

Mag. iur. Friedrich Schrenk
Florian Schrenk, B.A., LL.M.
Mag. iur. Wolfram Hitz

Aktuelle Arbeitsrechtliche Informationen zum Coronavirus (bzw. zu Epidemien allgemein)

Arbeitsrechtliche Fragen und Folgen des Coronavirus

- Betriebseinschränkungen / Betriebsschließungen
- Betreuungspflichten für Kinder iZm Schul- und Kindertageseinrichtungsschließungen
- Betreuungspflichten für Kinder allgemein
- Rechtsfolgen
- Strategien

Einschränkungen auf Arbeitgeberseite

- Homeoffice
- Teilschließungen
- Komplettschließungen

Einschränkungen auf Arbeitnehmerseite

- Erkrankung
- Quarantäne
- Betreuungspflichten

Denkbare Szenarien

Arbeitsverhinderung	Entgeltfortzahlung	Gesetzliche Bestimmung	Zuschuss / Kostenersatz	Gesetzliche Bestimmung	Anmerkung
Erkrankung des Arbeitnehmers	ja	§ 8 Abs 1 AngG, § 2 Abs 1 EFZG	Zuschuss für EFZ (AUVA)	§ 53b ASVG	-
Quarantäne des Arbeitnehmers	ja	§§ 20, 32 Abs. 1 iVm Abs. 3 Epidemiegesetz	ja, Ersatzanspruch (Bruttobezug samt DG-Anteil zur SV)	§ 32 Abs. 1 iVm Abs. 3 Epidemiegesetz	Antrag innerhalb von 6 Wochen ab Beendigung der Maßnahme bei Bezirksverwaltungsbehörde
Betreuung eines erkrankten Kindes	ja	§ 16 UrlG	nein	-	ggf auch pers. Dienstverhinderung (wenn keine Zustimmung des Arbeitgebers)
Betreuung eines Kindes wegen Kindergarten- oder Schulschließung ("Sonderbetreuungsfreistellung")	ja	§ 18b AVRAG	1/3 der Lohnkosten (regelmäßiges Entgelt)	§ 18b AVRAG	Antrag innerhalb von 6 Wochen ab Beendigung der Maßnahme bei Abgabenbehörde
Arbeitsverhinderung wegen Verkehrsbehinderung aufgrund von Quarantänemaßnahmen	ja	§§ 24, 32 Abs. 1 iVm Abs. 3 Epidemiegesetz	ja	§ 32 Abs. 1 iVm Abs. 3 Epidemiegesetz	nur bei behördlich (Magistrat, Bezirkshauptmannschaft) veranlasster Quarantäne (§ 24)
Betriebsschließung wegen Maßnahme nach COVID-19-Maßnahmegesetz	ja?	§ 1 COVID-19-Maßnahmegesetz, § 1155 ABGB	nicht nach dem Epidemiegesetz, sonstiger Kostenersatz derzeit offen	-	Höhere Gewalt?
Betriebsschließung wegen Auftragsmangels / Arbeitnehmermangels	ja	§ 1155 ABGB	nein	-	Gegebenenfalls Ersatz für EPU/Familienunternehmen
Unterlassung der Arbeitsleistung ohne Grund (zB Handelsmitarbeiter aus Angst vor Ansteckung)	nein	-	-	-	-
"Corona-Kurzarbeit", zeitweise Arbeitszeit von 0% möglich (wenn im Kurzarbeitszeitraum mind. 10%)	ja	§ 37b AMSG, RL zur "Corona-Kurzarbeit"	ja	§ 37b AMSG, RL zur "Corona-Kurzarbeit"	vereinfachtes Verfahren, kürzere Bearbeitungsdauer. Höhe der Beihilfe des AMS gestaffelt nach Bruttobezug 5

Home Office

- Arbeit von zuhause aus
 - Viele synonym verwendete Begrifflichkeiten, zB Telearbeit, Home Office etc
- Warum?
 - Kein bzw. eingeschränkter Kontakt mit anderen
 - Wo es aufgrund der Art der Arbeitsleistung zulässig ist, Möglichkeit zur Aufrechterhaltung des Betriebes bzw. zur Erbringung von Arbeitsleistungen
- Kein „echtes“ Home Office, wenn
 - nur vorübergehend, an einzelnen Tagen oder für einzelne Stunden vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer zuhause bleiben und eine Kommunikation via E-Mail oder Telefon soll.
 - eher § 1155 ABGB?

Home Office

- **Sonderbestimmungen in Kollektivverträgen zu beachten**
 - Dort, wo Regelungen vorhanden sind, als „Telearbeit“ zu finden
 - Zum Teil Vorgaben über Mindestinhalte bzw. Vertragsmuster in KV
 - Bspw in nachfolgenden KV:
 - **Kollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe (zB zwingender Kostenersatz, DHG für Familienangeh.)**
 - **IT-Kollektivvertrag – (zB zwingender Kostenersatz, DHG für Familienangeh.)**
 - Kollektivvertrag der Elektro- und Elektronikindustrie
 - Kollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting
 - Kollektivvertrag für Angestellte im Gewerbe und Handwerk und in der Dienstleistung

Home Office

- Vereinbarung notwendig
 - Ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig
- Einseitige Anordnung möglich, wenn
 - Grundsätzliche Vereinbarung im Dienstvertrag bereits vorhanden,
 - Versetzungsklausel besteht und somit Arbeitsort geändert wird
- Einseitige Anordnung in aktueller Situation wohl auch auf Basis von Treuepflicht und Fürsorgepflicht argumentierbar. (ggf iVm öffentlich rechtlichen Maßnahmen)

- Inhalte der Vereinbarung

- abhängig vom Einzelfall, welche Inhalte bzw. welche Detailliertheit eine derartige Vereinbarung tatsächlich benötigt.
- Die aktuelle Situation verlangt zwar besondere Maßnahmen, eine klare Vereinbarung bietet aber jedenfalls Rechtssicherheit und vermeidet Unklarheiten in der Zukunft.

Home Office

- Dauer
 - ab wann und bis wann
 - Empfehlenswert ist jedenfalls eine zeitliche Befristung bzw. die Möglichkeit eines bedingten Widerrufs (zB, wenn die aktuellen Einschränkungen des Kundenverkehrs wieder aufgehoben werden)
 - Möglichkeit zum jederzeitigen Aussetzen bzw. Widerruf?
- Arbeitszeit
 - Komplette Arbeitszeit? Teile davon?
 - Erreichbarkeitszeiten?
 - Klarstellung bzgl. nicht angeordneter Mehr- und Überstunden
 - Arbeitnehmer muss Arbeitszeitaufzeichnungen führen (Tagessalden ausreichend)
 - Gleitzeitvereinbarung aussetzen?
 - ggf je nach Einzelfall starre Arbeitszeit bzw Annahme von Salden

Home Office

- Tätigkeiten
 - Was soll im Rahmen von Home Office ausgeübt werden?
 - Abweichungen von bisherigen Arbeitsinhalten?
- Arbeitsmittel/Aufwandersatz
 - PC/Laptop, Handy etc vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer selbst?
 - Anfallende Mehrkosten: Kostentragung durch Arbeitgeber; Möglichkeit der Pauschalierung (abgabenrechtlich als Entgelt zu behandeln)
 - Wenn ausdrücklicher Wunsch des Arbeitnehmers uU keine Verpflichtung zum Kostenersatz

Home Office

- **Datenschutz/Datensicherheit**

- Pragmatischer Zugang notwendig, aber grundlegende Punkte zu beachten
- Vorgaben für Umgang mit Dokumenten/Unterlagen – dürfen alle das Unternehmen verlassen?
- Schutz vor Zugriff durch Dritte
- Verwendete Geräte am Stand der Technik?
- Gesicherter Datentransfer notwendig?

- **Haftung**

- Arbeitnehmer haftet für Schäden, eingeschränkt nach DHG
- Informationspflichten an Arbeitgeber bei Datenverlust, Beschädigung von Arbeitsmitteln oä

Entgeltfortzahlungsanspruch für AN bei „Betriebsschließung“ nach dem neuen COVID-19-Maßnahmegesetz?

- Bei Betretungsverbot von Betriebsstätten zum Zweck des Erwerbs von Waren- und Dienstleistungen durch Verordnung des Sozialministers nach § 1 COVID-19-Maßnahmegesetz **gilt Epidemiegesetz nicht** (§ 4 Abs 2 COVID-19-Maßnahmegesetz)!
- Bei Betretungsverbot von bestimmten Orten (z.B. Kinderspielplätze, Sportplätze, Ortsgebiete, Gemeinden) durch Verordnung des Sozialministers, des Landeshauptmannes oder der Bezirksverwaltungsbehörde (BH, Magistrat) nach § 2 COVID-19-Maßnahmegesetz ist Anwendung des Epidemiegesetzes wohl nicht ausgeschlossen, Verhältnis aber noch nicht endgültig geklärt (§ 4 Abs 3 COVID-19-Maßnahmegesetz)!
 - Es müssen aber Voraussetzungen v.a. des § 24 Epidemiegesetzes wohl erfüllt sein
- Vorsorglich sollte bei (möglichen) Voraussetzungen eines Tatbestandes nach dem Epidemiegesetz aber Antrag binnen 6 Wochen vom Zeitpunkt der Aufhebung der Beschränkung bei Magistrat bzw. Bezirkshauptmannschaft gestellt werden

Entgeltfortzahlungsanspruch für AN bei Betriebsschließung nach dem Epidemiegesetz?

- Entgeltfortzahlungsanspruch für AN nach § 32 Abs. 1 iVm Abs. 3 Epidemiegesetz nur bei behördlich (Magistrat, Bezirkshauptmannschaft) veranlassten Schließungen nach § 20 Epidemiegesetz
- AG haben im Fall der behördlichen Schließung nach § 20 Epidemiegesetz Ersatzanspruch gegenüber dem Bund für die Dauer der angeordneten Schließung und der damit zusammenhängend Entgeltfortzahlung
- Ersatzanspruch umfasst Bruttobezug samt DG-Anteil zur SV
- Antrag ist binnen 6 Wochen vom Zeitpunkt der Aufhebung der Schließung bei Magistrat bzw. Bezirkshauptmannschaft zu stellen

Entgeltfortzahlungsanspruch für AN bei angeordneter Quarantäne nach dem Epidemiegesetz?

- Entgeltfortzahlungsanspruch für AN nach § 32 Abs. 1 iVm Abs. 3 Epidemiegesetz nur bei behördlich (Magistrat, Bezirkshauptmannschaft) veranlasster Quarantäne nach den §§ 7 oder 17 Epidemiegesetz
- AG haben im Fall dieser Quarantänemaßnahmen Ersatzanspruch gegenüber dem Bund für die Dauer der angeordneten Schließung und der damit zusammenhängend Entgeltfortzahlung
- Entgeltfortzahlung während Quarantäne unabhängig von Entgeltfortzahlungsanspruch wegen Erkrankung
- Ersatzanspruch umfasst Bruttobezug samt DG-Anteil zur SV
- Antrag ist binnen 6 Wochen vom Zeitpunkt der Aufhebung der Quarantäne bei Magistrat bzw. Bezirkshauptmannschaft zu stellen

Entgeltfortzahlungsanspruch für AN, die infolge einer Verkehrsbeschränkung (=Quarantänemaßnahme für ein bestimmtes Gebiet) nicht zur Arbeit kommen können?

- Entgeltfortzahlungsanspruch für AN nach § 32 Abs. 1 iVm Abs. 3 Epidemiegesetz, wenn es eine nach § 24 Epidemiegesetz behördlich (Magistrat, Bezirkshauptmannschaft) veranlasste Quarantäne (Verkehrsbeschränkung) ist
- AG haben im Fall dieser Quarantänemaßnahmen Ersatzanspruch gegenüber dem Bund für die Dauer der angeordneten Quarantänemaßnahme des betroffenen Gebiets
- Ersatzanspruch umfasst Bruttobezug samt DG-Anteil zur SV
- Antrag ist binnen 6 Wochen vom Zeitpunkt der Aufhebung der Quarantäne bei Magistrat bzw. Bezirkshauptmannschaft zu stellen
- Ist keine behördlich veranlasste Quarantänemaßnahme eines bestimmten Gebiets oder eine Quarantänemaßnahme im Ausland, dann besteht für AN Entgeltfortzahlung gegenüber AG für max. 1 Woche wegen Vorliegen eines persönlichen Dienstverhinderungsgrundes ohne Ersatzanspruch des AG

Erhöhung der Mittel

- Die Mittel für Kurzarbeit werden iZm der Kriste auf EUR 4 Mrd erhöht, so auch die Mittel für die „Corona-Kurzarbeit“
- Weitere Aufstockung in Aussicht gestellt

„Sonderbetreuungszeit“

Für jene Betreuungspflichtigen, die einen dringenden Bedarf an Kinderbetreuung haben, soll das auch weiterhin in der Schule und in Betreuungseinrichtungen sichergestellt sein. Das sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in versorgungskritischen Bereichen wie z.B. Gesundheits- und Pflegedienstleistungen, Medizinische Produkte und Heilbehelfe, Notfall- Dienstleistungen, öffentliche Sicherheit, etc.

„Sonderbetreuungszeit“

Änderung des *Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes (AVRAG)*

“Sonderbetreuungszeit“

§ 18 b wird ergänzt:

- Werden Einrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen und
 - hat ein Arbeitnehmer, der nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig ist, keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung seines Kindes,
- kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen, ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen, für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren.

„Sonderbetreuungszeit“

Änderung des *Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes (AVRAG)*

“Sonderbetreuungszeit“

Arbeitgeber haben im Falle der Gewährung der Sonderbetreuungszeit Anspruch auf eine Vergütung in der Höhe eines Drittels des in dieser Zeit gezahlten Entgelts (auf Basis des regelmäßigen Entgelts)

Vergütung durch den Bund, gedeckelt mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG.

Geltendmachung bei der zuständigen Abgabebehörde binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahme.

§ 18b AVRAG tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft (16.3.2020) und gilt bis 31.5.2020.

„Sonderbetreuungszeit“

Änderung des *Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes (AVRAG)*

“Sonderbetreuungszeit“ - Sonderfragen

- Die Sonderbetreuungszeit ist keine persönliche Dienstverhinderung iSd § 8 Abs 3 AngG bzw. § 1154b Abs. 5 ABGB
- Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts! Höhe wohl iSd Ausfallsprinzips
- Keine Vergütung der Lohnnebenkosten
- Maßnahme gilt nicht für Menschen ohne Betreuungspflichten! Hier ist jedoch ggf die „Corona-Kurzarbeit“ denkbar!

Maßnahmen zur Schließung ua im COVID-19-Maßnahmengesetz

„Sonderbetreuungszeit“

Beispiel Freistellung eines Arbeitnehmers für 3 Wochen

- Entgelt für 3 Wochen EUR 1.500,-
- Finanzielle Unterstützung EUR 500,- ($1.500 \times 1/3$)
- + Sonderzahlungsanteil, wenn Anspruch?

„Corona-Kurzarbeit“ – Anträge ab 16.3.2020 – BGBl I 12/2020 COVID-19 Gesetz

Änderung des *Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG)*

§ 37 b wird um Abs. 7 ergänzt:

- wirtschaftliche Schwierigkeiten als Auswirkungen iZm dem Coronavirus sind vorübergehende nicht saisonbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten iSd AMSG
- (neue) AMS-Richtlinie kann höhere Pauschalsätze vorsehen

Inkrafttredatum: Rückwirkend ab 1.3.2020

„Corona-Kurzarbeit“ -Anträge ab 16.3.2020

Verfahren

1. Schritt: Information einholen bei AMS oder WKO - möglichst zuerst im Internet, dann per Telefon/E-Mail
2. Schritt: Folgende Dokumente ausfüllen / Vereinbarungen abschließen:
 - Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarung (Muster auf wko.at/corona)
 - AMS-Antragsformular (Corona)
 - Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten (Verweis auf Corona und Maßnahmen)
3. Schritt: Dokumente dem AMS schicken (wenn möglich via eAMS-Konto, sonst per E-Mail)
4. Schritt: Sozialpartner unterschreiben binnen 48 Stunden
5. Schritt: Rückmeldung AMS an Unternehmen über Genehmigung / Nachbesserungsbedarf / Ablehnung

„Corona-Kurzarbeit“

Voraussetzungen

- Arbeitgeber vergütet dem Arbeitnehmer neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit auch die ausfallende Arbeitszeit zum Teil vergütet (Kurzarbeitsunterstützung)
- Sozialpartnervereinbarung
- Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarungen
- die Zustimmung des AMS
- Keine Kündigung von Arbeitsverhältnissen während Kurzarbeit (Ausnahmen möglich)

„Corona-Kurzarbeit“

Sozialpartnervereinbarung - Vereinfachtes Modell (1/3)

- Vor Beginn der Kurzarbeit müssen AN Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben zur Gänze konsumieren
 - Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus müssen AN weitere 3 Urlaubswochen konsumieren
- **Muster ist Sozialpartnervereinbarung, (Betriebsvereinbarung) und Einzelvereinbarung in einem!**
- Corona-Kurzarbeit (zunächst) maximal **3 Monate**, bei Bedarf Verlängerung um weitere 3 Monate nach Sozialpartnergesprächen
- Gestaffelte Nettolohngarantie (Nettoentgelt für die Normalarbeitszeit der letzten 13-Wochen/ 3 Monate vor Beginn der Kurzarbeit. Insofern sind Zulagen und Zuschläge der letzten 13 Wochen miteinzubeziehen.):
- Über EUR 2.685,- brutto – 80% Nettolohn
- zw. EUR 2.685,- brutto und EUR 1.700,- brutto – 85% Nettolohn
- unter EUR 1.700,- brutto – 90% Nettolohn.
 - **Mehrkosten trägt das AMS**

„Corona-Kurzarbeit“

Sozialpartnervereinbarung - Vereinfachtes Modell (2/3)

- Überstunden (Mehrstunden) während Kurzarbeit in Ausnahmefällen möglich (+Zuschlag)
- **Behaltepflcht (= grundsätzliches Kündigungsverbot) nach Kurzarbeit auf 1 Monat verkürzt (Ausnahmen möglich)**
- Bei Urlaub/Krankenstand gebührt volles Entgelt wie vor der Kurzarbeit

„Corona-Kurzarbeit“

Sozialpartnervereinbarung - Vereinfachtes Modell (3/3)

- Die Normalarbeitszeit muss im gesamten Kurzarbeitszeitraum im Durchschnitt zumindest 10% (max. 90%) betragen. Einzelne Wochen mit 0% Arbeitszeit ist möglich – z.B. Kurzarbeitsdauer 6 Wochen: 5 Wochen 0% und 1 Woche 60%
- Normalarbeitszeit kann während der Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw. ohne BR mit dem Arbeitnehmer verändert werden (+ Info an die Sozialpartner).
- SV-Beiträge sind auf Basis des Entgelts vor der Kurzarbeit zu entrichten.
- Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die auf Grund der besonderen Beitragsgrundlage (=letztes Monat vor Kurzarbeit) erhöhten Aufwendungen für die SV-Beiträge ab dem 4. Kurzarbeitsmonat = zusätzlicher Pauschalbeitrag

„Corona-Kurzarbeit“

Kurzarbeit

Corona-Sozialpartnervereinbarung muss unterschrieben werden von

- dem Betriebsrat bzw. vom jeweiligen AN (bei Fehlen eines Betriebsrates)
- der zuständigen Fachgewerkschaft und vom zuständigen Fachorganisation in der Wirtschaftskammerorganisation

„Corona-Kurzarbeit“

Kurzarbeit

- Angabe in welchem Ausmaß die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit herabgesetzt wird (Angabe von Stunden/Minuten und dem Durchrechnungszeitraum)
- Die gekürzte Normalarbeitszeit muss **zwischen 10 % und 90 %** der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen; dies im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes. **Sie kann zeitweise auch Null sein!** *Bsp: Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0%, 1 Woche 60%.*
- Lage der (gekürzten) Normalarbeitszeit ist anzugeben
- Für die Einstufung von Teilzeit-Beschäftigten in die Pauschalsätze (warden vom AMS verlautbart) ist deren Entgelt auf Vollzeit umzurechnen
- Angabe der AN, für die Kurzarbeit nicht gelten soll (objektive Unterscheidungskriterien)

„Corona-Kurzarbeit“

Kurzarbeitsbegehren

- Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage der Vereinbarung zur Unterfertigung, muss der Arbeitgeber eine schriftliche, wirtschaftliche Begründung über die Notwendigkeit der Kurzarbeit jeder zuständigen Gewerkschaft zu übermitteln.
- Aufgrund der gegenwärtigen Situation reicht jedenfalls eine kurze Begründung (Epidemie und Folgemaßnahmen)

„Corona-Kurzarbeit“

Sonderfragen / Allgemeine Bestimmungen

- Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und ggf. der Urlaubersatzleistung) ist die Arbeitszeit **vor** Kurzarbeit zu Grunde zu legen.
- Bei Berechnung des Entgeltes nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG; bzw. Krankengeldzuschuss nach manchen Kollektivverträgen) gilt dies ebenfalls. Es gilt das Ausfallprinzip.
- Das gilt auch für eine allfällige Kündigungsentschädigung.
- In allen diesen Fällen gebührt mangels kurzarbeitsbedingten Ausfalls **keine Kurzarbeitsbeihilfe!**

„Corona-Kurzarbeit“

Sonderfragen / Allgemein Bestimmungen

- **Abfertigung Alt:** Fällt in das Monatsentgelt/Wochenentgelt Kurzarbeit, ist für die Berechnung der Abfertigung Alt jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.
- Beiträge zur „**Abfertigung neu**“ sind gem § 6 Abs 4 BMSVG auf Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu bezahlen.
- **Sonderzahlungen:** Diese sind stets auf Basis des Entgelts (oder Bruttolohn, je nach Kollektivvertrag) vor Kurzarbeit zu bezahlen.
- Kurzarbeit auch für Altersteilzeitmitarbeiter*innen möglich und zulässig (keine Verringerung des Lohnausgleichs für Altersteilzeit)
- **Corona-Kurzarbeit nicht für leitenden Ang nach AZG und Lehrlinge möglich**
- **Corona-Kurzarbeit nicht für geringfügig Beschäftigte möglich**

Corona-Kurzarbeit auch ohne Sozialpartnereinigung möglich?

- Gemäß § 37b Abs 2 AMMSG kann bei Naturkatastrophen oder vergleichbaren Schadensereignissen, von denen **nur einzelne Unternehmen betroffen** sind, der Abschluss einer Sozialpartnereinigung entfallen.
- Eine Seuche ist eine Naturkatastrophe. Wenn Unternehmen daher unmittelbar von der Epidemie betroffen sind (z.B. Betriebssperre/Betriebsschließung nach Epidemiegesetz), können sie Kurzarbeit ohne Sozialpartnervereinbarung vereinbaren. Die übrigen Voraussetzungen gelten.

Kurzarbeitsunterstützung

- **SV-Beiträge**

Die Höhe der **Sozialversicherungsbeiträge** während der Kurzarbeit richtet sich nach der **Beitragsgrundlage** auf Basis des Beschäftigungsausmaßes **vor Einführung der Kurzarbeit**.

- **Hinweis**

Sinkt das Entgelt aufgrund der Kurzarbeit unter die Geringfügigkeitsgrenze, liegt dennoch **keine geringfügige Beschäftigung** vor, sondern der Arbeitnehmer bleibt vollversichert!

- Bei der Ausstellung einer Arbeits- und Entgeltbestätigung für die Beantragung eines **Wochengeldes** nach dem MSchG sind die Zeiten der **Kurzarbeit nicht zu berücksichtigen**.

Kurzarbeitsunterstützung

- **BMSVG, IESG**
 - Der Arbeitgeber muss Beiträge an die **Betriebliche Vorsorgekasse** auf Basis jenes Entgelts entrichten, das der Arbeitnehmer für seine **Arbeitszeit vor Einführung der Kurzarbeit** erhalten hat. Auch der **IESG-Zuschlag** richtet sich nach der Beitragsgrundlage **vor Einführung der Kurzarbeit**.
- **Lohnsteuer, DB, DZ**
 - Die vom Arbeitgeber gewährten **Kurzarbeitsunterstützung ist lohnsteuerpflichtig** und es sind **DB und DZ** zu entrichten.
- **KommSt**
 - Die Kurzarbeitsunterstützung ist von der **Kommunalsteuerpflicht befreit**.
- **AK-Umlage, WBF, SW, LG**
 - **AK-Umlage, Landarbeiterumlage, Wohnbauförderungsbeitrag** und ein allfälliger **Schlechtwetterentschädigungsbeitrag** ist vom reduzierten Entgelt zzgl. der vom Arbeitgeber ausbezahlten **Kurzarbeitsunterstützung** zu entrichten.

Beitragsgrundlagen bei Kurzarbeit

	Entgelt für Arbeitszeit vor Einführung der Kurzarbeit	reduziertes Entgelt zuzüglich Kurzarbeits- unterstützung	Reduziertes Entgelt
SV-Beiträge	x		
LSt		x	
DB, DZ		x	
KommSt			x
BMSVG-Beiträge	x		
IESG-Zuschlag	x		
AK-Umlage, WBFB, SW, LK		x	

AMS trägt erhöhte DG-Beiträge bei Corona-Kurzarbeit ab dem 4. Monat

- Das AMS übernimmt bei **Corona-Kurzarbeit** ab dem 4. Monat der Kurzarbeit den ergänzenden Teilbetrag für erhöhte Aufwendungen (die erhöhten Dienstgeberbeiträge auf Grund der Beitragsgrundlage vor Kurzarbeit) zur Sozialversicherung
- Kurzarbeitsbeihilfe ab dem 4. Monat wahrscheinlich um 21,33% erhöht

Alternativen zur „Corona-Kurzarbeit“ bzw der „Sonderbetreuungsfreistellung“

- Befristete Arbeitszeitreduktion ohne Förderkriterien
 - Detaillierte Vertragsgestaltung empfehlenswert (v.a. Beendigungsansprüche während reduzierter Arbeitszeit, eventueller vertraglicher Kündigungsschutz bzw. Kündigungsverzicht, Urlaubs- und Krankenentgeltbemessung)
- Verbrauch von Urlaub/Zeitguthaben (eventuell unbezahlter Urlaub)
- Vereinbarung von Bildungskarenz/Elternkarenz
- Kündigung von Arbeitsverhältnissen (Achtung bei kündigungsgeschützten AN, z.B. AN in Karenz/Elternteilzeit, Begünstigt Behinderte)
- Aussetzungsvereinbarungen

Alternativen zur „Corona-Kurzarbeit“ bzw. der „Sonderbetreuungsfreistellung“

- (Mögliche) Konsequenzen einer Kündigung
 - Keine Rückforderung von Ausbildungskosten
 - Personalmangel nach Ende der Krise
 - Kündigungsanfechtung durch den Arbeitnehmer wegen möglicher Sozialwidrigkeit
 - Notwendigkeit eines Gerichtsurteils bzw. eines Bescheides des Behindertenausschusses bei den besonders kündigungsgeschützten AN

Aussetzungen=Beendigungen mit Wiedereinstellungszusage

- Vorübergehende Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch einvernehmliche Beendigung
 - Bei einvernehmlicher Lösung soll auf die aktuelle Situation (Coronavirus) Bezug genommen werden.
- Wiedereinstellungszusage bzw. Wiedereinstellungsvereinbarung
- Bezug von Arbeitslosengeld
- Idealerweise Abrechnung der Sonderzahlungen und des offenen Urlaubes (nach OGH aber nicht zwingend)
- Abfertigung meist gestundet und Anrechnung der bisherigen Dienstzeit hinsichtlich Abfertigung Alt (Verbleib im alten Abfertigungssystem)

Kündigungsfrühwarnsystem (§ 45a AMFG)

- Anzeige an AMS bei „Massenkündigung“
- Anwendbar idR nur bei Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten.
- Ausnahme: Anwendbar auch bei kleineren Betrieben, sofern die Auflösung der DV von mind 5 über 50-Jährigen geplant ist.
- **Achtung: Frühwarnsystem nach aktuellem Stand für Tirol und Vorarlberg mutmaßlich ausgesetzt; in anderen Bundesländern werden Einschränkungen kommen – weitere Ausführungen daher auf Basis der aktuellen Entwicklungen zu bewerten**

„Schwellenwerte“ für Frühwarnsystem

Arbeitgeber hat die nach dem Standort des Betriebes zuständige regionale Geschäftsstelle des AMS schriftlich zu verständigen, wenn er beabsichtigt, innerhalb von 30 Tagen Arbeitsverhältnisse

- von mindestens 5 Arbeitnehmern in Betrieben mit idR > 20 und <100 Beschäftigten oder
- von mindestens 5 % der Arbeitnehmer in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten oder
- von mindestens 30 Arbeitnehmern in Betrieben mit idR > 600 Beschäftigten oder
- von mindestens 5 Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, aufzulösen.

Welche Beendigungsarten zählen für das Kündigungsfrühwarnsystem mit?

- Um eine Gesetzesumgehung zu vermeiden, sind laut Rechtsprechung nicht nur Dienstgeberkündigungen, sondern auch ungerechtfertigte Entlassungen sowie vom Arbeitgeber initiierte einvernehmliche Auflösungen mitzuzählen.

Folgen der Missachtung des Kündigungsfrühwarnsystems?

Achtung: Kündigungen, die

- ohne Anzeige an das AMS
- oder vor Ablauf der 30-tägigen Sperrfrist ausgesprochen werden sind grundsätzlich rechtsunwirksam!!!

Zuschüsse an Unternehmen bei Unfällen/Krankenständen

Dienstgeber, die regelmäßig **weniger als 51 echte Dienstnehmer** (freie Dienstnehmer und echte Ferialpraktikanten zählen nicht) beschäftigen, können bei der AUVA einen **Zuschuss zur Entgeltfortzahlung** beantragen (Achtung: Der Grenzwert erhöht sich auf 53, wenn im Betrieb Lehrlinge und/oder Behinderte beschäftigt werden).

Der Zuschuss wird für echte Dienstnehmer (nicht für freie Dienstnehmer bzw nicht für echte Ferialpraktikanten) für max 42 Kalendertage der Entgeltfortzahlung gewährt, und zwar

- für **Arbeits- und Freizeitunfälle (bei mehr als 3-tägiger Arbeitsunfähigkeit) ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit** bzw
- für **Krankheit ab dem 11. Tag der Arbeitsunfähigkeit** aufgrund einer durchgehenden Krankheit.

Arbeits-/Freizeitunfälle einerseits und Krankheiten andererseits haben getrennte **42-Kalendertags-Kontingente**.

Höhe des AUVA-Zuschusses

Die **Höhe des Zuschusses** beträgt

- 50 % des fortbezahlten Entgelts
- plus einen pauschalen Zuschlag für die Sonderzahlungen in Höhe von 8,34 %.

Die 42 Kalendertage gelten – auch bei Angestellten – pro Arbeitsjahr (Kalenderjahr). => **Änderungen ab 2018 siehe unten**

seit 31. 7. 2013: Wenn Dienstnehmer als ehrenamtliche Mitglieder von Blaulichtorganisationen im Rettungs- oder Übungseinsatz oder als Präsenz- oder Zivildienstler im Rahmen eines Katastrophenschutz- oder Katastrophenhilfeeinsatzes verunfallt sind, haben Dienstgeber gegenüber der AUVA Anspruch auf Erstattung der gesamten Krankenentgeltfortzahlung (so genannte Differenzvergütung gemäß § 53b Abs 5 ASVG).

Höherer AUVA-Zuschuss für Kleinunternehmen und früherer Krankengeldbeginn für Unternehmer ab 1.7.18

- 75% AUVA-Zuschuss für Kleinunternehmen bis zu 10 AN ab **1.7.18** (Entgeltfortzahlungstage infolge Arbeitsunfälle/Berufskrankheiten ab 1.7.18)
- Unternehmer, die weniger als 25 AN beschäftigen, erhalten ab **1.7.18** (Eintritt der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ab 1.7.18) rückwirkend ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit Unterstützungsleistung