher verpflichtet, die ihm sonst freistehende Lösung von Dienstverhältnissen während des Bestandes dieser Verpflichtung zu unterlassen. Bereits gekündigte Dienstverhältnisse, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der Kurzarbeit hineinfallen, dürfen noch ordnungsgemäss beendet werden. Das gleiche gilt für befristete Dienstverhältnisse (Zeitablauf).

Für diesen Betrieb wird eine Behaltefrist von Monaten beginnend mit
somit bis zum, vereinbart.

- b) Eine Verminderung des festgelegten Beschäftigtenstandes (ausgenommen berechnete vorzeitige Lösungen oder einvernehmliche Lösungen von Dienstverhältnissen im unten angeführten Sinne) während der Kurzarbeit und der darüber hinausgehenden Behaltefrist gemäß lit. a) darf nur nach vorheriger Zustimmung des zuständigen Betriebsrates – die jedoch nicht im Sinne des § 105 ArbVG zu bewerten ist – sowie des Leiters der zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices erfolgen. Bei Fehlen eines Betriebsrates tritt an dessen Stelle die zuständige Gewerkschaft.

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder bei einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses besteht für den Dienstgeber keine Verpflichtung zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes. Das gleiche gilt, wenn die Voraussetzung für eine vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber vorliegt (§ 82 GewO bzw. § 27 AngG).

Im Falle einer einvernehmlichen Lösung gilt dies jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer nachweislich Gelegenheit hatte, sich mit seiner betrieblichen

oder überbetrieblichen Interessensvertretung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beraten.

- c) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht Staatsbürger eines EWR-Staates sind, ist im Betrieb für den Übergang zur Kurzarbeit im Sinne des § 8 AuslBG ohne Bedeutung.
- d) Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, bis zum Ablauf der daran anschließenden Behaltefrist ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz überlassener Arbeitnehmer (Leiharbeiter) oder die einschlägige Beschäftigung auf Grundlage eines Werkvertrages oder freien Dienstvertrages untersagt, es sei denn, es wird darüber das Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat, bzw. bei dessen Fehlen das Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft hergestellt.

Bezüglich der Arbeitnehmer des obigen Punktes d) wird folgende Vereinbarung getroffen:

(Sofern der Platz nicht ausreicht ist ein Anhang zu erstellen)

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

- a) Die im Betrieb beschäftigten und ebenfalls von Kurzarbeit betroffenen Teilzeitbeschäftigten sind in die Leistung von Kurzarbeitsunterstützung einzubeziehen.
- b) Die Normalarbeitszeit dieser Teilzeitbeschäftigten wird wie folgt gekürzt:

| Anzahl der Teilzeitbeschäftigten | Normalarbeitszeit innerhalb von 4 aufeinanderfolgenden Wochen in Stunden | Verkürzung der Normalarbeitszeit innerhalb von 4 aufeinanderfolgenden Wochen in Stunden |
|----------------------------------|--|---|
| | | |

(Bei mehreren Teilzeitbeschäftigten mit unterschiedlichen Arbeitszeiten ist eine Auflistung entsprechend Punkt III.3.b) in einem Anhang zu erstellen)

4. Kurzarbeitsunterstützung

- a) Für den mit der Kurzarbeit verbundenen Arbeits- und Gehalts(Lohn)ausfall wird den ArbeitnehmerInnen eine Kurzarbeitsunterstützung gewährt. Sie wird vom Dienstgeber mit dem für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit anfallenden Entgelt ausbezahlt. Sie muss den letzten vollen Monatsbezug vor Einführung der Kurzarbeit auf mindestens 90% ergänzen.

Bei der Einbringung eines Begehrens um Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfe ist darauf zu achten, dass die Kurzarbeitsunterstützung zumindest in Höhe der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit festgelegten Pauschalsätze geleistet wird. Für die Einstufung von Teilzeitbeschäftigten in die Pauschalsätze ist deren Gehalt (Lohn) auf Vollzeit umzurechnen.

- b) Die Kurzarbeitsunterstützung gebührt für Arbeitsausfälle an Arbeitstagen.

IV. SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu leisten.

V. AUSZAHLUNG

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Kurzarbeitsunterstützung an die von der Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zugleich mit dem für die tatsächliche Arbeitszeit anfallenden Entgelt auszubezahlen. Der Dienstgeber hat daher die Voraussetzungen für die Leistung der Kurzarbeitsunterstützung zu prüfen.

VI. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Im Bereich des nach Maßgabe dieser Vereinbarung erfassten Betriebes 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.

Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes ist die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Bei Berechnung des Entgeltes nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bzw. des Krankengeldzuschusses entsprechend den einschlägigen Kollektivvertragsbestimmungen und des § 8 AngG sind die Kurzarbeitspauschalsätze in die Berechnungsgrundlage des Krankenentgeltes einzubeziehen.

Fällt in das der Abfertigungsberechnung zugrunde liegende Wochen-/ Monatsentgelt Kurzarbeit, ist jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

Dieser Grundsatz gilt auch für die Bemessung von Sonderzahlungen.

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

VII. INFORMATIONSPFLICHT

Wird die vereinbarte Kurzarbeit nicht oder in einem geringeren Ausmaß durchgeführt, ist hiervon die zuständige Gewerkschaft zu informieren.

Nach Beendigung der Kurzarbeit ist vom Betrieb eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw. Ausschöpfung der Kurzarbeit an die jeweils zuständige Gewerkschaft zu übermitteln. Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Z.1-4 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten. Eine Kopie ist der zuständigen Betriebsratskörperschaft zuzustellen.

VIII UMSTIEGSKLAUSEL BEI GESETZLICHER ÄNDERUNG

Sollte der Gesetzgeber eine günstigere Regelung schaffen, kommen die Sozialpartner überein dem Betrieb den Umstieg in die günstigere Regelung zu ermöglichen.

....., am

Für die Betriebsleitung:

Für den Angestelltenbetriebsrat:

.....

.....

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Gewerkschaft der Privatangestellten

Der Vorsitzende:

Der Geschäftsbereichsleiter IV:

Wolfgang Katzian

Mag. Claudia Kral-Bast

Der Vorsitzende

Der Wirtschaftsbereichssekretär:

Dieter Beidl

Paul Prusa

RAHMENVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der
WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER REISEBÜROS

einerseits

und der
GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS,
PAPIER

andererseits

über die Einführung von

KURZARBEIT und die LEISTUNG EINER KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG

während ihrer Dauer.

I. GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

- 1. räumlich:** für das gesamte Bundesgebiet
- 2. fachlich:** für alle Mitgliedsbetriebe des Fachverbandes der Reisebüro
- 3. persönlich:** Für die Arbeitnehmer der im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betriebe oder Betriebsteile.
Für Lehrlinge gilt diese Vereinbarung nicht.
- 4. zeitlich:** Ab 01.04.2009 bis 31.12.2009

II. GELTUNGSBEGINN

Für den Betrieb wird diese Vereinbarung von dem Zeitpunkt an wirksam, in dem der Dienstgeber der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices durch Vorlage der betrieblichen Vereinbarung und des Begehrens um Kurzarbeitsbeihilfe bekannt gibt, dass er sich den Bestimmungen dieser Rahmenvereinbarung unterwirft.

Die betriebliche Vereinbarung und das Begehren haben die Zahl der von der Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zu enthalten. Dabei hat der Dienstgeber zu erklären, dass er bereit ist, im Betrieb Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in dieser Rahmenvereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

Die betriebliche Vereinbarung muss, soweit im Betrieb Betriebsratskörperschaften errichtet sind, vom jeweiligen Vorsitzenden des Betriebsrates mitgefertigt sein. Der Dienstgeber ist an die betriebliche Vereinbarung bis zu deren Widerruf gebunden.

III. KURZARBEIT UND KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG

Im Interesse der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und um dem Arbeitgeber die Einbringung eines Begehrens gemäß § 27 (1) b AMFG in Verbindung mit §§ 29ff AMFG zu ermöglichen, einigen sich die Vertragspartner über die Einführung und Einhaltung folgender Maßnahmen in dem in Abschnitt I genannten Bereich:

1. Kurzarbeit

- a) Die vereinbarte Kurzarbeit kann nur im Einvernehmen mit dem jeweiligen Betriebsrat und der zuständigen Gewerkschaft eingeführt werden.
Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft herzustellen.
- b) Es müssen innerhalb von vier aufeinanderfolgenden Wochen im Durchschnitt 10 bis 50 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer im Betrieb / in den von Kurzarbeit betroffenen Betriebsteilen ausfallen.
- c) In der betrieblichen Vereinbarung ist die Dauer der Kurzarbeit von mindestens 4 Wochen und höchstens 3 Monaten (Verlängerungsoption um maximal weitere 3 Monate), sowie das Ausmaß der Ausfallstunden (zwischen 10 % und 50 %) festzulegen. Die volle Tages- und Wochennormalarbeitszeit darf nicht überschritten werden.
- d) Die vereinbarte Kurzarbeitszeit kann jederzeit vom Dienstgeber widerrufen oder in einem geringeren Ausmaß als vereinbart umgesetzt werden.
Hingegen ist ein höheres Ausmaß der Kurzarbeit durch eine schriftliche Änderung der betrieblichen Vereinbarung und des Begehrens um Gewährung einer Kurzarbeitshilfe festzulegen.

2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

- a) Der Betrieb ist verpflichtet, während der Dauer der Kurzarbeit und einer darüber hinausgehenden Behaltefrist die der Dauer der vorangegangenen Kurzarbeit entspricht, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, den er zum Zeitpunkt der Begehrensstellung hatte. Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf dieser Behaltefrist ausgesprochen werden. In besonders begründeten Fällen kann im Einvernehmen mit den Sozialpartnern auf eine Behaltefrist nach der Kurzarbeit verzichtet werden.
- § 29 Abs. 2 lit. a AMFG bleibt von obiger arbeitsrechtlicher Vereinbarung unberührt.

Der Betrieb ist daher verpflichtet, die ihm sonst freistehende Lösung von Dienstverhältnissen während des Bestandes dieser Verpflichtung zu unterlassen. Bereits gekündigte Dienstverhältnisse, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der Kurzarbeit hineinfallen, dürfen noch ordnungsgemäß beendet werden. Das gleiche gilt für befristete Dienstverhältnisse (Zeitablauf).

- b) Eine Verminderung des festgelegten Beschäftigtenstandes (ausgenommen berechnete vorzeitige Lösungen oder einvernehmliche Lösungen von Dienstverhältnissen im unten angeführten Sinne) während der Kurzarbeit und der darüber hinausgehenden Behaltefrist gemäß lit. a) darf nur nach vorheriger Zustimmung des zuständigen Betriebsrates – die jedoch nicht im Sinne des § 105 ArbVG zu bewerten ist – sowie des Leiters der zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices erfolgen. Bei Fehlen eines Betriebsrates tritt an dessen Stelle die zuständige Gewerkschaft.

Bei Kündigung durch den Arbeitnehmer oder bei einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses besteht für den Dienstgeber keine Verpflichtung zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes. Das gleiche gilt, wenn die Voraussetzung für eine vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber vorliegt (§ 82 GewO bzw. § 27 AngG).

Im Falle einer einvernehmlichen Lösung gilt diese jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer nachweislich Gelegenheit hatte, sich mit seiner betrieblichen oder überbetrieblichen Interessensvertretung über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu beraten.

- c) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht Staatsbürger eines EWR-Staates sind, ist im Betrieb für den Übergang zur Kurzarbeit im Sinne des § 8 AuslBG ohne Bedeutung.
- d) Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, bis zum Ablauf der daran anschließenden Behaltefrist ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz überlassener Arbeitnehmer (Leiharbeiter) oder die einschlägige Beschäftigung auf Grundlage eines Werkvertrages oder freien Dienstvertrages untersagt, es sei denn, es wird darüber das Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat, bzw. bei dessen Fehlen das Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft hergestellt.

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

Die im Betrieb beschäftigten und ebenfalls von Kurzarbeit betroffenen Teilzeitbeschäftigten sind in die Leistung von Kurzarbeitsunterstützung einzubeziehen.

4. Kurzarbeitsunterstützung

- a) Für den mit der Kurzarbeit verbundenen Arbeits- und Gehalts-(Lohn-) ausfall wird den ArbeitnehmerInnen eine Kurzarbeitsunterstützung gewährt. Sie wird vom Dienstgeber mit dem für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit anfallenden Entgelt ausbezahlt. Sie muss den letzten vollen Monatsbezug vor Einführung der Kurzarbeit auf mindestens 90 % ergänzen.

Bei der Einbringung eines Begehrens um Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfe ist darauf zu achten, dass die Kurzarbeitsunterstützung zumindest in Höhe der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit festgelegten Pauschalsätze geleistet wird (§ 29, Abs. 3 AMFG). Für die Einstufung von Teilzeitbeschäftigten in die Pauschalsätze ist deren Gehalt auf Vollzeit umzurechnen.

- b) Die Kurzarbeitsunterstützung gebührt für Arbeitsausfälle an Arbeitstagen.

IV. SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu leisten.

V. AUSZAHLUNG

Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Kurzarbeitsunterstützung an die von der Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zugleich mit dem für die tatsächliche Arbeitszeit anfallenden Entgelt auszubezahlen. Der Dienstgeber hat daher die Voraussetzungen für die Leistung der Kurzarbeitsunterstützung zu prüfen.

VI. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Im Bereich des nach Maßgabe dieser Vereinbarung erfassten Betriebes finden die Bestimmungen des § 1155 ABGB (Aufrechterhaltung des Entgeltsanspruches) 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.

Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes ist die ungekürzte wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen.

Bei Berechnung des Entgeltes nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bzw. des Krankengeldzuschusses entsprechend den einschlägigen Kollektivvertragsbestimmungen und des § 8 AngG sind die Kurzarbeitspauschalsätze in die Berechnungsgrundlage des Krankenentgeltes einzubeziehen.

Fällt in das der Abfertigungsberechnung zugrunde liegende Wochen-/Monatsentgelt Kurzarbeit, ist jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

Dieser Grundsatz gilt auch für die Bemessung von Sonderzahlungen.

VII. INFORMATIONSPFLICHT

Wird die vereinbarte Kurzarbeit nicht oder in einem geringeren Ausmaß durchgeführt, ist hiervon die zuständige Gewerkschaft zu informieren.

Nach Beendigung der Kurzarbeit ist vom Betrieb eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw. Ausschöpfung der Kurzarbeit an die jeweils zuständige Gewerkschaft zu übermitteln. Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Z.1-4 der betrieblichen Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten. Eine Kopie ist der zuständigen Betriebsratskörperschaft zuzustellen.

VIII. UMSTIEGSKLAUSEL BEI GESETZLICHER ÄNDERUNG

Sollte der Gesetzgeber eine günstigere Regelung schaffen, kommen die Sozialpartner überein dem Betrieb den Umstieg in die günstigere Regelung zu ermöglichen.

IX. GELTUNGSBEGINN /-ENDE

Diese Vereinbarung tritt mit 01.04.2009 in Kraft und endet am 31.12.2009.

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH
FACHVERBAND DER REISEBÜROS

Edward Becher

[Handwritten signature]

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS,
PAPIER

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN, DRUCK, JOURNALISMUS,
PAPIER
GLÜCKSSPIEL/TOURISMUS/FREIZEIT

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]