

Arbeitsrechtliche Informationen für Zahnärztinnen und Zahnärzte
im Zusammenhang mit COVID-19 (Corona-Virus)

Grundsätzlich haben die behördlichen Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus keine direkte Auswirkung auf bestehende Arbeitsverhältnisse, das heißt auf Seite der Dienstnehmer besteht nach wie vor die Verpflichtung zur Arbeitsleistung und auch die bestehenden Arbeitgeberverpflichtungen (z. B. Pflicht zur Zahlung des Entgelts) bleiben aufrecht.

Im Konkreten ist es allerdings so, dass die meisten zahnärztlichen Ordinationen entweder ganz geschlossen haben oder auf Notbetrieb umgestellt haben, was zu großen finanziellen Belastungen auch im Zusammenhang mit den Personalkosten führt.

Folgende Möglichkeiten zur raschen und massiven Kostenreduktion kommen hier in Betracht:

- **Unbezahlte Urlaube:** Diese Maßnahme ist aus der Sicht der Zahnärzte die finanziell günstigste und sollte daher als erste Variante eingesetzt werden. Allerdings ist dafür die Zustimmung der betroffenen Dienstnehmer erforderlich.

- **Abbau von Urlaubsguthaben:** Bei dieser Variante ist ebenfalls die Zustimmung der betroffenen Dienstnehmer erforderlich (§ 4 Abs. 1 Urlaubsgesetz).
- **Reduktion des Beschäftigungsausmaßes** (z. B. befristet): Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und Senkung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten. Bei dieser Maßnahme ist eine schriftliche Vereinbarung mit den betroffenen Dienstnehmern erforderlich (§ 19d Abs. 2 Arbeitszeitgesetz).
- **Aussetzungsvereinbarung:** Einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses mit Wiedereinstellungszusage, in der Zwischenzeit beziehen die Dienstnehmer Arbeitslosengeld.
- **Einvernehmliche Auflösung:** Vereinbarung erforderlich.
- **Kündigung:** Dabei ist auf Kündigungsschutzbestimmungen zu achten (z. B. drohende Sozialwidrigkeitsanfechtung bei älteren Personen, besonderer Kündigungsschutz von Schwangeren).
- **Kurzarbeit:** Neu geschaffene Corona-Kurzarbeit, Betriebsvereinbarung plus Unterschrift der Sozialpartner (Gewerkschaft und Zahnärztekammer) erforderlich (siehe weiter unten).

Da jede der genannten Maßnahmen Vor- und Nachteile mit sich bringen kann, hängt die Sinnhaftigkeit und damit die Auswahl der Maßnahmen von den jeweiligen Verhältnissen in der zahnärztlichen Ordination ab.

Sonderbetreuungszeit

Eigens für die Corona-Krise hat der Gesetzgeber eine ganz neue Freistellungsmöglichkeit zur Kinderbetreuung geschaffen: Der Arbeitgeber kann Dienstnehmer/innen, die **unter 14-jährige Kinder** zu betreuen haben, im Falle der coronabedingten behördlichen Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen eine **Sonderbetreuungszeit** von **bis zu drei Wochen** ab der behördlichen Schließung gewähren (§ 18b AVRAG).

Die betroffenen Dienstnehmer/innen werden komplett freigestellt und bekommen in dieser Zeit ihr Entgelt weiter (max. aber in Höhe der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage von € 5.370,00). Der Arbeitgeber erhält ein Drittel des fortbezahlten Entgelts vom Staat refundiert. Der Erstattungsantrag ist binnen sechs Wochen nach der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen beim zuständigen Finanzamt zu stellen.

Achtung: Auf die Sonderbetreuungszeit besteht kein Rechtsanspruch, außerdem ist Voraussetzung für die Sonderbetreuungszeit, dass der/die jeweilige Dienstnehmer/in in keinem versorgungskritischen Bereich tätig ist. **Zahnärzte gehören allerdings derzeit (Stand 16. 3. 2020) zu diesem versorgungskritischen Bereich, weshalb diese Sonderbetreuungszeit derzeit in den zahnärztlichen Ordinationen nicht anwendbar ist!**

Corona-Kurzarbeit

Als Kurzarbeit bezeichnet man die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Der Arbeitgeber zahlt den Dienstnehmern zusätzlich zum gekürzten Arbeitsentgelt eine Kurzarbeitsunterstützung aus und erhält dafür vom Arbeitsmarktservice (AMS) eine Kurzarbeitsbeihilfe (§ 37b AMS-Gesetz).

Aus Anlass der Corona-Krise haben die Sozialpartner ein gegenüber der normalen Kurzarbeit etwas vereinfachtes und beschleunigtes Modell ausverhandelt.

Die wichtigsten inhaltlichen Parameter einer Corona-Kurzarbeit sind die folgenden:

- Die durch die Kurzarbeit gekürzte Normalarbeitszeit muss bei Vollzeitbeschäftigten im Durchschnitt der Kurzarbeitsphase zwischen **10 % und 90 %** der kollektivvertraglichen bzw. gesetzlichen Normalarbeitszeit liegen. Sie darf zeitweise auch Null sein. Beispiel: Kurzarbeit in der Dauer von sechs Wochen, davon fünf Wochen 0 %, eine Woche 60 %.

- Die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist im selben Prozentausmaß wie bei Vollzeitbeschäftigten zu kürzen.
- Trotz der entfallenden Normalarbeitszeit erhalten die Dienstnehmer ein bestimmtes **garantiertes Netto**, und zwar bei einem Bruttoentgelt
 - unter € 1.700,00 - 90 % des Nettoentgelts vor Kurzarbeit,
 - zwischen € 1.700,00 und € 2.685,00 - 85 % des Nettoentgelts vor Kurzarbeit,
 - über € 2.685,00 - 80 % des Nettoentgelts vor Kurzarbeit.

Die daraus resultierenden Brutto-Mehrkosten trägt das AMS (bis zur Höchstbeitragsgrundlage).

- Bei Urlaub und Krankenständen während Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit.
- Die Sozialversicherungsbeiträge und betrieblichen Vorsorgebeiträge sind von der Basis vor Beginn der Kurzarbeit zu berechnen.
- Während der Kurzarbeit und einen Monat danach dürfen Kündigungen grundsätzlich nicht ausgesprochen werden (**Behaltepflicht**).

Falls Sie daran denken, dieses Kurzarbeitsmodell in der zahnärztlichen Ordination in Anspruch zu nehmen, empfehlen wir Ihnen, sich mit Ihrem Steuerberater in Kontakt zu setzen, um einerseits die Sinnhaftigkeit dieser Maßnahme zu besprechen und andererseits die erforderlichen Schritte einzuleiten.

Diese sind:

1. Kontaktaufnahme mit der örtlich zuständigen AMS-Geschäftsstelle (z. B. telefonisch oder per E-Mail).
2. Vereinbarung der Kurzarbeit mit den betroffenen Dienstnehmern
3. Ausfüllen des AMS-Antragsformulars
4. Kurze schriftliche Begründung über die wirtschaftliche Notwendigkeit der Kurzarbeit
5. Weiterleitung an AMS
6. Prüfung der Unterlagen durch das AMS
7. Genehmigung durch das AMS nach Unterschriftleistung durch die Sozialpartner

Aus Sicht der Österreichischen Zahnärztekammer erscheinen die Kosteneinsparungen bei Inanspruchnahme dieses Modells nur als relativ geringfügig und die bürokratischen Anforderungen als hoch, weshalb ein Antrag nur dann als sinnvoll erscheint, wenn Sie daran denken, diese Kurzarbeit **über einen längeren Zeitraum** (jedenfalls mehr als 3 Monate) in Anspruch zu nehmen.