

Mitgliederinformation

Coronavirus

Arbeitsrechtliche Informationen für Unternehmen

Stand 24.03.2020, 18 Uhr.

Geschäftsführung

1013 Wien, Schottenring 12/Top 5 • Tel. +43 1 533 79 79-411 • E-Mail office@voez.at • ZVR-ZI 872763352
PRIVAT BANK der Raiffeisenlandesbank OÖ • IBAN AT50 3400 0000 0721 9660 • BIC RZ00AT2L • UID-Nr. ATU38643802

COVID-19: ARBEITSRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN AUF MEDIENUNTERNEHMEN – DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Sehr geehrte Damen und Herren!

Hiermit übermitteln wir Ihnen eine aktualisierte Fassung der Information zu COVID-19 und Arbeitsrecht. Die Rahmenbedingungen haben sich in den vergangenen Tagen teilweise stündlich verändert. Hinzugekommen sind etwa folgende arbeitsrechtlichen Maßnahmen:

- Der Gesetzgeber hat für Betriebe, welche durch Maßnahmen nach COVID-19-Maßnahmegesetz eingeschränkt sind, vorübergehend Befugnisse zur Anordnung von Urlaubsverbrauch und Zeitausgleich geschaffen – neben Alturlaub auch zwei Urlaubswochen des aktuellen Urlaubsjahres und insgesamt bis zu acht Wochen – grundsätzlich unabhängig von Kurzarbeit.
- Unterbrechungen des Dienstverhältnisses von Dienstnehmern mit Altersteilzeit wegen COVID bleiben ohne Auswirkung auf die Teilpension, wenn das Dienstverhältnis danach entsprechend der wiederauflebenden Altersteilzeitvereinbarung fortgesetzt wird. Das Höchstausmaß der Altersteilzeit erhöht sich dadurch nicht.
- Verfalls- und Verjährungsfristen sind zumindest bis 30. April gehemmt, dies gilt auch für Anfechtungen nach Gleichbehandlungsgesetz.

Am wichtigsten ist jedoch: Kurzarbeit wurde nochmals erleichtert und zahlreiche Zweifelsfragen konnten mittlerweile geklärt werden – zum Beispiel:

- Die DG-Beiträge zur Sozialversicherung werden von Anfang an ersetzt und die Kurzarbeitsbeihilfe wird auch im Falle eines Krankenstandes nicht gekürzt,
- Krankenstände bleiben ohne Auswirkungen auf die Leistungen des AMS und die Entgeltansprüche der Dienstnehmer.

Wir haben die Informationen zur Kurzarbeit grundlegend überarbeitet und eigene FAQs erstellt, welche vor allem jene an VÖZ und ÖZV herangetragenen Praxisfragen beantworten, die in den bisher verfügbaren Quellen nicht, nicht vollständig oder nicht hinreichend klar beantwortet waren.

Bleiben Sie gesund und kommen Sie gut durch die Corona-Krise, wir werden Sie laufend mit Branchen- und Rechtsinformationen zur Krise informieren.

Herzlichst, Ihr

Mag. Gerald Grünberger

(Verbandsgeschäftsführer)



Geschäftsführung

1013 Wien, Schottenring 12/Top 5 • Tel. +43 1 533 79 79-411 • E-Mail office@voez.at • ZVR-ZI 872763352
PRIVAT BANK der Raiffeisenlandesbank OÖ • IBAN AT50 3400 0000 0721 9660 • BIC RZ00AT2L • UID-Nr. ATU38643802

Übersicht

A.	Arbeitsverhältnisse: Rechte und Pflichten	5
1.	NEU: Corona-Verjährungs- und Verfallshemmung im Arbeitsrecht	5
2.	Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz.....	5
3.	Vereinbarung von Homeoffice / Telearbeit	6
4.	Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen	7
5.	Verdachtsfall im Unternehmen	9
B.	Maßnahmen zur Reduktion der Personalkosten in der Corona-Krise	10
1.	Urlaubsverbrauch.....	10
2.	Abbau von Über- und Mehrarbeitsstunden sowie Zeitguthaben bei Arbeitszeitdurchrechnung.....	10
3.	Ausübung von Unverbindlichkeits- und Widerrufsvorbehalten.....	11
2.	Verschlechterungsvereinbarung	11
3.	Änderungskündigung	13
4.	Arbeitszeitreduktion	13
5.	Fragen und Antworten zur Corona-Kurzarbeit	14
6.	Bildungskarenz	18
7.	Bildungsteilzeit.....	18
8.	Einvernehmliche Auflösung mit Wiedereinstellungszusage.....	19
	MUSTER: Vereinbarung über die Unterbrechung des Dienstverhältnisses .	20

A. Arbeitsverhältnisse: Rechte und Pflichten

1. **NEU: Corona-Verjährungs- und Verfallshemmung im Arbeitsrecht**

Der Fortlauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die am 16. März 2020 läuft oder nach diesem Tag zu laufen beginnt, wird bis 30. April 2020 gehemmt. Dauert die COVID-19 Krisensituation über den 30. April 2020 hinaus an, so hat die Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend durch Verordnung diese Fristenhemmung zu verlängern, nicht jedoch über den 31. Dezember 2020 hinaus.

Dieselbe Hemmung gilt für Kündigungs- und Entlassungsanfechtungen nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

2. **Anwesenheitspflicht am Arbeitsplatz**

SEIT 16.03.2020 UND NUNMEHR VERLÄNGERT BIS VORERST 13.04.2020 gilt:

Das Betreten **des Kundenbereichs** von Betriebsstätten des Handels und von Dienstleistungsunternehmen sowie von Freizeit- und Sportbetrieben zum Zweck des Erwerbs von Waren oder der Inanspruchnahme von Dienstleistungen oder der Benützung von Freizeit- und Sportbetrieben ist untersagt. **NEU seit 23.03.2020:** Bestehende Ausnahmen (zB Lebensmittel) sind zeitlich auf den Zeitraum 7.40 bis 19.00 Uhr beschränkt.

Das Betreten **öffentlicher Orte** ist verboten. Ausgenommen vom Verbot sind ua. Betretungen, die für berufliche Zwecke erforderlich sind und sichergestellt ist, dass am Ort der beruflichen Tätigkeit zwischen den Personen ein Abstand von mindestens einem Meter eingehalten werden kann. Nach unserem Verständnis sind nicht für Betriebsfremde zugängliche Räumlichkeiten **kein öffentlicher Ort**. Die Anwesenheit am Arbeitsplatz könnte also demnach grundsätzlich verlangt werden. Im Hinblick auf die nachdrücklichen Empfehlungen der Bundesregierung und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, welche auch die bestmögliche Prävention gegen Ansteckung mit dem COVID19-Virus umfasst, sollte dennoch wo immer möglich Homeoffice gewährt werden, wo dies nicht möglich ist, sollten die für öffentliche Orte verordneten Mindestabstände gewährleistet werden.

Die Betretungsverbote-Verordnung und die Betriebsstätten-Maßnahmen-Verordnung sind nunmehr jeweils bis 13.04.2020 befristet, eine Verlängerung ist jedoch zu erwarten.

GRUNDSÄTZLICH, also nach Aufhebung/Ablauf der Verordnung, gilt:

Solange das Fernbleiben nicht durch Anordnungen nach dem Epidemiegesetz oder nach dem COVID-19 Gesetz erforderlich wird, besteht ohne konkrete Ansteckungsgefahr im Arbeitsumfeld kein Recht des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz fernzubleiben. Es besteht insbesondere auch kein einseitiger Arbeitnehmerrechtsanspruch auf Homeoffice oder Telearbeit.

3. Vereinbarung von Homeoffice / Telearbeit

SEIT 16.03.2020 UND BIS VORERST 13.04.2020 gilt:

Der Arbeitgeber kann Homeoffice / Telearbeit einseitig anordnen, wenn und soweit dies dem Schutz der Arbeitnehmer dient.

GRUNDSÄTZLICH, also nach Aufhebung/Ablauf der Verordnung, gilt:

Grundsätzlich muss Homeoffice zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden. Wenn im Arbeitsvertrag eine **Versetzungsklausel** enthalten ist, wonach der Dienstnehmer einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Arbeitsort versetzt werden kann, kann der Arbeitgeber Homeoffice anordnen. Bei Anordnung gestützt auf eine Versetzungsklausel hat der Arbeitgeber anfallende Kosten (zB Internet, Handy) zu übernehmen; bei anlassbezogener Vereinbarung kann vertraglich geregelt werden, dass „Sowieso-Kosten“, die sich durch die Telearbeit nicht erhöhen (zB bestehende Internet-Flatrate) nicht vom Arbeitgeber ersetzt werden – soweit dem nicht kollektivvertragliche Regelungen entgegenstehen:

HINWEIS: Kollektivvertragsregelungen. Die Kollektivverträge von VÖZ und ÖZV enthalten keine Regelungen zu Telearbeit / Homeoffice. Hingegen enthalten der KV für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung in Information und Consulting sowie der KV für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistung in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik Regelungen zu Homeoffice, welche zu beachten sind.

HINWEIS: Freiwillige Betriebsvereinbarung. Besteht ein Betriebsrat, ist es möglich, die Rahmenbedingungen der Telearbeit im Wege der Betriebsvereinbarung festzulegen; die Rahmenbedingungen können aber auch einzelvertraglich, ohne Mitwirkung des Betriebsrats festgelegt werden.

4. Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

Anspruch auf Betreuungsfreistellung

Anspruch des/der Arbeitnehmer/s/in auf Betreuungsfreistellung (§ 16 Abs 1 Z 2 UrlG) besteht nur unter folgenden Voraussetzungen für bis zu eine Woche:

- **Eigenes Kind oder Kind im Haushalt:** wegen der notwendigen Betreuung seines/ihres Kindes (Wahl- oder Pflegekinds) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten; **und**
- **Gesetzlich anerkannter Ausfallsgrund:** Betreuungsbedarf resultiert aus dem Ausfall jener Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 5 des Mutterschutzgesetzes – das sind Tod einer Betreuungsperson; Aufenthalt einer Betreuungsperson in einer Heil- oder Pflegeanstalt; Verbüßung einer Freiheitsstrafe bzw auf behördlicher Anordnung beruhende Anhaltung einer Betreuungsperson; schwere Erkrankung (sodass eine Pflege nicht mehr möglich ist, zB schwere Erkältung); Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des anderen Elternteils oder der Betreuung des Kindes

Hinweis: Kein genereller Anspruch auf Betreuungsfreistellung. Die Tatsache, der Schließung von Schulen und Kindergärten sowie dass Großeltern zum Schutz vor Ansteckung keine Betreuung mehr übernehmen, löst keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Betreuungsfreistellung gemäß § 16 Abs. 1 Z 2 Urlaubsgesetz aus. Erst eine schwere, die Betreuung verhindernde Erkrankung eines regelmäßig betreuenden Großelternanteils würde diesen Anspruch auflösen. In allen anderen Fällen kann der Arbeitgeber die Gewährung einer Betreuungsfreistellung verweigern und stattdessen insbesondere auch den Verbrauch bestehender Urlaubsguthaben anbieten.

Geförderter freiwilliger Sonderurlaub

Werden Einrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen und hat ein Arbeitnehmer, der nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig ist, keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung seines Kindes, **kann** der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen, ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehreinrichtungen und Kinderbetreuungseinrichtungen, für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren. Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund. Der Anspruch auf Vergütung ist mit der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt und binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der zuständigen Abgabebehörde gelten zu machen.

NEU: Dasselbe gilt, wenn eine **Betreuungspflicht für Menschen mit Behinderungen** besteht, die in einer Einrichtung der Behindertenhilfe oder einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderungen bzw. einer höher bildenden Schule betreut oder unterrichtet werden, und diese Einrichtung oder Lehranstalt bzw. höher bildende Schule auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen wird.

Hinweis: Kind am Arbeitsplatz. Bei Bürobeschäftigungen ohne Sicherheitsrisiko können nach Auffassung von Univ.-Prof. Dr. Franz Marhold (ZIB Spezial vom 12.03.2020) Arbeitgeber beanspruchen, betreuungspflichtige Kinder bei Alternativlosigkeit mit an den Arbeitsplatz zu bringen.

5. Verdachtsfall im Unternehmen

Seit 26.01.2020 unterliegen Verdachts-, Erkrankungs- und Todesfälle an 2019-nCoV („2019 neuartiges Coronavirus“) der Anzeigepflicht nach dem Epidemiegesetz. Die Anzeigepflicht nach dem Epidemiegesetz gilt ua. für Ärzte und Labors. Arbeitgeber sind nach dem Epidemiegesetz nicht zur Anzeige verpflichtet, im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgeber wird im Verdachtsfall die sofortige Anzeige und die Anordnung der sofortigen Entfernung aus dem Betrieb dringend empfohlen.

Seit 28.02.2020 sind **Betriebsschließungen** möglich, wenn durch den Fortgang des Betriebs eine dringende und schwere Gefährdung der Betriebsangestellten (oder der Öffentlichkeit überhaupt) durch die Weiterverbreitung der Krankheit begründet würde.

ACHTUNG:

Arbeitgeber haben bei gemäß Epidemiegesetz angeordneter Absonderung einzelner Arbeitnehmer und/oder gemäß Epidemiegesetz angeordneter vollständiger Betriebsschließung nach dem Epidemiegesetz **Entgeltfortzahlung** an die betroffenen Arbeitnehmer zu leisten. Dafür haben Arbeitgeber gegenüber dem Bund **Anspruch auf Vergütung**. Der Anspruch auf Vergütung 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. **RISIKO:** Liquiditätsengpässe.

Die bisher verhängten, die gesamte Wirtschaft betreffenden Maßnahmen werden aber nicht nach dem Epidemiegesetz, sondern nach dem mit 16.03.2020 in Kraft getretenen COVID-19-Maßnahmen-Gesetz verordnet – es besteht aufgrund dieser Maßnahmen daher aller Voraussicht nach **KEIN Entschädigungsanspruch nach Epidemiegesetz** (dies ist auch bezweckt) – vertrauen Sie also nicht auf Ersatz der Entgeltfortzahlung sondern nützen sie die in Teil B angeführten Möglichkeiten zur Personalkostenreduktion – Kurzarbeit, Unterbrechungsvereinbarung etc.!

B. Maßnahmen zur Reduktion der Personalkosten in der Corona-Krise

Im Folgenden werden mögliche Strategien zur Reduktion der Personalkosten unter Vermeidung von Kündigungen dargestellt.

1. Urlaubsverbrauch

Urlaubsverbrauch kann vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht einseitig angeordnet und vom Arbeitnehmer nicht einseitig angetreten werden. Familiäre Betreuungsengpässe können jedoch, solange die Voraussetzungen für Pflege-/Betreuungsfreistellung nicht vorliegen (siehe Kapitel A, Punkt 3), durch Urlaubsvereinbarungen gelöst werden.

NEU: COVID-Urlaubs-BV. Gemäß §170 Abs. 2 ArbVG idF des 2. COVID-19-Gesetzes können Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 13 in Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs, ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, und von Zeitguthaben treffen. Diese Regelung schafft auch die Grundlage für die aktuellen Sozialpartnervereinbarungen zur Corona-Kurzarbeit.

NEU: Anordnung von Urlaub. Gemäß § 1155 Abs. 2 ABGB sind Arbeitnehmer bei Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen, wenn deren Dienstleistungen aufgrund solcher Maßnahmen nicht zustande kommen, verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers in dieser Zeit Urlaubsguthaben zu verbrauchen. Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen nur im Ausmaß von bis zu 2 Wochen verbraucht werden. Insgesamt müssen nicht mehr als 8 Wochen an Urlaubs- und Zeitguthaben verbraucht werden. Die Regelungen treten rückwirkend mit dem 15. März 2020 in Kraft und mit 31. Dezember 2020 außer Kraft.

2. Abbau von Über- und Mehrarbeitsstunden sowie Zeitguthaben bei Arbeitszeitdurchrechnung

Arbeitszeitdurchrechnungsmodelle ermöglichen den Abbau von Zeitguthaben innerhalb des Durchrechnungszeitraums durch entsprechende Dienstplanung. Ob darüber hinaus Über- und Mehrstunden durch Zeitausgleich abgebaut werden können, hängt von den jeweiligen Vereinbarungen ab – die gebührenden Zuschläge sind gegebenenfalls jedenfalls zu berücksichtigen.

NEU: Anordnung von Zeitausgleich. Gemäß § 1155 Abs. 2 ABGB sind Arbeitnehmer bei Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen, wenn deren Dienstleistungen aufgrund solcher Maßnahmen nicht zustande kommen, verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers in dieser Zeit Zeitguthaben zu verbrauchen. Von der Verbrauchspflicht sind solche Zeitguthaben ausgenommen, die auf der durch kollektive Rechtsquellen geregelten Umwandlung von Geldansprüchen beruhen. Insgesamt müssen nicht mehr als 8 Wochen an Urlaubs- und Zeitguthaben verbraucht werden. Die Regelungen treten rückwirkend mit dem 15. März 2020 in Kraft und mit 31. Dezember 2020 außer Kraft.

3. Ausübung von Unverbindlichkeits- und Widerrufsvorbehalten

Wurden Zuwendungen bisher unter dem Vorbehalt der Unverbindlichkeit oder Widerrufbarkeit gewährt, kann sie der Arbeitgeber idR einseitig wieder zurücknehmen, ohne dass der Arbeitnehmer zustimmen muss.

Die „Streichung“ einer Zuwendung unter einen **Unverbindlichkeitsvorbehalt** setzt voraus, dass **bei jeder Auszahlung der freiwilligen Leistung schriftlich darauf hinweisen** wurde, dass es sich um eine freiwillige und einmalige Leistung handelt, die keinen Rechtsanspruch für die Zukunft auslöst, die bloße Regelung im Arbeitsvertrag reicht hierzu nicht aus. Liegen die Voraussetzungen vor, ist eine Streichung der unter Unverbindlichkeitsvorbehalt gewährten freiwilligen Leistungen aber uneingeschränkt möglich.

Bei einem **Widerrufsvorbehalt** im Arbeitsvertrag kann der Widerruf **nur bei Vorliegen eines sachlichen Grundes** (zB wirtschaftliche Schwierigkeiten) erfolgen; die aktuelle Corona-Krise stellt einen solchen sachlichen Grund dar, wenn das Unternehmen von dieser wirtschaftlich betroffen ist – also beispielsweise, wenn bei einem Medienunternehmen die Werbebuchungen einbrechen. **Judikaturhinweis:** Der OGH hat bisher regelmäßig nur Entgeltschmälerungen bis ca. **10%** durch Ausübung von Widerrufsvorbehalten als sachlich gerechtfertigt beurteilt.

2. Verschlechterungsvereinbarung

Kann mit dem Arbeitnehmer das Einvernehmen erzielt werden, können Personalkosten in Form einer vorübergehenden Verschlechterungsvereinbarung reduziert werden. **Wirtschaftlicher Druck ist zulässig:** Der normale wirtschaftliche Druck, der durch die Angst um den Arbeitsplatz entsteht, reicht nach der Judikatur nicht aus, um eine einvernehmliche Vertragsänderung über abdingbare Ansprüche für die Zukunft unzulässig zu machen. Der Arbeitgeber kann auf diese Weise versuchen, bestehende Überzahlungen gegenüber dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt einvernehmlich zu reduzieren.

Beruhend auf Betriebsvereinbarungen, ist zu unterscheiden, ob es sich um echte oder freie Betriebsvereinbarungen handelt:

- Freie Betriebsvereinbarungen können Bestandteil der Einzelverträge werden und diesfalls nur im Einvernehmen mit dem betroffenen Arbeitnehmer abgeändert oder aufgehoben werden.
- Echte Betriebsvereinbarungen können im Einvernehmen mit dem Betriebsrat abgeändert oder aufgehoben werden bzw. kann sie der Arbeitgeber in den meisten Fällen kündigen (s auch: Beendigung und Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen).

Muster: Einzelvertragliche Verschlechterungsvereinbarung

Zwischen

(im Folgenden Arbeitgeber genannt)

und

(im Folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird in Abänderung und Ergänzung des bestehenden Arbeitsvertrages Folgendes vereinbart.

Das derzeit zur Auszahlung gelangende überkollektivvertragliche Ist-Gehalt von € ... wird ab ...[Datum] (Stichtag) auf das kollektivvertragliche Mindestgehalt in der Höhe von derzeit € ... brutto reduziert. Alle sonstigen bisher gewährten überkollektivvertraglichen Entgeltbestandteile entfallen ab dem Stichtag.

Diese Vereinbarung gilt jedenfalls befristet bis 30.06.2020 und darüber hinaus bis zum Beginn des zweitfolgenden Monats nach Außerkrafttreten bzw. Aufhebung aller bis dahin erlassenen Erlässe und Verordnungen gemäß den §§ 15, 18, 20 sowie 24 bis 26 Epidemiegesetz. Danach gelangt wieder das vor Wirksamwerden dieser Vereinbarung gebührende Bruttogehalt – unter Berücksichtigung zwischenzeitig eingetretener verpflichtender kollektivvertraglicher Erhöhungen – zur Auszahlung. Die übrigen Inhalte des Arbeitsvertrages bleiben vollinhaltlich aufrecht.

[Ort], [Datum]

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

3. Änderungskündigung

Zeigt sich der Arbeitnehmer mit der Verschlechterung nicht einverstanden, kann der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aussprechen. Dabei spricht der Arbeitgeber

- entweder zuerst die Kündigung aus und erklärt, dass er die Kündigung zurücknimmt, wenn der Arbeitnehmer ein Angebot zur Änderung des Arbeitsvertrages annimmt,
- oder er bietet dem Arbeitnehmer eine Änderung des Arbeitsvertrages an und spricht für den Fall der Nichtannahme des Angebots binnen einer gesetzten Frist die Kündigung aus.

Bei einer Änderungskündigung müssen alle Formvorschriften einer Kündigung eingehalten werden (Information an den Betriebsrat, Kündigungsfristen und -termine). Der betroffene Arbeitnehmer muss die Änderung nicht akzeptieren und kann die Kündigung gegen sich gelten lassen. Der Arbeitgeber geht daher das Risiko ein, dass er den Arbeitnehmer verliert und Beendigungsansprüche (zB Abfertigung Alt) fällig werden.

4. Arbeitszeitreduktion

Um Personalkosten zu senken, kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer im Wege der Änderungsvereinbarung oder der Änderungskündigung (siehe oberhalb) auch eine Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit gegen Entfall des darauf entfallenden Entgelts vereinbaren.

Neben der „normalen“ Teilzeitbeschäftigung können auch „besondere“ Formen der Teilzeitbeschäftigung (wie insb Bildungsteilzeit, Altersteilzeit und Kurzarbeit) für Arbeitgeber und für Arbeitnehmer attraktiv sein.

5. Fragen und Antworten zur Corona-Kurzarbeit

Unter Kurzarbeit versteht man eine vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit unter entsprechender Herabsetzung des Entgelts aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Arbeitgeber, die betroffenen Arbeitnehmern eine Ersatzleistung für den dadurch entstehenden Entgeltausfall gewähren, können beim AMS eine Förderung beantragen. Je nach dem Modell der Kurzarbeit spricht man hierbei von der Kurzarbeits- oder von der Qualifizierungsbeihilfe. Mit dem COVID-19 Gesetz wurde eine eigene „Corona-Kurzarbeit“ eingeführt, die Regelungen wurden durch das 2. COVID-19 Gesetz angepasst und durch die AMS-Richtlinie zur Kurzarbeit ausgestaltet.

Informationen zur Kurzarbeit sind auch unter folgenden Links zu finden:

[AMS-Richtlinie, Pauschalsätze und Formulare](#)

[FAQ des BMF](#)

[FAQ der WKO](#)

Im Folgenden werden Praxisfragen zur Kurzarbeit beantwortet, welche sich insbesondere bei VÖZ- und ÖZV-Mitgliedern ergeben haben und welche unter den genannten Links nicht, nicht vollständig oder nicht klar beantwortet werden.

1. Ermöglicht Corona-Kurzarbeit „Null-Kurzarbeit“?

In Einzelwochen ja, insgesamt nein. Im gesamten Kurzarbeitszeitraum (zunächst max. drei Monate, verlängerbar) kann die Arbeitszeit und somit das Entgelt um maximal 90 Prozent reduziert werden, dabei können aber auch längere Zeiträume mit einer Wochenarbeitszeit von 0 Stunden vereinbart werden (zB Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0% Arbeitszeit, 1 Woche 60%).

2. Kann Kurzarbeit auch nur für einzelne Mitarbeiter beantragt werden?

Laut WKO ja, die AMS-Richtlinie stellt aber auf organisatorisch abgrenzbare Teile ab -demnach ist Kurzarbeit für einzelne Mitarbeiter nur dann möglich, wenn sie als organisatorisch abgrenzbarer Betriebsteil zu qualifizieren sind. Fußnote 5 der AMS-Richtlinie: *Es ist von den Sozialpartnern festzulegen, ob das gesamte Unternehmen, einzelne Betriebe oder nur organisatorisch abgrenzbare Teile (z.B. einzelne Betriebsstandorte oder einzelne Kollektivvertragsbereiche) davon erfasst sein sollen, was für die Feststellung des Beschäftigtenstandes von Bedeutung ist.*

Achtung: In Betrieben mit Betriebsrat geht dies jedenfalls nur mit dessen Zustimmung. Bedingung für Kurzarbeit ist die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während des Kurzarbeitszeitraumes. Als Beschäftigtenstand wird der Gesamtbeschäftigtenstand (Arbeiterinnen/Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge) – je nach Festlegung in der Sozialpartnervereinbarung – des Unternehmens, des Betriebes oder des Betriebsteiles verstanden. Kurzarbeit für einzelne Mitarbeiter löst also eine Beschäftigungsverpflichtung zumindest für den Betriebsteil, welchem diese zugehören, aus.

3. Wann fließt das Geld aus der Kurzarbeitsbeihilfe an das Unternehmen?

Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats hat, eine Abrechnungsliste vorzulegen. Diese wird den Betrieben in Form einer Abrechnungsdatei vom AMS zur Verfügung gestellt. Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung bzw. der Endabrechnung.

4. Kann Dienstnehmern auf eigene Kosten des Unternehmens eine erhöhte Kurzarbeitsunterstützung gezahlt werden?

Ja. Der Arbeitgeber gewährt den betroffenen Arbeitnehmern für die ausfallenden Arbeitsstunden eine Kurzarbeitsunterstützung (das ist eine teilweise Ersatzleistung für den Entgeltausfall) und erhält vom AMS dafür eine Förderung nach §§ 37b AMSG – die Kurzarbeitsbeihilfe. Pkt. IV.4.a, 1. Satz, der Sozialpartnervereinbarung lautet: Die Kurzarbeitsunterstützung hat mindestens jene Höhe, die sich aus den zutreffenden Pauschalsätzen bzw. aus § 37b (während der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen aus § 37c AMSG) ergibt. Daraus folgt, dass die Zahlung einer höheren Kurzarbeitsunterstützung durch das Unternehmen grundsätzlich zulässig ist.

Achtung, wenn dies nicht gegenüber allen Dienstnehmern so gehandhabt wird: Grundsätzlich ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, seine Arbeitnehmer im Wesentlichen gleich zu behandeln und einen oder einzelne AN nicht willkürlich oder aus sachfremden Gründen schlechter als andere AN zu behandeln (arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz). Eine Besserstellung bestimmter Arbeitnehmergruppen aus sachlichen Erwägungen ist also möglich. Von einem erkennbaren und generalisierbaren Prinzip ohne sachlichen Grund zum Nachteil einzelner AN abzuweichen hingegen nicht.

5. Kann in der Kurzarbeit bei erhöhtem Arbeitsanfall Mehrarbeit verlangt werden?

Dem Zweck nach sollten während der Kurzarbeit Mehrleistungen wie Mehrarbeit oder Überstunden nicht anfallen. Kurzarbeit dient ja ursprünglich der Überbrückung von weniger arbeitsintensiven Zeiten. Fallen dennoch Mehrleistungen an, ist zu beachten, dass zwar kein Teilzeit-Mehrarbeitszuschlag gebührt, weil die Kurzarbeit keine Teilzeitbeschäftigung darstellt. Anspruch auf Überstundenzuschlag besteht nur, sofern die gesetzliche Normalarbeitszeit nach § 3 AZG überschritten wird (oder, wenn der KV Überstundenzuschläge bereits bei Überschreitung der KV-Normalarbeitszeit vorsieht, bereits bei Überschreiten dieser).

Auswirkungen auf die Kurzarbeitsbeihilfe:

Die im Kurzarbeitsbegehren angegebene Anzahl von Arbeitsausfallstunden kann im Zug der Durchführung der Kurzarbeit unterschritten werden. Im Falle der Überschreitung gebührt keine höhere Beihilfe, sofern nicht ein Kurzarbeitsbegehren um Änderung einer laufenden Kurzarbeitsbeihilfe eingebracht und genehmigt wird (Punkt 6.4 der AMS-Richtlinie). Im Fall geleisteter Überstunden sind diese von den im jeweiligen Abrechnungsmonat angefallenen Ausfallstunden in Abzug zu bringen (Punkt 6.7 der AMS-Richtlinie). Schlussfolgerung: Aus Punkt 6.4 und 6.7 der AMS-Richtlinie ergibt sich die grundsätzliche Zulässigkeit von Arbeit über die Kurzarbeit hinaus, allerdings sind solche Leistungen gesondert zu entlohnen (mit dem Normalstundensatz bis zur NAZ-Grenze, darüber als ÜSt). Hinsichtlich ÜSt ist explizit vorgesehen, dass diese (im Nachhinein) von den Ausfallstunden in Abzug zu bringen sind (6.7). Ansonsten ist hinsichtlich Unterschreitung der Ausfallstunden nur vorgesehen, dass diese zulässig ist (6.4). Hinsichtlich Mehrarbeit, die keine Überstundenarbeit darstellt (=Überschreitung der Ausfallstunden, weil durch solche Arbeit ja die Ausfallstunden reduziert

werden), kann 6.4 in Zusammenschau mit 6.7 so interpretiert werden, dass diese ohne Auswirkung auf die Förderung ist. Eine deutlichere dahingehende Aussage ist in den Richtlinien leider nicht enthalten.

6. Deckt die Corona-Kurzarbeitsbeihilfe auch Sonderzahlungen und Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung ab?

Ja. Die Pauschalsätze der Corona-Kurzarbeitsbeihilfe sind so bemessen, dass sie von Beginn an den auf die Arbeitsverkürzung entfallenden Anteil an Sonderzahlungen und auch die anteiligen Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung enthalten.

7. Wie wirken sich KV-Valorisierungen auf die Kurzarbeitsbeihilfe aus

Wenn in den letzten 13 Wochen vor Eintritt der KUA valorisiert wurde, gilt der 13 Wochenschnitt. Wenn die Valorisierung erst bevorsteht, gilt das letzte Monatsgehalt vor Beginn der Kurzarbeit für die Kurzarbeitsbeihilfe. Die aus der Kurzarbeitsbeihilfe refinanzierte Kurzarbeitsunterstützung muss NICHT valorisiert werden. Das Entgelt für die verbleibende Arbeitszeit (zB bei 90% Kurzarbeit der verbleibenden 10%) muss grundsätzlich zum vereinbarten Stichtag valorisiert werden.

8. Wie wirkt sich ein Krankenstand während der Kurzarbeit auf Förderung und Leistungspflicht aus?

Für Zeiträume, in denen eine Arbeitsleistung vereinbart wurde, hat der Arbeitgeber die der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu tragen. In geplanten Ausfallzeiten reduziert ein Krankenstand nicht die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS. Die verrechenbaren Ausfallstunden bemessen sich am geplanten Arbeitsausfall. Der Arbeitnehmer bekommt also während des gesamten Zeitraums 80 bzw. 85 bzw. 90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts. Der Anspruch des Arbeitgebers auf Kurzarbeitsbeihilfe wird durch Krankenstand nicht geschmälert, der volle Entgeltanspruch des Arbeitnehmers lebt im Krankenstand nicht wieder auf.

9. Zählen karenzierte Mitarbeiter zum Beschäftigtenstand dazu?

Keine klare Aussage in den Richtlinien. Pkt. 9.2: *Als Beschäftigtenstand wird der Gesamtbeschäftigtenstand (Arbeiterinnen/Arbeiter, Angestellte, Lehrlinge) – je nach Festlegung in der Sozialpartnervereinbarung – des Unternehmens, des Betriebes oder des Betriebsteiles verstanden. Die Höhe des Beschäftigtenstandes richtet sich nach dem Zeitpunkt unmittelbar vor Beginn des jeweiligen Kurzarbeitszeitraumes, sofern nicht bereits vorher festgelegte Änderungen berücksichtigt werden.* Zumindest eine Rechtsanwaltskanzlei hat in einer Aussendung die Auffassung vertreten, dass karenzierte Dienstnehmer generell zum Beschäftigungsstand gehören. Dafür spricht, dass bei Karenzierung trotz SV-Abmeldung das Dienstverhältnis arbeitsrechtlich aufrecht ist.

Es erscheint plausibel, DN im unbezahlten Urlaub > Monat (Karenz ohne besonderen Titel) dann nicht in den Beschäftigtenstand zu rechnen, wenn die Karenzierung bereits vor dem Beginn des KUA-Zeitraumes bestand und über de KUA-Zeitraum hinaus andauert (Achtung bei rückwirkender Vereinbarung!). Bildungskarenzen zählen jedenfalls dann nicht zum Beschäftigtenstand, wenn auch die Auflösung zum Ende der Bildungskarenz vor Beginn des KUA-Zeitraumes vereinbart wurde (Arg. „vorher festgelegte Änderungen“; Achtung bei rückwirkender Vereinbarung!). Elternkarenzen, sollten in den Beschäftigtenstand einbezogen werden.

10. Ist es möglich, auch Mitarbeiter, die selbst gekündigt haben oder mit denen eine einvernehmliche Auflösung vereinbart wurde und deren Austrittsdatum in der Kurzarbeit liegt auszunehmen?

Die AMS-Richtlinie steht dem nicht entgegen, die Muster-Sozialpartnervereinbarungen sehen jedoch nur die Ausnahme von gekündigten Mitarbeitern vor. Eine Anpassung wäre erforderlich (diese wird durch Schreibschutzvorrichtungen gezielt verhindert, was indiziert, dass die Sozialpartner Abweichungen grundsätzlich verhindern wollen).

Sowohl DN-Kündigungen, welche vor Beginn des KUA-Zeitraums ausgesprochen wurden als auch einvernehmliche Auflösungen, welche vor Beginn des KUA-Zeitraumes vereinbart wurden sind vorher festgelegte Änderungen iS Pkt. 9.2 der AMS-Richtlinie, solche Dienstverhältnisse müssen also nicht beim Beschäftigtenstand berücksichtigt werden.

11. Lehrlinge erhalten 100% des Nettoentgeltes – erhält der Arbeitgeber für deren Arbeitszeitausfall auch eine Förderung?

Die Kurzarbeitsbeihilfe (also die Leistung des AMS and den DG) gewährleistet bei Lehrlingen in Höhe von 100 % der bisherigen Nettoentgeltes (AMS-RL, Pkt. 6.6), SZ und Soz.Vers. (DN- und DG-Beitrag) sind, wie bei allen erfassten Beschäftigten, in den Pauschalsätzen berücksichtigt (keine Unterscheidung zwischen Lehrlingen und anderen Dienstnehmern);

12. Welche Sozialpartner sind auf Arbeitgeberseite für Druckereibetriebe von Zeitungsverlagen zuständig

Da die Zuerkennung der KV-Fähigkeit an den VÖZ noch nicht rechtskräftig ist, liegt die Zuständigkeit hier bei der Wirtschaftskammer, Fachgruppe Druck, als gesetzliche Interessenvertretung. Wien: <https://www.druckwirtschaft.at/kontakt/>

13. Es besteht kein Betriebsrat – müssen jetzt alle Mitarbeiter die Sozialpartnervereinbarung persönlich unterschreiben kommen?

Es besteht kein Schriftformgebot für die Einzelvereinbarung. Bestätigung per E-Mail oder dokumentiert mündlich (zB, Bestätigung in mit Zustimmung (!) aufgezeichneter Videokonferenz,, per E-Mail oder SMS) sind gültig; die nachträgliche Unterfertigung der Vereinbarung wird empfohlen.

6. Bildungskarenz

Bildungskarenz kann frühestens nach einer Mindestbeschäftigungsdauer im Unternehmen von sechs Monaten vereinbart werden (§ 11 Abs 1 Satz 1 AVRAG). Sie kann innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren ab Antritt der Bildungskarenz nur einmal vereinbart werden (§ 11 Abs 1 S 2 AVRAG).

Dauer der Bildungskarenz: mindestens zwei Monate und höchstens ein Jahr. Dabei kann die Bildungskarenz auch in Teilen vereinbart und angetreten werden, sofern ein Teil mindestens zwei Monate dauert und alle Teile gemeinsam höchstens ein Jahr dauern.

Der Arbeitnehmer hat nach Maßgabe des § 26 AIVG die Möglichkeit, während der Bildungskarenz Weiterbildungsgeld vom AMS zu beziehen. Wesentliche Voraussetzungen:

- Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllt: grundsätzlich 52 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 24 Monate (bei jeder weiteren Inanspruchnahme genügen 28 Wochen innerhalb der letzten 12 Monate); vor Vollendung des 25. Lebensjahres 26 Wochen in den letzten 12 Monaten (§ 26 Abs 1 S 1 iVm §§ 14 f AIVG).
- Arbeitsfähigkeit (§ 26 Abs 6 AIVG).
- Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme nach Maßgabe des § 26 Abs 1 Z 1 AIVG.
- Keine Nebenbeschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze (§ 26 Abs 3 AIVG). Die Anspruchsdauer von einem Jahr innerhalb der Rahmenfrist von vier Jahren darf noch nicht erschöpft sein (§ 26 Abs 1 Z 3 AIVG).
- vor Antritt der Bildungskarenz ununterbrochene sechsmonatige arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung beim (selben) Arbeitgeber (§ 26 Abs 1 Z 4 AIVG; eine geringfügige Beschäftigung ist nicht ausreichend).

Vorzeitige Rückkehr möglich: Die Bildungskarenz kann im beiderseitigen Einvernehmen vorzeitig beendet werden. Bricht der Arbeitnehmer seine Bildungsmaßnahme ohne Einvernehmen vorzeitig ab, hat er keinen Anspruch auf vorzeitige Rückkehr an den Arbeitsplatz. Wurde eine Bildungskarenz vereinbart und angetreten, die höchstzulässige Dauer aber nicht ausgeschöpft, so kann auch einmalig von der Bildungskarenz zur Bildungsteilzeit gewechselt werden (§ 11 Abs 3a AVRAG);

Kein Kündigungsschutz: Während der Bildungskarenz besteht kein besonderer Kündigungsschutz. Spricht der Arbeitgeber während der Bildungskarenz die Kündigung aus, kann der Arbeitnehmer die Kündigung wegen Motivwidrigkeit anfechten (vgl § 15 AVRAG). Er muss dabei glaubhaft machen, dass die Kündigung wegen der Inanspruchnahme der Bildungskarenz ausgesprochen wurde. Wird das Arbeitsverhältnis während der Bildungskarenz durch den Arbeitgeber beendet, hat dies keinen Einfluss auf den Bezug des Weiterbildungsgeldes (§ 26 Abs 4 AIVG).

7. Bildungsteilzeit

Die Voraussetzungen für Anspruch auf Bildungsteilzeit und Bildungsteilzeitgeld entsprechen im Wesentlichen jenen des Anspruchs auf Bildungskarenz und Weiterbildungsgeld (insbes.: 6 Monate durgehende vollversicherte Beschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber, Anwartschaft auf Arbeitslosengeld erfüllt, siehe oberhalb). Die Dauer der Bildungsteilzeit darf vier Monate nicht unter- und zwei Jahre nicht überschreiten. Die Arbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und darf höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit reduziert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden.

Das Bildungsteilzeitgeld beträgt im Jahr 2020 € 0,83 täglich für jede volle Arbeitsstunde, um die die wöchentliche Normalarbeitszeit verringert wird. Beispiel:
Reduktion der Arbeitszeit von 40 auf 20 Wochenstunden ► Bildungsteilzeitgeld = $20 \times 0,83 = € 16,60$ täglich. Monatlich € 498,00 (bei 30 Tagen).

Auch bei der Bildungsteilzeit besteht kein Kündigungsschutz.

8. Einvernehmliche Auflösung mit Wiedereinstellungszusage

Sofortiger Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht (unter der Voraussetzung, dass die Anwartschaft erfüllt ist) bei einvernehmlicher Auflösung mit Wiedereinstellungszusage. Achtung: Beendigungsansprüche (inkl. Abfertigung ALT) werden ausgelöst.

NEU: Sonderregelung für Unterbrechung der Altersteilzeit. Unterbrechungen des Dienstverhältnisses von Beschäftigten, die sich in Altersteilzeit befinden, zwischen dem 15. März 2020 bis höchstens 30. September 2020 als Folge von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 schaden der vereinbarten Altersteilzeit (Teilpension) nicht, wenn das Dienstverhältnis danach entsprechend der wiederauflebenden Altersteilzeitvereinbarung fortgesetzt wird. Das Höchstmaß der Altersteilzeit erhöht sich dadurch nicht

Auf der Folgeseite finden Sie ein Muster für eine einvernehmliche Auflösung mit Wiedereinstellungszusage. **HINWEIS** zum **Muster**: Im Hinblick auf die Sicherung des Anspruches auf Arbeitslosengeld wird von Stundungskonstruktionen hinsichtlich der Beendigungsansprüche sowie von wechselseitiger Verpflichtung zur Wiedereinstellung (Wiedereinstellungsvereinbarung) abgeraten: In der juristischen Literatur wird zwar teils die Unschädlichkeit solcher Konstruktionen für den Anspruch auf Arbeitslosengeld vertreten, allerdings besteht ein nicht unerhebliches Restrisiko, dass das AMS bei einer Konstruktion der an einen nicht vorhersehbaren Zeitpunkt (Aufhebung der Maßnahmen nach Epidemiegesetz) in Verbindung mit wechselseitiger Zusage der Wiedereinstellung zum Ergebnis gelangt, dass der Dienstnehmer dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht und daher keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld hat.

MUSTER: Vereinbarung über die Unterbrechung des Dienstverhältnisses

abgeschlossen zwischen

(im Folgenden „Dienstgeber“ genannt) einerseits

und

(im Folgenden „DienstnehmerIn“ genannt) andererseits

wie folgt:

PRÄAMBEL

Die weltweite Corona-Pandemie und die exponentielle Entwicklung der Corona-Infektionen in Österreich seit Ende Februar führt seit Wochen zu exponentiell steigenden Umsatzeinbußen in der gesamten Wirtschaft. Seit 10. März werden zum Schutz der Bevölkerung laufend Maßnahmen ergriffen, welche die Wirtschaft erheblich belasten. Als Folge des aus diesen Maßnahmen und den Warnungen an die Bevölkerung resultierenden sozialen Rückzugs der Bevölkerung haben Medienunternehmen derzeit drastische Einbrüche der Werbebuchungen zu verzeichnen. Die Aufrechterhaltung des Betriebes ist daher derzeit nicht im bisherigen Umfang möglich. Es besteht daher keine Möglichkeit, den/die DienstnehmerIn während der Andauer der Pandemie und der nach dem Epidemiegesetz verfügten Maßnahmen zu beschäftigen. Sobald die Pandemie überwunden ist, steht einer neuerlichen Beschäftigung nichts entgegen.

DIES VORWEGGESCHICKT VEREINBAREN DIE PARTEIEN FOLGENDES:

1. Einvernehmliche Beendigung

Die Vertragsparteien kommen überein, das Dienstverhältnis mit Wirkung zum _____ einvernehmlich zu beenden.

- Zeitkonto mit PLUS-Saldo: Zeitguthaben werden in der Zeit von _____ bis _____ verbraucht.
- Zeitkonto mit MINUS-Saldo: Die bestehende (nicht vom Dienstgeber zu verantwortende) Zeitschuld wird mit den Beendigungsansprüchen saldiert.
Verbleibendes Urlaubsguthaben: _____.
Verbleibende Zeitschuld: _____.
- Urlaub wird in der Zeit von _____ bis _____ verbraucht.

Sämtliche Ansprüche des/der Dienstnehmers/In aus dem Dienstverhältnis werden zum Stichtag der Beendigung endabgerechnet.

2. Wiedereinstellungszusage

Der Dienstgeber verpflichtet sich, den/die DienstnehmerIn spätestens mit Aufhebung bzw. Außerkrafttreten sämtlicher zur Verhütung und Bekämpfung des Erregers SARS-CoV-2 bzw. der Erkrankung COVID-19

- (a) vor Abschluss dieser Vereinbarung ergangenen Verordnungen bzw. Erlässen gemäß dem COVID-19-Maßnahmegesetz oder den §§ 9, 10, 11, 15, 16, 18 und 24 bis 26 Epidemiegesetz; sowie
- (b) nach Abschluss dieser Vereinbarung ergangener Verordnungen bzw. Erlässe im Sinne von lit. (a), soweit diese vor Aufhebung bzw. Außerkrafttreten aller in lit. (a) genannten (also vor Abschluss dieser Vereinbarung ergangenen) Verordnungen bzw. Erlässe ergangen sind,

wiederum zu den derzeitigen vertraglichen Bedingungen zu beschäftigen. Der Dienstgeber wird den Dienstnehmer bei Eintritt dieser Bedingung umgehend informieren.

[Ort], [Datum]

Dienstgeber

Dienstnehmer