

CORONA-KURZARBEIT

WKO-ÖGB
Gültig ab 19.03.2020 (Formularversion 4.0/)

SOZIALPARTNERVEREINBARUNG BETRIEBSVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftskammer
zuständiger Arbeitgeberverband

(Ausfüllhilfe: zuständige Fachorganisation – wird von WKÖ ausgefüllt)

und dem Österreichischen
Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft

(Ausfüllhilfe: wird von der Gewerkschaft ausgefüllt)

sowie der Gewerkschaft

(Ausfüllhilfe: wird von der Gewerkschaft ausgefüllt)

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.

Verlagsanstalt Tyrolia Gesellschaft m.b.H.

in Innsbruck, Exlgasse 20

und dem Arbeiterbetriebsrat, dem Angestelltenbetriebsrat, dem Betriebsausschuß sowie der oben genannten kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar.

I. GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich:	Verlagsanstalt Tyrolia Gesellschaft m.b.H., Exlgasse 20, A-6020 Innsbruck
Bei Arbeitskräfte-Überlassung-Beschäftiger:	
2. fachlich:	a) für sämtliche Betriebe des/der oben genannten Arbeitgeberin
	b) für den/die folgenden Betrieb(e):
	c) für folgende Betriebsteile – vgl Abschnitt IV Pkt 2 lit a:
3. persönlich:	Für die ArbeitnehmerInnen des im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betriebes.
Bei Arbeitskräfte-Überlassung:	Für die ArbeitnehmerInnen des Überlassers, die an den oben angeführten Beschäftigerbetrieb überlassen sind.

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

a)	Beschäftigtenstand ArbeiterInnen:	10
	davon von Kurzarbeit betroffen:	10

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum für ArbeiterInnen (Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen ArbeiterInnen)		4.504,50
b)	Beschäftigtenstand Angestellte:	183
	davon von Kurzarbeit betroffen:	174

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum für Angestellte (Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen Angestellten)		78.312,20
---	--	-----------

4. zeitlich:	Für die Dauer	vom:	01.04.2020
		bis:	30.06.2020

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. 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/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 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/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 jeweiligen Betriebsrat und der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) eingeführt.
----	--

b)	Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (Vollzeit) wird innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 13 Wochen um 90 Prozent gekürzt. Daraus ergibt sich am Beispiel einer Vollzeitarbeitskraft folgendes Bild:
----	--

Ursprüngliche Arbeitszeit:	38	Stunden	30	Minuten
Reduktion um	34	Stunden	39	Minuten
DURCHSCHNITTliche Arbeitszeit während der Kurzarbeit	3	Stunden	51	Minuten

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.

2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

	<p>a) <u>Während der Kurzarbeit</u></p> <p>Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung (Punkt I) bestanden hat (Behaltepflicht).</p> <p>b) <u>Nach der Kurzarbeit:</u></p> <p>Die Dauer der Behaltepflicht nach Ende der Kurzarbeit beträgt einen Monat.</p> <p>Die Behaltepflicht nach Kurzarbeit bezieht sich nur auf die ArbeitnehmerInnen, die von Kurzarbeit betroffen waren.</p> <p>c) <u>Gemeinsame Bestimmungen:</u></p> <p>Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden.</p> <p>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).</p> <p>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).</p> <p>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.</p>
	<p>Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen aus personenbezogenen Gründen und das Recht zum vorzeitigen Austritt ist unbenommen. In diesen Fällen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen.</p> <p>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</p>

	Veto gegen die geplante Verminderung eingelegt hat. Diese Verständigung über die Verminderung des Beschäftigtenstandes ist jedoch nicht im Sinne des § 105 ArbVG zu bewerten.

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

Die Arbeitszeit der in die Kurzarbeit einbezogenen **91** Teilzeit-Beschäftigten wird im selben Prozentsatz gekürzt wie die der vergleichbaren Vollzeit-Beschäftigten.

4. Kurzarbeitsunterstützung

a)	<p>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.“</p> <p>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).</p> <p>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.</p>
b)	Die Kurzarbeitsunterstützung gebührt für Arbeitsausfälle an Arbeitstagen.
c)	<p>Das vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer auszuzahlende 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.</p> <p>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.</p> <p>Bei Lehrlingen beträgt das auszuzahlende Entgelt stets 100% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt.</p>

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 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 ebensoviele 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. 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.

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


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 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.

Unternehmen/Betrieb

Für den Angestellten-BR:		Für die Betriebsleitung:
<i>Christian Wurner</i>		 TYROLIA
		VERLAGSANSTALT TYROLIA GesmbH A-6020 Innsbruck, Erlasse 20 Tel. (0512) 8233-0, Fax 2233-2119

<i>25. März 2020</i>
(Datum)

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft**

Der/Die Bundesvorsitzende:		Der/Die BundessekretärIn:

(Datum)

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft**

Der/Die Vorsitzende:	Für die Bundesgeschäftsführung:	
_____	_____	

(Datum)

**Wirtschaftskammer/
zuständiger Arbeitgeberverband**

Fachverband/Fachgruppe (Innung, Gremium)

Der Obmann/Die Obfrau:		Der/Die GeschäftsführerIn:

(Datum)

Beilage: Wirtschaftliche Begründung