

## **Wichtige Information für unsere CONVISIO - Klienten!**

### **CORONA – KRISE**

#### **Wichtige Kurzinformationen**

Mittlerweile wurden einige Unklarheiten hinsichtlich des Umgangs mit den Dienstnehmern bzw. möglicher Maßnahmen im Zusammenhang mit der Coronakrise geklärt – wir aktualisieren daher unsere Informationen für unsere Mandanten:

#### **1. Einvernehmliche Auflösungen des Dienstverhältnisses:**

Wir empfehlen grundsätzlich, mit den Mitarbeitern das Gespräch zu suchen und eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses inkl. Wiedereinstellungszusage zu vereinbaren. In diesem Fall können Dienstverhältnisse ohne Fristen beendet werden, bestehende Urlaubsansprüche und Zeitguthaben können „eingefroren“ werden und dem Dienstnehmer kann die Sicherheit vermittelt werden, nach der Risiko wieder eine Anstellung zu haben.

Für die Liquidität ist diese Art der Auflösung der Dienstverhältnisse die schonendste und daher jedenfalls zu empfehlen.

**ACHTUNG:** einvernehmliche Auflösung auf Betreiben des Dienstgebers fallen unter die Fristen des Frühwarnsystems, sofern für Sie relevant – siehe unten

#### **2. Kurzarbeit:**

Das Instrument der Kurzarbeit sollte in vielen Fällen ein adäquates Mittel zur wirtschaftlichen Abfederung der Auswirkungen der Coronavirus-Krise sein.

Vor kurzem wurde die vereinfachte „Corona-Kurzarbeit“ vorgestellt: auch in Fällen einer gänzlichen Betriebsschließung kann die Vereinbarung von Kurzarbeit sinnvoll sein, da abweichend von der

bisherigen Regelung nun auch eine Reduktion der Arbeitsleistung um bis zu 100% möglich ist, allerdings muss im gesamten Durchrechnungszeitraum von 3 Monaten (verlängerbar um weitere 3 Monate) ein Mindestarbeitsleistung von 10% erbracht werden – eine gänzliche Entlastung im Bereich der Personalkosten erfolgt daher nicht!

Dienstnehmer erhalten vom Dienstgeber zwischen 80% und 90% ihres letzten Nettoentgelts ersetzt, die Dienstgeber erhalten diesen Ersatz als Beihilfe direkt vom zuständigen AMS. In den Pauschalsätzen des AMS sind die anteiligen Sonderzahlungen enthalten.

Entgegen der bisherigen Regelung werden die Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers ab dem 1. Tag der Kurzarbeit ersetzt! Andere Lohnnebenkosten sollten nur nach dem tatsächlichen Entgelt für die geleistete Arbeitszeit anfallen (noch unklar).

#### Wichtig:

- Alturlaube und Überstunden sind vor der Kurzarbeit zu konsumieren, das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem Entgelt vor Kurzarbeit und ist vom Arbeitgeber zu tragen
- Bei einer Verlängerung der Kurzarbeit über drei Monate hinaus sind weitere drei Wochen Urlaubsanspruch zu konsumieren
- Die Sozialversicherungsbeiträge des Dienstgebers bemessen sich am Entgelt vor Kurzarbeit. Im neuen Kurzarbeitsmodell werden auch diese erhöhten Beiträge ab dem ersten Monat vom AMS übernommen.
- Die Sozialpartnervereinbarung soll binnen 48 Stunden möglich sein
- Der Arbeitgeber ist laut Sozialpartnereinigung verpflichtet, während Kurzarbeit und bis zu einem Monat nach Ende der Kurzarbeit den Beschäftigtenstand 5 aufrechtzuerhalten. Bei besonderen Verhältnissen ist über den Entfall der Behaltefrist zu verhandeln.
- Kündigungen, die vor der Kurzarbeit ausgesprochen wurden, deren Kündigungsfrist jedoch in den Zeitraum der Kurzarbeit fallen, sind zulässig – *bei kombinierten Modellen ist unbedingt Klarheit zu schaffen, da bei der Anwendung des Frühwarnsystems Kündigungen erst nach 30 Tagen ausgesprochen werden und es damit zu Überschneidungen kommen kann!*
- Schritte:
  - umgehende Verständigung des AMS über bestehende Beschäftigungsschwierigkeiten
  - Gespräche mit dem Betriebsrat (sofern vorhanden)
  - Abschluss der Einzelvereinbarungen mit jedem Dienstnehmer (oder falls Betriebsrat vorhanden: Betriebsvereinbarung)
  - Antragstellung beim AMS

Das AMS benötigt den genauen Beschäftigtenstand, die geplante Dauer der Kurzarbeit, die Anzahl der von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter, das durchschnittliche Einkommen in den jeweiligen Einkommensgruppen und die geplante maximale Arbeitszeitreduktion

- Abrechnung: monatlich bis 28. des Folgemonats, Auszahlung nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung
- Krankenstände während der Kurzarbeit gehen zu Lasten des Arbeitgebers, das Krankentgelt ist vom Arbeitgeber zu leisten

### 3. Frühwarnsystem:

**Das Frühwarnsystem gemäß § 45a (AMFG) ist unseres Wissenstandes nach wie vor in Kraft!**

**Anzeigepflicht (§ 45a AMFG)** besteht für Betriebe bei Auflösung von Arbeitsverhältnissen

- von mindestens fünf ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten oder
- von mindestens fünf von Hundert der ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit 100 bis 600 Beschäftigten oder
- von mindestens 30 ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit mehr als 600 Beschäftigten oder
- von mindestens fünf ArbeitnehmerInnen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben. (Ausnahme: nicht bei Saisonbetrieben)

Die Verpflichtung zur Anzeige besteht auch bei Insolvenz. (aus AMS Info)

**Die Anzeige hat grundsätzlich 30 Tage vor Aussprache der Kündigung beim zuständigen AMS zu erfolgen, wir empfehlen das entsprechende Anzeigeformular zu verwenden:**

**Hinweis:** Bei Vorliegen wichtiger wirtschaftlicher Gründe, kann der Betrieb einen schriftlichen Antrag auf Zustimmung zum Ausspruch von Kündigungen vor Ablauf der 30-tägigen Wartefrist bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle einbringen.

Wichtige wirtschaftliche Gründe liegen dann vor, wenn bei der Einhaltung der Wartefrist eine Gefährdung für die verbleibenden Arbeitsplätze vorliegt. Die Entscheidung, ob der Verkürzung der Wartefrist zugestimmt wird, obliegt dem Landesdirektorium. Die Entscheidung seitens der Landesgeschäftsstelle wird mittels schriftlichem oder mündlichem Bescheid dem Betrieb bekanntgegeben.

#### **einvernehmliche Auflösungen:**

Diese fallen dann auch in das Frühwarnsystem (Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer und Frist von 30 Tagen), wenn sie auf Wunsch des Dienstgebers vereinbart werden. Wenn eine einvernehmliche Auflösung jedoch auf Wunsch des Dienstnehmers erfolgt, fallen diese nicht in das Frühwarnsystem. Diesfalls besteht jedoch die Gefahr, dass der Dienstnehmer in die 1-monatige Sperrfrist für den Bezug des Arbeitslosengeldes fällt.

**Laut aktueller Information der Landesstelle des AMS Kärnten fällt die Auflösung von geringfügigen Beschäftigungen nach dem ASVG nicht in das Frühwarnsystem, d.h. geringfügige Dienstverhältnisse können ohne Einhaltung der grundsätzlichen 30-Tagesfrist bei einer einvernehmlichen Auflösung sofort beendet werden!**

#### 4. Antrag nach § 32 iVm § 20 Epidemiegesetz

**Wir haben bereits darauf hingewiesen, dass das Epidemiegesetz in § 32 natürlichen Person und juristischen Personen eine verpflichtende Vergütung für durch die Behinderung ihres Erwerbs entstandene Vermögensschäden einräumt, wenn und insoweit**

**z.B.**

> sie in einem gemäß § 20 im Betrieb beschränkten oder geschlossenen Unternehmen beschäftigt sind oder

> sie ein Unternehmen betreiben, das gemäß § 20 in seinem Betrieb beschränkt oder gesperrt worden ist

Für selbständig erwerbstätige Personen und Unternehmungen ist die Entschädigung nach dem vergleichbaren fortgeschriebenen wirtschaftlichen Einkommen zu bemessen.

Der Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges gemäß § 32 ist ***binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Bezirksverwaltungsbehörde***, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, geltend zu machen, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

Wir empfehlen ein formloses Schreiben an die Behörde, inwieweit in der aktuellen Coronakrise ein Rechtsanspruch besteht ist strittig, wir müssen aber aktuell davon ausgehen, dass der Verdienstentgang im Rahmen der gültigen VO nicht geltend gemacht werden kann, sondern nur bei „Einzelverfahren, – schließungen und -beschränkungen“.

#### 5. Mietzahlungen:

Inwieweit § 1104 ABGB anwendbar ist, d.h. jene Bestimmung die vorsieht, dass keine Miet- oder Pachtzahlungen zu leisten sind, wenn der Bestandgegenstand wegen „außerordentlicher Zufälle“ wie beispielsweise auch einer Seuche, gar nicht gebraucht oder benutzt werden kann, ist aktuell unseres Erachtens nicht geklärt, eine Empfehlung die Mietzahlungen nicht zu leisten, kann unsererseits nicht ohne Vorbehalt ausgesprochen werden.

## 6. Sonstige Maßnahmen:

- Wir verweisen nochmals auf die Möglichkeiten einer Stundung der Abgaben und Beiträge bei der Krankenkasse, beim Finanzamt und der SVS. Die Abgabe der laufenden Erklärungen und Voranmeldungen hat jedoch unverändert fristgerecht zu erfolgen:
  - Österreichische Krankenkasse: die ÖGK hilft Unternehmen in der schwierigen Situation, seit 16.3.2020 sind folgende Maßnahmen in Kraft:
    - 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.
  - Finanzamt: beim Finanzamt ist ein **Kombinierter Antrag zu Sonderregelungen betreffend Coronavirus möglich – wir helfen gerne dabei!**
  
- Anträge bei der ÖHT (Tourismuswirtschaft) und bei der AWS zu Überbrückungsbeihilfen sind bereits online möglich
- Wir empfehlen auch, sich mit der ihren Banken und Leasinggebern in Verbindung zu setzen und mögliche Ratenstundungen, -aussetzungen o.ä. zu besprechen

**Wir werden hilfreiche Formulare, links und Musterschreiben ab sofort auf unserer homepage zur Verfügung stellen ([www.convisio.net](http://www.convisio.net))**

**Wir empfehlen unseren Klienten daher, sich bei Bedarf an den zuständigen Ansprechpartner in der CONVISIO zu richten. Diese(r) wird Sie möglichst umfangreich und vollständig informieren und Sie gerne bei Fragen und Antragstellungen unterstützen.**

**Ihr CONVISIO – (Steuer)beraterteam**

**Mag. Franz Slamanig – Mag. Georg Krall – Mag. Sandra Blaschitz – Mag. Michael Puri – Dr. Annarita Salvatorelli – Mag. Natascha Blazej – Mag. Jochen Neubert**