

# Tax Personnel News

## Personalrechtliche Fragestellungen und Folgen der Ausbreitung des Corona-Virus

Die wesentlichen Fragestellungen und Folgen aufgrund der Ausbreitung des Corona-Virus im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht werden nachfolgend dargestellt

### I. Arbeitsrecht

#### I.1. Schutzmaßnahmen und Home-Office – Müssen Arbeitgeber Schutzmaßnahmen setzen und wenn ja welche?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht zu Gunsten seiner Arbeitnehmer verpflichtet, geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um seine Arbeitnehmer vor einer Infektion zu schützen.

Welche Maßnahmen dies sind, hängt vom Einzelfall ab, generell lässt sich Folgendes festhalten:

- Home-Office: Zum Schutz der Belegschaft kann der Arbeitgeber bzw. wird er im Lichte der aktuellen Entwicklungen des vergangenen Wochenendes nicht umhin kommen anzuordnen, dass Arbeitnehmer soweit als möglich von zuhause aus arbeiten müssen (siehe unten).
- Der Arbeitnehmerschutz gilt auch im Home-Office. Es sollte daher sichergestellt werden, dass Arbeitszeitaufzeichnungen weitergeführt werden.
- Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber auch im Rahmen des Home-Office Maßnahmen zum Datenschutz und zur Datensicherheit gewährleisten muss. Dazu zählen unter anderem die Zurverfügungstellung von technisch entsprechend gerüsteter Betriebsmittel wie zB Laptop mit entsprechender Firewall, Viren- und Passwortschutz bzw idealerweise VPN. Zudem empfiehlt es sich, die Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass gerade auch im Home-Office dieselbe Sorgfalt an den Datenschutz und die Datensicherheit anzuwenden ist, wie bei in den Büroräumen des Arbeitgebers verrichteten Tätigkeiten. Folgende Maßnahmen sollten daher von den Arbeitnehmern beachtet werden: Ausdrücke dürfen nicht offen liegen bleiben, Dritten darf keine Einsicht in den Bildschirm und unternehmensbezogene Unterlagen gewährt werden, der Bildschirmschoner ist bei Verlassen des Arbeitsplatzes zu Hause stets zu aktivieren, der vom Arbeitgeber bereitgestellte Laptop darf von anderen Familienmitgliedern nicht privat genutzt werden und private USB-Sticks bzw Festplatten sollen nicht zur Datensicherung verwendet werden. Wenn es entsprechend Regelungen in einer Home-Office-Policy gibt, sollten diese nochmals in Erinnerung gerufen werden.
- Soweit die Tätigkeit der Arbeitnehmer im Betrieb weiterhin erforderlich ist, werden folgende Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer (weiterhin) unumgänglich sein:
  - Erteilung allgemeiner betrieblichen Verhaltensanweisungen (zB Aussetzung gemeinsamer Mittagessen, Teammeetings, Festlegung von Begrüßungsregeln), wobei hier entsprechende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten sind. Allgemeine Ordnungsvorschriften im Betrieb können Gegenstand einer sogenannten erzwingbaren Betriebsvereinbarung sein.

- Arbeitnehmern muss die Einhaltung der empfohlenen Hygienemaßnahmen ermöglicht werden (insbesondere Händewaschen, Mindestabstände, Verringerung der persönlichen Kontakte, Desinfektionsmittel).
- In Betrieben mit besonderen Gefährdungssituationen können auch weitergehende Maßnahmen erforderlich sein.

## **I.2. Dienstverhinderungen aufgrund der Einstellung des Betriebes von Schulen und Betreuungseinrichtungen**

### **2.1. Befristete Neuregelung zur freiwilligen Dienstfreistellung für Kinderbetreuung (§ 18b AVRAG)**

Neu geschaffen und bereits in Kraft ist die Regelung des § 18b AVRAG:

Diese sieht die Möglichkeit einer bis zu dreiwöchigen freiwilligen Dienstfreistellung („Sonderbetreuungszeit“) für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr vor

Voraussetzungen für die Anwendbarkeit der Regelung sind:

- Teilweise oder vollständige Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen, auch dann, wenn dort eine Betreuung weiterhin angeboten wird.
- Der betroffene Arbeitnehmer ist nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig.
- Es besteht kein anderer Anspruch des Arbeitnehmers auf Dienstfreistellung zur Betreuung des Kindes (siehe dazu 2.2.).

Gesetzlich nicht definiert ist, welche Betriebe versorgungskritisch sind. Darunter fallen jedenfalls die Bereiche medizinische Versorgung, Lebensmittelhandel und -erzeugung, öffentlicher Verkehr und öffentliche Sicherheit. Nach derzeitiger Interpretation der WKO sind damit aber wohl auch Betriebe gemeint, die zur existenziellen Aufrechterhaltung eines Unternehmens oder zur Abwehr größerer wirtschaftlicher Schäden (zB Betrieb von Hoch- und Schmelzöfen, etc) jedenfalls nötig und erforderlich sind.

Die Sonderbetreuungszeit kann im Ausmaß von bis zu drei Wochen, „*ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen*“ gewährt werden.

Nicht klar ist, ob bei Antritt der Sonderbetreuungszeit zu einem späteren Zeitpunkt dieses höchstmögliche Ausmaß entsprechend verringert wird, also zB bei Antritt eine Woche nach der Schließung der Betreuungseinrichtung nur für zwei Wochen möglich wären.

Der Arbeitgeber hat einen Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit gezahlten Entgelts iSd EFZG durch den Bund. Der Vergütungsanspruch des Arbeitgebers ist mit der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage [derzeit: EUR 5.370,00 monatlich] gedeckelt (wobei wohl gemeint sein dürfte, dass die Vergütung höchstens im Ausmaß eines Drittels der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage zusteht). Vom Vergütungsanspruch des Arbeitgebers offenbar nicht erfasst sind Lohnnebenkosten und Sozialversicherungsbeiträge.

Der Vergütungsanspruch ist binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen vom Arbeitgeber beim Betriebsstättenfinanzamt geltend zu machen.

Die Regelung des § 18b AVRAG ist vorerst bis 31.5.2020 befristet.

### **2.2. Weitere Ansprüche des Dienstnehmers auf Freistellung unter Entgeltfortzahlung bei Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen (die der Inanspruchnahme der neuen Sonderbetreuungszeit nach § 18b AVRAG vorgehen)**

Wie dargestellt, kann die neue „Sonderbetreuungszeit“ nach § 18 b AVRAG nur in Anspruch genommen werden, wenn keine anderen Ansprüche auf Dienstfreistellung zur Betreuung des Kindes bestehen.

### 2.2.1. Einstellung des Unterrichtsbetriebes mit Betreuungsmöglichkeit

Solange die Möglichkeit besteht, dass Kinder in der Schule betreut werden können, wird im Regelfall keine gerechtfertigte Dienstverhinderung vorliegen, die eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers auslöst. Hier müssten Urlaub und Zeitausgleich vereinbart werden.

In diesem Fall kann daher aus unserer Sicht unmittelbar auf das Instrumentarium des § 18b AVRAG zurückgegriffen werden.

### 2.2.2. Schulschließungen ohne Betreuungsmöglichkeit: Pflegefreistellung – Betreuungsfreistellung – Dienstverhinderung aus sonstigem Grund – Was greift?

Generell ist zu sagen, dass die Regelungen zu Pflegefreistellung (siehe unten) nur dann relevant sind, wenn ein Kind/naher Angehöriger **erkrankt** ist. Die Betreuungsfreistellung (siehe unten) kommt dann in Frage, wenn die übliche Betreuungsperson wegen Krankheit oder aus anderen bestimmten Gründen ausfällt. Die Schließung von Betreuungseinrichtungen ist grundsätzlich kein Anlassfall für Pflege- oder Betreuungsfreistellung. Die nachfolgend dargestellten Regelungen gelten sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter.

In folgenden Fällen haben Arbeitnehmer **Anspruch** auf **eine Woche Freistellung** unter **Fortzahlung der Bezüge** bzw in sehr eingeschränktem Maß auch auf eine weitere Woche sowie der Möglichkeit des einseitigen Urlaubsantrittes:

- Pflegefreistellung (§ 16 Abs 1 Z 1 Urlaubsgesetz)  
Ein Arbeitnehmer muss einen im gemeinsamen Haushalt lebenden **erkrankten nahen Angehörigen (häufigster Anwendungsfall: Kinder) pflegen** und kann daher seine Arbeitsleistung nicht erbringen.
- Betreuungsfreistellung (§ 16 Abs 1 Z 2 Urlaubsgesetz)  
Ein Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung nicht erbringen, weil er die **notwendige Betreuung eines Kindes** (leibliches Kind, eigenes Wahl- oder Pflegekind oder leibliches Kind des Ehegatten/eingetragenen Partners/Lebensgefährten, mit dem der Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebt) **übernehmen** muss, sofern die **eigentliche Betreuungsperson** aus folgenden Gründen **verhindert** ist:
  - Tod
  - Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt
  - Verbüßung einer Freiheitsstrafe, sonstige behördliche Anhaltung
  - Schwere Erkrankung
  - Wegfall des gemeinsamen Haushaltes zwischen dem Kind und der eigentlichen Betreuungsperson.  
Dieser Anwendungsfall wird in der aktuellen Corona-Krise dann relevant, wenn die bisherige Betreuungsperson erkrankt oder unter Quarantäne gestellt wird.
- Krankenhausbegleitung (§ 16 Abs 1 Z 3 Urlaubsgesetz)  
Ein Arbeitnehmer begleitet ein unter 10-jähriges erkranktes Kind (Anwendungsfälle wie bei Betreuungsfreistellung) bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt.
- **Verlängerungen** der Pflegefreistellung
  - Ist der einwöchige Anspruch bereits erschöpft (egal, ob durch Pflegefreistellung, Betreuungsfreistellung oder Krankenhausbegleitung), kann aufgrund eines **erneuten Pflegebedarfs** eines unter 12-jährigen kranken Kindes (Anwendungsfälle wie bei Betreuungsfreistellung) eine weitere Woche bezahlte Freistellung in Anspruch genommen werden.

- Dies gilt jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer nicht aufgrund anderer Normen – zB Regelungen im Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag – einen diesbezüglichen Anspruch hat.
- Dieser Anspruch kann auch nicht mit dem ersten Anspruch auf Pflegefreistellung kombiniert werden, die Verlängerung kann also nicht einfach „im Anschluss“ an den ersten Pflegebedarf verbraucht werden – es besteht daher nicht die Möglichkeit einer zweiwöchigen, durchgehenden Pflegefreistellung.
- Der Anspruch auf die zweite Woche Pflegefreistellung pro Jahr gilt auch nicht für einen weiteren Fall des Betreuungsausfalls oder der Krankenhausbegleitung.
- Reicht der Anspruch auf die zweite Woche Pflegefreistellung pro Jahr nicht aus, kann bei längerer Dauer für die Pflege eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren einseitig Urlaub angetreten werden. Weiters wird von der rechtswissenschaftlichen Lehre davon ausgegangen, dass, falls kein Urlaubsanspruch mehr vorhanden ist, in besonders dringenden Fällen unbezahlter Urlaub für eine verhältnismäßig kurze Zeit (in der Regel ebenfalls eine Woche) vom Arbeitgeber nicht verweigert werden kann.
- Für Schulschließungen ergibt sich demnach, dass all diese Regelungen nicht in Anspruch genommen werden können, wenn das **Kind gesund** ist, aber aufgrund der **Schließung der Betreuungseinrichtung betreut** werden muss.
- Dienstverhinderung aus wichtigem Grund (§ 8 Abs 3 Angestelltengesetz / § 1154b Abs 5 ABGB)

Im Fall der Schulschließung **ohne** sonstige Betreuungsmöglichkeit (sei es privat organisiert, sei es durch die Schule oder den Kindergarten) kommt allerdings das Recht in Betracht, der Arbeit aufgrund einer „Dienstverhinderung aus wichtigen Gründen“ bezahlt fernzubleiben. Arbeitnehmer haben aus diesem Titel Anspruch auf Entgeltfortzahlung für - so die gesetzliche Regelung - „*verhältnismäßig kurze Zeit*“. Eine gesetzlich fixierte Dauer gibt es nicht, als Richtschnur gilt gemeinhin eine Woche. Aufgrund der Sondersituation könnten auch längere Zeiträume in Betracht kommen. Als Anspruchsgrundlage für dauerhafte Entgeltfortzahlungen kommen diese Regelungen jedoch nicht in Betracht.

**Zusammengefasst** ergibt sich daher bei Schulschließung mit sonstigen Betreuungsmöglichkeiten (wie sie derzeit besteht) die neue Bestimmung gem § 18b AVRAG zur freiwillig bis zur drei Wochen gewährten Sonderbetreuungsteilzeit die einzigen rechtlichen Instrumentarien zur Dienstfreistellung unter Entgeltfortzahlung auf Grund von Betreuungspflichten.

Weitere Ansprüche auf Dienstfreistellung unter Entgeltfortzahlung (die vor § 18b AVRAG zur Anwendung kämen) setzen die Erkrankung des Kindes oder die Erkrankung/sonstige Verhinderung der eigentlichen Betreuungsperson voraus.

### **I.3. Was gilt, wenn der Arbeitnehmer am SARS-CoV-Virus erkrankt?**

Kommt es zu einer Erkrankung des Dienstnehmers am SARS-CoV-Virus, liegt ein Krankenstand vor und sind die normalen Entgeltfortzahlungsregelungen (EFZG, AngG) zu beachten. Eine Ausnahme von der Entgeltfortzahlungspflicht besteht dann, wenn der Arbeitnehmer grob fahrlässig die Erkrankung herbeigeführt hätte (vgl. dazu Frage I.7.).

Für kleinere (bis 50 Arbeitnehmer) und kleine (bis 10 Arbeitnehmer) Arbeitgeber besteht weiterhin die Möglichkeit, auf Antrag ab dem 11. Krankenstandstag 50% bzw 75% der Entgeltfortzahlungskosten auf Grundlage von § 53b ASVG ersetzt zu erhalten.

#### **I.4. Sind Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber über eine Ansteckung zu informieren? Wie weit sind umgekehrt Unternehmen verpflichtet, ihre Belegschaft über Infektionen zu informieren?**

- Arbeitnehmer sind im Krankheitsfall nur verpflichtet, sich arbeitsunfähig zu melden, müssen aber zur Erkrankung selbst grundsätzlich keine Angaben machen.
- Es ist jedoch davon auszugehen, dass Arbeitnehmer aufgrund ihrer Treuepflicht eine anzeigepflichtige Krankheit ihrem Arbeitgeber melden müssen, damit dieser seiner Fürsorgepflicht nachkommen und die restliche Belegschaft schützen kann.
- Die Erkrankung muss abgesehen davon seitens des behandelnden Arztes den Behörden gemeldet werden. Diese informieren in der Regel den Arbeitgeber.
- Umgekehrt ist der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, die Belegschaft über aufgetretene Infektionen im Betrieb zu informieren, insbesondere wenn sich dadurch Ansteckungsrisiken für andere Arbeitnehmer ergeben. Hierbei hat der Arbeitgeber insbesondere die datenschutzrechtlichen Vorschriften (in Hinblick auf die besondere Sensibilität von Gesundheitsdaten) zu beachten.

#### **I.5. Was gilt, wenn Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anordnung unter Quarantäne gestellt werden?**

- Soweit ein Arbeitnehmer aufgrund behördlicher Anordnung unter Quarantäne gestellt wird oder ein behördliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen wird, muss der Arbeitgeber das Entgelt weiter fortzahlen (es sei denn, der Arbeitnehmer hätte zumindest leicht fahrlässig ein – die Quarantänemaßnahme auslösendes - Verhalten gesetzt, wie zB private Reise in einen Staat, der für Einreisende aus Österreich bereits im Zeitpunkt des Reiseantritts zwingend Quarantäne anordnet, siehe Frage I.7.).
- Der Arbeitgeber kann jedoch eine Entschädigung in Höhe des Verdienstausfalls im Rahmen des Epidemiegesetzes beanspruchen. Hierfür gibt es keine zeitliche Höchstdauer; zu beachten sind aber die kurzen Verfallsfristen: Der Arbeitgeber muss binnen sechs Wochen ab dem Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahme (Quarantäne) Erstattung der Entgeltfortzahlung vom Bund verlangen. Auch der Dienstgeberbeitrag zur Sozialversicherung ist in diesem Fall vom Bund zu ersetzen.

#### **I.6. Was gilt, wenn eine Betriebssätte schließt?**

Schließt ein Betrieb freiwillig, das heißt ohne behördliche Anordnung, müsste der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern Urlaub und Zeitausgleich vereinbaren oder sie bezahlt vom Dienst freistellen.

Im Falle behördlich angeordnete Betriebsschließungen gelten die Regeln zur Entschädigung nach dem Epidemiegesetz.

Zu beachten ist aber: Das COVID-19-Maßnahmengesetz regelt, dass die Bestimmungen des Epidemiegesetzes betreffend die Schließung von Betriebsstätten nicht zur Anwendung gelangen, sofern die Betretung einer Betriebsstätte per Verordnung untersagt wurde (was ab Montag für verschiedenste Betriebe der Fall sein wird). Dies hat zur Folge, dass auch die Bestimmungen über die Vergütung für entstandene Vermögensnachteile nicht zur Anwendung gelangen.

#### **I.7. Was gilt bei Reisen?**

- Dienstreisen in Risikogebiete (soweit überhaupt noch Flüge verfügbar sind) widersprechen der Fürsorgepflicht und können nicht vom Arbeitgeber angeordnet werden.
- Tritt ein Arbeitnehmer trotz Reisewarnung und anderen entsprechenden Informationen aktuell privat Reisen (insbesondere ins Ausland) an und ist er in der Folge an der Rückreise gehindert

(etwa auf Grund von verpflichtenden Quarantänemaßnahmen oder Grenzschießungen) oder erkrankt am Corona-Virus, gilt die Dienstverhinderung als vom Arbeitnehmer selbst verschuldet (zumindest leichte Fahrlässigkeit).

Dies kann zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen: Bei grober Fahrlässigkeit gebührt im Falle einer Erkrankung keine Entgeltfortzahlung; im Falle sonstigen Fernbleibens (etwa auf Grund von Quarantänemaßnahmen) gebührt bereits bei leichter Fahrlässigkeit keine Entgeltfortzahlung. Das Nichterscheinen am Arbeitsplatz könnte als unrechtmäßiges Fernbleiben gewertet werden.

### **I.8. Was gilt bei der angekündigten Verlängerung des aktuellen Grundwehr- oder Zivildienstes, bei Teilmobilmachung der Miliz und bei vorübergehender Rekrutierung von ehemaligen Zivildienern?**

Auf Basis von § 23 a WehrG soll es zu Aufschüben bei der Beendigung des Grundwehrdienstes bzw. in weiterer Folge auch Teile der Miliz einberufen werden. Ebenso soll es auf Grundlage von § 21 Zivildienstgesetz zur Rekrutierung von ehemaligen Zivildienern kommen.

Die betroffenen Dienstnehmer haben den Bescheid über die Einberufung bzw. die Verlängerung des Dienstes dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Das Arbeitsverhältnis bleibt davon unberührt und weiterhin aufrecht; es besteht jedoch keine Entgeltfortzahlungspflicht des Dienstgebers. Bestimmte im Zeitpunkt des Einberufungsbefehls laufende Fristen (Verfallsfristen, Kündigungsfristen bei Arbeitgeberkündigung, Fristen für die Weiterverwendung von ausgebildeten Lehrlingen) werden gehemmt; Urlaub und Sonderzahlungen stehen im Jahr der Einberufung zeitanteilig (entsprechend dem um die Zeit des Präsenz-/Zivildienstes gekürzten Kalenderjahres) zu. Zudem bestehen Regelungen zur Anrechnung von Zeiten des Zivil- und Wehrdienstes auf dienstzeitabhängige Ansprüche.

Vom Zeitpunkt der Mitteilung über die Erlassung des Einberufungsbefehles, der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder der Zustellung des Zuweisungsbescheides bis zu einem Monat ab der Beendigung des Dienstes besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz (je nach Dauer des Dienstes kann der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz auch kürzer andauern).

### **I.9. Bereits jetzt zeigen sich erste Folgen der Ausbreitung des Corona-Virus auf die Wirtschaft. Welche Maßnahmen kommen in Betracht, um mit rückläufiger Auftragslage umzugehen?**

- Urlaub und Zeitausgleich

Der Konsum von Urlaub und Zeitausgleich muss mit den Arbeitnehmern vereinbart werden. Auch in Krisenzeiten gibt es keine Möglichkeit, einseitig den Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben anzuordnen, generell ist jedoch in Anbetracht der aktuellen Situation mit höherer Kooperationsbereitschaft zu rechnen, insbesondere wenn damit Arbeitsplätze gesichert werden können.

Dabei wäre es uE auch zulässig, in einer Mischform Dienstfreistellungen mit dem Verbrauch von Urlaub- und Zeitausgleich zu kombinieren und betriebspartnerschaftlich die Krise gemeinsam zu bewältigen.

- Neu geschaffenes Kurzarbeits – Modell

- Kurzarbeit ist eine Maßnahme, mit der in Krisenzeiten Arbeitsplätze gesichert werden sollen. Im Wesentlichen geht es darum, dass die Arbeitszeit der Arbeitnehmer verringert wird, die für den Verdienstaufschlag eine finanzielle Unterstützungsleistung des Arbeitgebers erhalten. Der Arbeitgeber erhält vom Arbeitsmarktservice (AMS) auf Basis von Pauschalsätzen eine Förderung (Kurzarbeitsbeihilfe).
- Rückwirkend ab 1.3.2020 tritt auf Basis des neu geschaffenen § 37 Abs 7 Arbeitsmarktservicegesetz ein **neues Kurzarbeitsmodell** in Kraft, das Ermächtigungen zur Änderung der Kurzarbeitsrichtlinie des AMS vorsieht.
- Die neue Kurzarbeitsrichtlinie des AMS ist derzeit noch nicht verfügbar. Dem Vernehmen nach sollen deutliche Verbesserungen im Vergleich zum bisherigen Kurzarbeitsmodell vorgesehen werden. Auf Basis der Äußerungen der Sozialpartner gelten folgende Eckpunkte:

- Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben müssen vor der Kurzarbeit verbraucht werden. Bei einer Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere drei Urlaubswochen konsumieren. Überstunden sollen aber weiterhin zulässig sein.
- Nettoentgeltgarantie: Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen über 2.685 Euro erhalten ein Entgelt von 80% des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen zwischen 1.700 und 2.685 Euro erhalten 85%, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen unter 1.700 Euro erhalten 90%. Die Mehrkosten trägt das AMS, nicht das Unternehmen. Zu beachten ist jedoch, dass die Beihilfe mit der Höchstbemessungsgrundlage gedeckelt ist.

Bis ein Monat nach Ende der Kurzarbeit dürfen Arbeitnehmer nicht gekündigt werden (Behaltepflcht). Bei besonderen Verhältnissen soll auch die Behaltepflcht entfallen können.

- Bei Urlaub und Krankenständen während Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer wie bisher das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit.
- Die Normalarbeitszeit muss im gesamten Kurzarbeitszeitraum mindestens 10% betragen, sie kann jedoch zeitweise auch auf Null herabgesetzt werden. Das bedeutet die Normalarbeitszeit kann in den einzelnen Wochen auch schwanken, wenn sie im Schnitt nicht unter 10% fällt (Durchrechnung).
  - Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten. Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten ab dem 4. Kurzarbeitsmonat.
  - Das neue Modell kann für maximal 3 Monate abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate nach Sozialpartnergesprächen möglich.
  - Die Sozialpartner werden Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Arbeitnehmern binnen 48 Stunden bewilligen.
- Wie bisher gelten folgende Voraussetzungen für die Gewährung einer Kurarbeitsbeihilfe:
  - Der Betrieb muss von vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten betroffen sein, die nicht saisonbedingt sind. Vom Corona-Virus verursachte wirtschaftliche Schwierigkeiten fallen darunter.
  - Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber eine Kurzarbeitsunterstützung
  - eine Sozialpartnervereinbarung
  - Arbeitsrechtliche Grundlagenvereinbarung: Betriebsvereinbarung; in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarungen;
  - die Zustimmung des Arbeitsmarktservice.

**Über alle neuen Entwicklungen und Klarstellungen zum Modell Kurzarbeit werden wir in einem gesonderten TPN berichten.**

- Beendigung von Dienstverhältnissen durch den Arbeitgeber

Trotz der Erleichterung des Kurzarbeitsmodells wird es auch zur Beendigung von Dienstverhältnissen kommen. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass trotz der Krise zwingend die Kündigungsbestimmungen einzuhalten sind. Dies bedeutet Kündigungsfristen und -termine müssen beachtet werden und der Betriebsrat muss zumindest eine Woche vor Beendigung verständigt werden. Zusätzlich gelten uneingeschränkt die Bestimmungen des Frühwarnsystems bei Massenkündigungen weiter. Gerade in der Corona-Krise könnte aber ein Antrag auf Verkürzung der Sperrfrist (siehe unten) erfolgversprechend sein.

Schwellenwerte, ab denen die Anzeigepflicht ausgelöst wird, wenn innerhalb eines 30-Tages Zeitraum eine gewisse Anzahl an Dienstverhältnissen beendet werden soll.

Betriebsgröße	Anzahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen aufgelöst werden soll
21 bis 99 Beschäftigte	mindestens 5 Arbeitnehmer
100 bis 600 Beschäftigte	mindestens 5 % der Arbeitnehmer
mehr als 600 Beschäftigte	mindestens 30 Arbeitnehmer
unabhängig von der Betriebsgröße	mindestens 5 Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben

Anzeigepflichtig sind Arbeitgeberkündigungen sowie vom Arbeitgeber initiierte einvernehmliche Auflösungen von Arbeitsverhältnissen. Nicht erfasst sind: Arbeitnehmerkündigungen, einvernehmliche Auflösungen, die vom Arbeitnehmer ausgehen, Entlassungen, Beendigung von befristeten Arbeitsverhältnissen durch Fristablauf sowie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses während des Probemonats.

Die Anzeige der beabsichtigten Auflösung ist min. 30 Tage vor der ersten Erklärung der Auflösung zu erstatten. Kollektivverträge können längere Fristen vorsehen. Diese Frist ist die sogenannte Sperrfrist, weil in diesem Zeitraum keine Kündigungen erfolgen dürfen. Bei der für den Antrag zuständigen Landesgeschäftsstelle kann eine Verkürzung dieser Frist beantragt werden. Von Seiten des AMS-Chefs Kopf wurde in den Medien angedeutet, dass die Erteilung der entsprechenden Genehmigung leichter erlangt werden könnte.

- Einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Wiedereinstellungszusage

Mit dem Arbeitnehmer kann vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird unter gleichzeitiger Zusage, den Arbeitnehmer nach einer gewissen Zeit wieder aufzunehmen.

- Vereinbarte Teilzeit

Die Arbeitszeit kann einvernehmlich unbefristet aber auch befristet unter aliquoter Entgeltreduktion reduziert werden. Dabei wäre es auch zulässig, mit einem zusätzlichen Entgeltbestandteil oder beispielsweise einer Prämie die Kooperation des Arbeitnehmers anzuerkennen. Arbeitsrechtlich kann sich dadurch Anpassungsbedarf ergeben, zB in Bezug auf Gleitzeitregelungen oder die Anpassung des Urlaubsanspruches auf das neue Normalarbeitszeitausmaß.

Für gewisse Teilzeitformen gibt es auch staatliche Förderungen, wobei in erster Linie die Bildungsteilzeit in Frage kommen könnte – allerdings vor allem dann, wenn die Krise tatsächlich von längerer Dauer wäre, da diese Maßnahme eine gewisse Vorlaufzeit benötigt.

## II. Sozialversicherungsrecht

Laut Verlautbarung auf ihrer Website wurde von der **Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK)** ein Maßnahmenpaket geschnürt um bei kurzfristigen Liquiditätsengpässen der Dienstgeber wirksame Unterstützung zu leisten.

Konkret werden folgende Hilfsmaßnahmen angekündigt:



- **Stundung der Beiträge**  
Bei Liquiditätsengpässen, die auf die aktuelle Situation zurückzuführen sind, wird die maximale Stundungsdauer von ein auf drei Monate verlängert!
- **Ratenzahlung der Beiträge**  
Die Ratendauer kann auf bis zu 18 Monate verlängert werden.
- **Nachsicht bei Säumniszuschlägen (§ 114 ASVG)**  
Coronabedingte Meldeverspätungen können auf Antrag der Unternehmen nachgesehen werden.
- **Aussetzen von Exekutionsanträgen und Insolvenzanträgen**  
Im Einzelfall können bei coronabedingten Liquiditätsengpässen Exekutionsanträge und Insolvenzanträge aufgeschoben werden. Besondere Sicherstellungen sind dazu nicht erforderlich.

Auch die **Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS)** hat auf Ihrer Website bereits angekündigt, ihren Versicherten (Gewerbetreibende, Neue Selbständige, Bauern) folgende Hilfsmaßnahmen im Zusammenhang mit der aktuellen Situation auf Grund des Coronavirus zu gewähren:

- Stundung der Beiträge (§ 35 Abs 3 GSVG)
- Ratenzahlung der Beiträge (§ 35 Abs 3 GSVG)
- Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage (§ 25 a GSVG)
- Gänzliche bzw. teilweise Nachsicht der Verzugszinsen (§ 35 Abs 5 GSVG)

Die Anträge zur Stundung und Ratenzahlung der Beiträge sowie zur Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage können formlos mittels Online-Formular erfolgen, [hier](#) abrufbar.

### III. Steuerrecht

Auch die Finanzverwaltung hat bereits Informationen betreffend Zahlungserleichterungen angekündigt.

Im Zusammenhang mit den Lohnabgaben (LSt, DB, DZ, KommSt) relevant sind folgende Maßnahmen:

- **Stundung und Entrichtung von Abgaben in Raten (§ 212 BAO)**

Der Steuerpflichtige (Dienstgeber) kann beantragen, das Datum der Entrichtung einer Abgabe hinauszuschieben (Stundung) oder deren Entrichtung in Raten zu gewähren. Im Antrag ist die konkrete Betroffenheit des Steuerpflichtigen glaubhaft zu machen. Das Finanzamt hat bei der Erledigung des Antrags im Rahmen der Ermessensübung auf die besondere Situation, die im Einzelfall durch das Auftreten des SARS-CoV-Virus entstanden ist, entsprechend Bedacht zu nehmen. Der Antrag ist sofort zu bearbeiten.

- **Anregung, von der Festsetzung von Stundungszinsen abzusehen (§ 206 Abs 1 lit a BAO)**

Die konkrete Betroffenheit des Steuerpflichtigen (Dienstgebers) ist im Stundungsantrag glaubhaft zu machen. Liegt diese vor, hat das Finanzamt der Anregung zu entsprechen, die Stundungszinsen auf einen Betrag bis zu Null Euro herabzusetzen. Die Anregung ist gleichzeitig mit der Erledigung des Antrags auf Stundung oder Ratenzahlung zu bearbeiten.

- **Beantragung der Nichtfestsetzung oder Herabsetzung von Säumniszuschlägen (§ 217 Abs 7 BAO)**

Im Antrag ist die konkrete Betroffenheit des Steuerpflichtigen (Dienstgebers) glaubhaft zu machen. Das Finanzamt hat bei der Erledigung des Antrags des Steuerpflichtigen auf Herabsetzung bzw. Nichtfestsetzung eines Säumniszuschlages davon auszugehen, dass kein grobes Verschulden an der Säumnis vorliegt, wenn die konkrete Betroffenheit vom Steuerpflichtigen glaubhaft gemacht wurde.

Für **nicht lohnsteuerpflichtige Personen** (selbständig oder gewerblich tätige Personen) bestehen vergleichbare Erleichterungen auch im Zusammenhang mit der Herabsetzung (§ 45 Abs 4 und Abs 5 EStG) oder Nichtfestsetzung von Einkommensteuervorauszahlungen (§ 45 Abs 4 iVm § 206 Abs 1 lit a BAO) bzw. der Abstandnahme von der Festsetzung von Nachforderungszinsen im Falle von Einkommensteuernachzahlungen im Rahmen der Veranlagung (§ 205 iVm § 206 Abs 1 lit a BAO), wenn eine konkrete Betroffenheit durch das SARS-CoV-Virus glaubhaft gemacht werden kann.

**Autoren:**

*Karin Bruchbacher, KPMG Law*

*Katharina Daxkobler, KPMG*

*Valerie Kalnein, KPMG Law*

*Carl-Georg Vogt, KPMG*

*Elisabeth Wasinger, KPMG Law*