

Sonder-Klienten-Info Corona II

Inhalt:

EDITORIAL	1
1. ÜBERBRÜCKUNGSKREDITE	1
2. BEITRÄGE ZUR ÖGK	2
3. KURZARBEIT	2
4. AUFLÖSUNG MIT WIEDEREINSTELLUNGSZUSAGE	4
5. MIETREDUKTION	4
6. ZUSCHÜSSE AUS DEN NOTLAGENFONDS	5
7. HOME-OFFICE FÖRDERUNG DER WIENER WIRTSCHAFTSAGENTUR	5
8. ENTGELTFORTZAHLUNG	5
9. AUSGEWÄHLTE ARBEITSRECHTLICHE FRAGEN	6

EDITORIAL

Wir haben Ihnen am Sonntag erste Informationen über staatliche Hilfsmaßnahmen für Ihre Unternehmen zur Milderung der wirtschaftlichen Schäden durch die Umsatzeinbußen, die die meisten von Ihnen aktuell erleiden müssen, gesandt.

Diese Informationen waren nur eine Orientierung, da viele Details noch nicht bekannt waren und zum Teil auch noch immer nicht sind. Wir möchten Ihnen mit diesem Update den aktuellen Wissensstand über die Möglichkeiten, die Sie haben, näherbringen bzw. unsere Erstinformation von Sonntag aktualisieren und ergänzen.

Leider sind einzelne Hilfsmaßnahmen wie zB. die Unterstützung durch die jeweiligen Katastrophen- und Härtefonds noch nicht klar geregelt und auch nicht beantragbar, sodass wir nach Vorliegen dieser Informationen wieder zeitnahe ein weiteres update schicken werden.

Unser ganzes Team steht Ihnen natürlich telefonisch und per e-mail für Ihre Fragen zur Verfügung.

1. Überbrückungskredite

Zu diesem Thema sind leider noch wenig neue Informationen vorhanden. Die Bundesregierung hat schnelle unbürokratische Überbrückungskredite mit Staatshaftung angekündigt, die über die jeweilige Hausbank zu beantragen sind.

Rückfragen bei Banken haben ergeben, dass die Form der Beantragung noch nicht genau bekannt ist. Klar ist, dass größere Unternehmen über die aws abgewickelt werden, kleinere über die jeweiligen Landes-Förderbanken.

Die Wiener WKBG hat aber schon informiert, dass es schnell gehen soll und ein paar Voraussetzungen kommuniziert. Diese sind die persönliche Haftung des Unternehmens und die grundsätzliche Kreditgenehmigung durch die Bank, was somit ein Obligo der Bank in Höhe von 20 % bedeutet, wenn 80 % der Staat übernimmt.

Die aws hat soeben kommuniziert, dass auch bei Ihr ein beschleunigtes Verfahren möglich ist und dass keine Kreditsicherheiten und keine Planungsrechnungen notwendig sind.

Wir empfehlen somit, zuerst die schon empfohlenen Maßnahmen (Stundung und Herabsetzung von Steuern und SV-Beiträgen, Kurzarbeit etc) einzuleiten, auf jeden Fall jetzt schon mit der Hausbank Kontakt aufzunehmen und – gerne mit unserer Hilfe – eine Planung vorzubereiten in der die anderen Fördermaßnahmen wie zB die Corona-Kurzarbeit berücksichtigt sind, da sicherlich sog. Doppelförderungen vermieden werden sollen. Die Planung natürlich nur, wenn sie von der Hausbank/Förderstelle verlangt wird.

2. Beiträge zur ÖGK

Die Beiträge zu ÖGK für die Dienstnehmer sind weiterhin zu melden und die monatlichen Beitragsgrundlagennachweise zu senden. Neu eintretende Mitarbeiter sind wie bisher anzumelden. **Neu** und anders als noch am Sonntag berichtet ist, dass Sie **antragslos** die Beiträge nicht überweisen müssen. Die unterstützenden Maßnahmen seitens der ÖGK sind wie folgt:

- Ausständige Beiträge werden nicht gemahnt;
- Eine automatische Stundung erfolgt, wenn die Beiträge nicht, nur teilweise oder nicht fristgerecht eingezahlt werden;
- Ratenzahlungen werden formlos akzeptiert;
- Es erfolgen keine Eintreibungsmaßnahmen;
- Es werden keine Insolvenzanträge gestellt.

Diese Maßnahmen gelten bis auf weiteres, voraussichtlich aber zumindest für die Beitragszeiträume Februar, März und April 2020.

3. Kurzarbeit

Die von der Regierung favorisierte Maßnahme für Unternehmen, schnell Kosten zu senken ist das neue Corona-Kurzarbeitszeitmodell.

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

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

Auf Basis der Äußerungen der Sozialpartner sind folgende Eckpunkte vorgesehen:

- **Vor Beginn der Kurzarbeit** müssen Arbeitnehmer das **Urlaubsguthaben** vergangener Urlaubsjahre und **Zeitguthaben** zur Gänze konsumieren (*diese Aussage wurde in einer Einzelauskunft vom AMS und auch laut Pressemitteilungen widerrufen, eine offizielle Stellungnahme steht noch aus!*). Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere 3 Urlaubswochen des laufenden Urlaubes konsumieren.
- **Nettoentgeltgarantie:** Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen über € 2.685 erhalten ein Entgelt von 80% des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen zwischen € 1.700 und € 2.685 erhalten 85%, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen unter € 1.700 erhalten 90%. Die Mehrkosten trägt das AMS (**bis zur Höchstbeitragsgrundlage**), nicht das Unternehmen.

Beispiel (Näherungswerte, ohne Lohnnebenkosten) zur Berechnung des Anspruches auf Ersatz durch das AMS.

Ein Arbeitnehmer erhält ein Bruttoentgelt vor Kurzarbeit von € 2.000 (netto € 1.500). Die Arbeitszeit wird um 50% verringert. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit netto € 1.275 (das sind 85% Nettoentgeltgarantie), brutto ca. € 1.585. Diese € 1.585 Euro sind um € 585 mehr als es der 50%-Arbeitszeit entspricht (50% von brutto € 2.000 sind € 1.000).

Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber diese € 585 an Mehrkosten. -> Die Sozialversicherungsbeiträge für die Ausfallstunden und für die Differenz bis zur Beitragsgrundlage vor der Kurzarbeit werden ab dem 4. Monat der Kurzarbeit vom AMS zusätzlich übernommen; laut einer noch nicht verifizierten Presseaussendung soll dies nun sogar schon ab dem ersten Monat der Kurzarbeit erfolgen.

- Überstunden während der Kurzarbeit sind möglich.
- **Der Beschäftigtenstand muss während der Kurzarbeit und mindestens 1 Monat darüber hinaus aufrechterhalten werden**
- Bei **Urlaub und Krankenständen** während Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer wie bisher das **volle Entgelt** wie vor Kurzarbeit. Es gilt das Ausfallsprinzip.
- Die **Sonderzahlungen** sind stets auf Basis des **Entgelts** (oder Bruttolohn, je nach Kollektivvertrag) **vor Kurzarbeit** zu bezahlen.
- Keine Auswirkungen der Kurzarbeit ergeben sich außerdem bei Abfertigung alt und neu. Hier ist jeweils von der Arbeitszeit bzw. dem Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit auszugehen.
- Die Normalarbeitszeit muss im gesamten Kurzarbeitszeitraum mindestens 10% betragen. Sie kann zeitweise auch Null sein.
- **Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten.** Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten voraussichtlich ab dem 4. Kurzarbeitsmonat¹ (bzw ab dem 1. Monat- siehe oben)
- Die **Corona-Kurzarbeit kann für maximal 3 Monate** abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate nach Sozialpartnergesprächen möglich.

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.

¹ Vgl § 37 b Abs 7 Arbeitsmarktservicegesetz idF BGBl I/12 vom 15.3.2020

Vorgangsweise:

- i. Umgehende Verständigung des AMS Wien über bestehende Beschäftigungsschwierigkeiten (sfu.wien@ams.at) per formlosen e-mail („.... Ich/wir habe wegen..... Beschäftigungsschwierigkeiten und werde Kurzarbeit beantragen.....“)
- ii. Betriebsvereinbarung bzw. Einzelvereinbarung auf Betriebsebene mit von sämtlichen Abreitnehmern unterzeichnete Sozialpartnervereinbarung, die sie jetzt schon erstellen können
<https://www.ams.at/docs/Wien/sozialpartnervereinbarung-einzelvereinbarung.pdf>
<https://www.ams.at/docs/Wien/HandlungsanleitungCoronaSozialpartnervereinbarungFINAL20200315.pdf>
- iii. Ausgefülltes Dokument an uns zur Kontrolle
- iv. Einholung der Unterschriften aller betroffener Dienstnehmer
- v. Ausgefülltes und unterschriebenes Dokument an Ihre Kammer per Email zur Unterschrift als Sozialpartner (in Kopie an das ams sfu.wien@ams.at)
- vi. Von den Sozialpartnern unterfertigte Sozialpartnervereinbarung wird an sie rückübermittelt
- vii. Gemeinsam mit dem AMS-Antragsformular (dieses steht noch nicht zur Verfügung, heute sollen die Formulare freigegeben werden und wir informieren dann, wie die Beantragung abgewickelt wird) an das AMS
- viii. Rückmeldung AMS an das Unternehmen mit Genehmigung/Nachbesserungsbedarf

4. Auflösung mit Wiedereinstellungszusage

Unternehmer können auch Dienstverhältnisse auflösen mit Wiedereinstellungszusage. Eine einvernehmliche Auflösung per sofort reduziert auch sofort die Kosten und ermöglicht dem Dienstnehmer den Zugang zu Arbeitslosengeld.

Zu beachten ist aber, dass grundsätzlich Auflösungsentgelte fällig werden wie Mehr-/Überstundenentgelte, anteilige Sonderzahlungen, Urlaubersatzleistungen und natürlich die Abfertigung alt. Es ist aber zulässig, diese Ansprüche bis zur Wiedereinstellung auszusetzen und somit in das nachfolgende Dienstverhältnis zu übernehmen.

Diese Maßnahme hat aber natürlich den Nachteil, dass einerseits das Dienstverhältnis beendet ist und somit keine Garantie besteht, dass der Dienstnehmer nach Beendigung der Krise wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt und andererseits, dass die o.a. Beendigungsansprüche auf jeden Fall fällig werden, wenn die Wiedereinstellung nicht zustande kommt, egal aus welchem Grund.

5. Mietreduktion

Unternehmen, die wegen Betriebsschließung oder sonstigen Auswirkungen der Pandemie ihre Geschäftsräumlichkeiten nicht oder nur eingeschränkt nutzen können, müssten nach § 1104 ABGB auch die Möglichkeit einer Mietreduktion für diesen Zeitraum haben.

Es empfiehlt sich daher, mit den Vermietern Kontakt aufzunehmen und möglichst einvernehmlich eine vorübergehende Reduktion zu vereinbaren.

6. Zuschüsse aus den Notlagenfonds

Für kleine Unternehmen mit max. 10 Mitarbeitern haben die Landes-Wirtschaftskammern gemeinsam mit den Ländern Notlagenfonds bzw. Existenzsicherungsfonds, die nun aufdotiert wurden. Diese sollen Sonderförderungen für die Kleinstunternehmer zur Verfügung stellen, die sich am Umsatzrückgang orientieren.

Man kann ab 1.4. den Antrag stellen mit Vergleich der Umsätze des letzten Jahres und heuer inkl. März und bekommt, wenn die Rückgänge mehr als 50 % betragen, einen Zuschuss für den Umsatzrückgang in Höhe von max. € 1.000,00 p.m.

Die Anträge kann man jeden Monat vorläufig bis inkl. Juli stellen. Da dort das first come – first serve – Prinzip gilt, sollte man den Antrag, wenn man den März-Umsatz wegen einer Geschäftsschließung schon weiß, ev. jetzt schon stellen, obwohl auf dem Formular die Antragstellung erst ab 1.4. vorgesehen ist.

7. Home-Office Förderung der Wiener Wirtschaftsagentur

Die Wiener Wirtschaftsagentur hat heute eine neue Förderung für die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen mit dem Titel Home-Office 2020 bekannt gegeben.

Ab sofort können kleine und mittlere Unternehmen Unterstützung für die Einrichtung von Home-Office beantragen. Insgesamt stehen € 2 Mio zur Verfügung. Gefördert wird die erforderliche Hardware, Software, Schnittstellen zum Unternehmen sowie die dazugehörige Beratung.

Förderquote	75 %
Max. Fördersumme	€ 10.000
Einreichzeitraum	18.3.2020
Einreichfrist	31.12.2020

Antrag über:

<https://cockpit.wirtschaftsagentur.at/Cockpit/cockpit.aspx>

8. Entgeltfortzahlung

Zuletzt wurde und wird von Juristen wiederholt die Auffassung vertreten, dass für Arbeitgeber bei Betriebsschließungen, wie sie aktuell ja tatsächlich vorliegen, laut dem ABGB die Entgeltzahlungspflicht für Dienstnehmer, für die durch die Schließung keine Arbeitsmöglichkeit besteht, entfällt.

Wir müssen Ihnen auch diese Möglichkeit der Vollständigkeit halber mitteilen. Wir sind aber der – ausdrücklich juristisch **nicht** fundierten – Auffassung, dass die sofortige Einstellung der Lohn- und Gehaltszahlungen an diese Mitarbeiter neben der wirtschaftlichen Katastrophe für diese, diesen als Ausweg, wenigstens Arbeitslosengeld zu bekommen, nur den sofortigen Austritt aus dem Dienstverhältnis und ggf. Klage vor dem Arbeits- und Sozialgericht überlassen würde. Dieses würde in weiterer Konsequenz wahrscheinlich für Sie als Unternehmer bedeuten, dass, wenn alles vorbei ist, diese Dienstnehmer für Sie uU nicht mehr zur Verfügung stehen.

Wir denken daher, dass es sich hier um ein Versehen in der doch sehr schnellen Gesetzgebung handelt und dass dies repariert werden wird. Unsere Bundesregierung hat für die Betriebe die neue Kurzarbeit vorgesehen und wir empfehlen Ihnen, sollte es Ihnen möglich sein, eher dieses Instrument zu benutzen.

9. Ausgewählte Arbeitsrechtliche Fragen

- Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung der Ansteckung im Betrieb

In Betrieben mit Kundenverkehr in Gebieten mit einer tatsächlichen Ansteckungsgefahr ist der Arbeitgeber verpflichtet, zweckmäßige und geeignete Maßnahmen zur Minimierung der Ansteckungsgefahr zu setzen, um die Arbeitnehmer vor Infektionen zu schützen. Solche Maßnahmen können Hygienemaßnahmen (Handhygiene) sowie das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln sein. Die notwendigen Schutz- und Präventionsmaßnahmen bestimmen sich nach dem Infektionsrisiko. Bei direktem Patientenkontakt (z.B. Gesundheitsberufe) muss persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt werden (Einmalhandschuhe, geeignete Schutzkleidung, Atemschutzmaske, Augen- und Gesichtsschutz) und für eine Unterweisung der Beschäftigten Sorge getragen werden.

- Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Infektion mit dem Coronavirus bekannt zu geben?

Ja, dies ergibt sich aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers und soll dem Arbeitgeber ermöglichen, Vorsorgemaßnahmen zugunsten der Belegschaft treffen zu können.

- Darf der Arbeitgeber unabhängig von behördlichen Anordnungen (Quarantäne) die Arbeitnehmer von der Arbeit nach Hause schicken?

Ja, der Arbeitgeber kann auf die Arbeitsleistung verzichten, hat aber den Arbeitnehmern das Entgelt fortzuzahlen, solange er die Arbeitnehmer von der Arbeit freistellt.

- Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, wenn er sich vor einer Ansteckung fürchtet?

Nein. Ein grundloses einseitiges Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Verletzung der Dienstpflichten und in der Regel einen Entlassungsgrund dar. Eine Verweigerung der Arbeitsleistung könnte nur dann gerechtfertigt sein, wenn eine objektiv nachvollziehbare Gefahr bestünde, sich bei der Arbeit mit dem Virus anzustecken. Dies könnte dann gegeben sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu einer Ansteckung mit dem Virus gekommen wäre. Das gilt aber nicht für jene Arbeitnehmer, die berufsmäßig regelmäßig mit Krankheiten zu tun haben, wie etwa bei Tätigkeiten in Spitälern oder Apotheken.

- Sonderbetreuungszeit bei Schul- und Kindergartenschließung

Der Kindergarten oder die Schule eines Kindes eines Mitarbeiters wird geschlossen. Darf der Arbeitnehmer zu Hause bleiben? Muss das Entgelt fortgezahlt werden?

Gem. § 18b AVRAG (vgl. BGBl I/12 vom 15.3.2020) können Arbeitgeber im Falle der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen für Arbeitnehmer, die nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig sind, eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu 3 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 auch in der Form einzelner Arbeitstage gewährt werden. Die Möglichkeit der geförderten Sonderbetreuungszeit besteht jedoch nur dann, wenn die betroffenen Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Dienstfreistellung haben.

Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts, jedoch begrenzt mit der derzeitigen ASVG- Höchstbeitragsgrundlage von € 5.370. Der Anspruch auf Vergütung ist binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt geltend zu machen.