

# CORONAVIRUS

## INFO-SERVICE FÜR BETRIEBE



## Hotellerie - Niederösterreich

# Arbeitsrecht in der Hotellerie in Coronazeiten

Kurzarbeit und sonstige arbeitsrechtliche Informationen für Betriebe

Das Informationsangebot im Überblick:

- [1. Kurzarbeit](#)
- [2. Arbeitsverträge](#)
- [3. Generalkollektivvertrag](#)
- [4. Arbeitsrecht und Mitarbeiter in Coronazeiten](#)
- [5. Zusatz-Kollektivvertrag Corona-Zulage](#)

## 1. Kurzarbeit

### - 1. Allgemeines zur Kurzarbeit

Kurzarbeit Phase 4:

- Von 01.04.2021 bis 30.06.2021 läuft die Kurzarbeitsphase 4. Im Wesentlichen wird die Kurzarbeit in der Phase 4 zu den Bedingungen der Phase 3 fortgeführt.
- Begehren betreffend die Kurzarbeitsphase 4 können ab 6.4.2021 gestellt werden. Die Frist zur Begehrensstellung für Unternehmen, die die Kurzarbeit (die Verlängerung) zwischen 01.04.2021 und 22.04.2021 beginnen, endet mit Ablauf des 06.05.2021. Für Unternehmen, die zwischen 23.04.2021 und 25.04.2021 beginnen, endet die Frist jeweils 2 Wochen nach Beginn des Kurzarbeitsvorhabens (allerspätstens also mit Ablauf des 09.05.2021).
- Auch die Adaptierungen für die von Betretungsverboten (Lockdown) betroffenen Branchen werden weitergeführt. Der Lockdown-Zeitraum ist derzeit von 01.04.2021 bis 25.04.2021 in der Kurzarbeitsrichtlinie verankert:
  - Erleichterte Antragstellung (Entfall der Bestätigung des Steuerberaters der Beilage 1 etc.) für Betriebe in Lockdown-Branchen laut Beilage der Richtlinie (ident mit Liste beim Kurzarbeitsbonus, NICHT ident mit Liste der KUA-Phase3) und für alle Unternehmen, die nur für die Zeit des Lockdowns beantragen.
  - 100 % Ausfallstunden bei Betrieben, die direkt vom Lockdown betroffen sind.
  - Ausbildungspflicht für Lehrlinge entfällt für die Zeit des verordneten Lockdowns.

Überblick über die von den Sozialpartner vereinbarten Adaptierung im Lockdown: [Adaptierungen bei Corona-Kurzarbeit - news.wko.at](#)

- Alle Details zur Corona-Kurzarbeit: [Corona-Kurzarbeit ab 1.10.2020 - WKO.at](#)

## - 2. Kurzarbeitsbonus für März 2021

Der Kurzarbeitsbonus steht Betrieben zur Verfügung, die seit November 2020 durchgehend aufgrund der SchutzmaßnahmenVO geschlossen waren, wie die Hotel- und Gastronomiebetriebe.

Um für Betriebe die entstandenen Mehrkosten, und für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die unter anderem durch das entfallene Trinkgeld entstandenen Einkommensverluste auszugleichen, bekommen Betriebe und ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einen Kurzarbeitsbonus von insgesamt bis zu € 1.000,00.

- Arbeitgeber/innen, die seit November durchgehend geschlossen sind, erhalten eine Zahlung von bis zu € 825 netto.
- Arbeitnehmer/innen in Betrieben, die den Kurzarbeitsbonus in Anspruch nehmen, erhalten ca. € 175 netto vom Arbeitgeber mit der Lohn-/Gehaltsabrechnung für März 2021.

### Die Details für die Abwicklung zum Kurzarbeitsbonus:

Der **gesamte Kurzarbeitsbonus** (Urlaubs-/Trinkgeldersatz) kann durch eine um € 950 **erhöhte Bemessungsgrundlage bei der AMS-Kurzarbeitsabrechnung für den Monat März** geltend gemacht werden. Der Betrieb erhält über die Kurzarbeitsbeihilfe – abhängig vom Arbeitszeitausfall - bis zu € 825 als Urlaubersatz, € 175 Euro als Trinkgeldersatz sowie eine Abgeltung für die erhöhten Steuern und Abgaben.

Der **Trinkgeldersatz** für Beschäftigte in Höhe von € 175 netto ist mit der **Corona-Kurzarbeitsabrechnung für März** (oder ggf. später mit Aufrollung) an den/die Arbeitnehmer/in auszubezahlen. Dafür ist das Mindestbruttoentgelt laut Tabelle bis zu einem Bruttoentgelt während der Kurzarbeit von unter € 1.700 um mindestens **€ 300 brutto** zu erhöhen, darüber um mindestens € 350 brutto. Der **Ersatz an den Arbeitgeber erfolgt im Nachhinein** inklusive der - durch das erhöhte Entgelt des Arbeitnehmers - erhöhten Steuern und Abgaben **über die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe**.

Der Kurzarbeitsbonus kann für jene Mitarbeiter in Anspruch genommen werden, deren Arbeitszeit aufgrund von Kurzarbeit auch im März 2021 deutlich reduziert ist. Bei **geringeren Ausfallzeiten (weniger als 50 Prozent)**, **deckt der Kurzarbeitsbonus in der Regel nicht die Mehrkosten für das erhöhte Entgelt des Beschäftigten**. Das ist insbesondere bei Betrieben, die z.B. Take-away anbieten oder bei geöffneten Gastronomiebetrieben in Vorarlberg zu berücksichtigen.

Alle weiteren Details zum Kurzarbeitsbonus in den [FAQ des Bundesministeriums für Arbeit](#).

## - 3. Option zum Trinkgeldersatz in der Kurzarbeitsphase 4 (ab 01.04.2021)

Zum teilweisen Ersatz des Trinkgelds für Arbeitnehmer in Kurzarbeit, sieht die Sozialpartnervereinbarung zur Kurzarbeitsphase 4 die Option (keine Verpflichtung!) vor, dass Arbeitgeber in folgenden Branchen die Bemessungsgrundlage von Arbeitnehmern in Kurzarbeit außertourlich um bis zu 5 % erhöhen kann:

- Beherbergung (ÖNACE 55),
- Gaststätten (56),  
sonstiges Gesundheitswesen (86.90-9),
- Frisör- und Kosmetiksalons (96.02),
- Schlankheits- und Massagezentren (96.04-1)
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (96.09)

Durch diese Anhebung erhöht sich die Bemessungsgrundlage während der Kurzarbeit und der Arbeitnehmer bezieht ein höheres Bruttoentgelt. Der Arbeitgeber bekommt Ersatz über die Kurzarbeits-Beihilfe. Eine **gänzliche Refundierung** über die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS erfolgt jedoch nur bei **100 % Ausfallzeit**. Für Arbeitsstunden gibt es trotz erhöhter Bemessungsgrundlage keine Unterstützung über die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS.

**Folgendes ist bei der Option zum Trinkgeldersatz in der SPV 9.0. zu beachten:**

- Es gibt **keine Verpflichtung des Arbeitgebers** diese komplexe Option zum Trinkgeldersatz in der Sozialpartnervereinbarung zur Kurzarbeit Phase 4 aufzugreifen.
- Das AMS akzeptiert Erhöhungen der Bemessungsgrundlage während Kurzarbeit von insgesamt bis zu 5 % je Arbeitnehmer. Eine solche Erhöhung führt zu einer entsprechend höheren Kurzarbeits-Beihilfe für die Ausfallstunden und zu einem höheren Bruttoentgelt für Arbeitnehmer.  
**Beispiel:**  
Arbeitnehmer verdient vor Kurzarbeit € 2.000 brutto. Das entspricht einem Mindestbruttoentgelt von € 1.580,04. Wird die Option gezogen, sind die € 2.000 um 5 % auf € 2.100 zu erhöhen. Daraus ergibt sich ein neues Mindestbruttoentgelt während der Kurzarbeit von € 1.633,73. Arbeitszeit reduziert jedoch die Refundierung über die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe.
- Wurde die Bemessungsgrundlage während Kurzarbeit bereits erhöht (z.B. durch KV-Erhöhungen, Dienstzeitzulagen), verringert sich der Spielraum.  
Bei der **Erhöhung der Kollektivvertragslöhne/-gehälter** im Hotel- und Gastgewerbe ab 01.04.2021 ist darüber hinaus zu beachten, dass es sich um **Fixbeträge** handelt, die sich in **jeder Lohn- bzw. Beschäftigungsgruppe prozentuell unterschiedlich** auswirken. Wichtig ist, dass diese 5 % Marke (Basis ist die Bemessungsgrundlage, welche sich aus dem Entgelt vor Beginn der Kurzarbeit ergibt) nicht überschritten wird.  
**Beispiele:**
  - Die KV-Erhöhung ab 01.04.2021 in der LG 3 in NÖ beträgt 38 Euro. Das sind 2,2 Prozent. Eine weitere Erhöhung ist somit nur mehr um 2,8 Prozent möglich.
  - Bei einer KV-Erhöhung um 2,2 Prozent ab 01.04.2021 und einer Erhöhung durch Vorrückung um 2,5 Prozent ab 01.01.2021, kann nur um weitere 0,3 Prozent erhöht werden.
- Bei durchgängiger Kurzarbeit gilt die 5%-Grenze einmal und nicht je Kurzarbeitsphase. Ein Überschreiten der 5%-Grenze wird vom AMS nicht anerkannt, erhöht also nicht die Kurzarbeitsbeihilfe.
- Der Arbeitgeber kann diese Erhöhung für jeden Monat widerrufen (z.B. Gewährung für April, Mai, Widerruf für Juni).
- Die außertourliche Erhöhung (Trinkgeldersatzoption) erhöht nicht die SV-Beitragsgrundlage und hat keinerlei Wirkung nach der Kurzarbeit
- Die Kommunalsteuerbefreiung für die Kurzarbeitsunterstützung gemäß § 37b Abs 5 AMSG gilt auch für den Trinkgeldersatz.
- Das Überspringen von Schwellen ist unbedingt zu vermeiden, weil es das Entgelt des Arbeitnehmers im Ergebnis reduziert. Die Sozialpartnervereinbarung sieht vor, dass der Arbeitgeber bei Überschreiten der Schwellenwerte der Nettoersatzrate mit der nicht erhöhten Bemessungsgrundlage abzurechnen hat.

**Beispiel:**

Arbeitnehmer verdient vor Kurzarbeit € 1.650 brutto à Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit € 1.445,38. Anhebung Bemessungsgrundlage um 5% auf € 1.732,50 brutto à Mindestbruttoentgelt während Kurzarbeit € 1.401,15 Euro.

Grund: Übersteigt die Grundlage 1.700 Euro, gebühren dem Arbeitnehmer nicht 90%, sondern nur mehr 85% des Nettolohns vor Kurzarbeit.

## 2. Arbeitsverträge

### - 1. Bestehende Arbeitsverträge

Für die Beschäftigung von bestehenden Mitarbeitern kann der Betrieb die Kurzarbeit weiterführen/beantragen. Die Kurzarbeitsphase 3 geht bis zum 31.03.2021. Für den Zeitraum 01.04.2021 – 30.06.2021 wird die Kurzarbeit mit Phase 4 verlängert.

Ist keine Kurzarbeit vereinbart kann mit den Mitarbeitern Urlaub oder Zeitausgleich vereinbart werden bzw. sind die Mitarbeiter entsprechend des Arbeitsvertrages zu beschäftigen/entlohnen.

## - 2. Bereits geschlossene Saisonarbeitsverträge für die Wintersaison 2020/2021

- Bei einer vereinbarten Probezeit kann ein Arbeitsvertrag jederzeit ohne Einhaltung von Fristen oder Angabe von Gründen vor Beginn/während der laufenden Probezeit aufgelöst werden.
- Arbeitsverträge ohne Probezeit/nach Ablauf der Probezeit können durch Kündigung beendet werden bzw. enden durch Zeitablauf (befristete Verträge).

Sehr eingeschränkt gibt es darüber hinaus die Möglichkeit eines Vertragsrücktritts:

> Bei Arbeitern ist der Rücktritt vom Arbeitsvertrag unter Setzung einer Nachfrist nur möglich, wenn ein Verhalten gesetzt wird, das einem Austritts- oder Entlassungsgrund entspricht (§ 918 ABGB).

> Für Angestellte beinhaltet § 30 AngG gesetzliche Rücktrittsgründe. Aber auch diese Rücktrittsgründe sind sehr restriktiv, u.a.: der Angestellte erscheint nicht zum Dienstantritt ohne durch ein unabwendbares Ereignis (z.B. Krankheit) daran gehindert zu sein oder ein Grund vorliegt, der in einem aufrechten Arbeitsverhältnis einem Entlassungsgrund entspricht. Ein unbegründeter Rücktritt des Arbeitgebers führt zu Ersatzansprüchen des Angestellten.

- Ein vom Gesetzgeber **verordnetes Betretungsverbot** (Lockdown) **reicht nicht aus, um von einem bestehenden Arbeitsvertrag zurückzutreten** (§ 1155 ABGB). Auch in diesem Fall kann ein Arbeitsvertrag nur unter den oben bereits dargestellten Voraussetzungen beendet werden.

## - 3. Wiedereinstellungszusagen

Der Arbeitgeber kann mit dem Arbeitnehmer den Arbeitsvertrag einvernehmlich beenden und ihm gleichzeitig die Wiedereinstellung zu einem späteren Zeitpunkt zusagen. In einer solchen Wiedereinstellungszusage sollte geregelt sein, dass dem Arbeitnehmer im künftigen Arbeitsvertrag alle Dienstzeiten aus dem alten Arbeitsvertrag für die Einstufung, den Urlaub und alle anderen dienstzeitabhängigen Ansprüche, wie zum Beispiel das Jubiläumsgeld, in vollem Ausmaß angerechnet werden.

Eine Wiedereinstellungszusage führt dazu, dass das AMS bis zu vier Monate keine Vermittlungstätigkeit vornimmt.

Achtung: Wird der vereinbarte Wiedereinstellungstermin vom Arbeitgeber nicht eingehalten hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Kündigungsentschädigung. Eine Abweichung vom ursprünglich vereinbarten Einstellungstermin ist nur im Einvernehmen möglich. Sinnvoll ist auch eine Rücksprache mit dem AMS.

» [Factsheet Wiedereinstellungszusage](#)

## - 4. Neustartbonus für Arbeitsverträge mit arbeitslos gemeldeten Personen

Seit 01.12.2020 gibt es gerade im Hinblick auf die Wintersaison Verbesserungen beim Neustartbonus. Voraussetzungen für den Neustartbonus:

- Den Neustartbonus erhalten arbeitslose Personen, die eine niedriger entlohnte Arbeit aufnehmen.
- Ein Bezug der Kombilohnbeihilfe (und dementsprechend auch des Neustartbonus) ist auch in Kurzarbeit möglich. Das Mindestausmaß von 20 Wochenstunden muss bei der Gewährung gegeben sein
- Bei Arbeitsaufnahmen zwischen 1.12.2020 und 31.3.2021: Die arbeitslosen Personen dürfen in den letzten 6 Wochen nicht beim selben Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein.  
Bei Arbeitsaufnahmen zwischen 1.4.2021 und 30.6.2021: Die arbeitslosen Personen dürfen nicht in den letzten drei Monaten beim selben Arbeitgeber beschäftigt gewesen sein.
- Möglich im Zuge des Neustartbonus ist auch die Aufstockung einer geringfügigen Beschäftigung auf eine förderbare Teilzeitbeschäftigung. Unschädlich ist weiters eine Wiedereinstellungszusage, die der Arbeitgeber anlässlich der letzten Beendigung des Dienstverhältnisses gegeben hat
- Das neu aufgenommene Dienstverhältnis muss mindestens 20 Wochenstunden umfassen. Bei Dienstverhältnissen ab 1.12.2020 muss die Arbeitsaufnahme nicht mehr auf eine davor dem AMS gemeldete offene Stelle zurückgehen
- Förderhöhe: Es wird die Differenz zwischen dem aktuellen Nettoerwerbseinkommen und dem Betrag, der zwischen 80 % und 90 % des Bezugs vor Arbeitslosigkeit liegt, gefördert, maximal 950 Euro.  
Konkret ergibt sich der Fördersatz aus der Differenz zwischen dem Nettoeinkommen (fiktiv ermittelt, inklusive anteiliger Sonderzahlungen und unter der Annahme einer alleinstehenden angestellten Person) und dem zuletzt gebührenden Arbeitslosengeld/der Notstandshilfe zuzüglich eines Aufschlag von
  - 45 % bei Dienstverhältnissen mit 20 bis 25 Wochenstunden;
  - 55 % für Dienstverhältnissen mit 25 und 30 Wochenstunden;
  - 60 % für Dienstverhältnissen mit 30 und mehr WochenstundenDer Fördersatz von 45 % gilt auch für die bisherigen Zielgruppenpersonen (Ältere, Wiedereinsteigerinnen, ...) des Kombilohns. Ebenso gilt der 45%ige Fördersatz, für alle durchgängigen Neustartbonus-Förderfälle, die zwischen dem 15.6. und 15.11.2020 begonnen haben.
- Förderdauer: Für die Dauer des Dienstverhältnisses, maximal 28 Wochen. Die Förderdauer ist damit im Rahmen des Neustartbonus kürzer als im sonst geltenden Kombilohn.
- Die erweiterten Fördervoraussetzungen gelten für Dienstverhältnisse, die bis 30.6.2021 beginnen.
- Der Antrag für den Neustartbonus ist vom künftigen Arbeitnehmer bei der AMS-Regionalstelle des Wohnsitzes zu stellen und ist aktuell befristet für Arbeitsaufnahmen zwischen dem 15.06.2020 und 30.06.2021. Der Neustartbonus ist mit 30 Millionen Euro budgetär gedeckelt.

Näheres zum Neustartbonus: [BMAFJ-FAQ](#) | [AMS-Info Kombilohn-Beihilfe](#)

## - 5. Sind Arbeitsverträge mit aufschiebender Bedingung möglich?

Eine aufschiebende Bedingung in den Arbeitsvertrag aufzunehmen ist nicht zu empfehlen (wie z.B. Arbeitsvertrag beginnt erst mit dem „Ende des Lockdowns“). Dies ist lt. Judikatur nur sehr eingeschränkt zulässig: Es muss zeitlich abschätzbar sein, wann die Bedingung eintritt, der AN muss die Möglichkeit haben den Bedingungseintritt zu beeinflussen und der AN ist für die Zeit des Schwebezustandes zu entlohnen. Nachdem schwer abschätzbar bzw. nicht zu beeinflussen ist wann die Covid 19 bedingten Beschränkungen tatsächlich aufgehoben werden, ist eine aufschiebende Bedingung unserer Ansicht nach, keine empfehlenswerte Variante.

Alternative: Vereinbarung einer Probezeit im Arbeitsvertrag (Anmerkung: Für unbefristete Arbeitsverträge mit Arbeitern gilt gemäß Kollektivvertrag eine 14tägige Probezeit). Ein mit Probezeit vereinbarter Arbeitsvertrag kann innerhalb der Probezeit aber auch davor ohne Angabe von Gründen gelöst werden.

## 3. General-Kollektivvertrag

Sozialpartner und Industriellenvereinigung haben sich auf einen General-Kollektivvertrag mit wichtigen arbeitsrechtlichen und betrieblichen Begleitmaßnahmen zur Umsetzung der staatlichen Strategie für flächendeckende, regelmäßige COVID-19-Tests geeinigt. Dieser Kollektivvertrag gilt als General-Kollektivvertrag für alle Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und tritt am 25.1.2021 in Kraft und damit gleichzeitig mit der 3. COVID-19-Notmaßnahmenverordnung und gilt bis 31.8.2021.

- [Generalkollektivvertrag Corona-Test - WKO.at](#)
- [Erläuterungen zum Generalkollektivvertrag Corona-Test - WKO.at](#)

Die wichtigsten Eckpunkte:

- Der Generalkollektivvertrag gilt für Betriebe in Gastronomie und Hotellerie
- Mitarbeiter-Testungen:
  - Mitarbeiter und Betreiber mit Gästekontakt haben sich spätestens alle 7 Tage einem COVID-19-Antigentest oder PCR-Test zu unterziehen. Der Nachweis darüber ist gegenüber dem Arbeitgeber vorzuweisen und für die Dauer von sieben Tagen bereitzuhalten.
  - Die Testungen sind während der Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts durchzuführen. Ist eine Testung im Betrieb nicht möglich, ist die Zeit für den Test in öffentlichen Einrichtungen inklusive der An- und Abreise Arbeitszeit.

- Kann ein **negativer Test nicht nachgewiesen** werden, ist **bei Kundenkontakt** eine **FFP2-Maske** ohne Ausatemventil oder eine äquivalente bzw. einem höheren Standard entsprechende Maske zu tragen.
- **Liegt ein negatives Testergebnis vor**, ist am Arbeitsort **weiterhin ein MNS** zu tragen
- Maskenpause
  - Den ArbeitnehmerInnen in der Hotellerie ist nach 3 Stunden ein Abnehmen der Maske – MNS Maske oder FFP2 Maske - für mindestens 10 Minuten zu ermöglichen.

## 4. Arbeitsrecht und Mitarbeiter in Coronazeiten

» [Informationen über Schutzmaßnahmen sowie arbeitsrechtliche Informationen im Zusammenhang mit Quarantäne, Covid-Infektionen, etc.](#)

## 5. Zusatz-Kollektivvertrag Corona-Zulage

Im Zuge der Kurzarbeitererleichterungen für Betriebe im Lockdown, haben die Sozialpartner eine einmalige Corona-Zulage in Höhe von 100 Euro für den November 2020 vereinbart. Diese wird im Zuge Kurzarbeitsabrechnung für November 2020 unter Bezugnahme auf die Ausfallstunden über das AMS ersetzt.

» [Weitere Informationen sowie FAQs zum Zusatzkollektivvertrag](#)