

Sehr geehrte Frau Kollegin!  
Sehr geehrter Herr Kollege!

### **1. Zweiter „harter Lockdown“**

Am Dienstag, den 17. November 2020 tritt auf Anordnung der Bundesregierung nunmehr die 2. Phase eines sogenannten „harten Lockdowns“ in Kraft.

Der Rat der Europäischen Zahnärzte in Brüssel (CED) und die Österreichische Zahnärztekammer empfehlen gemeinsam auch in Zeiten der Pandemie, zahnärztliche Behandlungen **nicht aufzuschieben**.

Die neuen wissenschaftlichen Erkenntnisse über die Sicherheit der Erbringung von zahnärztlichen Leistungen motiviert den CED dazu, diesmal eine weniger eingeschränkte Fortsetzung der zahnärztlichen Tätigkeiten zu empfehlen, dies selbstverständlich nur unter Einhaltung der Empfehlungen betreffend die persönliche Schutzausrüstung.

Die ab 17. November 2020 in Kraft befindlichen neuen Bestimmungen (COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung) enthalten **keine Neuregelungen** für zahnärztliche Ordinationen, die über die bisher schon in Geltung stehenden Bestimmungen hinaus gehen.

Dementsprechend sind die bisher gültigen Empfehlungen des Gesundheitsministers und der Österreichischen Zahnärztekammer unverändert aufrecht!

Bitte beachten Sie dazu die Anlagen.

### **2. Corona-Kurzarbeit Phase 3**

Zwischen der Gewerkschaft der Privatangestellten und der Österreichischen Zahnärztekammer konnte nunmehr eine Sozialpartnervereinbarung zur Kurzarbeit Phase 3 getroffen werden. Sie finden die Sozialpartnervereinbarung anbei sowie weitere Hinweise unter <https://www.zahnaerztekammer.at/aktuelles/corona-kurzarbeit/>. Für die individuelle Einschätzung, ob Kurzarbeit weiter für Sie geeignet wäre, empfehlen wir die individuelle Abklärung mit Ihrem Steuerberater.

### **3. Ausgabestelle für Schutzausrüstung**

Der **Betrieb** der Ausgabestelle für Schutzausrüstung bleibt vorerst wie gewohnt freitags in der Zeit von 9 bis 13 Uhr **aufrecht**. Bei der Abholung ist verpflichtend ein eng anliegender Mund-Nasen-Schutz zu tragen und mindestens 1 Meter Abstand gegenüber anderen Personen zu wahren. Bitte beachten Sie dazu auch die Hinweise vor Ort.

**Wir dürfen nochmals auf das strikte Einfahrtsverbot in den Rettungsstützpunkt mit dem PKW hinweisen!** Der Stützpunkt ist der Standort des Katastrophenzuges der Wiener Rettung. Dieser besteht aus mehreren Groß-LKWs. Dies sind Einsatzfahrzeuge, deren **AUSFAHRT** wie für jedes Rettungsauto **JEDERZEIT OHNE BEHINDERUNG und ZEITVERZÖGERUNG** gewährleistet sein muss!

Dies gilt auch für die **Sperrflächen VOR den Einfahrten**. Ein Abstellen der Fahrzeuge vor den Einfahrten kann zur Anzeige und Abschleppung führen!

#### **4. Screeningtest-Aktion (Gurgeltest)**

Bei der Wiener Gesundheitsplattform ist wie auch zuletzt der UPLOAD der ausgefüllten Formulare leider nicht immer möglich (der Download der Leerformulare funktioniert).

In diesem Fall füllen Sie bitte wie bisher das Formular (Excel-Datei) gemäß unserer Anleitung aus und senden Sie es direkt an [ulrike.grois@ihrlabor.at](mailto:ulrike.grois@ihrlabor.at) (Labor Greiner, 1220 Wien).

**ACHTUNG:** Bis auf Weiteres ist wegen völliger Überlastung der medizinisch-diagnostischen Labors eine Zustellung und Abholung der Gurgeltests nicht möglich. Die Tests werden nach Anmeldung (= Übersenden des Formulars) vom Labor bereitgestellt. Sie werden verständigt. Sie müssen von Ihnen abgeholt und nach durchgeführtem Test wieder ins Labor gebracht werden (dies kann durch jede beliebige vertrauenswürdige Person erfolgen).

Mit vorzüglicher kollegialer Hochachtung

MR Dr. F. Hastermann  
Referent für betriebstechnische Auflagen und Qualitätssicherung

MR DDr. C. Ratschew  
Präsident

## **Einschätzung der Corona Gefährdungslage und aktualisierte Empfehlungen**

Der Österreichischen Zahnärztekammer liegt die Gesundheit unserer Patienten genauso am Herzen wie das Wohlergehen und die Infektionsprophylaxe des zahnärztlichen Teams. Rezente Untersuchungen aus China, Südkorea und Italien ergeben keine Rückschlüsse auf erhöhte Infektionsrisiken in zahnärztlichen Ordinationen und für das zahnärztliche Team. Erhöhte Infektionszahlen fanden sich im allgemeinmedizinischen Bereich, sowie in den Fachgebieten HNO und Augenheilkunde. Offensichtlich sind die bestehenden hohen Hygienestandards im zahnmedizinischen Bereich Ursache für die äußerst niedrige Infektionsrate.

### **COVID-19-Zusatzempfehlungen für zahnärztliche Ordinationen**

Die nachfolgenden Empfehlungen orientieren sich u. a. an Richtlinien des Robert-Koch-Instituts (RKI) und denjenigen verschiedener vergleichbarer europäischer Staaten (Dänemark, Deutschland, Niederlande, Schweiz) und sollen Ihnen dabei helfen, Österreichs zahnärztliche Ordinationen vom Notbetrieb in einen Normalbetrieb zu überführen.

Tatsächlich sind aber die räumlichen Gegebenheiten in den einzelnen Ordinationen entscheidend, in welchem Umfang dies geschehen kann.

**Die Letztentscheidung über das Ausmaß der Umsetzung dieser Empfehlungen liegt nach wie vor im Sinne der freiberuflichen Tätigkeit bei der Zahnärztin bzw. beim Zahnarzt!**

Unabhängig von der derzeitigen Situation unterliegt das zahnärztliche Team in Österreich strengen Hygienevorschriften, die für ZahnärztInnen und MitarbeiterInnen gleichermaßen gelten und dem Schutz von PatientInnen und MitarbeiterInnen dienen. Die Übertragung von Viren durch anamnestisch unauffällige, symptomlos erkrankte PatientInnen kann durch die Einhaltung von Hygienemaßnahmen verhindert werden. Die diesbezüglichen Vorgaben für zahnärztliche Ordinationen sind im Hygieneleitfaden der ÖZÄK nachzulesen.

Darüber hinaus sollte zum Gesundheitsschutz von PatientInnen und MitarbeiterInnen in den Ordinationen folgendes beachtet werden, um eine Ansteckung/Übertragung mit COVID-19 zu vermeiden:

### **Termin-, Rezeptions- und Wartezimmermanagement**

- Jeder Patient sollte im Vorfeld des Zahnarztbesuches telefonisch oder per E-Mail sowie erneut beim Betreten der Ordination auf COVID-19-Symptome der vergangenen zwei Wochen abgefragt werden. Diese sind Fieber und/oder Husten und/oder Kurzatmigkeit, Geschmacks- und/oder Geruchsstörung. Falls dies der Fall ist, informieren Sie den Patienten, die Ordination nicht aufzusuchen und auch nicht selbstständig ein Krankenhaus aufzusuchen, sondern die Telefonnummer 1450 anzurufen, um ärztliche Hilfe zu erlangen.
- Falls der Patient dennoch ihre Ordination aufsucht, ersuchen Sie ihn, die Ordination umgehend zu verlassen und veranlassen Sie, dass er über 1450 Hilfe erlangt.
- Terminvergaben nur telefonisch oder per E-Mail und nach striktem Zeitmanagement.
- Information über Maskenpflicht im Ordinationsbereich (Vertragszahnärzte können Patientinnen, die ohne MNS in der Ordination erscheinen, eine Maske ohne CE-Zertifizierung aus dem Kontingent der ÖGK - sofern verfügbar - übergeben).
- Behandlungsplanungen sollten so ausgerichtet sein, dass die Abstandsregeln im Rezeptions- und Wartebereich eingehalten werden

können. Eventuell Anbringen von Abstandsmarkierungen oder Abgrenzungsständer.

- Bitte achten Sie auch darauf, dass es nicht zu einem Aufstau im Stiegenhaus oder Gangbereich kommt, um Probleme mit VermieterInnen und HausbewohnerInnen zu vermeiden. PatientInnen sind angehalten, spazieren zu gehen oder mit ausreichend Abstand an öffentlichen Orten zu warten. PatientInnen können beispielsweise telefonisch verständigt werden als Ersatz zum persönlichen Aufrufen im Wartezimmer.
- Die Anzahl der wartenden Personen sollte möglichst soweit beschränkt werden, dass diese einen angemessenen Abstand halten können.
- Begleitpersonen erwachsener Patienten sollten außerhalb der Ordination warten.
- Patienten sollten dazu angehalten werden, möglichst wenige Oberflächen zu berühren. Dies gilt z.B. auch für Türklinken.
- Auf jede körperliche Begrüßung ist zu verzichten.
- Patienten sollten dazu angehalten werden, sich die Hände 1. nach dem Betreten und 2. vor dem Verlassen der Ordination zu desinfizieren.
- Rezeptionsbereiche können durch eine flüssigkeitsdichte Abtrennung geschützt werden.
- Regelmäßiges Lüften der Ordinationsräume
- Regelmäßige Desinfektion aller Türgriffe und Klingelknopf.
- Bis zum 31. 12. 2020 ist entsprechend der Vereinbarung zwischen ÖZÄK und ÖGK statt der Steckung der e-card ersatzweise auch die Steckung der o-card zulässig.
- Einhalten der Husten- und Niesetikette: Nicht in die Handfläche husten oder niesen! Stattdessen ein Einmaltaschentuch oder die Ellenbeuge verwenden. Beim Husten/Niesen abwenden.

## **Patientenbehandlung**

### **Patienten ohne Symptome**

Bei unauffälligen, symptomlosen Patienten kann nach RKI die Übertragung von Viren durch die Einhaltung der üblichen Hygienemaßnahmen verhindert werden. In der zahnärztlichen Ordination sind die üblichen Standard-Hygienemaßnahmen mit konsequentem Tragen des Mund-Nase-Schutzes und Handschuhen sowie adäquate Händehygiene mit korrekter Anwendung der hygienischen und ggf. der chirurgischen Händedesinfektion unter Beachtung der Einwirkzeit als ausreichend anzusehen. Das Tragen von Mund-Nasen-Schutz und Schutzbrille verringert das Infektionsrisiko durch Aerosole sowie von Blut- und Speichelspritzern. Die Standard-Hygienevorschriften in zahnärztlichen Ordinationen sind im Praxisalltag bei Patienten ohne Symptome ausreichend. Schutzschilde, Schutzkittel, OP-Hauben, Atemschutzmasken sind bei symptomlosen Patienten nicht zwingend erforderlich.

Aufgrund der veränderten Informationen des RKI zum Thema „Aerosole“ empfehlen wir, die Entstehung von Aerosolen zu vermeiden.

- Korrekte suffiziente Absaugtechnik strengstens beachten, um eine Aerosolentstehung möglichst zu vermeiden.
- Dementsprechend ist die Indikation zur Verwendung von Ultraschallhandstücken, Pulverstrahlgeräten (z. B. "Air-Flow") und luftgetriebenen Turbinen als eingeschränkt zu betrachten.
- Antiseptische Mundspülungen können dazu beitragen, eine Infektionsübertragung zu minimieren. Laut aktueller Empfehlungen ist **gegen das aktuelle Virus 1%ige H<sub>2</sub>O<sub>2</sub>-Lösung wirksamer** als der ansonsten geltende Goldstandard Chlorhexidin.

### **Patienten mit Symptomen wie Husten oder Fieber oder Patienten mit dringendem Verdacht oder diagnostiziertem Coronavirus**

Bei Patienten mit Symptomen kann die Behandlung auf die Zeit nach Ende der Erkrankung verschoben werden, sofern es sich nicht um zahnmedizinische Notfälle handelt. Diese Patienten sind zur Sicherung der Diagnose und ggf. Einleitung einer Therapie über die Telefonnummer 1450 einer weiteren medizinischen Behandlung zuzuführen.

Jede Form der **Behandlung von Risikogruppen** (betagte Senioren, multimorbide Patienten, immunsupprimierte oder immunreduzierte Patienten oder anders gesundheitlich vorgeschädigte Patienten) sollte weiterhin auf ein absolut notwendiges Maß reduziert werden, besonders um Kontakte im Wartezimmer oder in der Ordination zu vermeiden.

### **MitarbeiterInnenmanagement**

Führen Sie eine Unterweisung zur persönlichen Schutzausrüstung durch und bringen Sie Ihrem Personal erneut die Wichtigkeit des regelmäßigen Händewaschens/Desinfizierens und der Flächendesinfektion näher. Nehmen Sie die Sorgen und Anregungen der MitarbeiterInnen ernst und versuchen sie gemeinsam einen passenden Plan für Ihre Ordination, auch nach Maßgabe angemessener Schutzausrüstung, zu entwickeln.

- In den Behandlungspausen sollten die empfohlenen Mindestabstände zwischen den Mitarbeiter/innen eingehalten werden.
- Jede/r Mitarbeiter/in sollte in der zahnärztlichen Ordination eine MNS-Maske auch im Gespräch miteinander tragen.
- Team-Besprechungen sollten regelmäßig stattfinden, so dass nötige Maßnahmen und Routinen erörtert, Fragen geklärt und ggf. Anpassungen vorgenommen werden können.

Wien, 30. September 2020

MR Dr. G. GOTTFRIED  
Referent für Qualitätssicherung

MR Dr. T. HOREJS  
Präsident

# **Handlungsempfehlung für niedergelassene nichtärztliche Gesundheitsberufe**

Coronavirus SARS-CoV-2 (COVID-19)



# Handlungsempfehlung für niedergelassene nichtärztliche Gesundheitsberufe

## Allgemeines

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen sollen eine Übersicht bieten, welche begleitenden Maßnahmen zu beachten sind, um eine sichere Behandlung von Patientinnen/Patienten in Zeiten der SARS-CoV-2 (COVID-19)-Pandemie gewährleisten zu können.

Grundsätzlich ist es möglich, Patientinnen/Patienten im für Sie üblichen Setting zu behandeln (Ordination, Praxis, sonstige Gesundheitseinrichtung, bei der Patientin/dem Patienten zu Hause). Hierbei ist es allerdings notwendig, bestimmte Schutzmaßnahmen strikt einzuhalten.

Sowohl bei Patientinnen/Patienten als auch bei niedergelassenen Gesundheitsberufen soll eine kontinuierliche Selbstüberwachung (Körpertemperatur, Symptome, Allgemeinzustand) gepflegt und ermutigt werden.

Generell gilt für Sie, Ihr Personal sowie für Patientinnen/Patienten **zu jedem Zeitpunkt:**

- Achten Sie auf Händehygiene (kein Händeschütteln, regelmäßiges Waschen und/oder Desinfizieren der Hände).
- Hust-Schnäuz-Nies-Etikette: Nicht in die Handfläche husten oder niesen! Stattdessen ein Einmaltaschentuch oder die Ellenbeuge verwenden. Beim Husten/Niesen abwenden.
- Halten Sie außerhalb von Behandlungen immer den notwendigen Abstand von mindestens 1 Meter ein.
- Tragen Sie und Ihr Personal medizinischen Mund-Nasen-Schutz bzw. eine den Mund- und Nasenbereich abdeckende mechanische Schutzvorrichtung (dies gilt für den Fall, dass sowohl Sie als auch die/der behandelte Patient/in gesund sind. Für das Vorgehen im Verdachts- bzw. Erkrankungsfall siehe Kapitel „Persönliche Schutzausrüstung“).

- Unterweisen Sie Ihr Personal und Ihre Patientinnen und Patienten regelmäßig über alle Maßnahmen (Hygiene, Abstandsregelungen, Pflicht zum Tragen einer den Mund- und Nasenbereich abdeckenden mechanischen Schutzvorrichtung durch Patientinnen/Patienten, Umgang mit Patientinnen/Patienten, sonstige Abläufe etc.).

## In Ihren Behandlungsräumlichkeiten

Zu bevorzugen ist nach wie vor, dass Behandlungen/Therapien – soweit möglich – mit digitalen Hilfsmitteln/per Telefon erfolgen.

Ist ein persönlicher Kontakt notwendig, ein Hausbesuch jedoch nicht möglich, so soll bei etwaigen Praxis-/Ordinationsbesuchen der Patientinnen/Patienten sichergestellt werden, dass es zu keinen Kontakten mit anderen, potentiell SARS-CoV-2 infizierten Patientinnen/Patienten kommt.

Dies könnte beispielsweise in Form von getrennten „Infektions-Öffnungszeiten“ mit Einzelterminvergaben erfolgen (nur nach tel. Vereinbarung, keine Wartezeiten, ausreichender zeitlicher Abstand zwischen den einzelnen Terminen, Desinfektion nach jeder Patientin/jedem Patienten). Ein Aufeinandertreffen von Patientinnen/Patienten in der Praxis/Ordination soll dabei weitgehend vermieden werden. Auf entsprechenden Eigenschutz ist zu achten.

- Patientinnen/Patienten sind ausnahmslos aufgefordert, sich telefonisch oder via E-Mail voranzumelden.
- Treffen Sie Vorkehrungen, um den benötigten Abstand von mindestens 1 Meter im Wartebereich zwischen den Patientinnen/Patienten und entsprechende Sicherheitsmaßnahmen zu gewährleisten (z.B. Plexiglas, Entfernen von Sesseln, Anbringen von Abstandsmarkierungen ...).
- Stellen Sie entsprechendes Informationsmaterial in Ihren Behandlungsräumlichkeiten bereit (Tragepflicht von einer den Mund- und Nasenbereich abdeckenden mechanischen Schutzvorrichtung durch Patientinnen/Patienten, Händehygiene ...).
- Informieren Sie Patientinnen/Patienten bereits vorab, dass bei Aufsuchen Ihrer Behandlungsräumlichkeiten einden Mund- und Nasenbereich abdeckende mechanische Schutzvorrichtung selbst mitzubringen ist (z.B. selbstgenähte Maske, OP-Maske, Schal, Tuch).
- Lüften Sie Ihre Räumlichkeiten regelmäßig.

## Reinigung und Desinfektion in den Behandlungsräumlichkeiten

Zusätzlich zu den üblichen Vorkehrungen der Basishygiene (übliche und notwendige hygienische Maßnahmen entsprechend der allgemeinen Hygiene):

- Vermehrte regelmäßige Wischdesinfektion in der Praxis/Ordination.
- Desinfektion und/oder, wenn möglich, Sterilisation von medizinischen/therapeutischen Geräten unmittelbar nach deren Gebrauch.
- Umgang mit potentiell infektiösem Material: wenn möglich Verwendung von Einmalprodukten.
- Entsorgung von potentiell infektiösem Material ohne Zwischenlagerung in einem geschlossenen Behältnis.
- Entsorgung von Abfällen von Patientinnen/Patienten mit gefährlichem Erreger laut Ö-Norm S 2104.
- Unterweisen Sie Ihr Personal regelmäßig über die Wichtigkeit dieser Maßnahmen (gilt auch für Reinigungspersonal).

## Wenn sich eine symptomatische Person telefonisch meldet

Die Person soll aufgefordert werden, zu Hause zu bleiben und sich von anderen Personen fernzuhalten. Das unangekündigte Aufsuchen einer Gesundheitseinrichtung sowie die Nutzung öffentlicher Verkehrsmitteln und Taxis soll jedenfalls vermieden werden.

In Ausnahmefällen können auch **nicht aufschiebbare** Behandlungen bei COVID-19-Patientinnen/Patienten vorgenommen werden. In diesen Fällen ist bereits vor Kontakt mit der Patientin/dem Patienten die persönliche Schutzausrüstung anzulegen.

## Gruppenbehandlungen

In bestimmten Fällen ist eine Behandlung im Gruppensetting erforderlich. Zusätzlich zu den sonst üblichen Schutzvorkehrungen ist die Gruppengröße so zu wählen, dass vor während und nach der Behandlung ein Mindestabstand von 1 Meter zwischen den Teilnehmerinnen/Teilnehmern eingehalten wird.

## Hausbesuche

Es gelten dieselben Schutzmaßnahmen, wie bei der Behandlung in Ihren Behandlungsräumlichkeiten, sofern möglich. Darüber hinaus sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Mitführen von persönlicher Schutzausrüstung.
- Wischdesinfektion der unmittelbaren Behandlungsumgebung.
- Kein Kontakt zu anderen Personen im selben Haushalt.

### **Wenn Sie den Verdacht haben, dass Sie, Ihr Personal oder eine Patientin/ein Patient mit SARS-CoV-2 infiziert sein könnte**

Bitte beachten Sie die folgenden Informationen, wenn Patientinnen/Patienten trotz vorheriger Abklärung mit COVID-19-Symptomen Ihre Behandlungsräumlichkeiten aufsuchen sollten oder sich erst in den Behandlungsräumlichkeiten herausstellt, dass eine Infektion mit SARS-CoV-2 vorliegen könnte:

- Brechen Sie die Behandlung/den Kontakt zur Patientin/zum Patienten sofort ab.
- Verwenden Sie Ihre persönliche Schutzausrüstung.
- Isolieren Sie die betroffene Person sofort, abhängig davon, wo Sie sich gerade befinden.
  - In Ihren Behandlungsräumlichkeiten: ersuchen Sie die Person sofort Ihre Behandlungsräumlichkeiten zu verlassen und weisen Sie sie auf die weiteren notwendigen Schritte hin.
  - Bei der Person zu Hause: unterweisen Sie die Person über die notwendigen Schritte und verlassen Sie dann die Wohnung/das Haus.
- Wählen Sie oder Ihre Patientin/Ihr Patient 1450 und befolgen Sie die Anweisungen genau.
- Hat die behandelte Person sehr starke Symptome (z.B. Atemnot), wählen Sie bitte den Ärztekundendienst 141 oder den Notruf 144.

### **Wenn Sie den Verdacht haben, dass eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter erkrankt sein könnte:**

- Weisen Sie die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter an, die Behandlung/den Kontakt zur Patientin/zum Patienten sofort zu beenden.

- Weisen Sie die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter an, sich auf direktem Weg nach Haus zu begeben, Kontakt zu anderen Menschen zu vermeiden und 1450 zu wählen.

### **Wenn Sie selbst den Verdacht haben, erkrankt zu sein:**

- Brechen Sie die Behandlung/den Kontakt zur Patientin/zum Patienten sofort ab.
- Verlassen Sie den Ort der Behandlung, begeben Sie sich nach Hause, vermeiden Sie dabei den Kontakt zu anderen Menschen und wählen Sie 1450.

## **Ausnahmen**

Bestimmte Gesundheitsberufe bzw. Behandlungssettings (z.B. Logopädie, Psychotherapie) erlauben nur eine Behandlung **ohne** Mund-Nasen-Schutz. Ist dies der Fall oder ist der Patientin/dem Patienten das Tragen einer den Mund- und Nasenbereich abdeckenden mechanischen Schutzvorrichtung aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich, kann vom Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes abgesehen werden, wenn andere Vorkehrungen zur Vermeidung der Übertragung von Tröpfcheninfektionen getroffen werden (z.B. großflächige Plexiglas- oder Glasbarriere oder entsprechend vergrößerter Abstand, mindestens 2 Meter).

Eine Ausnahme für das Tragen von den Mund- und Nasenbereich abdeckenden mechanischen Schutzvorrichtungen besteht auch für Kinder bis zum vollendeten 6. Lebensjahr.

## **Persönliche Schutzausrüstung**

Im Umgang mit Patientinnen/Patienten ist die Notwendigkeit der Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung im Einzelfall zu beurteilen. **Jedenfalls ist diese bei Kontakt mit einem Verdachtsfall oder einem bestätigten Fall einzusetzen.**

Grundsätzlich gilt hierbei: Die persönliche Schutzausrüstung muss richtig, gezielt und ressourcenschonend eingesetzt werden.

Hierbei ist nach folgendem Grundsatz vorzugehen:

Angehörige/r des Gesundheitsberufs **gesund** – Patientin/Patient **gesund**:

- Angehörige/r des Gesundheitsberufs: medizinischer Mund-Nasen-Schutz bzw. Mund- und Nasenbereich abdeckende mechanische Schutzvorrichtung
- Patientin/Patient: medizinischer Mund-Nasen-Schutz bzw. Mund- und Nasenbereich abdeckende mechanische Schutzvorrichtung

Angehörige/r des Gesundheitsberufs **gesund** – Patientin/Patient **Verdachtsfall** oder **erkrankt**:

- Angehörige/r des Gesundheitsberufs: FFP2 mit Ventil, Handschuhe, Schutzbrille – Abstand mind. 2 Meter;
- Patientin/Patient: medizinischer Mund-Nasen-Schutz

**Vorgehen:** Anziehen der Schutzkleidung vor dem Betreten der Behandlungsräumlichkeiten bzw. der Wohnung/des Hauses und Ausziehen der Schutzkleidung nach dem Verlassen der Behandlungsräumlichkeiten bzw. der Wohnung/des Hauses. Während des Hausbesuchs dürfen Maske und Schutzbrille nicht abgenommen werden. Schutzkleidung in Müllbeutel außerhalb der Wohnung/des Hauses entsorgen. Vor und nach dem Ausziehen: hygienische Händedesinfektion.

**Vorgehen bei mangelnder Verfügbarkeit:** Sind FFP 2-Masken **nicht** verfügbar, so kann von diesem Grundsatz abgewichen werden, wobei folgendes zu beachten ist:

1. **Die/Der Patientin/Patient** ist mit einem medizinischen Mund-Nasen-Schutz zu versehen.
2. **Angehörige/r des Gesundheitsberufs, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** sind je nach Verfügbarkeit mit einer anderen Schutzmaske zu schützen:
  - a) FFP 1,
  - b) falls **keine** FFP 1-Masken verfügbar sind, ist ein **medizinischer Mund-Nasen-Schutz** zu tragen.

Im Falle eines Mangels an persönlicher Schutzausrüstung kann es zur Aufrechterhaltung der Versorgung notwendig sein, Strategien für einen ressourcenschonenden Einsatz persönlicher Schutzausrüstung zu entwickeln. Die Österreichische Gesellschaft für Sterilgutversorgung beschreibt z.B. Notfallsverfahren zur Aufbereitung von FFP2- und FFP3-Schutzmasken mit oder ohne Ventil durch Dampfsterilisation (Details dazu unter <https://oegsv.com>).

**Bei angestellten Gesundheitsberufen und beim Einsatz von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern sind immer auch die arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten!**


Um der angespannten Marktsituation mit versorgungsrelevanten Produkten, insbesondere Schutzausrüstung und Desinfektionsmittel, bestmöglich entgegenzuwirken, wurde eine koordinierte Beschaffung dieser Produkte mit Engpässen (Bundeskontingent) eingerichtet.

Hierfür werden die konkreten Bestands- und Bedarfsinformationen für den intramuralen Bereich in den Bundesländern und **für den extramuralen Bereich durch die Sozialversicherung (ÖGK)** laufend erhoben und das beschaffte Bundeskontingent in weiterer Folge dem Bedarf entsprechend verteilt.

Die Verteilung der Produkte an die niedergelassenen Gesundheitsberufe erfolgt sodann **durch die jeweiligen Berufs- oder Interessenvertretungen in Zusammenarbeit mit der ÖGK**, und zwar unabhängig davon, ob zwischen dem einzelnen Gesundheitsberuf und der Sozialversicherung eine Vertragsbeziehung besteht. Der **individuelle Bedarf der Gesundheitsdiensteanbieter ist der jeweils zuständigen Interessenvertretung bekanntzugeben**. Aufgrund der äußerst herausfordernden Situation sind weiterhin partielle Lieferengpässe nicht auszuschließen.

## Hilfreiche Links

Beachten Sie auch die [Maßnahmen und Empfehlungen für Ordinationen in der COVID-19 Pandemie](#) der Österreichischen Ärztekammer sowie die Empfehlungen Ihrer jeweiligen Berufs- und Interessensvertretungen.



**Bundesministerium für  
Soziales, Gesundheit, Pflege  
und Konsumentenschutz**

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

[sozialministerium.at](https://www.sozialministerium.at)



OTS0112 5 II 0531 NEF0004 CI

Fr, 13.Nov 2020

Gesundheit/Krankheiten/Ärzte/Gesundheitseinrichtung/Medizin

## Zahnheilkunde ist auch in COVID-19 Zeiten sicher!

**Utl.: CED (Rat der Europäischen Zahnärzte) und ÖZÄK (Österreichische Zahnärztekammer) empfehlen gemeinsam auch in Zeiten der Pandemie zahnärztliche Behandlungen nicht aufzuschieben**

Brüssel/Wien (OTS) - Der Rat der Europäischen Zahnärzte (Council of European Dentists/CED) hat folgende aktuelle Presseaussendung herausgegeben, der sich auch die Österreichische Zahnärztekammer vollinhaltlich anschließt:

Die COVID-19 Pandemie hatte 2020 sofort Auswirkungen auf die Zahnheilkunde. Am Beginn dieser öffentlichen Gesundheitskrise haben die europäischen Regierungen eine Reihe von Gegenmaßnahmen ergriffen, die regionale und nationale Lockdowns, Ausgehverbote, Quarantäneregeln, Sperrstundenregelungen und Reisebeschränkungen und -verbote umfasst haben. Überall in Europa wurde die Erbringung zahnärztlicher Behandlungen massiv erschwert, indem die Zahnärzte auf die Erbringung von Notdienstleistungen eingeschränkt wurden.

Die ansteigende Zahl von COVID-19 Fällen in Europa und die neuen wissenschaftlichen Erkenntnisse über die Sicherheit der Erbringung von zahnärztlichen Leistungen motiviert den CED dazu, diesmal **eine ungehinderte Fortsetzung der zahnärztlichen Tätigkeit** zu empfehlen.

Trotz der durch COVID-19 verursachten Neuentwicklungen, zeigt die vorhandene wissenschaftliche Evidenz, dass die Zahnheilkunde auch weiterhin für die Patientinnen und Patienten, für das gesamte zahnärztliche Team und für die Zahnärztinnen und Zahnärzte selbst **sicher bleibt!** Die vorhandene effektive persönliche Schutzausrüstung und deren standardisierte Anwendung schützt sowohl **Patientinnen und Patienten als auch das zahnärztliche Personal!**

Die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten ist das allerhöchste Ziel unseres Berufs, weshalb das zahnärztliche Team alle bisherigen und auch neu entstandenen Richtlinien der Patientenbehandlung beherzigt. Trotzdem besteht die Gefahr, dass sowohl die Mundgesundheit als auch die gesamte Gesundheit der europäischen Bevölkerung deswegen geschädigt werden könnte, weil von der Politik weder spezifische Empfehlungen noch wissenschaftliche Daten vorliegen, die sich explizit auf die

Mundgesundheit beziehen. Nicht nur Notfallbehandlungen, sondern die gesamte Zahnheilkunde, sowohl die Behandlung selbst als auch die Prävention, stellt einen **essentiellen Bestandteil der menschlichen Gesundheit dar** und darf deshalb auch nicht auf Post-Corona Zeiten verschoben werden!

CED-Präsident Dr. Marco **Landi**: „Die europäischen Zahnärzte waren immer bemüht, moderne, sichere und hochqualitative, sowie Risiken minimierende Zahnmedizin zu erbringen. Seit dem Beginn dieser Pandemie standen die Zahnärztinnen und Zahnärzte gemeinsam mit allen anderen Gesundheitsberufen an der Front und haben immer – während sie weiterhin die Interessen der Patientinnen und Patienten im Blick hatten – unter sicheren Bedingungen ihre Leistungen erbracht. Sie werden dies auch zukünftig trotz teilweise widriger Umstände so machen!“

ÖZÄK-Präsident MR Dr. Thomas **Horejs**: „Was in Europa gilt, gilt umso mehr selbstverständlich auch für Österreich. Die österreichischen Zahnärztinnen und Zahnärzte haben mittlerweile gelernt, qualitätsvolle und sichere Zahnheilkunde auch unter den Umständen der Pandemie zu erbringen, umso mehr als zwischenzeitlich zahlreiche wissenschaftliche Expertisen belegen, dass die zahnärztlichen Ordinationen sicher sind. Ein Aufschieben zahnärztlicher Behandlungen und von Prophylaxeleistungen kann zu schweren Gesundheitsschäden in der Zukunft führen!“

*Der Rat der Europäischen Zahnärzte (CED) ist eine europäische, nicht auf Gewinn ausgerichtete Gesellschaft, die über 340.000 Zahnärzte in 31 europäischen Ländern, die in 33 nationalen Zahnärzteorganisationen organisiert sind, vertritt. Der CED wurde 1961 mit dem Ziel gegründet, die Europäische Kommission in allen Fragen, die den zahnärztlichen Beruf betreffen, zu beraten. Ziel des CED ist es, hohe Standards in der Mundgesundheit und der Zahnmedizin, verbunden mit einer an der Patientensicherheit ausgerichteten Berufsausübung, zu propagieren und somit zur öffentlichen Gesundheit beizutragen. Der CED ist im europäischen Transparenzregister mit der ID-Nummer 4885579968-84 eingetragen.*

# CORONA-KURZARBEIT

Österreichische Zahnärztekammer - GPA-djp  
16.11.2020 (Formularversion 4.0) – für alle Kurzarbeitsanträge ab 1.10.2020

## SOZIALPARTNERVEREINBARUNG EINZELVEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen

Österreichische Zahnärztekammer  
Kohlmarkt 11/6, 1010 Wien

.....

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund –  
Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

.....

über die Einführung von

### **KURZARBEIT UND DIE LEISTUNG EINER KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG**

während ihrer Dauer. Gleichzeitig ist diese Vereinbarung eine

### **Vereinbarung**

über Begleitmaßnahmen während der Kurzarbeit insbesondere gemäß § 881 ABGB (Verträge zu Gunsten Dritter) abgeschlossen zwischen

der Ordination/Gruppenpraxis .....

in .....

*(Ausfüllhilfe: hier sind Name und Anschrift des Unternehmens einzutragen)*

und sämtlichen unterzeichnenden ArbeitnehmerInnen sowie der oben genannten kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen.

## I. GELTUNGSBEREICH

Diese Vereinbarung gilt

### 1. räumlich für:

.....  
*(Ausfüllhilfe: Hier sind Name und Anschrift des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin einzutragen)*

- a) sämtliche Ordinationen/Gruppenpraxen des oben genannten Arbeitgebers/der oben genannten Arbeitgeberin  
*(Ausfüllhilfe: Wenn das ganze Unternehmen erfasst sein soll, sind lit b und c frei zu lassen.)*
- b) die folgenden Ordinationen des oben genannten Arbeitgebers/der oben genannten Arbeitgeberin:

.....  
*(Ausfüllhilfe: Wenn nur eine Ordination/Gruppenpraxis erfasst sein soll sind lit a und c frei zu lassen)*

- c) folgenden Standort bzw folgende Standorte  
 (vgl Abschnitt IV Punkt 2 lit a):

.....  
*(Ausfüllhilfe: Wenn keine ganze Gruppenpraxis, sondern nur Standorte erfasst sein sollen, sind die Standorte hier einzutragen und lit a und b frei zu lassen.)*

Nur von ArbeitskräfteüberlasserInnen auszufüllen:

BeschäftigterIn:

.....  
*(Ausfüllhilfe für ArbeitskräfteüberlasserInnen: Wenn überlassene Arbeitskräfte (LeiharbeiterInnen) im Beschäftigterbetrieb ebenfalls in die Kurzarbeit einbezogen werden, sind hier **Name und Anschrift der Beschäftigterin bzw des Beschäftigters** einzutragen.)*

### 2. persönlich für: die ArbeitnehmerInnen der im räumlichen Geltungsbereich angeführten Ordination/Gruppenpraxis bzw. des Standortes.

Mit der Ausbildung von Lehrlingen beauftragte ArbeitnehmerInnen dürfen nur insoweit einbezogen werden, als die Aufsicht und Qualität der Ausbildung nicht darunter leidet.

Mitglieder des geschäftsführenden Organs (zB GeschäftsführerInnen) sind nur erfasst, wenn sie ASVG-versichert sind.

Geringfügig Beschäftigte können nicht in die Kurzarbeit einbezogen werden.

Ausgenommen sind ArbeitnehmerInnen, so lange sie aufgrund einer zusätzlichen Sozialpartnervereinbarung, welche gemäß Beilage 2 eine Unterschreitung der Mindestarbeitszeit (Abschnitt IV Punkt 1 lit b) erlaubt, in Kurzarbeit sind.

**OPTIONAL:**

Es werden jedoch folgende Gruppen **nicht** in die Kurzarbeit einbezogen:

*(Ausfüllhilfe: Die unter „OPTIONAL“ genannten Gruppen können bei Bedarf von der Kurzarbeit ausgenommen werden. In diesem Fall sind die entsprechenden Kästchen auszuwählen. Soll die Kurzarbeit jedoch für diese Gruppen ebenso gelten, sind die Kästchen NICHT auszuwählen!)*

- teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen mit weniger als 40% Beschäftigungsausmaß  
*(gegebenenfalls auswählen)*
- ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit  
*(gegebenenfalls auswählen)*
- Lehrlinge  
Kurzarbeit für Lehrlinge ist nur dann möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist.  
*(gegebenenfalls auswählen)*
- gekündigte ArbeitnehmerInnen  
*(gegebenenfalls auswählen; die Einbeziehung in die Kurzarbeit ist möglich, wenn die Kündigungsfrist nach Ende der Behaltefrist – siehe Abschnitt IV Punkt 2 – endet)*
- ArbeitnehmerInnen mit befristeten Verträgen  
*(gegebenenfalls auswählen)*
- GeschäftsführerInnen und Mitglieder des geschäftsführenden Organs, selbst wenn sie ASVG-versichert sind.  
*(gegebenenfalls auswählen)*
- ArbeitnehmerInnen des Überlassungsunternehmens, die an folgende(n) Beschäftigerbetrieb(e) überlassen sind:

.....  
*(Ausfüllhilfe: Nur von ArbeitskräfteüberlasserInnen anzukreuzen, wenn überlassene ArbeitnehmerInnen nicht in die Kurzarbeit im Beschäftigerbetrieb einbezogen werden, weil der Beschäftigerbetrieb zB nicht in Kurzarbeit ist.)*

**Beschäftigtenstand**

Zahl der Beschäftigten in der Ordination/Gruppenpraxis bzw. Standorten der Gruppenpraxis (Abschnitt IV Punkt 2 lit a) unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes (Abschnitt I Punkt 3):

- a) ArbeiterInnen: .....
- davon von Kurzarbeit betroffen: .....
- b) Angestellte: .....
- davon von Kurzarbeit betroffen: .....
- c) Lehrlinge: .....
- davon von Kurzarbeit betroffen: .....
- d) freie DienstnehmerInnen: .....
- davon von Kurzarbeit betroffen: .....
- e) (Für Beschäftigerbetriebe:)
- eingesetzte überlassene Arbeitskräfte: .....
- davon von Kurzarbeit betroffen: .....

Ausfüllhilfe zum Beschäftigtenstand – Varianten:

**1. Ordination/Gruppenpraxis ohne überlassene Arbeitskräfte:**

Beim Beschäftigtenstand ist jeweils in der ersten Zeile die Zahl aller in der Ordination/Gruppenpraxis bzw. am Standort der Gruppenpraxis beschäftigten ArbeitnehmerInnen (getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen und freien DienstnehmerInnen) einzutragen, und zwar unabhängig davon, ob sie in die Kurzarbeit einbezogen werden. Bei lit e ist in beide Felder die Zahl Null einzutragen. In der zweiten Zeile ist jeweils nur die Zahl der von Kurzarbeit Betroffenen (wiederum getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen und freien DienstnehmerInnen) einzutragen.

**2. Ordination/Gruppenpraxis (BeschäftigterIn) mit überlassenen Arbeitskräften:**

- a) **überlassene Arbeitskräfte nicht in Kurzarbeit (Stamppersonal ohne Leiharbeitskräfte):**  
 Beim Beschäftigtenstand ist jeweils in der ersten Zeile die Zahl aller in der Ordination/Gruppenpraxis bzw. am Standort der Gruppenpraxis beschäftigten ArbeitnehmerInnen (getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen und freien DienstnehmerInnen) einzutragen, und zwar unabhängig davon, ob sie in die Kurzarbeit einbezogen werden. Dabei sind die überlassenen Arbeitskräfte nicht mitzuberücksichtigen (bei lit e in beide Felder die Zahl Null eintragen).
- b) **überlassene Arbeitskräfte in Kurzarbeit (Stamppersonal mit Leiharbeitskräften):**  
 Beim Beschäftigtenstand ist jeweils in der ersten Zeile die Zahl aller in der Ordination/Gruppenpraxis bzw. am Standort der Gruppenpraxis beschäftigten ArbeitnehmerInnen (getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen und freien DienstnehmerInnen) einzutragen, und zwar unabhängig davon, ob sie in die Kurzarbeit einbezogen werden. Dabei sind die überlassenen Arbeitskräfte gesondert in lit e einzutragen.

In der zweiten Zeile ist jeweils nur die Zahl der von Kurzarbeit Betroffenen (wiederum getrennt nach ArbeiterInnen, Angestellten, Lehrlingen und freien DienstnehmerInnen) einzutragen.

3. zeitlich: für die Dauer von

.....  
 (Ausfüllhilfe: Hier ist das Beginndatum einzutragen; frühestens ab 1.10.2020.

Bei Arbeitskräfteüberlassung ist in der Regel derselbe Zeitpunkt wie für den Beschäftigterbetrieb – gegebenenfalls auch rückwirkend – einzutragen.)

bis

.....  
 (längstens bis 31.3.2021)

## II. GELTUNGSBEGINN UND -ENDE

Innerhalb des in Abschnitt I Punkt 3 festgesetzten Zeitraumes kann der/die ArbeitgeberIn den Beginn der Kurzarbeit später festsetzen oder die Kurzarbeit früher beenden. Er/Sie hat dies den PartnerInnen dieser Vereinbarung und dem Arbeitsmarktservice schriftlich unverzüglich anzuzeigen.

Bei Eröffnung eines Insolvenzverfahrens bzw wenn während einer laufenden Förderzusage die Gewährung der Kurzarbeitsbeihilfe seitens des AMS beendet wird, endet die Kurzarbeit.

## III. KURZARBEITSBEGEHREN

Zum Zwecke der Erlangung der Kurzarbeitsbeihilfe hat der/die ArbeitgeberIn den Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe beim AMS einzubringen. Gleichzeitig hat er/sie zu erklären, dass er/sie bereit ist, in der Ordination/Gruppenpraxis Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

## IV. KURZARBEIT

Im Interesse der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und um dem/der ArbeitgeberIn die Einbringung eines Antrags gemäß § 37b AMSG zu ermöglichen, einigen sich die VertragspartnerInnen über die Einführung und Einhaltung folgender Maßnahmen:

### 1. Kurzarbeit

- a) Die vereinbarte Kurzarbeit wird im Einvernehmen mit dem/der jeweiligen ArbeitnehmerIn und der GPA-djp eingeführt.
- b) Die Normalarbeitszeit (Vollzeit) wird während der Dauer der Kurzarbeit im Durchschnitt um .... Prozent gekürzt. Durch die Verkürzung der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit ergibt sich am Beispiel einer **Vollzeitarbeitskraft**:  
bei einer ursprünglichen Arbeitszeit von:        .... Stunden .... Minuten  
und einer Reduktion um:                                .... Stunden .... Minuten  
eine DURCHSCHNITTLICHE Arbeitszeit während der Dauer der  
Kurzarbeit von:    .... Stunden .... Minuten

**WICHTIG: Die Arbeitszeit kann für einige Wochen auch auf Null reduziert werden!** Aus beihilfenrechtlicher Sicht ist nur erforderlich, dass die Arbeitszeit im Durchschnitt zumindest 30% der vorherigen Arbeitszeit beträgt, es sei denn die Beilage 2 wurde genehmigt! (Bei Genehmigung der Beilage 2 kann dieser Wert auf bis zu 10% verringert werden.) Beträgt die Arbeitszeit im Durchschnitt weniger als 30%, wird keine Kurzarbeitsbeihilfe gewährt bzw wird die Kurzarbeitsbeihilfe zurückgefordert. **Hier ist nur das Ausmaß der durchschnittlichen Arbeitszeitreduktion** – bezogen auf die Laufzeit der Kurzarbeitsvereinbarung – einzutragen. In der ersten Zeile stehen die bisherigen Arbeitsstunden der einbezogenen Vollzeitkräfte (zB 40), in der zweiten Zeile um wieviel Stunden reduziert wird (zB 15) und in der dritten Zeile das durchschnittliche Ausmaß der Arbeitszeit während der Kurzarbeit (zB 25).

Die gekürzte Normalarbeitszeit muss im Durchschnitt der Dauer der Kurzarbeit zwischen 30% und 80% der für die jeweilige Arbeitnehmerin bzw den jeweiligen

Arbeitnehmer vor Beginn der Kurzarbeit gültigen Normalarbeitszeit liegen, soweit nicht Beilage 2 (Unterschreitung der Mindestarbeitszeit) genehmigt wurde und daher Abweichungen zulässt.

Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für einzelne ArbeitnehmerInnen unterschiedlich festgelegt oder vereinbart werden.

Hinsichtlich der Bezahlung wird auf den Monat abgestellt.

Davon unberührt bleiben jedoch flexible Arbeitszeitmodelle. Diese bleiben daher unverändert oder entsprechend angepasst an die Kurzarbeit aufrecht. Hierbei sind jedoch kurzarbeitsbedingte Auswirkungen zu neutralisieren. Das bedeutet, dass zB Zeiten, für die Kurzarbeitsbeihilfe gewährt wird, am Zeitkonto zu keiner Zeitschuld führen dürfen.

Die Lage der reduzierten Normalarbeitszeit ist auch während der Dauer der Kurzarbeit nach der für die ArbeitnehmerInnen anzuwendenden Rechtsgrundlage (zB Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung) festzulegen oder zu vereinbaren.

Eine Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit ist im Einvernehmen mit den einzelnen ArbeitnehmerInnen zulässig.

Der/Die ArbeitgeberIn kann Arbeitsleistungen über das in Abschnitt IV Punkt 1 lit b vereinbarte verkürzte Arbeitszeitausmaß hinaus einseitig anordnen, wenn

1. Lage und Dauer der/dem ArbeitnehmerIn ehestmöglich, spätestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt werden,
2. keine berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin dieser geänderten Einteilung entgegenstehen
3. und diese Arbeitszeit in der vor Kurzarbeit vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit liegt.

Von Z 1 kann bei kurzfristig entstehendem erhöhtem Arbeitsbedarf abgesehen werden.

*Hinweis für flexible Arbeitszeitmodelle während der Kurzarbeit:*

*Aufgrund der Komplexität flexibler Arbeitszeitmodelle und des Zusammenspiels zwischen diesen und der Kurzarbeit, muss jedes Unternehmen eine Handhabe finden, welche 1.) für diesen befristeten Zeitraum administrierbar ist und 2.) die Arbeitszeitreduktion (dem AMS verrechenbare Ausfallsstunden) nachweisbar macht.*

**Raum für weitere Erläuterungen:**

*(Ausfüllhilfe: zB nähere Bezeichnung des Geltungsbereichs oder der Lage der Arbeitszeit)*

## 2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

### a) Während der Kurzarbeit (Behaltepflcht)

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand in der Ordination/Gruppenpraxis aufrecht zu erhalten, der unmittelbar vor Beginn des Kurzarbeitszeitraumes (Abschnitt I Punkt 3) bestanden hat, sofern nicht bereits vorher festgelegte Änderungen, welche gemäß lit c zulässig sind, berücksichtigt werden (Behaltepflcht).



An die Stelle der Gruppenpraxis treten folgende fachlich und organisatorisch abgegrenzte Standorte:

.....  
 (– wie in Abschnitt I – einzutragen. Anderenfalls ist hier nichts einzutragen.)

b) Nach der Kurzarbeit (Behaltefrist)

Die Dauer der Behaltepflicht nach Ende der Kurzarbeit beträgt einen Monat.

Die Behaltepflicht nach Kurzarbeit bezieht sich nur auf die ArbeitnehmerInnen, die von Kurzarbeit betroffen waren.

Wenn sich nach Abschluss der Sozialpartnervereinbarung die Verhältnisse wesentlich verschlechtern, kann die Behaltefrist mit Zustimmung der Gewerkschaft GPA-djp verkürzt werden oder entfallen. Erteilt die Gewerkschaft die Zustimmung nicht, kann sie durch Entscheidung des RGS-Regionalbeirates ersetzt werden.

c) Gemeinsame Bestimmungen

Arbeitgeberkündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden. Davon ausgenommen sind jedoch Kündigungen in den unten angeführten Fällen.

Folgende Beendigungen während der Kurzarbeit bzw innerhalb der Behaltefrist lösen **keine** Auffüllverpflichtung aus:

- vor Beginn der Kurzarbeit gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfrist in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fallen,
- Zeitablauf eines vor Beginn der Kurzarbeit begonnenen befristeten Arbeitsverhältnisses, dessen Endtermin in den Zeitraum der Kurzarbeit oder Behaltefrist fällt,
- Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn,
- berechtigte Entlassung und unberechtigter Austritt,
- einvernehmliche Auflösung, wenn der/die ArbeitnehmerIn vor Abgabe der Willenserklärung von der Gewerkschaft bzw Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung beraten wurde,
- Beendigung in Folge des Todes des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin,
- Beendigung aufgrund eines Pensionsanspruches, unabhängig von der Beendigungsart,
- Auflösung während der Probezeit,
- Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn zum Zweck der Verringerung des Beschäftigtenstandes, wenn der Fortbestand des Unternehmens bzw Betriebsstandortes in hohem Maß gefährdet ist, sofern die Gewerkschaft innerhalb von 7 Tagen zustimmt oder eine Ausnahmewilligung durch den RGS-Regionalbeirat vorliegt, wenn die Gewerkschaft nicht zugestimmt hat.

Folgende Beendigungen während der Kurzarbeit bzw innerhalb der Behaltefrist **führen** zu einer Auffüllverpflichtung:

- Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn aus personenbezogenen Gründen, wenn die Kündigung während der Kurzarbeit oder vor Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen wird,
- unberechtigte Entlassung oder berechtigter vorzeitiger Austritt,
- einvernehmliche Auflösung ohne vorherige Beratung von der Gewerkschaft bzw Arbeiterkammer über die Folgen der Auflösung.

Eine zufällige Unterschreitung des Beschäftigtenstandes aufgrund der üblichen betrieblichen Fluktuation ist unerheblich. Wird das Arbeitsverhältnis in einer Art

beendet, die eine Auffüllverpflichtung auslöst, steht dem Arbeitgeber bzw der Arbeitgeberin eine angemessene Zeit zur Personalsuche zur Verfügung. Die Glaubhaftmachung von Suchaktivitäten ist ausreichend (beispielsweise Vorlage Stellenausschreibung, Nachweis der Meldung freier Stellen an das AMS).

- d) Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz weiterer überlassener ArbeitnehmerInnen (Leiharbeitskräfte) oder die einschlägige Beschäftigung auf Grundlage eines Werkvertrages untersagt, es sei denn, es wird darüber das Einvernehmen mit der Gewerkschaft GPA-djp hergestellt.

(Für Beschäftigerbetriebe:)

Zahl der zum Zeitpunkt des Beginns der Kurzarbeit beschäftigten Leiharbeitskräfte:

### 3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

Die Arbeitszeit der in die Kurzarbeit einbezogenen ..... (Ausfüllhilfe: Hier ist die Zahl der Teilzeitarbeitskräfte einzutragen)

- Teilzeit-Beschäftigten wird im gleichen Prozentausmaß gekürzt wie die der vergleichbaren Vollzeit-Beschäftigten
- im Prozentausmaß, wie am Unterschriftenformular (Seite 17) vereinbart, gekürzt.

### 4. Entgeltanspruch während Kurzarbeit

- a) Vorrangiger Anspruch auf Nettoersatzrate (Nettogarantie):

Primär erhält der/die ArbeitnehmerIn während der Dauer der Kurzarbeit unabhängig von der Anzahl der monatlich tatsächlich geleisteten Stunden 90% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt bis zu EUR 1.700,- beträgt, 85% bei einem Bruttoentgelt zwischen EUR 1.700,- und EUR 2.685,- und 80% bei höheren Bruttoentgelten.

Bei Lehrlingen und Personen in mit diesen gleichgestellten Ausbildungsverhältnissen (zB Ausbildung zur zahnärztlichen Assistenz) beträgt das zu zahlende Entgelt 100% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Bruttoentgelt. Bei einem Wechsel des Lehrjahres (zB Wechsel vom 1. in das 2. Lehrjahr) innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes gebührt ein Entgelt in Höhe von 100% auf Basis des jeweils aktuellen Lehrjahres, wobei kollektivvertragliche Sonderregelungen davon unberührt bleiben. Bei Wechsel in ein Dienstverhältnis nach erfolgreicher Ablegung der Lehrabschlussprüfung (Weiterverwendungszeit gemäß § 18 BAG) gebührt die jeweilige Nettoersatzrate (80, 85 bzw 90%) auf der Basis des ohne Kurzarbeit zustehenden Entgeltes.

*Beispiel: Kurzarbeit seit März 2020; erfolgreiche Ablegung der Lehrabschlussprüfung im Mai 2020; Beginn des Dienstverhältnisses am darauffolgenden Montag. Die Erhöhung der Nettoersatzrate ist daher mit der Verlängerung der Kurzarbeit (Beginn der Kurzarbeitsphase 3) vorzunehmen.*

*Hinweis: Die Kurzarbeitsbeihilfe gebührt im Falle des Wechsels des jeweiligen Lehrjahres bzw in der Behaltezeit jedoch auf Grundlage des Bruttoentgeltes vor Einführung der Kurzarbeit.*

Ausgangspunkt der Berechnung der Nettoersatzrate ist das Nettoentgelt des letzten vollentlohnten Monats vor Einführung der Kurzarbeit. Dabei ist das Nettoentgelt insbesondere inkl Zulagen und Zuschlägen (§ 49 ASVG), aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen. Davon abweichend sind folgende Entgeltbestandteile in die Berechnungsgrundlage einzubeziehen:

- bei Beginn der Kurzarbeit nicht widerrufen Überstundenpauschalen,
- unwiderrufliche Überstundenpauschalen und
- Anteile von All inclusive-Entgelten, die der Abgeltung allfälliger Überstundenleistungen gewidmet sind.

Liegen monatsweise schwankende Entgeltbestandteile vor (zB bei Zulagen, Provisionen oder Leistungslohn in unterschiedlicher Höhe), ist bei diesen der Durchschnitt der letzten drei Monate heranzuziehen.

Die obigen Bestimmungen betreffend die Nettogarantie werden auch dann erfüllt, wenn den betroffenen ArbeitnehmerInnen während der Kurzarbeit ein Bruttoentgelt auf Basis von § 37b Abs 6 AMSG bzw der dazu erlassenen

Durchführungsbestimmung in der jeweils geltenden Fassung geleistet wird.

Bemessungsgrundlage bei wechselnder Normalarbeitszeit:

1. Bei Änderungen des vereinbarten Ausmaßes der Normalarbeitszeit innerhalb von 30 Tagen vor Beginn der Kurzarbeit, ist die Bemessungsgrundlage (siehe unten lit b erster Punkt) auf der Grundlage des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während dieser 30 Tage zu berechnen, soweit nicht die nachfolgenden Bestimmungen Abweichungen vorsehen.
2. Abweichend von Abs 1 ist bei Änderungen des vereinbarten Ausmaßes der Normalarbeitszeit innerhalb von 30 Tagen vor Beginn der Kurzarbeit und/oder während der Kurzarbeit die Bemessungsgrundlage mangels günstigerer Vereinbarung auf Basis des aktuellen Ausmaßes der Normalarbeitszeit neu zu berechnen, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:
  - Es handelt sich um eine Änderung des vereinbarten Ausmaßes der Normalarbeitszeit aufgrund von Bildungs-, Pflege-, Alters-, Wiedereingliederungsteilzeit, Teilzeiten nach § 14 AVRAG oder vereinbarter Elternteilzeit (§ 15i MSchG, § 8a VKG) oder
  - auf die Änderung(en) besteht ein Rechtsanspruch, der auf Gesetz (zB Elternteilzeit gemäß § 15h MSchG, 8 VKG, Sterbebegleitung gemäß § 14a AVRAG, Begleitung von schwersterkrankten Kindern gemäß § 14b AVRAG) oder auf einer Norm der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung etc) beruht, oder
  - die Änderung(en) wurden spätestens 31 Tage vor Beginn der Kurzarbeit vereinbart.

Fälle ohne Entgeltanspruch:

Für ArbeitnehmerInnen, die während der letzten drei Monate vor Beginn der Kurzarbeit keinen Entgeltanspruch (zB wegen Karenz) oder einen verringerten Entgeltanspruch (zB wegen halber Entgeltfortzahlung im Krankenstand) haben, ist das Nettoentgelt auf der Grundlage des fiktiven Entgeltes zu berechnen. Es besteht in diesen Fällen jedoch auch während der Kurzarbeit nur dann ein Entgeltanspruch, wenn ein solcher auch ohne Kurzarbeitsvereinbarung bestanden hätte (zB bei Wiedereinstieg nach Karenz/Krankenstand oder neuem Entgeltfortzahlungsanspruch).

**Hinweis: Laut der aktuellen AMS-Bundesrichtlinie wird für Entgeltbestandteile über der Höchstbeitragsgrundlage (für 2020: EUR 5.370,- brutto) vom AMS keine Kurzarbeitsbeihilfe an den/die ArbeitgeberIn gezahlt.**

b) Erhöhung der Bemessungsgrundlage (Entgeltynamik)

- Gemäß § 37b Abs 6 AMSG ist ein vor der Kurzarbeit gebührendes Bruttoentgelt nach den obigen Grundsätzen zu ermitteln (Bemessungsgrundlage). Mangels einer abweichenden Regelung im jeweiligen Kollektivvertrag oder in einer sonstigen vergleichbaren Entgeltregelung allgemeiner Art (wie insbesondere Mindestlohntarif, Satzung, Vertragsschablone etc) ist diese Bemessungsgrundlage in jenem Ausmaß zu erhöhen, um das die Mindestlöhne bzw -gehälter zu erhöhen sind. Sollte es dadurch zu einem niedrigeren Nettoentgelt gemäß lit a kommen, kann die bisherige Bemessungsgrundlage beibehalten werden.

*Beispiel 1: Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindest- und Ist-Löhne in der Elektro- und Elektronikindustrie mit 1.5.2020 um 1,6%*

*Lohn bzw Gehalt vor Kurzarbeit einschließlich Zulagen € 3.000,-*

*⇒ Die Bemessungsgrundlage ist mit 1.10.2020 um 1,6% zu erhöhen und beträgt somit € 3.048,-.*

*Beispiel 2: Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgehälter für Angestellte im Handel mit 1.1.2021 um x% unter Aufrechterhaltung der Überzahlung. Folgt daraus zB in einer Beschäftigungsgruppe eine Erhöhung um € 50,-, ist die Bemessungsgrundlage mit 1.1.2021 um € 50,- zu erhöhen.*

- Die Bemessungsgrundlage für das Mindestbruttoentgelt, das sich aus der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle (§ 37b Abs 6 AMSG) ergibt, ist auch um allfällige
  - kollektivvertragliche Vorrückungen, Biennien und dergleichen,
  - kollektivvertragliche Erhöhungen aufgrund einer Umstufung zu erhöhen.
- Einmalzahlungen gebühren in voller Höhe, sofern nichts anderes geregelt ist.
- Die Bemessungsgrundlage ist in jenem Ausmaß zu erhöhen, wie der Lohn bzw das Gehalt ohne Kurzarbeit zu erhöhen wäre.

*Beispiel:*

*Mindestlohn vor Kurzarbeit laut Kollektivvertrag € 1.900,-*

*Lohn vor Kurzarbeit € 2.000,-*

*keine kollektivvertragliche Erhöhung der Ist-Löhne; Erhöhung des Mindestlohns auf € 2.050,-*

*⇒ Die Bemessungsgrundlage ist daher um € 50,- auf € 2.050,- zu erhöhen.*

*Variante: Verdient der Arbeitnehmer vor Kurzarbeit € 2.100,-, ist die Bemessungsgrundlage nicht zu erhöhen.*

- Die obigen Bestimmungen zum Entgeltanspruch während der Kurzarbeit gelten für Lohn-/Gehaltszahlungszeiträume, die ab 1.10.2020 beginnen (keine Rückwirkung). Zu berücksichtigen sind Erhöhungen im Zeitraum vom 1.3.2020 bis zum Ende der Kurzarbeit, soweit sie in der Bemessungsgrundlage noch nicht berücksichtigt worden sind.

c) Subsidiäre Entlohnung der tatsächlich geleisteten Stunden

Sobald das arbeitsvertraglich vereinbarte Bruttoentgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ist als das Bruttoentgelt, welches sich aus der Nettoersatzrate (lit a) ergibt, gebührt in diesem Monat das Bruttoentgelt für die geleistete Arbeitszeit.

Dabei ist bei der Verteilung der Normalarbeitszeit weiterhin auf die anzuwendenden Bestimmungen (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung etc) Bedacht zu nehmen.

## 5. Aus-, Fort- und Weiterbildung

ArbeitnehmerInnen sind verpflichtet, eine von dem/der ArbeitgeberIn angebotene Aus-, Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung (Bildungsveranstaltung) unter den nachfolgenden Bedingungen zu absolvieren. § 94 ArbVG ist zu beachten. Angeordnete Bildungszeiten gelten grundsätzlich als Arbeitszeit.

### a) Ausmaß

Die Verpflichtung besteht im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit.

### b) Lage

Die Bildungsmaßnahme soll während der ursprünglich vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit stattfinden. Ist dies aufgrund der Art der Bildungsmaßnahme bzw der ursprünglichen Lage der Normalarbeitszeit nicht möglich, ist der/die ArbeitgeberIn berechtigt entsprechend den Grundsätzen des § 19c AZG die Lage der Bildungsmaßnahme zu bestimmen.

### c) Entgelt

Bildungszeiten bis zur Nettoersatzrate gemäß Abschnitt IV Punkt 4 lit a sind durch diese abgedeckt. Darüberhinausgehende Bildungszeiten sind zusätzlich zu vergüten. Lernzeiten gelten soweit als Bildungszeit, als diese ausdrücklich im Kursplan, Lehrplan etc ausgewiesen sind.

### d) Ausnahmebestimmung zur Durchrechnung des Entgelts

Von lit c unberührt bleibt jedoch die Anwendung flexibler Arbeitszeitmodelle. Wo solche nicht vereinbart wurden, kann Bildungszeit über den Zeitraum der Kurzarbeitsperiode durchgerechnet werden, wenn

- eine diesbezügliche Vereinbarung vorliegt und
- der/die ArbeitnehmerIn während der Dauer der Bildungsmaßnahme zur Gänze von sonstigen Arbeitsleistungen freigestellt wird.

In einzelnen Wochen darf die Bildungszeit 100% der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit nicht überschreiten.

#### Beispiel:

*5 Monate Kurzarbeit;*

*Oktober und November jeweils 100% Ausbildung bei voller Freistellung; im Dezember, Jänner und Februar jeweils 60% Arbeitsleistung.*

*Dies ergibt durchschnittlich 64% förderbare Ausfallstunden pro Monat ([2 Monate x 100% + 3 Monate x 40%] : 5 Monate).*

*Die monatliche Bezahlung erfolgt daher in der Höhe der Nettoersatzrate (80/85/90%), weil die durchschnittliche Arbeitszeit 76% beträgt ([2 Monate x 100% + 3 Monate x 60%] : 5 Monate).*

*Die durchschnittliche Mindestarbeitszeit von 30% ist erfüllt (3 Monate x 60% : 5 Monate = 36%).*

*Hinweis: Bildungszeiten gelten beihilfenrechtlich als förderbare Ausfallstunden. Sie werden auf die erforderliche Mindestarbeitszeit (grundsätzlich 30%) nicht angerechnet.*

### e) Unterbrechungen und/oder vorzeitige Beendigung der Bildungsmaßnahme

Der/Die ArbeitgeberIn hat das Recht, eine Unterbrechung und/oder einen vorzeitigen Abbruch der Bildungsmaßnahme anzuordnen.

Der/Die ArbeitgeberIn kann Arbeitsleistungen in diesen Fällen abweichend von den geplanten Bildungszeiten einseitig anordnen, wenn

1. Lage und Dauer der/dem ArbeitnehmerIn ehestmöglich, spätestens aber zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt werden,
2. keine berücksichtigungswürdigen Interessen (zB auch durch erhebliche Ortsveränderungen) des Arbeitnehmers bzw der Arbeitnehmerin dieser geänderten Einteilung entgegenstehen
3. und diese Arbeitszeit in der vor Kurzarbeit vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit liegt.

Von Z 1 kann bei kurzfristig entstehendem erhöhtem Arbeitsbedarf abgesehen werden.

Macht der/die ArbeitgeberIn von seinem/ihrer Recht auf Unterbrechung(en) bzw vorzeitigen Abbruch Gebrauch, trägt der/der ArbeitgeberIn den Aufwand (zB Kursabsage, Unterkunftskosten).

Darüber hinaus hat der/die ArbeitnehmerIn das Recht, spätestens binnen 18 Monaten ab diesem Zeitpunkt die Bildungsmaßnahme in der Normalarbeitszeit nachzuholen und die dafür notwendige Zeit vom Dienst unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt zu werden. Wenn dies nicht möglich ist, kann der/die ArbeitnehmerIn die Maßnahme in der Freizeit bezahlt absolvieren. Die Kosten der Bildungsmaßnahme sind weiterhin von der Arbeitgeberin bzw vom Arbeitgeber zu tragen.

Davon ausgenommen sind jene Fälle, in denen die Bildungsmaßnahme dennoch wie geplant abgeschlossen werden kann.

f) Bildungskostenrückerersatzvereinbarungen

Eine Bildungskostenrückerersatzvereinbarung iSd § 2d AVRAG oder sinngemäßer Bestimmungen, für Bildungsmaßnahmen aufgrund der Bildungsverpflichtung während der Kurzarbeit ist unwirksam.

## **V. SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE**

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit zu leisten. Gemäß der AMS-Bundesrichtlinie erhält der/die ArbeitgeberIn mit Beginn des ersten Kurzarbeitsmonats einen ergänzenden Teilbetrag zur Abgeltung des ArbeitgeberInnen-Anteils der Sozialversicherungsbeiträge.

## **VI. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

1. § 1155 ABGB

Im Bereich des nach Maßgabe dieser Vereinbarung erfassten Betriebes bzw Betriebsteiles (Ordination/Gruppenpraxis) finden die Bestimmungen des § 1155 ABGB (Aufrechterhaltung des Entgeltanspruches) in Verbindung mit den einschlägigen kollektivvertraglichen Bestimmungen, soweit der Ausfall von Arbeitsstunden durch Kurzarbeit bedingt ist, keine Anwendung.

2. Kollektivvertrag

Die sonstigen Bestimmungen eines einschlägigen Kollektivvertrages werden durch die Vereinbarung nicht berührt. Ebenso bleiben allfällige kollektivvertragliche Bestimmungen über Kurzarbeit und deren sozialrechtliche Auswirkungen voll aufrecht.

### 3. Entgeltpflichtige Abwesenheitszeiten, Beendigungsansprüche, Sonderzahlungen

Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und gegebenenfalls der Urlaubersatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen, wobei Abschnitt IV Punkt 4 lit b (Entgeltynamik) sinngemäß anzuwenden ist.

Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Während eines Krankenstandes im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) bzw eines allfälligen kollektivvertraglichen Krankengeldzuschusses bzw des § 8 Abs 1 AngG (Krankheit, Unfall), sowie einer Dienstfreistellung gemäß § 1155 Abs 3 ABGB ist entsprechend dem Ausfallsprinzip vom/von der ArbeitgeberIn weiterhin das garantierte Nettoentgelt (vgl Abschnitt IV Punkt 4 lit a) zu zahlen.

Fällt in das der Abfertigungsberechnung zu Grunde liegende Entgelt (gegebenenfalls Jahresdurchschnitt) Kurzarbeit, ist jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

Dieser Grundsatz gilt auch für die Bemessung von Sonderzahlungen.

Die Beiträge zur „Abfertigung neu“ sind gem § 6 Abs 4 BMSVG auf Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu zahlen.

### 4. Altersteilzeit

Bei ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit darf nur das auf das vereinbarte Beschäftigungsausmaß entfallende Entgelt, nicht aber der Lohnausgleich vermindert werden. Bei geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit werden trotz der Kurzarbeit ebensoviele Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.

### 5. NSchG-Zusatzurlaub

Für den Anspruchserwerb und das Ausmaß des Zusatzurlaubes nach dem NSchG werden Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als wäre keine Kurzarbeit vereinbart worden.

### 6. Überstunden

Während des Zeitraumes, für den Kurzarbeit vereinbart wurde, ist die Leistung von Überstunden ausschließlich in folgenden Bereichen zulässig:

.....  
*(Ausfüllhilfe: Grundsätzlich ist die Leistung von Überstunden während der Kurzarbeit nicht zulässig. Es kann jedoch vereinbart werden, dass [zB in einzelnen Bereichen mit kritischer Infrastruktur] doch Überstunden erlaubt sind. Diese Bereiche sind hier einzutragen.)*

### 7. Urlaubskonsum

Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre sowie Zeitguthaben sind tunlichst vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen, können aber auch noch während des Kurzarbeitszeitraumes abgebaut werden. Davon ausgenommen sind Langzeitguthaben. Unter Langzeitguthaben sind etwa Guthaben aus einer Freizeioptionen [insbesondere bei Umwandlung kollektivvertraglicher Ist-Gehalts-/Ist-Lohnerhöhungen in bezahlte Freizeit], aus Sabbatical-Modellen oder aus anderen Arbeitszeitmodellen, welche eine mehrmonatige zusammenhängende Konsumation ermöglichen sollen, zu verstehen.

***Hinweis:** Da der Urlaubsverbrauch (bzw Verbrauch von Zeitguthaben) von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden kann, hat er/sie gegenüber dem AMS lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa in Verhandlungen mit den ArbeitnehmerInnen zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlaube(n) (bzw von Zeitguthaben), kann der/die ArbeitgeberIn trotzdem mit der vereinbarten Kurzarbeit beginnen.*

Für den Fall, dass Alturlaube und Zeitguthaben (ausgenommen Langzeitguthaben im obigen Sinn) bereits abgebaut wurden, sollen ArbeitnehmerInnen tunlichst eine Woche ihres laufenden Urlaubes innerhalb des Kurzarbeitszeitraumes zu konsumieren, sofern sie über ein solches Urlaubsguthaben noch verfügen.

***Hinweis:** Auch in diesem Fall hat der/die ArbeitgeberIn dem AMS mangels eines einseitigen Anordnungsrechts lediglich ein ernstliches Bemühen und keinen bestimmten Erfolg nachzuweisen. Kommt es etwa in Verhandlungen mit den ArbeitnehmerInnen zu keiner Einigung über den Abbau von Alturlaube(n) (bzw von Zeitguthaben), kann der/die ArbeitgeberIn trotzdem die vereinbarte Kurzarbeit verlängern.*

Bei Lehrlingen ist die ausfallende Berufsschulzeit nicht auf den Urlaub anzurechnen.

#### 8. Kurzarbeitsdienstzettel bzw Kopie der Sozialpartnervereinbarung

Allen von Kurzarbeit erfassten ArbeitnehmerInnen ist innerhalb eines Monats ab Beginn der Kurzarbeit entweder ein Kurzarbeitsdienstzettel (siehe Anhang) oder eine Kopie der Sozialpartnervereinbarung auszuhändigen.

#### 9. Sonderbestimmungen für Lehrlinge

Kurzarbeit für Lehrlinge ist nur dann möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. Dabei sind mindestens 50% der ausgefallenen Arbeitszeit über den gesamten Kurzarbeitszeitraum für ausbildungs- bzw berufsrelevante Maßnahmen zu nutzen. Folgende Ausbildungsarten sind geplant:

.....

***Hinweise:** Hier sind die beabsichtigten Ausbildungsarten anzugeben, wie zB Ausbildungsverbund mit anderen Lehrbetrieben gem § 2a BAG, überbetriebliche Lehrausbildungen gem §§ 30 bzw 30b BAG, Lehrwerkstätten eines anderen Betriebes, externe Kursmaßnahme bei einem Bildungsträger, einer Berufsschule (BS) oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule (BMHS). Kurse nach § 19 c BAG gelten jedenfalls als ausbildungs- bzw. berufsrelevante Maßnahmen. Für diese Maßnahmen können Förderungen in Anspruch genommen werden (zB „lehre.fördern“).*

***Achtung:** Bei Nichteinhaltung der Ausbildungsverpflichtung droht die Rückforderung der Kurzarbeitsbeihilfe durch das AMS.*

Am Ende der Kurzarbeit ist im Durchführungsbericht darzulegen, welche konkreten Maßnahmen pro Lehrling und in welchem Ausmaß stattgefunden haben, wenn die Arbeitszeitreduktion im Durchschnitt über den gesamten Kurzarbeitszeitraum mehr als 20% beträgt.

## VII. INFORMATIONSPFLICHT

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage dieser Vereinbarung zur Unterfertigung, ist von dem/der ArbeitgeberIn eine schriftliche Begründung über die wirtschaftliche Notwendigkeit der Kurzarbeit der Gewerkschaft GPA-djp zu übermitteln.



Auf Aufforderung der Gewerkschaft GPA-djp ist nach Beendigung der Kurzarbeit vom Betrieb (Ordination/Gruppenpraxis) eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw Ausschöpfung der Kurzarbeit an diese zu übermitteln. Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Punkt 1-3 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten.

### **VIII. ARBEITSKRÄFTEÜBERLASSUNG**

Bei Abschluss dieser Vereinbarung für überlassene Arbeitskräfte gilt zusätzlich:

Der/Die BeschäftigerIn hat gleichfalls zu erklären, dass er/sie bereit ist, in der Ordination/Gruppenpraxis Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

Der/Die ÜberlasserIn (ArbeitgeberIn) ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung an den Beschäftigerbetrieb (Abschnitt I) überlassen war (Behaltepflicht).

Überlassene Arbeitskräfte sind von dem/der BeschäftigerIn innerhalb eines Betriebsteiles (Standort) tunlichst im gleichen zeitlichen Ausmaß zu beschäftigen wie vergleichbare Stammarbeitskräfte.

Ab Ende der Kurzarbeit ist auch während der Behaltefrist der Einsatz von überlassenen Arbeitskräften möglich.

Eine Kombination von Kurzarbeit und anderweitiger Überlassung ist im selben Zeitraum nicht möglich, dh, dass alle an den/die BeschäftigerIn überlassenen ArbeitnehmerInnen, für die Kurzarbeit vereinbart wurde, keinesfalls in anderen Beschäftigerbetrieben (auch nicht stundenweise) beschäftigt werden dürfen.

Bei einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen, es sei denn, dass vorher eine Beratung des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin mit dem Betriebsrat des Überlasserbetriebes oder der Gewerkschaft bzw Arbeiterkammer über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.

**Ordination/Gruppenpraxis**

Der/die Ordinationsinhaber/in/  
die Gesellschafter der Gruppenpraxis:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Datum)

**Bei Arbeitskräfteüberlassung:  
Beschäftigterbetrieb**

Für die Betriebsleitung:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Datum)

**Österreichischer Gewerkschaftsbund**

**Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**

Die Bundesvorsitzende:

Der Bundesgeschäftsführer:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(Datum)

**Österreichische Zahnärztekammer**

Der Präsident:

*A. Thom*



\_\_\_\_\_

16. November 2020

(Datum)



## BEILAGE 1 Wirtschaftliche Begründung

Begründung, warum Kurzarbeit beantragt wird und notwendig ist (Kurzbeschreibung):

.....

Welchen Beitrag leistet die Kurzarbeit zur Krisenbewältigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten?

.....

Welche sonstigen Maßnahmen sind darüber hinaus geplant?

.....

Wurde einer der folgenden Anträge seit 1.3.2020 bewilligt:

- Härtefallfonds  ja     nein
- Fixkostenzuschuss  ja     nein
- Überbrückungsgarantien  ja     nein
- Steuerstundungen und/oder Stundungen von SV-Beiträgen  ja     nein

Beizulegen oder anzugeben:

- **Monatlicher Umsatz** ohne sonstige Erträge (zB Daten aus der USt-Voranmeldung) von 1.3.2019 bis zum letzten verfügbaren Monat vor Beantragung der aktuellen Kurzarbeit im Unternehmen

Monat	Umsatz
März 2019	...
April	...
Mai	...
Juni	...
Juli	...
August	...
September	...
Oktober	...
November	...
Dezember	...
Jänner 2020	...
Februar	...
März	...
April	...
Mai	...
Juni	...
Juli	...
August	...
...	...

- Sollten die Umsatzzahlen allein nicht aussagekräftig sein, können zusätzlich andere Kennziffern des Unternehmens für den obigen Zeitraum angegeben oder beigelegt werden (zB monatlich **abgesetzte Produktion**,<sup>1</sup> monatliche **Auftragseingänge**,<sup>1</sup> monatliches **Arbeitsvolumen**<sup>1</sup>)

Monat	Umsatz
März 2019	...
April	...
Mai	...
Juni	...
Juli	...
August	...
September	...
Oktober	...
November	...
Dezember	...
Jänner 2020	...
Februar	...
März	...
April	...
Mai	...
Juni	...
Juli	...
August	...
...	...

Weiters beizulegen oder anzugeben:

**Erwartete Entwicklung des Umsatzes** ohne sonstige Erträge (bzw der alternativen Kennziffer) im Unternehmen für den beantragten Kurzarbeitszeitraum (in der Regel 1.10.2020 bis 31.3.2021) im Vergleich zum Vorjahrszeitraum (also 1.10.2019 bis 31.3.2020).

+/- Prozent .....

Umsatzprognose nicht aussagekräftig/möglich, weil

.....  
Sollte die Umsatzprognose nicht aussagekräftig/möglich sein, entsprechende erwartete Entwicklung der oben angegebenen Kennziffer:

+/- Prozent .....

*Erläuterung: Wird erwartet, dass sich der Umsatz (bzw die andere Kennziffer) **für den beantragten Kurzarbeitszeitraum** um weniger als 15% reduziert (zB -10% oder +5%), erfolgt eine Einzelfallprüfung durch die Sozialpartner. Bei stärkeren Rückgängen KANN sie erfolgen.*

---

Firmenmäßige Unterschrift

*Vom Steuerberater, Bilanzbuchhalter<sup>1</sup> oder Wirtschaftsprüfer nur auszufüllen, wenn Kurzarbeitsbeihilfe für mehr als 5 ArbeitnehmerInnen beantragt wird:*

Es werden/wird bestätigt

- die obigen Angaben zu den bereits vorliegenden Umsätzen sowie sonstigen angegebenen Kennziffern;
- die Angaben zur Bewilligung der obigen Förderungen;
- dass die Umsatzprognose bzw erwartete Entwicklung der anderen Kennziffern nicht offensichtlich unplausibel ist.

---

Unterschrift

---

1 *Bilanzbuchhalter nur für Unternehmen, deren Bilanz sie nach BiBuG erstellen dürfen.*

## BEILAGE 2

### Unterschreitung der Mindestarbeitszeit

Betreffend die Sozialpartnervereinbarung / Betriebsvereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit und die Leistung einer Kurzarbeitsunterstützung (Corona-Kurzarbeit, Formularversion 4.0)

#### der Ordination/Gruppenpraxis

.....  
in .....  
(Ausfüllhilfe: Hier sind Name und Anschrift des Unternehmens einzutragen.)

**mit Beginndatum** (TT / MM / JJJJ).....  
(Ausfüllhilfe: Hier ist der erste Tag der gegenständlichen Kurzarbeitsphase einzutragen. Diesen finden Sie in Abschnitt I Punkt 3 der Sozialpartnervereinbarung.)

(nur bei Abänderungsanträgen: die aktuelle AMS-Projektnummer .....  
(Ausfüllhilfe: Die aktuelle Projektnummer finden Sie auf der Mitteilung der zu verlängernden Kurzarbeit in Ihrem eAMS-Konto.)

vereinbaren die Vertragsparteien hiermit folgende Unterschreitung der Mindestarbeitszeit von 30% (bzw mehr als 70% Ausfallstunden):

Die Normalarbeitszeit wird während der Dauer der Kurzarbeit im Durchschnitt auf das Ausmaß von mindestens ..... Prozent

für den Zeitraum  der gesamten Kurzarbeit  
 von ..... bis .....

für folgenden räumlichen Bereich

- sämtliche Ordinationen/gesamte Gruppenpraxis des oben genannten Unternehmens  
 folgende Ordinationen:.....  
 folgende Standorte: .....

(Wenn ein Betriebsteil bzw Betriebsteile erfasst sind, wird empfohlen, eine Namensliste mit Sozialversicherungsnummer der betroffenen ArbeitnehmerInnen beizulegen.)

#### reduziert.

Alle anderen Bestimmungen der Sozialpartnervereinbarung / Betriebsvereinbarung bleiben unverändert aufrecht.

Im Sinne des VI.8. der Sozialpartnervereinbarung / Betriebsvereinbarung ist allen betroffenen ArbeitnehmerInnen binnen zwei Wochen ab Unterzeichnung **eine Kopie dieser Vereinbarung auszuhändigen, wenn die Herabsetzung während einer laufenden Kurzarbeit erfolgt.**

#### Besondere wirtschaftliche Begründung

**Ergänzend** zu der bereits in Beilage 1 enthaltenen **wirtschaftlichen Begründung**, ist die Unterschreitung der Mindestarbeitszeit von 30% (bzw mehr als 70% Ausfallstunden) aus folgenden Gründen unbedingt erforderlich (zB vorübergehende behördliche Schließung oder Einschränkung, existenzbedrohender Umsatzeinbruch, plötzliche erhebliche Liefer- oder Absatzschwierigkeiten, massive Reisebeschränkungen in oder aus Zielmärkten):

.....

**Ordination/Gruppenpraxis**

Der/die Ordinationsinhaber/in/  
die Gesellschafter der Gruppenpraxis:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Datum)

**Bei Arbeitskräfteüberlassung:  
Beschäftigterbetrieb**

Für die Betriebsleitung:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Datum)

**Österreichischer Gewerkschaftsbund**

**Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**

Die Bundesvorsitzende:

Der Bundesgeschäftsführer:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Datum)

**Österreichische Zahnärztekammer**

Der Präsident:

*A. Thom*



:

\_\_\_\_\_

16. November 2020

\_\_\_\_\_  
(Datum)



**ANHANG****COVID-19-KURZARBEITS-DIENSTZETTEL**  
(gemäß § 2 AVRAG)für Herrn / Frau  
.....**1. Beginn der Kurzarbeit**  
.....  
.....

*Falls die Arbeitszeit nicht zu Beginn der Kurzarbeit verkürzt wird, kann hier zusätzlich der voraussichtliche Beginn der kürzeren Arbeitszeit eingetragen werden:*

.....  
.....

**2. Ende der Kurzarbeit**  
.....  
.....**3. Ende der Behaltefrist**  
.....  
.....**4. Entgeltanspruch während Kurzarbeit:**

Sie erhalten während der Dauer der Kurzarbeit mindestens

- 90% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt bis zu EURO 1.700,- beträgt
- 85% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt zwischen EURO 1.700,- und EURO 2.685,- beträgt
- 80% vom vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelt, wenn das davor bezogene Bruttoentgelt über EURO 2.685,- beträgt.

Aufgrund der Anwendung der Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle gemäß § 37b Abs 6 AMSG kann es zu geringfügigen Abweichungen kommen.

*(Ausfüllhilfe: Zutreffendes bitte ankreuzen)***5. Arbeitszeit:**

Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (Vollzeit) wird während der Dauer der Kurzarbeit im Durchschnitt um ..... Prozent gekürzt und prinzipiell wie folgt verteilt .....

Der/Die ArbeitgeberIn behält sich eine Erhöhung der Arbeitszeit gemäß den Bestimmungen der Sozialpartnervereinbarung vor.

Rechtlich verbindlich ist die Standardvorlage der Sozialpartnervereinbarung (Formularversion 4.0).

..... , am .....

Ort

Datum

---

**ArbeitgeberIn**

---

zur Kenntnis genommen  
**ArbeitnehmerIn**