

Info Beschäftigungsmöglichkeiten

Arbeitsrechtliche Beschäftigungsmöglichkeiten aufgrund der Corona Maßnahmen (Stand 24.3.2020)

I. Kurzarbeit -Spezialfall Corona

Kurzarbeit ist die vorübergehende, zeitlich begrenzte Herabsetzung der Normalarbeitszeit aufgrund wirtschaftlicher Störungen. Kurzarbeit hat generell den Zweck, die Arbeitskosten für den Dienstgeber temporär zu reduzieren und gleichzeitig die Beschäftigten zu halten.

Die Voraussetzungen für die Kurzarbeitshilfe, die das AMS den Unternehmen gewährt, sind:

- dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit auch die ausfallende Arbeitszeit zum Teil vergütet (= Kurzarbeitsunterstützung);
- eine unterzeichnete Sozialpartnervereinbarung (eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarungen)
- die Zustimmung des Arbeitsmarktservice.

Zu beachten ist, dass, wenn das AMS die Kurzarbeit fördert, der Arbeitgeber während der Kurzarbeit kein Arbeitsverhältnis kündigen darf, es sei denn, dass das zuständige AMS in besonderen Fällen eine Ausnahme bewilligt. Dies betrifft nicht nur die Mitarbeiter, die sich in Kurzarbeit befinden, sondern den gesamten Mitarbeiterstand des Unternehmens.

Ablauf und notwendige Formulare:

Für die Beantragung der Kurzarbeit sind drei Dokumente notwendig:

1. Antrag AMS (https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/covid_kurzarbeit/KUA_Begehren_03_2020_final.pdf)
 - a. Das AMS stellt einen Onlinerechner zur Verfügung, der bei der Ermittlung der Pauschalsätze unterstützt: <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/rechner-fuer-kurzarbeit>
2. Vereinbarung mit Sozialpartner
 - b. Einzelvereinbarung (ohne Betriebsrat): <https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-corona-formular-einzelvereinbarun.docx>
 - c. Formular Betriebsvereinbarung (mit Betriebsrat): <https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-corona-formular-betriebsvereinbar.docx>
 - d. Ergänzende Informationen: <https://www.wko.at/service/handlungsanleitung-corona-sozialpartnervereinbarung.pdf>
3. Kurze Begründung über die wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Zusammenhang mit COVID-19

Der **AMS Antrag** kann per Email an die zuständige AMS Landesgeschäftsstelle übermittelt werden:

Burgenland: ams.burgenland@ams.at

Kärnten: sfu.kaernten@ams.at

Niederösterreich: ams.niederoesterreich@ams.at

Oberösterreich: kua_beantragung.oberoesterreich@ams.at

Salzburg: kua.salzburg@ams.at

Steiermark: ams.steiermark@ams.at

Tirol: kua.tirol@ams.at

Vorarlberg: sfu.vorarlberg@ams.at

Wien: ams.wien@ams.at

Bei Fragen helfen wir gerne individuell weiter. Wissen entspannt.
welcome@huebner.at | Tel: +43 (1) 811 75 - 0



Der Antrag kann bereits übermittelt werden bevor die Sozialpartner Vereinbarung abgeschlossen wurde –auf Seite 4 ist zu vermerken, dass die Sozialpartner Vereinbarung nachgereicht wird.

Die **Sozialpartner Vereinbarung** ist von der Wirtschaftskammer (bzw. der zuständigen gesetzlichen Interessensvertretung) und dem zuständigen Sozialpartner (in der Regel die Gewerkschaft) zu unterzeichnen. Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat ist die Vereinbarung von diesem ebenfalls zu unterzeichnen. Gibt es keinen Betriebsrat ist die letzte Seite der Vereinbarung von allen Mitarbeitern die in Kurzarbeit gehen zu unterzeichnen. Die unterzeichnete Vereinbarung ist dann ebenfalls dem AMS zu übermitteln.

Die **Begründung** muss dargestellt werden, dass aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Lage mit einer verminderten Gewinnerwartung zu rechnen ist. Die Begründung ist entweder direkt im Antragsformular des AMS auszufüllen (Seite 4) oder zusammen mit dem Antrag an das AMS zu übermitteln.

Der Antrag an das AMS kann rückwirkend eingebracht werden, die Kurzarbeit kann frühestens mit 1.3. 2020 begonnen werden.

Wie funktioniert die Kurzarbeit in der Abwicklung?

Im Antrag zur Kurzarbeit sind die voraussichtlichen Ausfallstunden anzuführen. Diese berechnen sich wie folgt:

Normalarbeitszeit 40 Stunden. Reduktion der Arbeitszeit um 80% auf 20%: Arbeitszeit 40h x 20% = 8h pro Woche
Arbeitszeit / 32h Ausfallszeit. Antrag zur Kurzarbeit für 13 Wochen: 32h x 13 Wochen = 416 Ausfallstunden.

Nach jeder Abrechnungsperiode ist dem AMS zu melden, wie viele Ausfallstunden jeder Mitarbeiter in Kurzarbeit tatsächlich hatte. Wird mehr gearbeitet fallen weniger Ausfallstunden an und somit ist auch die Förderung geringer. In Urlaubszeiten / bei Zeitausgleich fallen keine Ausfallstunden an.

Es ist verpflichtend eine Zeitaufzeichnung zu führen um die Ausfallszeiten bei Bedarf dem AMS nachzuweisen. Kann dem nicht nachgekommen werden, kann es zu einem Verlust der Förderung kommen.

Die Anzahl der Ausfallstunden wird voraussichtlich über der AMS Portal jeweils bis zum 28. des Folgemonats an das AMS zu übermitteln sein.

Fragen im Zusammenhang mit der Corona Kurzarbeit?

Ausmaß und Dauer der Kurzarbeit: Die Kurzarbeit kann für bis zu 3 Monate beantragt werden (13 Wochen) und ggf. um weitere 3 Monate verlängert werden. Die Arbeitszeit wird herabgesetzt und kann vorübergehend auch auf 0% reduziert werden. Im gesamten Kurzarbeitszeitraum muss sie jedoch mindestens 10% betragen. (Beispiel 12 Wochen Kurzarbeit; 10 Wochen 0%, 2 Wochen 60%).

Was wird gefördert? Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber in Form von Pauschalsätzen die Kosten der Ausfallstunden. In diesen Pauschalsätzen sind die anteiligen Sonderzahlungen, die anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten.

Kann das Ausmaß der Kurzarbeit geändert werden? Die Normalarbeitszeit kann während der Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter (oder Betriebsrat) verändert werden. Die Sozialpartner sind von der Veränderung nur mehr (spätestens 5 Arbeitstage im Voraus) zu informieren.

Muss Urlaub und Zeitausgleich verbraucht werden? Der Abbau von (Alt-)Urlaubs- und Zeitausgleichguthaben ist nun nicht mehr zwingend erforderlich, es ist jedoch nachzuweisen, dass dieser versucht wurde. Es ist ein Bemühen, kein bestimmter Erfolg nachzuweisen.

Bei Fragen helfen wir gerne individuell weiter. Wissen entspannt.
welcome@huebner.at | Tel: +43 (1) 811 75 - 0



Ist es im Zuge der Corona Maßnahmen zu einer Betriebsschließung gekommen (z.B. Betretungsverbot in Bereichen des Einzelhandels) kann der Dienstgeber den betroffenen Dienstnehmern einseitig den Verbrauch von Urlaub und Zeitausgleich anordnen (sofern diese in Kurzarbeit gehen). Ansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen nur im Ausmaß von bis zu 2 Wochen verbraucht werden. Insgesamt müssen nicht mehr als 8 Wochen Urlaub und Zeitausgleich verbraucht werden.

Sind Überstunden während der Kurzarbeit möglich? Überstunden während der Kurzarbeit sind möglich, reduzieren jedoch die Vergütung die der Dienstnehmer erhält.

Wer wird gefördert? Mit Ausnahme der Gebietskörperschaften, juristischer Personen öffentlichen Rechts und politischer Parteien sind alle Arbeitgeber förderbar. Umfasst sind alle Arbeitnehmer (auch Geschäftsführer wenn Sie ASVG versichert sind) und Lehrlinge. Nicht förderbar sind geringfügige Dienstverhältnisse und freie Dienstnehmer.

Darf ich Dienstnehmer während der Kurzarbeit kündigen? Der angegebene Beschäftigungsstand des Gesamtunternehmens ist während der Kurzarbeit zu halten. Ausnahmen dazu sind nur nach Zustimmung des AMS möglich. Kündigungen vor Einführung der Kurzarbeit sind nicht schädlich.

Darf ich Dienstnehmer nach der Kurzarbeit kündigen? Es gibt eine einmonatige Behaltfrist nach Ende der Kurzarbeit, jedoch nur für Mitarbeiter die von der Kurzarbeit betroffen waren.

Wie hole ich die Unterschriften meiner Mitarbeiter ein, wenn diese im Homeoffice / zu Hause sind? Die WKO führt in ihrem Fragen und Antworten Katalog dazu aus, dass eine Zustimmung der Dienstnehmer jedenfalls erforderlich ist, diese aber per Email oder SMS erfolgen kann.

Müssen alle Mitarbeiter in meinem Betrieb auf Kurzarbeit wechseln? Nein, es ist nicht erforderlich, dass alle Mitarbeiter auf Kurzarbeit wechseln. Aber auch Mitarbeiter die nicht in Kurzarbeit gehen zählen zum Gesamtbeschäftigungsstand der während des Zeitraums gehalten werden muss.

Kann ich den Antrag nachträglich ändern? Ja, eine nachträgliche Erhöhung z.B. des Ausmaßes der Arbeitszeitreduktion ist möglich, muss jedoch zuvor beantragt und genehmigt werden.

Werden auch Dienstverhältnisse mit Einkommen über € 5.370 gefördert (Sozialversicherung-Höchstbemessung)? Ja, aber nur bis zu maximal € 5.370. Darüber hinausgehende Gehaltsbestandteile werden nicht gefördert.

Muss ich einen Arbeitszeitausfall für alle Mitarbeiter festlegen (z.B. 50%) oder kann ich hier für Bereich oder einzelne Personen unterscheiden? Der Arbeitsausfall kann nach Gruppen vereinbart werden.

Muss ich für mehrere Bundesländer jeweils eigene Anträge stellen? Es ist für jedes Bundesland ein gesonderter Antrag bei der zuständigen Landesgeschäftsstelle einzubringen. Gibt es mehrere Standorte im selben Bundesland genügt – bei gleicher Laufzeit – ein Antrag.

Wann erfolgt die Abrechnung der Kurzarbeit? Die Abrechnung erfolgt elektronisch mittels AMS-Abrechnungsdatei jeweils zum 28. des Folgemonats. Die erste Abrechnung erfolgt somit frühestens am 28. April.

Welche Auswirkung hat Urlaubs- oder ZA Verbrauch während der Kurzarbeit? Für Zeiten in denen Urlaub oder Zeitausgleich konsumiert werden, stehen dem Dienstnehmer die vollen Bezüge zu. Diese werden auch nicht durch das AMS ersetzt.

Werden Überstundenpauschalen und All-In Gehälter gefördert? Nach aktuellem Stand werden Überstundenpauschalen nicht gefördert und sind nicht in die Grundlage für die Berechnung der Pauschalsätze einzubeziehen. All-In Gehälter – da keine klare Trennung in Grundgehalt und Anteil des Entgelts für die Überstundenleistungen erfolgen kann – werden voll berücksichtigt.

Bei Fragen helfen wir gerne individuell weiter. Wissen entspannt.
welcome@huebner.at | Tel: +43 (1) 811 75 - 0



Wie ist mit Altersteilzeit umzugehen? Bei Altersteilzeit darf nur das Entgelt gekürzt werden, das sich auf das vereinbarte Leistungsausmaß entfällt, nicht jedoch der Lohnausgleich. Bei geblockter Arbeitszeit werden trotz Kurzarbeit ebenso viele Zeitguthaben erworben wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.

II. Sonderbetreuungszeit – bis zu drei Wochen

Gem § 18b AVRAG können Arbeitgeber im Falle der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen für MA, die **nicht in einem versorgungskritischen Bereich** tätig sind, eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß **von bis zu drei Wochen für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr**, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren. Die Entscheidung darüber, ob Sonderbetreuungszeit gewährt wird, liegt beim Arbeitgeber! Die Gewährung kann nicht nur in Wochenblöcken, sondern auch in der Form einzelner Arbeitstage gewährt werden. Die Möglichkeit der geförderten Sonderbetreuungszeit besteht jedoch nur dann (also subsidiär), wenn die betroffenen MA keinen Anspruch auf Dienstfreistellung (§ 1154b Abs. 5 ABGB bzw. § 8 Abs. 3 AngG) zur Betreuung ihrer Kinder haben.

Was **versorgungskritische Bereiche** sind, ist im Gesetz nicht näher definiert. Nach der Intention des Gesetzgeber handelt es sich um **volkswirtschaftlich wichtige Bereiche** der Lebensmittelerzeugung, des Lebensmittelhandels, Apotheken, Verkehr, öffentliche Sicherheit, aber auch um jene Bereiche von Betrieben, die zur existenziellen Aufrechterhaltung eines Unternehmens oder zur Abwehr größerer wirtschaftlicher Schäden (zB Betrieb von Hoch- und Schmelzöfen, etc) jedenfalls nötig und erforderlich sind.

Vergütungsanspruch des Arbeitgebers

Arbeitgeber haben Anspruch auf **Vergütung von einem Drittel** des in der Sonderbetreuungszeit an die MA gezahlten Entgelts durch den Bund. Der Anspruch auf Vergütung ist mit der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (derzeit: € 5.370,-) gedeckelt und binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt geltend zu machen.

III. Andere Möglichkeiten für die Reduktion der Kosten

- **Abbau von Urlaubsguthaben:** Vereinbarung erforderlich
- **Abbau von Zeitguthaben:** Vereinbarung erforderlich
- **Reduktion des Beschäftigungsausmaßes** (z.B. befristet): Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und Senkung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten: Schriftliche Vereinbarung erforderlich
- **Altersteilzeit** bei jenen Arbeitnehmern, die altersmäßig dafür in Frage kommen und sämtliche Fördervoraussetzungen erfüllen: Schriftliche Vereinbarung erforderlich
- **Unbezahlte Urlaube:** Vereinbarung erforderlich.
- **Bildungskarenzen** oder **Bildungsteilzeiten**, sofern von Arbeitnehmerseite Interesse an einer Weiterbildung besteht und diese vom AMS bewilligt wird: Vereinbarung erforderlich
- **Aussetzungsvereinbarungen** (Beendigung mit Wiedereinstellungszusage, Arbeitnehmer beziehen dazwischen Arbeitslosengeld): Vereinbarung erforderlich.
- **Beendigung von Dienstverhältnissen durch Arbeitgeberkündigungen:** Dabei ist auf Kündigungsschutzbestimmungen zu achten (z.B. drohende Sozialwidrigkeitsanfechtung bei älteren Personen, besonderer Kündigungsschutz von Schwangeren, Frühwarnsystem, etc.)
- **Beendigung von Dienstverhältnissen durch einvernehmliche Auflösungen:** Vereinbarung erforderlich – jederzeit möglich
- **Sonderbetreuungszeit:** Besondere Freistellung mit Entgeltfortzahlung und staatlicher 1/3-Entgelterstattung für den Arbeitgeber, Vereinbarung erforderlich
- **Kurzarbeit:** Neu geschaffene Corona-Kurzarbeit, Betriebsvereinbarung/Einzelvereinbarung plus Antrag bei AMS erforderlich

Bei Fragen helfen wir gerne individuell weiter. Wissen entspannt.
welcome@huebner.at | Tel: +43 (1) 811 75 - 0



IV. Noch ein paar aktuelle Fragen

- **Darf der Arbeitgeber einseitig Homeoffice anordnen?**
Homeoffice muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Eine einseitige Anordnung wäre nur dann arbeitsrechtlich gedeckt, wenn der Dienstvertrag einen diesbezüglichen Vorbehalt enthält. Auch der Arbeitnehmer hat kein Recht, die Dienstleistungserbringung ohne dienstvertraglich vorgesehenen Anspruch einseitig auf Homeoffice umzustellen.
- **Was gilt, wenn ein MA ein schulisches Betreuungsangebot nicht nutzen möchte, sondern die Betreuung lieber selbst wahrnimmt?**
Wenn **kein** schulisches Betreuungsangebot und auch keine anderen zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten bestehen, ist dies als bezahlte Dienstverhinderung für die Dauer von bis zu einer Woche zu werten (§ 8 Abs. 3 AngG bzw. § 1154b Abs. 5 ABGB). Eine Entgelterstattung für den Arbeitgeber gibt es hier nicht. Wenn hingegen ein MA ein vorhandenes schulisches Betreuungsangebot ungenutzt lässt, muss dafür Urlaub oder Zeitausgleich genommen werden.
- **Darf ein Arbeitgeber die MA nach Hause schicken?**
Grundsätzlich steht es dem Unternehmen frei, die MA nach Hause zu schicken, auch wenn die MA nicht krank sind. Dann handelt es sich hierbei üblicherweise um eine „Dienstfreistellung“, nicht um einen Krankenstand.

Bei Fragen helfen wir gerne individuell weiter. Wissen entspannt.
welcome@huebner.at | Tel: +43 (1) 811 75 - 0

