

Update zum Kapitel Sonderbetreuungszeit in *Gleißner/Gruber* (Hrsg.), *Personalmaßnahmen in Krisenzeiten*³ (Seite 90 ff)

Nach der Drucklegung der 3. Auflage wurden folgende wichtige Informationen zur Sonderbetreuungszeit veröffentlicht:

Verlängerung bis 31. 12. 2021

Mit BGBl I 2021/180 wurden die Regelungen zur Sonderbetreuungszeit nochmals bis Jahresende verlängert. Die Phase 5 der Sonderbetreuungszeit orientiert sich an den Regelungen der Phase 4, sodass wie bisher in jenen Fällen, in denen kein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit besteht, eine erstattungsfähige Freistellung auch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden kann.

Phasen der Sonderbetreuungszeit

Phase	Zeitraum	Dauer	Höhe der Rückerstattung	Modelle
Phase 1	16.3.2020 bis 31.5.2020	bis zu 3 Wochen	ein Drittel des fortgezählten Entgelts	Vereinbarung
Phase 2	25.7.2020 bis 30.9.2020	bis zu 3 Wochen	ein Drittel des fortgezählten Entgelts	Vereinbarung
Phase 3	1.10.2020 bis 31.10.2020	bis zu 3 Wochen	die Hälfte des fortgezählten Entgelts	Vereinbarung
Phase 4	1.11.2020 bis 9.7.2021	bis zu 4 Wochen	100 % des fortgezählten Entgelts	Vereinbarung und Anspruch
Phase 5	1.10.2021 – 31.12.2021	bis zu 3 Wochen	100 % des fortgezählten Entgelts	Vereinbarung und Anspruch

Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit

Voraussetzung für den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit ist, dass die Betreuung des unter 14-jährigen Kindes, des Angehörigen mit Behinderung oder des Pflegebedürftigen notwendig ist. Eine Betreuung durch den Arbeitnehmer ist dann notwendig, wenn keine andere geeignete Person die Betreuung übernehmen kann. Die Notwendigkeit der Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren ist zB dann gegeben, wenn auch der andere Elternteil aufgrund seiner Berufstätigkeit nicht zur Betreuung zur Verfügung steht und auch andere Bezugspersonen, die bereits auf das Kind aufgepasst haben und in einem „sozialen“ Naheverhältnis zum Kind stehen, das Kind nicht in der fraglichen Zeit betreuen können.

Der Rechtsanspruch gilt für alle Arbeitnehmer, auch für jene, die in systemrelevanten Betrieben beschäftigt sind. Voraussetzung für den Anspruch ist, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich nach Bekanntwerden der Schließung, Absonderung oder Ausfall der persönlichen Assistenz bzw der Betreuungskraft verständigt und alles Zumutbare unternimmt, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt. Ein Ausschöpf-

Gleißner/Gruber (Hrsg.), *Personalmaßnahmen in Krisenzeiten*, 3. Aufl, LexisNexis

fen von bestehenden anderen arbeitsrechtlichen Ansprüchen auf Dienstfreistellung zur Betreuung ist für den Anspruch auf Sonderbetreuungszeit nicht erforderlich.

Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund aus Mitteln des COVID-19-Krisenbewältigungsfonds. Der Anspruch auf Vergütung ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt und binnen 6 Wochen ab dem Ende der Sonderbetreuungszeit bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen.

Vereinbarte Sonderbetreuungszeit

Die Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit setzt voraus, dass die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist und die betroffene Person weder einen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung noch einen Anspruch auf Sonderbetreuungszeit hat. Die Sonderbetreuungszeit zur Betreuung eines unter 14-jährigen Kindes kann daher vereinbart werden, wenn die Schule oder Kinderbetreuungseinrichtung eine Kinderbetreuung anbietet.

Auch hier haben Arbeitgeber Anspruch auf Vergütung des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund aus Mitteln des COVID19-Krisenbewältigungsfonds.

Rückwirkende Anwendbarkeit

Die Sonderbetreuungszeit Phase 5 trat rückwirkend mit 1. 9. 2021 in Kraft und kann bis 31. 12. 2021 in Anspruch genommen oder vereinbart werden; für die Abwicklung der Anträge auf Vergütung durch den Bund gelten die Regelungen über diesen Zeitpunkt hinaus.

Nach § 18b Abs 1b AVRAG sind auch Entgeltfortzahlungen für Dienstfreistellungen und Pflegefreistellungen nach dem allgemeinen Dienstverhinderungsrecht in den in Abs 1 und 1a genannten Fällen (insbesondere nach § 8 Abs 3 AngG, § 1154b Abs 5 ABGB oder § 16 Abs 1 Z 1 und 3, Abs 2 und Abs 4 UrlG), die im Zeitraum vom 1. 9. 2021 bis 12. 10. 2021 erfolgen, als Sonderbetreuungszeit vergütungsfähig. Mit 12. 10. 2021 werden diese Dienstfreistellungen und Pflegefreistellungen in Sonderbetreuungszeit umgewandelt. Umgewandelte Pflegefreistellungen nach dem UrlG werden nicht auf den Anspruch des Arbeitnehmers auf Pflegefreistellung nach § 16 UrlG angerechnet.

Update zum Kapitel Kurzarbeit in *Gleißner/Gruber* (Hrsg.), Personalmaßnahmen in Krisenzeiten³ (Seite 139 ff)

Nach der Drucklegung der 3. Auflage wurden folgende wichtige Informationen zur Phase 5 der COVID-19-Kurzarbeit veröffentlicht:

Antragstellung

Seit 19. 8. 2021 müssen Kurzarbeitsprojekte grundsätzlich vor Beginn der Kurzarbeit beantragt werden. Die Übergangsfrist für eine rückwirkende Antragstellung ist mit 18. 8. 2021 ausgelaufen.

Neue IT-Webtools ab 9. 8. 2021

Ab 9. 8. 2021 stehen die neuen IT-Webtools im Rahmen der Begehrensstellung zur Verfügung. Das Antragsformular wurde erweitert. Besonders betroffene Unternehmen können bereits im Rahmen der Begehrensstellung die 100%ige Beihilfe beantragen. Damit entfällt die Notwendigkeit, ein Änderungsbegehren zu stellen. Besonders betroffene Betriebe, die bereits ein Begehren gestellt haben und nur die 85%ige Beihilfe bewilligt erhielten, können das Änderungsbegehren ab 9. 8. 2021 stellen, um die restlichen 15 % der Beihilfe zugesprochen zu erhalten.

Im Zuge der Begehrensstellung wird auch abgefragt, ob es sich um ein neues Unternehmen in Kurzarbeit handelt und ob es sich um einen Fall handelt, bei dem die Kurzarbeit mit verminderter Belegschaft fortgesetzt werden soll.

Beratung der neuen Betriebe in Kurzarbeit

Künftig wird auch bei den Beratungsfällen die Zustimmung der Sozialpartner im Webportal ermöglicht werden. Diese Umstellung wird etwas Zeit benötigen, da sie Änderungen in der Richtlinie erfordert und vom AMS auch noch programmiert werden muss.

Besonders betroffene Betriebe – Berücksichtigung von ausländischen Umsätzen

Auch ausländische Umsätze fließen in die Beurteilung des Umsatzrückganges ein. Das AMS wird diese bei der Frage, ob die 50 %-Umsatzgrenze erreicht wird, anhand der Informationen des BMF berücksichtigen. Ob die ausländischen Umsätze in der Beilage 1 enthalten sind, ist nicht relevant. Die Beurteilung der besonderen Betroffenheit erfolgt allein anhand der BMF-Daten entsprechend der UID-Nummer.

Besonders betroffene Betriebe – Beilage 2 erst bei Arbeitszeitausfall über 70 %

Das AMS bestätigte neuerlich, dass besonders betroffene Unternehmen erst ab einem Arbeitszeitausfall von über 70 % Beilage 2 vorlegen müssen.

Besonders betroffene Betriebe – 50 % Umsatzrückgang

In Phase 5 wurden bzw. werden vom AMS zahlreiche Begehren zurückgewiesen, weil sich – abweichend von den Angaben im Begehren – laut BMF-Daten der Umsatzrückgang von 50 % oder mehr nicht ergibt.

Jene Betriebe, die den Antrag

- vor dem 9. 8. gestellt und über ein Änderungsbegehren die restlichen 15 % der Beihilfe beantragt haben, erhalten in der Folge nur diese zusätzlichen 15 % nicht;
- ab dem 9. 8. gestellt haben, erhalten mit der Zurückweisung des Begehrens die gesamte Beihilfe ab 1. 7. 2021 nicht. Eine Sanierung dieser Fälle erfordert eine Änderung der AMS-Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (Erweiterung der rückwirkenden Antragstellung). Da dies ungewiss ist, sollten Unternehmen, die von der Zurückweisung ihres gesamten Begehrens betroffen sind, unverzüglich ein neues Beihilfenbegehren auf 85% stellen, um keine weitere Zeit zu verlieren.

Fehler treten derzeit vor allem auf

- bei Begehren von Reisebüros und der nicht ausreichenden Berücksichtigung der ausländischen Umsätze in den BMF-Daten,
- bei Umsätzen in der Baubranche im Zusammenhang mit der Reverse Charge und
- durch das Anführen der Umsätze einer von Kurzarbeit betroffenen Betriebstätte statt des gesamten Unternehmens; es sind immer die Umsätze des gesamten Unternehmens (UID-Nummer) ausschlaggebend, auch wenn nur ein Teil des Unternehmens in Kurzarbeit ist.

Kurzarbeit und Urlaubsverbrauch

Im Hinblick darauf, dass die ersten im Juli begonnenen Kurzarbeitsprojekte der Phase 5 mit Ende des Jahres 2021 bereits abschließen, erinnert die WKO an den seit der Phase 5 verpflichtenden aliquoten Urlaubsverbrauch (Kurzarbeit > 1 Monat: 1 Woche, Kurzarbeit > 3 Monate: 2 Wochen, Kurzarbeit > 5 Monate: 3 Wochen). Erfolgt dieser nicht, ist die zu viel erhaltene Beihilfe im entsprechenden Ausmaß zurückzuzahlen bzw wird diese in der letzten Monatsabrechnung abgezogen (Hinweis: Sollte der Betrieb nachweisen, dass weniger Urlaubsverbrauch korrekt angesetzt wurde, wird diese Differenz im Zuge der Prüfung der widmungsgemäßen Verwendung wieder rückerstattet).

Berechnung der 24 Monate (Dauer der Kurzarbeit)

Der AMS-Vorstand hat auf Ersuchen des BMA an die Landesorganisationen eine Anweisung zur Frage der Auslegung der 24 Monate gegeben (diese Anweisung hat nicht die rechtliche Qualität einer Klarstellung in der Richtlinie):

- Die 24-Monatsfrist errechnet sich beginnend mit dem Abschluss des ersten Kurzarbeitsprojektes 2020 (frühestens jedoch am 15. 3. 2020) und endet 24 Monate danach.
- Die Gesamtdauer berechnet sich nach den einzelnen Monaten, in denen Kurzarbeitsbeihilfe bezogen wurde, Zeiten von Unterbrechungen zwischen einzelnen Projekten der Kurzarbeit werden in die Gesamtdauer nicht miteingerechnet. Nicht hinzugezählt werden ebenfalls die Zeiten einer Kurzarbeitsbeihilfe vor COVID-19-Kurzarbeit.

Beispiel: Beginn des ersten COVID-19-Kurzarbeitsprojekts 15. 3. 2020 -> Ende der 24-Monatsfrist am 15. 3. 2022 bei durchgehendem Bezug der COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe; Beginn des ersten COVID-19-Kurzarbeitsprojekts 1. 3. 2020 -> Ende der 24-Monatsfrist ebenfalls der 15. 3. 2022 (siehe Pkt 6.5 der RL).

-
- Alle Kurzarbeitsbegehren der Pandemie, die eine Laufzeit über den 15. 3. 2022 aufweisen, werden auf die Gesamtdauer hin überprüft.
 - Die Prüfung der 24-Monatsfrist erfolgt auf Unternehmensebene und nicht auf Ebene von Betrieben oder Betriebsteilen (Beginn: ab dem ersten von dem Unternehmen eingereichten Projekt)
 - Sollten Betriebe innerhalb der Phase 5 bereits diese 24-Monatsfrist erreicht haben und dennoch ein Kurzarbeitsbegehren stellen, ist zur positiven Entscheidung des Begehrens eine von COVID abweichende wirtschaftliche Begründung bezüglich der vorübergehenden, nicht saisonbedingten wirtschaftlichen Schwierigkeiten erforderlich. Zur Begehrenstellung dieser nicht mehr der Pandemie zuzurechnenden Begehren stehen die derzeit freigegebenen Tools – also auch die Sozialpartnervereinbarung 10.0 – zur Verfügung. Die Entscheidung, ob das Begehren eine ausreichende wirtschaftliche Begründung enthält, obliegt der Entscheidung der Landesgeschäftsstelle.

Pandemiebedingte Kurzarbeit läuft Ende März 2022 aus

Die aktuelle Phase 5 läuft von 1. 7. 2021 bis 30. 6. 2022 und unterscheidet zwei verschiedene Modelle:

- Kurzarbeit für von der COVID-19-Pandemie besonders betroffenen Unternehmen mit einer Kurzarbeitsbeihilfe im vollen Ausmaß,
- reguläre Form der Kurzarbeit für nicht besonders betroffene Unternehmen mit um 15 % eingekürzten Kurzarbeitsbeihilfe.

Die wegen der Pandemie eingeführte CoV-Kurzarbeit mit vollem Kostenersatz für Unternehmen läuft mit Ende März 2022 aus. Um für mehr Planungssicherheit zu sorgen, wird die maximale Dauer der Inanspruchnahme der regulären Kurzarbeit um zwei Monate ausgeweitet – Betriebe, die seit Beginn der CoV-Krise in der CoV-Kurzarbeit sind, können damit bis Ende Mai 2022 in die reguläre Kurzarbeit, die mit Ende Juni 2022 befristet ist, wechseln. Die maximale Inanspruchnahme der Kurzarbeit wird damit von 24 auf 26 Monate verlängert. (Vortrag an den Ministerrat 22. 2. 2022, 7/16; BMA: 2022-0.137.155)