

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

(Stand 3. April 2020)

Grundsätzlich haben die behördlichen Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Coronavirus 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:

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).

Die Österreichische Zahnärztekammer und die Gewerkschaft (GPA-djp) haben ein gegenüber der bisherigen Kurzarbeitsregelung 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
 - o unter € 1.700,00 - 90 % des Nettoentgelts vor Kurzarbeit,
 - o zwischen € 1.700,00 und € 2.685,00 - 85 % des Nettoentgelts vor Kurzarbeit,
 - o über € 2.685,00 - 80 % des Nettoentgelts vor Kurzarbeit.

Achtung: Zahnärztliche Assistentinnen in Ausbildung und Lehrlinge erhalten weiterhin 100% des Nettoentgelts!

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. Herunterladen der Sozialpartnervereinbarung/Einzelvereinbarung (Sie enthält bereits die Zustimmung des Präsidenten der ÖZÄK)
2. Zustimmung der MitarbeiterInnen zur Corona-Kurzarbeit einholen
3. Ausfüllen der Sozialpartnervereinbarung/Einzelvereinbarung sowie Unterschrift der betroffenen MitarbeiterInnen auf Seite 11
4. Eine Übermittlung der ausgefüllten Sozialpartnervereinbarung/Einzelvereinbarung an die Österreichische Zahnärztekammer oder Ihre zuständige Landes Zahnärztekammer ist nicht mehr notwendig.
5. Antragstellung erfolgt beim AMS Ihres Bundeslandes, dazu benötigen Sie die ausgefüllte Sozialpartnervereinbarung/Einzelvereinbarung sowie den ausgefüllten AMS Antrag
https://www.ams.at/content/dam/download/allgemeine-informationen/covid_kurzarbeit/KUA_Begehren_03_2020_final.pdf
6. Das AMS nimmt danach Kontakt mit der Gewerkschaft auf, die der Kurzarbeit innerhalb von 48 Stunden die Zustimmung verweigern kann.
7. Danach trifft das AMS eine endgültige Entscheidung und informiert Sie danach darüber

Die zur Beantragung notwendigen Formulare und jeweiligen E-Mail Adressen der AMS-Landesstellen finden Sie auf der Homepage der ÖZÄK.

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 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 derzeit (Stand 3. 4. 2020) grundsätzlich zu diesem versorgungskritischen Bereich, weshalb diese Sonderbetreuungszeit zahnärztliche Assistentinnen derzeit nicht anwendbar ist. Als einzige Ausnahme sind Prophylaxeassistentinnen anzusehen, die **ausschließlich** im Bereich der Prophylaxe tätig waren und diese Tätigkeiten nicht mehr ausüben.

Sonstige mögliche arbeitsrechtliche Maßnahmen

- **Unbezahlter Urlaub:** Diese Maßnahme ist aus der Sicht der Zahnärzte die finanziell günstigste, 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).

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.