

Coronavirus – Update Arbeitsrecht

Nachdem in den letzten Tagen viele verschiedene Modelle betreffend der Neustrukturierung der Arbeitsverhältnisse vorgestellt wurden, sollen nun diese Überlegungen zusammengefasst und erneut auf die Risikobereiche hingewiesen werden.

1. Einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses

Die erste Variante besteht darin, einen Teil der Dienstverhältnisse einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer aufzulösen. Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses kann gleichzeitig mit einer Zusage zur Wiedereinstellung verbunden werden. Ebenfalls zu beachten ist, dass je nach Größe des Betriebes und Anzahl der aufgelösten Dienstverhältnisse eine Meldung an das AMS gemäß **§ 45a AMFG** betreffend das **Frühwarnsystem** zu erfolgen hat. Hierbei ist auf die im selben Schritt zu beantragende Fristverkürzung Bedacht zu nehmen.

In der Meldung nach § 45 AMFG muss unter dem zweiten Punkt „Zeitraum“ der das Datum in 30 Tagen eingetragen werden (Startdatum). Als Enddatum ist das Datum 30 Tage darauf einzutragen.

2. Zeitraum (max. 30 Tage), in dem die Arbeitsverhältnisse aufgelöst werden sollen (Ausspruch der Kündigungen/beabsichtigte Auflösungen)

von	bis
17042020	17052020

Betreffend die Zusage der Wiedereinstellung gibt es auf Basis von § 9 (6) AIVG keine unterschiedliche Behandlung mehr zwischen Wiedereinstellungsvereinbarung und –zusage betreffend die Auszahlung von Urlaub und Zeitausgleich:

- Urlaubs- und Zeitausgleichansprüche werden eingefroren und müssen nicht sofort zur Auszahlung gebracht werden
- Die Ansprüche aus der Abfertigung alt bleiben bestehen und gelangen auch nicht zur Auszahlung.

2. Neue „Corona Kurzarbeit“

Eine andere Variante besteht darin die Belegschaft für eine gewisse Dauer auf Kurzarbeit zu schicken. Hierzu wurde von den Sozialpartnern die neue Corona-Kurzarbeit vorgestellt. Es gibt derzeit kein offizielles Berechnungsschema. Es gilt jedoch bei der Überlegung die neue Kurzarbeit in Anspruch zu nehmen folgende Überlegungen zu beachten:

Pro

- Die Mitarbeiter können durch das Kurzarbeitszeitmodell im Unternehmen gehalten werden. Schlüsselkräfte werden an das Unternehmen gebunden.
- Bereits gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der Kurzarbeit hineinreichen, dürfen noch ordnungsgemäß gekündigt werden.

Contra

- Nach derzeitigem Wissensstand ist die Corona Kurzarbeit monetär eher für die Belegschaft attraktiv, da sehr hohe Nettoersatzraten gezahlt werden. Stand derzeit muss der Dienstgeber die Sozialversicherungsbeiträge (Dienstgeberanteile) in voller Höhe (Entgelt wie vor Kurzarbeit) selbst tragen. Bei den restlichen Lohnnebenkosten liegt noch keine verbindliche Aussage seitens der Kammern vor. Es ist aktuell davon auszugehen, dass diese nur im Beschäftigungsausmaß zu bezahlen sein wird.
- Der Beschäftigungsstand wird de facto eingefroren. Es besteht eine Behaltpflicht, welche mit Beginn der Kurzarbeitsvereinbarung gilt. Diese wirkt ein Monat nach Beendigung der Kurzarbeit fort.

3. Fazit

Zusammenfassend kann daher ein Mix aus diesen Varianten gewählt werden. Die konkrete Ausgestaltung hängt dabei vom konkreten Unternehmen ab. Es ist allerdings generell darauf zu achten, wie bereits zuvor beschrieben wurde, dass Kündigungen und einvernehmliche Auflösungen zeitlich gesehen vor Vereinbarung der Kurzarbeit vorzunehmen sind.

Zu den im Newsletter erwähnten Themen gibt es Vorlagen und Muster, welche Sie jederzeit bei uns auf Anfrage erhalten können. Weiters können wir Ihnen in all diesen Bereichen Unterstützung anbieten und ersuchen bei Bedarf um Kontaktaufnahme.

Für den Inhalt verantwortlich:
Mag Andreas Maier

Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte direkt an unsere Crowe SOT Mitarbeiter

Crowe SOT GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft
Sternneckstraße 82
9020 Klagenfurt

0463/56411
klagenfurt@crowe-sot.at

Crowe SOT advisory, audit & tax
GmbH Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft
Schottengasse 10
1060 Wien

01/5953650
vienna@crowe-sot.at



www.crowe-sot.at

Die Inhalte in diesem Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen nicht individuelle Beratung im Einzelfall. Die Crowe SOT übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. Crowe SOT übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts der Newsletter.