

Corona Kurzarbeit Phase 3

Ab 1. Oktober 2020 startet die Phase 3 der Corona-Kurzarbeit, welche bis 31. März 2021 möglich sein wird. Wir möchten Ihnen hier einen Überblick dazu geben:

- In manchen Unternehmen endet die aktuelle Kurzarbeit vor dem 30. September 2020 (zB am 31. August 2020 – dies dann wenn zB Kurzarbeit rückwirkend mit 1. März 2020 für 6 Monate in Anspruch genommen wurde). Die bestehende Kurzarbeit (Phase II) wird jetzt bis 30. September 2020 ausgedehnt. Ein Änderungsantrag kann bis spätestens 30. September 2020 eingebracht werden. Die dafür erforderlichen Formulare befinden sich gerade in Arbeit und sollten zeitgerecht zur Verfügung gestellt werden.
- Die Phase III ist unabhängig von den vorherigen Phasen möglich. Sie können die Kurzarbeit somit auch erstmals im Oktober nutzen, oder auch zu einem späteren Zeitpunkt starten. Ein unmittelbarer Anschluss an Phase II ist nicht notwendig.
- Eine Beantragung sollte wenn möglich im Vorhinein geschehen. Derzeit ist ein Antrag aufgrund der fehlenden Richtlinien noch nicht möglich. Für die ersten Oktober-Wochen ist somit davon auszugehen, dass eine Beantragung auch rückwirkend erfolgen wird können.
- Die maximale Laufzeit für die Phase III beträgt 6 Monate (bis 31. März 2021).
- Wie in den ersten Phasen, muss für die Phase III eine eigene Sozialpartnervereinbarung abgeschlossen werden – hier finden Sie den Link zur Formularversion 8.0: https://www.wko.at/branchen/sbg/industrie/SPV---ohne-BR---V8.0-Stand-2020-09-17-12_50-geschuetzt.docx.
- Lehrlinge dürfen nur noch unter der Voraussetzung aufgenommen werden, wenn die „Ausbildung sichergestellt ist“.
- Die Regelungen zur Behaltspflicht von Mitarbeitern entsprechen den Regelungen der Phase II:
 - Während der Kurzarbeit muss der gesamte Beschäftigungsstand aufrechterhalten bleiben.
 - Für die Dauer von einem Monat nach dem Ende der Kurzarbeit besteht eine Behaltspflicht in Bezug auf alle Mitarbeiter, die von der Kurzarbeit betroffen waren.
 - Hierzu gibt es nur vereinzelte Ausnahmen (bereits vorher gekündigte Arbeitsverhältnisse, Zeitablauf befristeter Arbeitsverhältnisse, Kündigung durch Dienstnehmer, etc.).
- Die Arbeitszeitbandbreite liegt in der Phase III zwischen 30 % und 80 %.
- Während der Phase III kann der Arbeitgeber die Mitarbeiter zu Aus-, Fort- und Weiterbildungen verpflichten, allerdings zählt das arbeitsrechtlich zur normalen Arbeitszeit (beim Dienstnehmer wird keine kommunalsteuerfreie Kurzarbeitsunterstützung abgerechnet). Beihilfenrechtlich gelten die Bildungsstunden als Ausfallstunden, werden allerdings nicht auf die aktive Arbeitszeit (mind. 30%) angerechnet. Eine generelle Pflicht zur Fortbildung besteht nicht.
- Der Unternehmer muss ein eAMS-Konto anlegen, um die entsprechenden Anträge hochladen zu können.
- Die betriebliche Notwendigkeit der Kurzarbeit muss mittels einer Umsatzplanung für den gewünschten Zeitraum der Kurzarbeit dokumentiert werden. Es ist davon auszugehen, dass der Sozialpartnervereinbarung künftig eine Prognoserechnung anzuschließen sein wird.

Bei hohen Auslastungsschwierigkeiten stellt die Kurzarbeit für den Zeitraum ab Oktober 2020 ein wertvolles Instrument für die Reduktion der Personalkosten dar. Bitte beachten Sie aber, dass ein hoher Verwaltungsaufwand damit verbunden ist. Eine Beantragung ist jedenfalls nur bei entsprechenden Ausfallstunden sinnvoll. Weiters empfehlen wir Ihnen auch entsprechend Urlaube in diesem Zeitraum abzubauen.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Corona-Verdacht bzw. Quarantäne

- **Behördlich angeordnete Absonderung / Kontaktpersonen der Kategorie I:**

Mitarbeiter, die unter behördliche Quarantäne gestellt sind, haben für die Zeit der Absonderung Anspruch auf volles Entgelt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Entgelt so lange in vollem Ausmaß weiterzuzahlen, bis die Quarantäne beendet ist und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Dienst wieder antreten kann. Eine behördliche Quarantäne bzw. Absonderung wird per Bescheid durch die Bezirksverwaltungsbehörde (zB. Fachgruppe Gesundheitswesen der Bezirkshauptmannschaft) angeordnet. In diesem Fall kann der Arbeitgeber binnen 3 Monaten nach Ende der Absonderung bei der Bezirksverwaltungsbehörde, die den Bescheid erlassen hat, einen Antrag auf Erstattung des weitergezahlten Entgelts stellen. Diesem Antrag ist der Absonderungsbescheid beizulegen. Absonderungsbescheide gelten üblicherweise auch für Personen, die im gleichen Haushalt von an COVID-19 erkrankten Personen leben.

- **Kontaktpersonen der Kategorie II:**

Bei Kontaktpersonen der Kategorie II wird kein Absonderungsbescheid ausgestellt. Die Behörde informiert die Betroffenen aber offiziell darüber, dass sie Kontaktpersonen der Kategorie II sind und legt ihnen nahe, für die Dauer von 10 Tagen bestimmte Auflagen einzuhalten. Bei diesen einzuhaltenden Auflagen handelt es sich aber lediglich um Empfehlungen. Bei diesen Empfehlungen handelt es sich nicht um eine behördliche Absonderung und damit auch nicht um eine behördlich angeordnete Quarantäne. Folgt die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer der Empfehlung der Gesundheitsbehörde „zu Hause zu bleiben“, dann ist damit grundsätzlich keine Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung verbunden. In diesem Fall sind die Modalitäten des Fernbleibens mit der betroffenen Arbeitnehmerin oder mit dem betroffenen Arbeitnehmer zu klären. In Betracht kommen etwa Vereinbarungen über Zeitausgleich für Überstunden, Urlaubsvereinbarungen, bezahlte oder unbezahlte Dienstfreistellungen oder Homeoffice-Vereinbarungen.