



HUMAN
RESOURCES

Die TJP HR emergency toolbox

Schnell wirksam handeln in kritischen Zeiten

Die TJP HR emergency toolbox®

Die Entwicklung der letzten Tage und Stunden rund um die Covid-19 Ausbreitung zwingt viele Unternehmen zu rasch wirksamen Maßnahmen, um die Arbeitszeit der Mitarbeiter herabzusetzen.

Zu den von der Regierung verabschiedeten Maßnahmen gehört auch eine Anpassung der Kurzarbeit. Die Einzelheiten zur Umsetzung sind von den Sozialpartnern vereinbart worden und stehen seit dem Wochenende zur Verfügung.

Die TJP HR Toolbox enthält jedoch eine Reihe weiterer möglicher Maßnahmen, die vom Unternehmen kurzfristig umgesetzt werden können. Sie finden dazu eine Übersicht in dieser Arbeitsunterlage. |

Ziel ist es, aus diesen Maßnahmen jene auszuwählen und umzusetzen, die der konkreten Situation und den Bedürfnissen des Unternehmens optimal entsprechen.

Unsere HR-Experten stehen Ihnen für Ihre konkreten Überlegungen zur Verfügung.

Bitte kontaktieren Sie:

TJP Human Resources GmbH

Dr. Otto Stökl

e: otto.stoekl@tjp.at

t: +43 1 890 30 32 – 0

m : +43 664 281 26 61

Inhaltsübersicht

Die TJP HR emergency toolbox enthält eine Reihe von Maßnahmen zur kurzfristigen Herabsetzung der Arbeitszeit:

- Verteilung der Normalarbeitszeit (Bandbreitenmodell)
- Abbau von Zeitguthaben
- Zeitausgleich als proaktives Instrument
- Einarbeiten von Fenstertagen
- Abbau von Urlaubsguthaben
- Urlaubsvorgriff
- Verteilung der Urlaube
- Teilzeitvereinbarungen
- Aussetzungsvereinbarungen mit Wiedereinstellungszusage
- Bildungskarenz
- Bildungsteilzeit
- Altersteilzeit
- Teilpension

Der vorliegende Auszug aus der TJP HR emergency toolbox ist auf die aktuelle Covid-19 Situation ausgerichtet. Andere Maßnahmen, die nur längerfristig wirksam werden, sind deshalb in dieser aktuellen Unterlage nicht enthalten. Bitte beachten Sie auch, dass derzeit laufend Änderungen in den Rahmenbedingungen eintreten können. Wir können daher für den aktuellen Stand der Informationen keine Gewähr übernehmen.

Arbeitszeit

Aktionsbereich	Optionen	Voraussetzungen	Risiken/Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verteilung der Normalarbeitszeit (Bandbreitenmodell) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die betriebliche Arbeitszeit wird innerhalb eines Durchrechnungszeitraums an schwankenden betrieblichen Kapazitätsbedarf angepasst ▪ ungleichmäßige Verteilung der Normalarbeitszeit, keine Zuschläge für Mehrarbeitszeiten ▪ auch Zeiten mit sehr geringer Arbeitszeit möglich ▪ wirkt auch langfristig über den konkreten Anlassfall hinaus 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erstellung einer längerfristigen Arbeitszeitplanung ▪ Schwankungen müssen realistisch ausnutzbar sein (Abbau von Zeitguthaben) ▪ Berücksichtigung der Bestimmungen von Arbeitszeitgesetz und Kollektivvertrag; Ausdehnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ist durch Gesetz und Kollektivvertrag beschränkt ▪ Gegebenenfalls Vereinbarung mit dem Betriebsrat erforderlich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spielraum von kollektivvertraglichen Beschränkungen abhängig ▪ finanzielles Risiko bei Ausscheiden des Mitarbeiters während des Durchrechnungszeitraums

Arbeitszeit

Aktionsbereich	Optionen	Voraussetzungen	Risiken/Nachteile
Abbau von Zeitguthaben	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kurzfristiges Abfangen geringerer Auslastung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ bestehende Zeitguthaben aus Durchrechnung, Zeitausgleich oder Überstunden ▪ Vereinbarung mit dem Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ rechtlich korrekt nur mit Einrechnung oder Auszahlung von Überstundenzuschlägen
Zeitausgleich als proaktives Instrument	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kurzfristige Zurücknahme der Kapazität, Aufbau eines negativen Zeitsaldos ▪ nur sinnvoll, wenn kurzfristig wieder mit steigendem Kapazitätsbedarf zu rechnen ist 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vereinbarung mit dem Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeitausgleich 1:1 rechtlich nicht zulässig

Arbeitszeit

Aktionsbereich	Optionen	Voraussetzungen	Risiken/Nachteile
Abbau von Urlaubsguthaben	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kurzfristige Verringerung der Kapazität ▪ gleichzeitig bilanzielle Entlastung (Rückstellungen) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Urlaubsrückstände sind in größerem Umfang vorhanden, vor allem aus vergangenen Urlaubsjahren ▪ Vereinbarung mit dem Mitarbeiter über Urlaubsverbrauch 	
Urlaubsvorgriff	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tlw. Verbrauch des Urlaubsanspruchs aus zukünftigen Urlaubsjahren ▪ nur sinnvoll, wenn man den Mitarbeiter langfristig im Unternehmen halten will 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vereinbarung mit dem Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine Rückzahlungspflicht des Mitarbeiters bei Beendigung des Dienstverhältnisses
Verteilung der Urlaube	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Urlaube nicht zur Gänze individuell vereinbaren, sondern betrieblich steuern (z.B, Betriebsurlaub) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ einheitliche betriebliche Regelung ▪ langfristig als Option in den Dienstverträgen verankern 	

Arbeitszeit

Aktionsbereich	Optionen	Voraussetzungen	Risiken/Nachteile
Teilzeitvereinbarungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jahresdurchrechnung mit stark unterschiedlichen Arbeitszeiten möglich ▪ Teilzeit auch vorübergehend möglich, z.B. mit einer Vereinbarung über die Wiedererhöhung der Arbeitszeit zu einem späteren Zeitpunkt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jahresplan erforderlich, um Mehrstunden und Zuschlagspflicht zu vermeiden 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitschaft bzw. wirtschaftliche Möglichkeit für Teilzeitarbeit oft nicht gegeben ▪ Bei Durchrechnungsmodellen, Zuschlagsrisiko bei Überschreitung des Durchschnittsbetrages
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilung von Arbeitsplätzen zur Optimierung von Einsatzzeiten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einzelvereinbarung mit den betroffenen Mitarbeitern 	

Arbeitszeit

Aktionsbereich	Optionen	Voraussetzungen	Risiken/Nachteile
<p>Aussetzungsvereinbarungen mit Wiedereinstellungszusage</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dienstverhältnis wird für vereinbarte Zeit formal beendet ▪ Es erfolgt jedoch keine Endabrechnung, Abfertigung alt, Urlaubsguthaben, etc. werden nicht ausgezahlt. ▪ Mitarbeiter erhält gleichzeitig Zusage für Wiedereinstellung unter bestimmten Bedingungen bzw. der Wiederantritt wird bereits verbindlich vereinbart ▪ „rollierende“ Aussetzung – es werden zuerst die Arbeitsverhältnisse eines Teiles der Belegschaft aufgelöst, nach deren Wiedereinstellung folgt der Rest der Belegschaft 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vereinbarung mit dem Mitarbeiter erforderlich ▪ sonst nur als Kündigung mit einseitiger Wiedereinstellungszusage möglich 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Schwierig zu realisieren, da in vielen Branchen nicht üblich (anders als in klassischen Saisonbranchen, vgl. z.B. Baubranche) ▪ Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen wird unterbrochen; Wiederantritt der Arbeit hängt von Bereitschaft des Mitarbeiters ab; Verbindlichkeit des Wiedereintritts gesetzlich beschränkt (Arbeitslosenversicherungsgesetz) ▪ Achtung auf § 45a AMFG („Frühwarnsystem“)

Arbeitszeit

Aktionsbereich	Optionen	Voraussetzungen	Risiken/Nachteile
Bildungskarenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ unbezahlte Karenz, mindestens 2 Monate, maximal 1 Jahr ▪ Weiterbildungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes, wenn 20 Wochenstunden Weiterbildungsmaßnahme (mit Kind bis 7 Jahre 16 Wochenstunden) ▪ während der Bildungskarenz besteht Sozialversicherung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einzelvereinbarung mit dem Arbeitnehmer ▪ mindestens 6 Monate Betriebszugehörigkeit ▪ gesetzliche Regelung (AVRAG, AIVG) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nur als Einzelmaßnahme oder für einzelne Bereiche des Unternehmens geeignet
Bildungsteilzeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Herabsetzung mindestens $\frac{1}{4}$, höchstens $\frac{1}{2}$ der bisherigen Normalarbeitszeit ▪ Mindestens 4 Monate 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einzelvereinbarung mit dem Arbeitnehmer ▪ gesetzliche Regelung (AVRAG, AIVG) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nur als Einzelmaßnahme oder für einzelne Bereiche des Unternehmens geeignet

Arbeitszeit

Aktionsbereich	Optionen	Voraussetzungen	Risiken/Nachteile
Altersteilzeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Herabsetzung der Kapazität durch Vereinbarung von Altersteilzeit ▪ maximal 5 Jahre vor Erreichen des Regel-pensionsalters 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einzelvereinbarung mit dem Arbeitnehmer ▪ Voraussetzungen nach dem AIVG müssen erfüllt sein 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nur als Einzelmaßnahme geeignet ▪ Aufwände werden zu 50% oder 90% ersetzt (je nach Modell)
Teilpension	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Herabsetzung der Kapazität durch Vereinbarung von Teilpension 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einzelvereinbarung mit dem Arbeitnehmer ▪ Ab 62. Lebensjahr möglich ▪ Erfüllung der Voraussetzungen für Korridor-pension 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ nur als Einzelmaßnahme geeignet (Aufwände werden jedoch zu 100 % ersetzt)

www.tjp.at



Dr. Otto Stökl

e: otto.stoekl@tjp.at

t: +43 1 890 30 32 – 0

m : +43 664 281 26 61