

# CORONA-VIRUS

## Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes (COVID-19-Kurzarbeit) – Besonderer Schutz von Risikogruppen

Stand 30.04.2020



BINDER · GROSSEK · PARTNER  
STRATEGISCH ERFOLGREICH BERATEN

Steuerberatung u. Wirtschaftsprüfung GmbH  
Neufeldweg 93, 8010 Graz  
+43 316/ 427428, [www.bgundp.com](http://www.bgundp.com)

### 1. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes (COVID-19-Kurzarbeit)

Arbeitsmarktpolitisches Ziel der Kurzarbeit ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit infolge vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Der Arbeitgeber ist nach § 37b AMMSG sowie der darauf beruhenden Muster-Sozialpartnervereinbarung (Pkt. IV./2.) und der AMS-Bundesrichtlinie (<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit#steiermark>, Pkt. 6.) verpflichtet, während der Kurzarbeit den Beschäftigtenstand (ohne geringfügig Beschäftigte) des Betriebes oder gegebenenfalls des kollektivvertraglich oder standortmäßig abgegrenzten Betriebsteiles (wenn dafür ein eigener Antrag vorliegt) aufrechtzuerhalten.

Während der anschließenden einmonatigen Behaltefrist reduziert sich diese Verpflichtung auf die Beschäftigten, die von der Kurzarbeit betroffen waren. Wird die Kurzarbeit vorzeitig beendet, beginnt die Behaltefrist ab diesem Zeitpunkt zu laufen.

#### **Keine „Auffüllpflicht“ gegeben, sprich keine Neueinstellungen notwendig bei:**

- Arbeitgeberkündigung, die vor der Kurzarbeit ausgesprochen wurde und die Kündigungsfrist in den Kurzarbeitszeitraum hineinreicht,
- Befristung, die vor der Kurzarbeit begonnen hat und während des Kurzarbeitszeitraumes abläuft,
- Einvernehmliche Auflösung mit dokumentiertem Beratungsgespräch zwischen Arbeitnehmer und Gewerkschaft, Arbeiterkammer oder Betriebsrat,
- Arbeitnehmerkündigung,
- unberechtigter vorzeitiger Austritt und
- berechnete Entlassung.

#### **„Auffüllpflicht“ gegeben, sprich Neueinstellungen notwendig bei:**

- Arbeitgeberkündigung (während der Kurzarbeit und der Behaltefrist nur bei personenbezogenen Gründen zulässig),
- einvernehmlicher Auflösung ohne dokumentiertes Beratungsgespräch zwischen Arbeitnehmer und Gewerkschaft, Arbeiterkammer oder Betriebsrat,
- berechtigtem vorzeitigem Austritt und
- unberechtigter Entlassung.

Die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes ist in den von den Arbeitgebern vorzulegenden Durchführungsberichten anzugeben. Verstöße gegen die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Behaltefrist können je nach Schwere der Abweichung zu einer teilweisen oder gänzlichen Rückzahlungsverpflichtung der Kurzarbeits-Beihilfe führen (Pkt. 6.10. AMS-Bundesrichtlinie). Eine Ausnahme von der Auffüllpflicht ist mit Ausnahmegewilligung der regionalen AMS-Geschäftsstelle möglich, wenn die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes den Fortbestand des Unternehmens in hohem Maß gefährdet (siehe angefügte Vorlage: „Antrag auf Ausnahmegewilligung von der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes COVID-19-Kurzarbeit“).

## **2. Besonderer Schutz von Risikogruppen**

Zum Schutz von unselbständig Erwerbstätigen, die ein sehr hohes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf im Falle einer Infektion haben, wurden Schutzmaßnahmen geschaffen. Die Regelungen gelten vorerst bis Ende Mai (vorausgesetzt, das am 28.04.2020 beschlossene 9. COVID-19-Gesetz tritt in der im Nationalrat beschlossenen Form in Kraft).

### **Welche Personen zählen zu dieser Risikogruppe?**

Das erhöhte Risiko trifft glücklicherweise nur einen kleinen Anteil von Personen zu. Eine chronische Erkrankung erhöht das Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf noch nicht. Bei der Risikogruppe handelt es sich um Personen mit einer schweren Grunderkrankung, z.B. schweren chronischen Lungenerkrankungen, fortgeschrittene chronische Nierenerkrankungen, fortgeschrittene Herzinsuffizienz sowie Personen, die aktuell eine Krebstherapie erhalten oder diese erst innerhalb der letzten 6 Monate abgeschlossen haben. Angehörige sind mit der Regelung nicht abgedeckt.

Die Definition wird noch durch eine Verordnung voraussichtlich Anfang Mai erfolgen, die Checkliste für die Beurteilung des individuellen Risikos wurde bereits veröffentlicht und ist unter nachfolgendem link zu finden:

[https://www.aekwien.at/documents/263869/411179/200416\\_BMSGPK\\_Empfehlung\\_Erstellung\\_COVID-19+Risikoanalyse.pdf/ab1dffb8-acfb-e9f4-4090-626247aef58e](https://www.aekwien.at/documents/263869/411179/200416_BMSGPK_Empfehlung_Erstellung_COVID-19+Risikoanalyse.pdf/ab1dffb8-acfb-e9f4-4090-626247aef58e)

### **Wie funktioniert die Risikobeurteilung?**

Es ist vorgesehen, dass der Dachverband der Sozialversicherungsträger betroffene Personen, die anhand der verordneten Medikamente identifiziert werden, über die Zuordnung zur COVID-19-Risikogruppe informiert. Dieses Schreiben ist nur als Empfehlung zu sehen, die individuelle Risikoabschätzung ist durch den behandelnden Arzt (auch unabhängig vom Vorliegen der Information des Dachverbands) vorzunehmen, der bei Zutreffen der schweren Grunderkrankung ein COVID-19-Risikoattest ausstellt. Nur ein solches COVID-19-Attest ist für den Dienstgeber bindend!

## **Wie wird der Dienstnehmer geschützt?**

ArbeitgeberInnen und Betroffene haben abzuwägen, ob besondere Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz möglich sind, um das Ansteckungsrisiko mit größtmöglicher Sicherheit auszuschließen. Ist das nicht möglich, kann Homeoffice in Anspruch genommen werden. Ist auch das nicht möglich, besteht ein Anspruch auf Freistellung und Fortzahlung des Entgelts. Weiters besteht ein Kündigungsschutz für den Zeitraum der Geltung der gesetzlichen Regelung.

## **Hat der Dienstgeber einen Erstattungsanspruch?**

Im Fall einer Dienstfreistellung hat der Dienstgeber Anspruch auf Erstattung des Entgelts zuzüglich sämtlicher Lohnnebenkosten. Der Antrag auf Erstattung ist spätestens sechs Wochen nach Ende der Freistellung unter Vorlage des COVID-19-Attests bei der Österreichischen Gesundheitskasse einzubringen.

**Unser Tipp:** Beachten Sie, dass eine Freistellung nur bei Vorliegen eines COVID-19-Attests zu einem Erstattungsanspruch führt. Dokumentieren Sie im Fall einer Freistellung, warum weder das Homeoffice noch Maßnahmen am Arbeitsplatz möglich waren.