

Corona Mailnachricht vom 21.03.2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

Im gestrigen „Corona-Info-Mail“ haben wir die Voraussetzungen für die Kurzarbeit dargestellt.

Die **Kurzarbeit** wurde letztendlich zwar als sehr brauchbares Instrument von den Sozialpartnern entwickelt - hat aber gerade für unsere Klein- und Mittelbetriebe doch einige Nachteile, die nicht unerwähnt bleiben sollten wie z.B.:

- Keine Kündigung während der Kurzarbeit möglich – Kündigung erst einen Monat nach Ende der Kurzarbeit
- Geschlossene Betriebe können die Mitarbeiter auch nicht wenigstens zu 10% beschäftigen (da sie eben geschlossen sind)
- Im Falle des Krankenstandes eines sich in Kurzarbeit befindlichen Mitarbeiters fallen die vollen Lohnkosten während des Krankenstandes an - ohne Ersatz.
- Die Beantragung der Kurzarbeitszeitbeihilfe wurde zwar in den letzten Tagen bzw. Stunden stark vereinfacht – allerdings ist doch ein nicht **unerheblicher** Verwaltungsaufwand (Kosten) im Zuge der Lohnverrechnung erforderlich und dies auch während den folgenden Monaten, da jeden Monat die Beihilfe zu beantragen ist (im Zuge der Lohnabrechnung)
- Die Gehaltsauszahlung ist durch den Dienstgeber vorzunehmen und noch ist nicht geklärt, wie rasch die Auszahlung der Kurzarbeitszeitbeihilfe für den Dienstgeber durch das Arbeitsmarktservice erfolgt (Liquidität).

Dies sind nur einige Punkte, die es beim Abschluss der Kurzarbeitszeitvereinbarung zu bedenken gibt - insbesondere da der Blick in die Zukunft nicht möglich ist.

Natürlich ist es auch möglich, dass in den nächsten Tagen einige dieser Punkte noch durch Verhandlungen entschärft werden.

Eine weitere Möglichkeit zur Krisenbewältigung – auch wenn diese von unserer Regierung derzeit nicht gerne gesehen wird – ist daher auch die Möglichkeit der **einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses mit Wiedereinstellungszusage**.

Bei der einvernehmlichen Auflösung wird das Dienstverhältnis formal beendet (auch Abmeldung bei der Gesundheitskasse) und es würden sämtliche Ansprüche für den Dienstnehmer wie Abfertigung (wenn noch Abfertigung alt), Urlaubsabfindung, Bezahlung der nicht konsumierten Überstunden und Mehrleistungen, Anteile Sonderzahlungen uä sofort anfallen.

Durch eine Wiedereinstellungszusage auf einen bestimmten Zeitpunkt brauchen diese Zahlungen allerdings jetzt nicht geleistet werden, da das Dienstverhältnis später wieder genauso fortgesetzt wird.

Allerdings hat der Dienstgeber **keinen Anspruch**, dass der Dienstnehmer seinen Arbeitsplatz auch wieder antritt und sollte das der Fall sein, so werden diese aufgeschobenen Zahlungen fällig.

Der **Dienstnehmer** meldet sich im Anschluss an die Auflösung des Dienstverhältnisses **arbeitslos** beim AMS (dadurch ist er wieder sozialversichert) und erhält Arbeitslosengeld – dieses ist allerdings geringer als die Kurzarbeitsentschädigung (rund 55% des letzten Bezuges).

Es werden somit nicht alle Dienstnehmer diesem Vorschlag zustimmen – allerdings bei einem guten Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ist der Dienstnehmer möglicherweise bereit, hier auch **seinen** Beitrag zur Bewältigung der Krise und zum Erhalt des Unternehmens zu leisten.

Die [Wiedereinstellungszusage](#) legen wir im Format Word bei und kann direkt für Vereinbarungen verwendet werden.

Die Wirtschaftskammer hat eine [Zusammenfassung der Vorgangsweise](#) erstellt und diese liegt im Anhang bei und kann auch [hier](#) heruntergeladen werden.

Wir habe diese Darstellung auch untenstehend eingefügt damit gleich im Mail weitergelesen werden kann:

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Steuerkanzlei

Darstellung durch die Wirtschaftskammer:

Auflösung mit Wiedereinstellungszusage

Ein Betrieb kann sich von einem Arbeitnehmer trennen, ihm aber eine Wiedereinstellung zusichern.

Das Procedere: Das Arbeitsverhältnis wird einvernehmlich oder per Kündigung durch den Arbeitgeber beendet. Der Arbeitgeber vereinbart mit dem Dienstnehmer die Wiedereinstellung zu einem bestimmten Zeitpunkt.

Endabrechnung: Noch offene Ansprüche (Urlaub, Sonderzahlungen, Abfertigung) werden abgerechnet. Es ist aber möglich, eine Aussetzung dieser Ansprüche bis nach der Wiedereinstellung zu vereinbaren.

Zeit der Unterbrechung: Die Zeit der Unterbrechung zählt nicht bei Ansprüchen. Es entstehen auch keine weiteren Urlaubsansprüche. Verfalls- und Verjährungsfristen verlängern sich um die Zeit der Unterbrechung.

Zusammenrechnung von Dienstzeiten

- **Entgeltfortzahlungsfristen im Krankenstand:** Bei Arbeitern werden hier für die Berechnung die Dienstzeiten vor Beendigung und nach Wiedereinstellung bei einer Unterbrechung von maximal 60 Kalendertagen zusammengerechnet.
- **Urlaubsanspruch in Höhe von sechs Wochen:** Für den Anspruch werden die Dienstzeiten bei einer Unterbrechung von maximal drei Monaten zusammengerechnet.
- **Abfertigung Alt:** Dienstzeiten bei kurzer Unterbrechung (nach OGH unter 25 Tagen) werden zusammengerechnet. Ein Arbeitnehmer in der Abfertigung Alt bleibt nach Rückkehr in der Abfertigung Alt.

Achtung: Nach manchen Kollektivverträgen ist auch bei längeren Unterbrechungen zusammenzurechnen.

Tipp: Damit der Arbeitnehmer der Auflösung zustimmt, sollte der Arbeitgeber die Zusammenrechnung der Dienstzeiten für alle Ansprüche anbieten.

Arbeitslosengeld/Vermittlung

Der Arbeitnehmer bezieht während der Unterbrechung Arbeitslosengeld. Das AMS vermittelt erst nach einer bestimmten Frist (diese beträgt je nach Bundesland zwischen sechs Wochen und bis zu drei Monaten).

Voraussetzungen für Kündigung

Will ein Betrieb einen Arbeitnehmer kündigen, hat er dabei Kündigungsschutz, Kündigungsfristen, Kündigungstermine, Frühwarnsystem und Meldepflichten gegenüber dem Betriebsrat zu beachten.

Um eine leichtere Lesbarkeit des Textes zu gewährleisten, wurde auf die explizit geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet.

Achtung: Voraussetzungen für einvernehmliche Auflösung – nur bei Betrieben über 20 Mitarbeiter bzw. 5 Mitarbeiter über 50 Jahre

Frist durch Corona auf 1 Tag herabgesetzt

Frühwarnsystem: In folgenden Fällen muss der Arbeitgeber die Auflösungs- beziehungsweise Kündigungsabsicht dem AMS schriftlich anzeigen und mit dem Ausspruch der Kündigungen oder der einvernehmlichen Auflösungen mindestens 30 Tage warten:

Betriebsgröße beabsichtigte Auflösung/Kündigung von mindestens

21 - 99 Arbeitnehmer 5 Arbeitsverhältnissen

100- 600 Arbeitnehmer 5% der Arbeitsverhältnisse

Ab 601 Arbeitnehmer 30 Arbeitsverhältnisse

Jeder Betrieb 5 Arbeitsverhältnissen von Personen über 50 Jahre

Vorzeitige Auflösungen innerhalb von 30 Tagen ab der Anzeige an das AMS sind in diesen Fällen **unwirksam**. Diese 30 Tage können nur verkürzt werden (teilweise bis auf 1 Tag), wenn der Arbeitgeber im Antrag ans AMS erläutert, dass die Auflösungsnotwendigkeit wegen der Epidemie unvorhersehbar war und ein Zuwarten Arbeitsplätze gefährden würde.

Betriebsrat: Verlangt der Arbeitnehmer eine Beratung mit dem Betriebsrat, dann darf eine einvernehmliche Auflösung frühestens am dritten Arbeitstag nach dieser Beratung vereinbart werden.

Nichteinhaltung der Wiedereinstellungszusage

Kommt die Wiedereinstellung nicht zustande, werden die ausgesetzten Ansprüche spätestens zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem der Arbeitnehmer die Beschäftigung hätte aufnehmen müssen. Kehrt der Arbeitnehmer nicht zurück, gibt es für ihn keine Sanktion.

Hält der Arbeitgeber die Wiedereinstellungszusage nicht ein, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung. Diese ist laut OGH so hoch wie das Entgelt, das der Arbeitgeber für den Zeitraum zwischen der geplanten Wiedereinstellung und dem danach frühestmöglichen Kündigungstermin gezahlt hätte.

To-Do's im Überblick:

1. Bei Kündigungsabsicht Voraussetzungen prüfen, gegebenenfalls Beratung der Landeskammer einholen
2. Bei einvernehmlicher Auflösung: Frühwarnsystem beachten, Betriebsrat verständigen
3. allenfalls: Vereinbarung vorheriger Verbrauch Urlaub/Zeitguthaben;
4. Vereinbarung Auflösung Dienstverhältnis oder Ausspruch der Kündigung
5. Vereinbarung Stundung endfälliger Ansprüche
6. Meldung Beendigung Dienstverhältnis an ÖGK
7. Wiedereinstellung (ansonsten werden ausgesetzte Ansprüche fällig)