

EINE ARBEITSRECHTLICHE HILFESTELLUNG ZU DEN COVID19-MABNAHMEN

FAQ CORONAVIRUS-KRISE

Stand: 07.04.2020 - 07:00 Uhr ([Version 6.0](#))

DR. ROLAND GERLACH LL.M. (LSE)

MAG. MICHAELA M. GERLACH

MAG. MARKUS LÖSCHER

Vorwort

Das bestimmende Thema der letzten Tage und Wochen führte nunmehr auch in Österreich zu weitgreifenden Maßnahmen, die auf das Leben der Bevölkerung maßgeblichen Einfluss haben. Dieser Leitfaden ist der Versuch, auf einige Fragen konzentriert Antwort zu geben, die in den letzten Stunden unsere Kanzlei erreicht haben. Insbesondere da auch noch nicht alle gesetzlichen Rahmenbedingungen geschaffen sind, hat nachstehende FAQ weder Anspruch auf Vollständigkeit noch auf Richtigkeit.

Nachstehender Newsletter wird - soweit erforderlich - täglich um die neuesten Entwicklungen aktualisiert. Die zwei häufigsten Themenkomplexe, die Personalisten in diesen Tagen beschäftigt, nämlich Entgeltfortzahlung und Kurzarbeit stellen wir an den Anfang. Wir weisen aber darauf hin, dass es Fragen gibt, zu denen wir derzeit selbst nur Vermutungen anstellen können, weil die gesetzliche Grundlage noch fehlt und der Gesetzgeber daher Antworten bis dato schuldig geblieben ist. In vielen Punkten besteht daher nach wie vor Rechtsunsicherheit. Dennoch versuchen wir unter den jeweiligen Überschriften zu den „Offenen Fragen“ Handlungsempfehlungen geben.

Anmerkungen:

Die Links zu den Neuigkeiten gleich darunter, in der Übersicht selbst, sowie [\[Direkt zur Übersicht\]](#) rechts unten auf jeder Seite helfen bei der raschen Navigation.

Jene Überschriften und Kapitel, die wir in grün darstellen, sind jeweils die Aktualisierungen gegenüber der Vorversion. Ebenso sind Änderungen grün hervorgehoben. Neu in diesem Newsletter:

- [Dienstfreistellung für Covid19-Risikogruppe \(Pkt. 1.1.3.1.\)](#)
- [Ausweitung der Sonderbetreuungszeit \(Ergänzung Pkt. 1.1.3.5.\)](#)
- [Kurzarbeitsbeihilfe für ausländische Arbeitgeber \(Pkt. 2.2.5.\)](#)
- [Hemmung der Kündigungsanfechtungsfristen \(Pkt. 4.1.10.\)](#)
- [Unfallversicherung im Home-Office \(Pkt. 6.1.4.\)](#)
- [Tätigkeitsdauer des Betriebsrates \(Pkt. 6.1.5.\)](#)

GERLACH
RECHTSANWÄLTE
Pfarrhofgasse 16/2
(Zugang Ziehrerplatz)
1030 Wien

reception@arbeitsrecht.at
www.arbeitsrecht.at

TEL +43 (1) 919 56 56
FAX +43 (1) 919 56 56-61

BANKVERBINDUNG

Sparkasse: BIC SPLAAT21XXX
IBAN AT95 2031 7077 0114 1025

PSK: BIC BAW AAT WW
IBAN AT91 6000 0005 1007 9221

ATU 10 526 803

Übersicht

1. Muss das Entgelt weitergezahlt werden?.....	5
1.1. Beantwortete Fragen	5
1.1.1. Was gilt, wenn der Betrieb geschlossen ist?	5
1.1.2. Kann ich, wenn ich den Betrieb aufgrund einer Maßnahme nach dem COVID19-Maßnahmengesetz schließen muss, den Konsum von Urlaub und Zeitguthaben einseitig anordnen?	5
1.1.3. Was gilt, wenn der Dienstnehmer nicht zur Arbeit erscheinen kann? (Covid19 - Risikogruppe, Erkrankung, Quarantäne/Selbstisolation, Betreuungspflichten) ...	6
1.2. Unbeantwortete Fragen	9
1.2.1. Kann ich Dienstnehmer zum Verbrauch von Urlaubs- und Zeitguthaben auch dann verpflichten, wenn die Arbeit nicht aufgrund einer Maßnahme nach dem COVID19-Maßnahmengesetz ausfällt?.....	9
2. Kurzarbeit	9
2.1. Beantwortete Fragen	9
2.1.1. Was ist Kurzarbeit und wer kann diese in Anspruch nehmen?	9
2.1.2. Ab wann und wo kann Kurzarbeit beantragt werden?	10
2.1.4. Wie kann die Arbeitszeit reduziert werden?.....	10
2.1.5. Ist der Verbrauch von Urlaub und Zeitausgleich notwendig?	10
2.1.6. Kann Kurzarbeit auch nur für einen Teil der Belegschaft vereinbart werden? ..	11
2.1.7. Wie ist die Vorgehensweise, wenn Kurzarbeit im Unternehmen eingeführt werden soll?	11
2.1.8. Genügt es, im Rahmen des Antrags auf das Coronavirus zu verweisen oder wie ist die wirtschaftliche Notwendigkeit von Kurzarbeit zu begründen?	12
2.1.9. Schließt eine Bezahlung über der Nettoentgeltgarantie die wirtschaftliche Notwendigkeit aus?	12
2.1.10. Kann eine beantragte Kurzarbeit verlängert werden?.....	12
2.1.11. Wie verhält es sich mit dem Durchrechnungszeitraum, wenn die Kurzarbeit verlängert oder verkürzt wird?	12
2.1.12. Sind Kündigungen während Kurzarbeit zulässig?	12
2.1.13. Sind die Sozialversicherungsbeiträge weiterhin zu zahlen?	12
2.1.14. Die Einzelvereinbarung muss von jedem Arbeitnehmer unterschrieben werden. Was mache ich, wenn die Arbeitnehmer aufgrund der Maßnahmen nicht anwesend sind?	13
2.1.15. Der Arbeitnehmer meldet sich während der Kurzarbeit krank. Steht in diesem Fall Ersatzleistung vom AMS zu?.....	13
2.1.16. Kann für Geschäftsführer Kurzarbeit beantragt werden?.....	13
2.1.17. Kann für Lehrlinge Kurzarbeit beantragt werden?	13
2.1.18. Welches Entgelt erhält der Dienstnehmer bei Kurzarbeit?	13
2.1.19. Was ist die Bemessungsgrundlage bei All-In Gehälter oder bei Überstundenpauschalen?	14
2.1.20. Kann während der Dauer der Kurzarbeit mit Dienstnehmern die (deutlich) über der Höchstbeitragsgrundlage verdienen die Nettoersatzquote herabgesetzt werden?	14

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

2.1.21.	Was gilt hinsichtlich Kurzarbeit für freigestellte Betriebsräte?.....	15
2.1.22.	Wie kann die Kurzarbeit vorzeitig beendet werden, wenn sich die wirtschaftliche Lage doch anders gestaltet? Kann ich schon für die Zeit nach der Kurzarbeit vertragliche Regelungen treffen?	15
2.1.23.	Bis wann muss die monatliche Abrechnung mit dem AMS erfolgen?	15
2.1.24.	Unter welchen Voraussetzungen kann die Beihilfe vom AMS zurückgefordert werden?	16
2.1.25.	In unserem Betrieb wird Gleitzeit praktiziert - müssen wir etwas beachten? .	16
2.1.26.	Was ist zu beachten, wenn sich herausstellt, dass das bekannt gegebene Arbeitszeitausmaß überschritten wird?	16
2.1.27.	Ist eine Überschreitung der im Rahmen der Kurzarbeit reduzierten Arbeitszeit zuschlagspflichtig?	16
2.1.28.	Können während der Kurzarbeit auch Überstunden anfallen?	17
2.1.29.	Wie bemessen sich die verrechenbaren Ausfallstunden im Falle einer Wiedereingliederungsteilzeit?	17
2.2.	Noch offene Fragen	17
2.2.1.	Wann wird der Lohnausgleich durch das AMS geleistet?.....	17
2.2.2.	Welche Maßnahme ist zu bevorzugen? Kurzarbeit oder Kündigungen mit Wiedereinstellungszusagen?	17
2.2.3.	Wenn im Hinblick auf die Kurzarbeit Urlaub vereinbart wurde, wäre diese Vereinbarung nichtig, wenn die Kurzarbeit (etwa trotz Covid19 guten wirtschaftlichen Lage) doch nicht eingeführt wird?.....	18
2.2.4.	Sind während der Kurzarbeit auch Überstunden zu bezahlen, wenn der AN zuvor ein All-In-Gehalt oder eine Überstundenpauschale hatte?	18
2.2.5.	Können auch Arbeitgeber, die keinen Standort in Österreich haben, Kurzarbeit beantragen?	19
3.	Überbrückung von Liquiditätsengpässen (AWS und Kreditgarantie)	19
3.1.	Beantwortete Fragen	19
3.1.1.	Welche Möglichkeiten haben Sie um aufgrund der zurzeit angespannten Situation rund um das Corona-Virus Liquiditätsengpässe aufzufangen?	19
3.1.2.	Gibt es weitere Anlaufstellen zur Liquiditätshilfe?	20
4.	Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber	21
4.1.	Beantwortete Fragen	21
4.1.1.	Kann ein Vertrag fristlos gelöst werden, weil ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung aufgrund der Maßnahmen der Bundesregierung nicht erfüllen kann?	21
4.1.2.	Kann eine Kündigung ausgesprochen werden, wenn die Stilllegung des Betriebes behördlich angeordnet wurde?	22
4.1.3.	Sind Fristverkürzungen bei der Anwendung des Frühwarnsystems im Rahmen des Coronavirus angedacht?.....	22
4.1.4.	Kann ich mit den Dienstnehmern sogenannte „Aussetzungsvereinbarungen“ schließen?.....	23
4.1.5.	Was ist wesentlicher Inhalt einer Aussetzungsvereinbarung nach § 9 Abs 6 AIVG?	

4.1.6.	Was mache ich, wenn ich den Arbeitnehmer nach der Corona-Krise in seinem bisherigen Bereich aufgrund der Auftragslage nicht mehr einsetzen kann?.....	23
4.1.7.	Ist auch im Falle von einvernehmlichen Beendigungen das „Frühwarnsystem“ zu beachten? (s. Pkt. 4.1.3)	23
4.1.8.	Dürfen Kündigungen ausgesprochen werden und am folgenden Tag Kurzarbeit beantragt werden?	24
4.1.9.	Dürfen Kündigungen ausgesprochen werden und Kurzarbeit rückwirkend beantragt werden?	24
4.1.10.	Werden die Fristen zur Kündigungsanfechtung während der Covid19-Krisensituation gehemmt?	24
4.2.	Noch offene Fragen	24
4.2.1.	Ist es zulässig, gleichzeitig mit dem Kurzarbeitsantrag das Frühwarnsystem auszulösen?.....	24
4.2.2.	Ist es zulässig, im Kurzarbeitsantrag darauf hinzuweisen, dass die durch die Einhaltung des Frühwarnsystems ermöglichten Kündigungen nicht ausgesprochen werden, wenn der Kurzarbeitsantrag genehmigt wird?	24
4.2.3.	Ist die Kündigung eines Dienstnehmers eines anderen Betriebs(teiles) als desjenigen, für den Kurzarbeit vereinbart wurde, zulässig?	25
5.	Allgemeines:	26
5.1.	Beantwortete Fragen	26
5.1.1.	Welche Betriebe müssen aufgrund der angekündigten Coronavirus-Einschränkungen geschlossen bleiben? Welche Betriebe dürfen offen bleiben?	26
5.1.2.	Welche Schutzmaßnahmen müssen Sie als Dienstgeber treffen?	26
5.1.3.	Dürfen Sie den Dienstnehmern andere Tätigkeiten als bisher zuweisen?.....	27
5.1.4.	Sind Dienstnehmer verpflichtet, Sie über eine Ansteckung zu informieren?	28
5.1.5.	Wie ist man verpflichtet, die Belegschaft über Infektionen zu informieren?	28
5.1.6.	Welche sozialversicherungsrechtlichen Erleichterungen/Lockerungen wurden seitens der Politik beschlossen?	28
6.	Sonstige arbeitsrechtliche Fragen:	29
6.1.	Beantwortete Fragen	29
6.1.1.	Entsendung (einseitige Beendigung).....	29
6.1.2.	Nebenbeschäftigung (Untersagung).....	30
6.1.3.	Urlaub	30
6.1.4.	Unfallversicherung im Home-Office	30
6.1.5.	Tätigkeitsdauer des Betriebsrates	31

1. Muss das Entgelt weitergezahlt werden?

1.1. Beantwortete Fragen

1.1.1. Was gilt, wenn der Betrieb geschlossen ist?

Grundsätzlich sind im Falle von behördlichen Betriebsschließungen auch die Bestimmungen des Epidemiegesetzes 1950 anwendbar. Durch das neue COVID19-Maßnahmengesetz wurde allerdings festgelegt, dass im Falle von Betriebsschließungen per Verordnung nach diesem Gesetz das Epidemiegesetz betreffend die Schließung von Betriebsstätten keine Anwendung findet. Insbesondere entfallen damit für solche Verordnungen die Bestimmungen über die Vergütung für entstandene Vermögensnachteile.

Die beginnend mit 16.03.2020 verordneten flächendeckenden Betretungsverbote stellen solche Verordnungen dar. Die entsprechenden Betretungsverbote für den „Erwerb von Waren- und Dienstleistungen“ untersagen ihrem Wortlaut nach nicht das Betreten durch den Inhaber und die Mitarbeiter. Wird der Betrieb daher dennoch geschlossen, erfolgt dies nicht aufgrund einer behördlichen Anordnung. Diesfalls gilt gemäß § 1155 ABGB grundsätzlich, dass der Arbeitnehmer auch für nicht erbrachte Arbeitsleistungen zu bezahlen ist, wenn er arbeitsbereit war und die Unterlassung der Arbeitsleistung durch Umstände begründet ist, die auf Seite des Arbeitgebers liegen.

Mit dem 2. COVID19-Gesetz hat der Gesetzgeber ausdrücklich festgeschrieben, dass rückwirkend ab 15.03.2020 die oben angeführten Maßnahmen aufgrund des COVID19-Maßnahmengesetzes jedenfalls den Tatbestand des § 1155 Abs 1 ABGB erfüllen - und daher **Entgeltfortzahlung zu leisten** ist. Damit wurde der bisherigen herrschenden Meinung (die auch zuletzt in diesem Newsletter vertreten wurde), wonach Seuchen wie COVID19 den Entgeltanspruch ausnahmsweise aufheben, die Grundlage entzogen. Es ist daher **auch in jenen Fällen, in denen der Betriebsstillstand ursächlich auf die aktuelle COVID19-Pandemie zurückzuführen ist, das Entgelt weiter zu bezahlen**, wenn Dienstnehmer grundsätzlich arbeitsbereit wären, der Dienstgeber sie jedoch nicht einsetzen kann.

1.1.2. Kann ich, wenn ich den Betrieb aufgrund einer Maßnahme nach dem COVID19-Maßnahmengesetz schließen muss, den Konsum von Urlaub und Zeitguthaben einseitig anordnen?

Mit dem 2. COVID19-Gesetz hat der Gesetzgeber - wie oben ausgeführt - die Entgeltfortzahlungspflicht klargestellt. Damit einhergehend wurde im Ausgleich aber auch eine Besserstellung für Dienstgeber eingeführt. Dienstnehmer haben nämlich für den Fall, dass ausfallende Arbeitsleistungen der Dienstnehmer auf eine Maßnahme nach dem COVID19-Maßnahmengesetz ursächlich zurückzuführen sind, auf Verlangen des Dienstgebers verpflichtend Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen.

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

Dieser Verbrauch ist jedoch in dreierlei Hinsicht beschränkt:

- Einerseits gilt der unbeschränkte Verbrauch von Urlaub nur für Ansprüche aus vorhergehenden Urlaubsjahren. Für das laufende Urlaubsjahr ist ein verpflichtender Verbrauch zwar auch möglich, allerdings nur im Ausmaß von maximal zwei Wochen.
- Ein Verbrauch von Urlaub aus kommenden Urlaubsjahren (Urlaubsvorgriff) ist ausgeschlossen. Dies impliziert daher auch, dass im Falle bereits „verplanter“ Urlaube im aktuellen Urlaubsjahr (deren Vereinbarung grundsätzlich weiter einzuhalten sein wird) ein darüber hinaus gehender Urlaubsverbrauch (also über die „verplanten“ 5/6 Wochen hinaus) nicht angeordnet werden kann.
- Zeitguthaben, welche ursprünglich die Form von Entgeltansprüchen hatten aber durch kollektive Rechtsquellen (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) in Zeitguthaben umgewandelt wurden, sind von der Verbrauchspflicht ausdrücklich ausgenommen.
- Die Verbrauchspflicht von Urlaubs- und Zeitguthaben ist mit insgesamt 8 Wochen beschränkt.

Fraglich ist, wann der Ausfall der Arbeit tatsächlich ursächlich auf solche Maßnahmen zurückzuführen ist. Die prominentesten Maßnahmen (Betretungsverbote für viele Wirtschaftszweige) selbst untersagen in ihrer bisherigen Form nicht die Arbeitsleistung an sich, weshalb unserer Ansicht nach auf eine wirtschaftliche Betrachtungsweise abzustellen sein wird: Fällt die Arbeitsleistung aus, weil sie aufgrund von COVID19-Maßnahmen wirtschaftlich nicht sinnvoll verwertbar ist, ist der Ausfall auf jene Maßnahme zurückzuführen. Das gilt sinnvollerweise auch für Arbeitsleistungen, die nicht sinnlos, aber aktuell nicht notwendig sind - somit Tätigkeiten, die ohne Nachteile nachgeholt werden können. In diesen Fällen wird der Dienstgeber daher ein Wahlrecht haben, ob er die Arbeitsleistungen annimmt - etwa im Homeoffice - oder stattdessen den Verbrauch von Urlaubs- und Zeitguthaben verlangt.

1.1.3. Was gilt, wenn der Dienstnehmer nicht zur Arbeit erscheinen kann? (Covid19 - Risikogruppe, Erkrankung, Quarantäne/Selbstisolation, Betreuungspflichten)

Liegt auf Seiten des Arbeitnehmers ein Grund vor, der die Arbeitsleistung konkret verhindert, muss differenziert werden:

1.1.3.1. Was gilt, wenn der Dienstnehmer zur COVID19-Risikogruppe gehört?

Dienstnehmer und Lehrlinge, welche gravierende Vorerkrankungen aufweisen, haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts. Der Krankenversicherungsträger hat dabei den Dienstnehmer oder Lehrling darüber zu informieren, ob er zur Covid19-Risikogruppe gehört. In

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

weiterer Folge hat der behandelnde Arzt des Betroffenen die Risikosituation zu beurteilen und gegebenenfalls ein Attest über die Zuordnung zur Risikogruppe auszustellen. Legt nun ein Betroffener seinem Arbeitgeber dieses Attest vor, hat er Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts außer:

- der Betroffene kann seine Arbeitsleistung im Home-Office erbringen
- die Arbeitsstätte kann so gestaltet werden, dass eine Ansteckung mit Covid19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist; hierzu zählt auch der Weg zur Arbeitsstätte
- eine Kündigung, die wegen der Inanspruchnahme der Dienstfreistellung ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden

Die Freistellung gilt vorläufig bis 30.04.2020, kann jedoch bis 31.12.2020 verlängert werden, sollte die Krisensituation länger dauern.

Betroffene, die in dem Bereich der kritischen Infrastruktur (Post, Apotheke, Pflegebereich usw...) beschäftigt sind, sind von dieser Regelung ausdrücklich ausgenommen.

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Ersatz des dem Dienstnehmer bezahlten Entgelts inkl des Dienstgeberanteils zur Sozialversicherung. Der Antrag auf Ersatz ist spätestens sechs Wochen nach dem Ende der Freistellung beim Krankenversicherungsträger einzubringen.

1.1.3.2. Was gilt, wenn der Dienstnehmer an COVID19 erkrankt ist?

In einem solchen Fall greift die „normale“ gesetzliche Entgeltfortzahlungspflicht im Krankheitsfall mit entsprechend dienstzeitabhängiger Dauer.

1.1.3.3. Was gilt, wenn der Dienstnehmer unter behördliche Quarantäne gestellt wurde?

Der Dienstgeber ist in einem solchen Fall zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, erhält aber über rechtzeitigen Antrag (Frist: 6 Wochen) einen Kostenersatz durch den Bund. Die entsprechende Regelung findet sich in § 32 Epidemiegesetz. Zuständig für den Kostenersatz ist die jeweilige Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat).

1.1.3.4. Was gilt, wenn sich der Dienstnehmer über behördliches Ersuchen in Selbstisolation begeben soll?

Diese Vorsichtsmaßnahme zählt als sonstiger Dienstverhinderungsgrund auf Seiten des Dienstnehmers und führt zu einem Entgeltfortzahlungsanspruch. Gesetzlich vorgesehen ist dabei ein Anspruch für „verhältnismäßig kurze Zeit“. Die Rechtsprechung hat die Höchstgrenze bisher bei einer Woche gesehen, ob dies auch in der gegenständlichen Ausnahmesituation so gilt, kann aktuell nicht mit Sicherheit gesagt werden.

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

1.1.3.5. Was gilt, wenn der Dienstnehmer Betreuungspflichten zu übernehmen hat, da Betreuungseinrichtungen geschlossen werden?

Hat die Schule/sonstige Einrichtung geschlossen und steht absolut keine Alternative zur Betreuung des Kindes zur Verfügung, ist das Kind aber noch nicht reif genug allein zu bleiben, liegt eine Dienstverhinderung aus wichtigem persönlichem Grunde vor, und besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch. Gesetzlich vorgesehen ist dabei ein Anspruch für „verhältnismäßig kurze Zeit“. Die Rechtsprechung hat die Höchstgrenze bisher bei einer Woche gesehen, ob dies auch in der gegenständlichen Ausnahmesituation so gilt, kann aktuell nicht mit Sicherheit gesagt werden.

ACHTUNG: Die beschriebene alternativlose Notwendigkeit liegt in vielen Fällen jedoch nicht vor. Diesfalls besteht für Dienstgeber die Möglichkeit, eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen, zu gewähren. Diese Möglichkeit besteht für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, die betreuungspflichtig sind. Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund, gedeckelt mit der Höchstbeitragsgrundlage. Der Vergütungsanspruch ist binnen 6 Wochen ab Aufhebung der Maßnahmen bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen. Ein Anspruch der Dienstnehmer auf Sonderbetreuungszeit besteht nicht, denn sie muss vereinbart werden.

Der Gesetzgeber hat den Anspruch auf Sonderbetreuungszeit auf jene Fälle ausgeweitet, in denen eine Betreuungspflicht für Menschen mit Behinderung besteht, welche in einer Einrichtung betreut werden, die aufgrund der Covid19-Maßnahmen geschlossen wurde. Dies gilt auch wenn die Betreuung freiwillig zu Hause erfolgt. Auch Angehörige von pflegebedürftigen Menschen, deren Betreuung aufgrund der Maßnahmen nicht mehr sichergestellt ist, können Sonderbetreuungszeit in Anspruch nehmen.

Klargestellt wurde auch, dass jede Form der Sonderbetreuungszeit nur bis 31.05.2020 in Anspruch genommen werden kann bzw dessen Abwicklung bis 30.06.2020 zu erfolgen hat.

1.2. Unbeantwortete Fragen

1.2.1. Kann ich Dienstnehmer zum Verbrauch von Urlaubs- und Zeitguthaben auch dann verpflichten, wenn die Arbeit nicht aufgrund einer Maßnahme nach dem COVID19-Maßnahmengesetz ausfällt?

Der Gesetzgeber hat die gegenständliche Verbrauchspflicht in § 1155 ABGB verpackt, welcher systematisch den arbeitsrechtlichen Annahmeverzug regelt. Konkret handelt es sich dabei um jene Fälle, in denen der arbeitsfähige und arbeitsbereite Dienstnehmer aufgrund von Maßnahmen nach dem COVID19-Maßnahmengesetz nicht eingesetzt wird (zB vorsorgliche Quarantäne). Fraglich ist daher, ob die Verbrauchspflicht auch auf jene Fälle auszudehnen ist, in denen die Arbeitsleistungen aufgrund von Umständen in der Dienstnehmersphäre ausfallen.

Regelmäßig wird es sich um sogenannte sonstige Dienstverhinderungsgründe aus wichtigem persönlichem Grund handeln (§ 8 Abs 3 AngG bzw. § 1154b Abs 5 ABGB). Es spricht vieles dafür, nicht zuletzt aufgrund eines Größenschlusses die Verbrauchspflicht auch auf diese Fälle zu übertragen. Wenn für Umstände aus der „Dienstgebersphäre“ der Verbrauch von Urlaubs- und Zeitguthaben verlangt werden kann, dann erst recht bei Umständen aus der „Dienstnehmersphäre“. Auch scheint es bei der aktuell beschleunigten Gesetzgebung nicht ausgeschlossen, dass sich hier tatsächlich eine planwidrige Lücke hervorgetan hat.

Wir nehmen daher eine Verbrauchspflicht von Urlaub auch bei vorsorglicher Quarantäne an.

2. Kurzarbeit

2.1. Beantwortete Fragen

2.1.1. Was ist Kurzarbeit und wer kann diese in Anspruch nehmen?

Das AMS hat am 19.03.2020 die neue **Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe** veröffentlicht.

Kurzarbeit ist die Reduktion der Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum zur Sicherung der Arbeitsplätze und ist vorläufig für bis zu drei Monate (mit Verlängerungsmöglichkeit um weitere drei Monate) möglich. Während der Corona-Krise ist Kurzarbeit für alle Unternehmen in Österreich möglich, unabhängig davon, in welcher Branche sie tätig sind. Die aktualisierte Richtlinie zur Kurzarbeitsbeihilfe vom 25.03.2020 hat nun auch juristische Personen des öffentlichen Rechts in den Kreis der förderbaren Arbeitgeber aufgenommen, falls sie wesentliche Teile ihrer Kosten über Leistungsentgelte finanzieren und am Wirtschaftsleben teilnehmen.

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

Kurzarbeit kann für alle Arbeitnehmer, die arbeitslosenversicherungspflichtig sind, beantragt werden, sogar für Geschäftsführer sofern sie ASVG-versichert sind. Ausgenommen sind also geringfügig Beschäftigte und Beamte.

2.1.2. Ab wann und wo kann Kurzarbeit beantragt werden?

Kurzarbeit kann ab sofort rückwirkend ab 01.03.2020 ohne Einhaltung von Fristen beantragt werden. Zuständig dafür ist die jeweilige Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice.

Eine Antragstellung ist über das **Onlineportal eAMS** oder **per Email** möglich: [ams.\[bundesland\]@ams.at](mailto:ams.[bundesland]@ams.at) (zB für Wien: ams.wien@ams.at)

Das AMS hat auch ein Video als Ausfüllhilfe erstellt: <https://www.youtube.com/watch?v=tfn0vXYDBrw>

2.1.3. Bis wann rückwirkend kann ein Antrag gestellt werden?

Anträge können rückwirkend zum 01.03.2020 auch nach dem 31.03.2020 gestellt werden. Wie lange diese Möglichkeit besteht ist jedoch derzeit nicht absehbar. Da die monatliche Stundenabrechnung spätestens am 28. des Folgemonats übermittelt werden muss, gehen wir derzeit davon aus, dass dies auch der späteste mögliche Zeitpunkt der Antragstellung ist (vor dem 28.04.2020).

2.1.4. Wie kann die Arbeitszeit reduziert werden?

Die Arbeitszeit kann auf bis zu 0 Wochenstunden reduziert werden. Es ist jedoch darauf zu achten, dass im gesamten Durchrechnungszeitraum nicht unter 10% reduziert wird. Durchrechnungszeitraum ist der bewilligte Kurzarbeitszeitraum.

Beispiel:

Wöchentliche Normalarbeitszeit 40 Stunden, Kurzarbeit für vier Wochen

KW1: 0 Stunden

KW2: 10 Stunden

KW3: 15 Stunden

KW4: 15 Stunden

Durchrechnung: 40 Stunden (0+10+15+15) : 160 Stunden (4x 40) = 25%

Die 10%-Grenze wurde daher im Durchschnitt überschritten.

2.1.5. Ist der Verbrauch von Urlaub und Zeitausgleich notwendig?

Nein. In der neuen Richtlinie wurde festgehalten, dass Alturlaubsansprüche und Zeitguthaben **tunlichst** abzubauen sind. Von einer Verpflichtung ist nunmehr nicht mehr die Rede. Die einseitige Anordnung des Urlaubsverbrauches ist - wie schon bisher - nicht möglich. Der Arbeitgeber hat sich um den Abbau von Urlaub ernstlich zu bemühen. Dieses Bemühen hat wohl in der Realität mehr programmatischen

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

Ansatz als praktischen. Der Verbrauch von Urlaub und Zeitausgleich ist nicht notwendig.

2.1.6. Kann Kurzarbeit auch nur für einen Teil der Belegschaft vereinbart werden?

Ja. Es ist möglich im Rahmen des Antrags Kurzarbeit nur für Betriebsteile zu beantragen oder auch Arbeitnehmergruppen auszunehmen.

2.1.7. Wie ist die Vorgehensweise, wenn Kurzarbeit im Unternehmen eingeführt werden soll?

Zunächst muss eine Einzelvereinbarung (in Betrieben ohne Betriebsrat) oder eine Betriebsvereinbarung (in Betrieben mit Betriebsrat) geschlossen werden. Im Antrag ist nun die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer und die Summe ihrer Normalarbeitszeitstunden aufzulisten. Die Summe der Arbeitsausfallzeitstunden der betroffenen Arbeitnehmer für jeden einzelnen Kalendermonat ist nicht mehr darzustellen.

Entsprechende Muster finden Sie auf der Website der WKO, auch direkt unter den nachstehenden Links:

<https://news.wko.at/news/niederoesterreich/corona-kurzarbeit.html>

Einzelvereinbarung:

https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-corona-formular-einzelvereinbarung.docx?_ga=2.158938419.847464148.1585230002-1733654532.1584953057

Betriebsvereinbarung:

https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-corona-formular-betriebsvereinbarung.docx?_ga=2.158938419.847464148.1585230002-1733654532.1584953057

Die unterfertigte Vereinbarung wird per Email an die Landesgeschäftsstelle des AMS übermittelt (s. dazu Pkt 2.1.2) oder über eAMS hochgeladen (**Anmerkung:** das Serviceportal ist aufgrund der Anfragedichte zu den Stoßzeiten oftmals nicht erreichbar, weshalb wir empfehlen, das Portal an den Tagesrandzeiten zu benutzen).

Die Sozialpartner haben den Antrag binnen 48 Stunden zu unterschreiben. Im Anschluss erhält man die Rückmeldung durch das AMS (Genehmigung/Abweisung/Verbesserungsauftrag).

2.1.8. Genügt es, im Rahmen des Antrags auf das Coronavirus zu verweisen oder wie ist die wirtschaftliche Notwendigkeit von Kurzarbeit zu begründen?

Es ist erforderlich, dem Antrag eine Begründung beizulegen. Darin sollten Sie kurz darauf hinzuweisen, dass die Corona-Krise Auslöser der wirtschaftlichen Schwierigkeiten ist. Einer darüber hinausgehenden Begründung bedarf es nicht.

2.1.9. Schließt eine Bezahlung über der Nettoentgeltgarantie die wirtschaftliche Notwendigkeit aus?

Diese Frage ist zu verneinen. Die Richtlinie legt eindeutig fest, dass Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitsbeihilfe an Unternehmen Arbeitszeitausfall in der Form von Ausfallstunden ist. Für die Förderbarkeit kommt es also alleine auf den Arbeitsausfall und nicht auf den erzielten Umsatz während der Kurzarbeit oder die an die Arbeitnehmer ausgezahlten Entgelte an. Sollte der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über die Nettoentgeltgarantie bezahlen, um sie zB für ihren besonderen Einsatz zu belohnen, steht dies einer Bewilligung der Kurzarbeitsbeihilfe nicht im Wege. Vor diesem Hintergrund ist es auch möglich, eigene Krisenprämien oder neue Bonusregelungen einzuführen.

2.1.10. Kann eine beantragte Kurzarbeit verlängert werden?

Eine Verlängerung ist vorerst bis zu einem Gesamtzeitraum von bis zu drei Monaten möglich. Inwiefern es Verlängerungen über den 31.05.2020 hinaus geben wird ist derzeit noch nicht abzusehen. Die Verlängerung muss in Betrieben ohne Betriebsrat zumindest 5 Tage im Voraus bekanntgegeben werden.

2.1.11. Wie verhält es sich mit dem Durchrechnungszeitraum, wenn die Kurzarbeit verlängert oder verkürzt wird?

Nach unserem Dafürhalten ist der Durchrechnungszeitraum als ein Gesamtzeitraum zu sehen. Wird die Kurzarbeit verlängert, so verlängert sich auch der Betrachtungszeitraum seit Beginn bis zum tatsächlichen Ende der Maßnahme.

2.1.12. Sind Kündigungen während Kurzarbeit zulässig?

Nein. Kündigungen können bis zu einer sogenannten „Behaltefrist“ von einem Monat nach Ende der Kurzarbeit nicht wirksam ausgesprochen werden.

2.1.13. Sind die Sozialversicherungsbeiträge weiterhin zu zahlen?

Am 17.03.2020 wurde bekannt, dass Sozialversicherungsbeiträge **bereits ab dem ersten Monat** und nicht - wie zuerst angedacht - ab dem vierten Monat übernommen werden.

2.1.14. Die Einzelvereinbarung muss von jedem Arbeitnehmer unterschrieben werden. Was mache ich, wenn die Arbeitnehmer aufgrund der Maßnahmen nicht anwesend sind?

Die Zustimmung des Betriebsrates und der einzelnen Arbeitnehmer zur Kurzarbeitsvereinbarung kann im Hinblick auf die momentane Krise in **jeder dokumentierten Form** (zB Übermittlung eines unterschriebenen eingescannten Dokuments per Mail, Zustimmung per Mail, Whatsapp, etc...) erfolgen. Ausschlaggebend ist nur, dass der Wille desjenigen, der seine Zustimmung gibt, zu den Konditionen eindeutig hervorgeht.

2.1.15. Der Arbeitnehmer meldet sich während der Kurzarbeit krank. Steht in diesem Fall Ersatzleistung vom AMS zu?

Die aktualisierte Form der Richtlinie vom 25.03.2020 hat klar gestellt, dass die Kurzarbeitsbeihilfe auch für Krankenstandszeiten gilt. Der Ersatz steht im Ausmaß der Reduktion während der Kurzarbeit zu.

2.1.16. Kann für Geschäftsführer Kurzarbeit beantragt werden?

Ja. Dies wurde in der neuen Richtlinie ausdrücklich festgehalten. Organe der Geschäftsführung sind förderbar, wenn sie ASVG-versichert sind.

2.1.17. Kann für Lehrlinge Kurzarbeit beantragt werden?

Auch dies wurde in der neuen Richtlinie ausdrücklich festgehalten, somit ist Kurzarbeit auch bei Lehrlingen förderbar. Eine Besonderheit besteht dabei insofern, als dass es bei Lehrlingen zu keinen Einkommensnachteilen kommt (100% Netto-Ersatzrate).

2.1.18. Welches Entgelt erhält der Dienstnehmer bei Kurzarbeit?

Kurzarbeit zeichnet sich vordergründig dadurch aus, dass die Arbeitszeit im Durchschnitt befristet herabgesetzt wird. Der Entgeltanspruch des Dienstnehmers folgt jedoch folgendem Schema:

- Bis zu € 1.700,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 90% des bisherigen Nettoentgelts.
- Bis zu € 2.685,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 85% des bisherigen Nettoentgelts.
- Ab € 2.686,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 80% des bisherigen Nettoentgelts.

Es handelt sich dabei um eine Nettoentgeltgarantie. Der Dienstgeber muss dem Dienstnehmer daher unabhängig von der tatsächlichen herabgesetzten Normalarbeitszeit ein Bruttoentgelt bezahlen, welches den oben angeführten Nettobezügen entspricht. Dieses Entgelt teilt sich dabei in zwei Bestandteile auf, einerseits das normale Entgelt für die vereinbarte herabgesetzte

Normalarbeitszeit, andererseits die Kurzarbeitsunterstützung als Brutto-Differenzbetrag, damit der Dienstnehmer auf den garantierten Nettobezug im obigen Sinne kommt.

Das AMS ersetzt den Dienstgebern im Rahmen der Kurzarbeitsbeihilfe einen großen Teil der Mehrkosten, die über die Arbeitszeit hinaus entstehen. Die Kurzarbeitsbeihilfe ist allerdings der Höhe nach gedeckelt. Für Bezüge über der Höchstbeitragsgrundlage (aktuell: EUR 5.370 brutto) wird keine Beihilfe bezahlt.

2.1.19. Was ist die Bemessungsgrundlage bei All-In Gehälter oder bei Überstundenpauschalen?

Als Bemessungsgrundlage für die Kurzarbeitsbeihilfe ist das Entgelt, inkl Zulagen und Zuschlägen, aber ohne Überstundenvergütung heranzuziehen. Als Überstundenvergütung gelten auch widerrufliche Überstundenpauschale, nicht jedoch unwiderrufliche Überstundenpauschalen und Anteile von All-In-Gehälter gelten. All-In und Überstundenpauschalen sind daher voll hineinzurechnen, es sei denn, der Arbeitgeber hat sich ein Widerrufsrecht der Pauschale eingeräumt, dann ist diese zu widerrufen und nicht hineinzurechnen.

Sollten Unklarheiten über die genaue Höhe der Bemessungsgrundlage bestehen, raten wir, das Entgelt in jener Höhe anzugeben, welche realistisch ist. Im Zweifelsfall ist zu einer geringeren Bewertung zu tendieren, da diese am Ende des Tages die Höhe der Beihilfe nicht wesentlich ändern wird und auch von Seiten der Behörde als unproblematisch angesehen werden wird. Keinesfalls sollte ein Verdienst angegeben werden, welches das Tatsächliche übersteigt.

2.1.20. Kann während der Dauer der Kurzarbeit mit Dienstnehmern die (deutlich) über der Höchstbeitragsgrundlage verdienen die Nettoersatzquote herabgesetzt werden?

Ohne weitere Vereinbarung gilt auch bei diesen Dienstnehmern eine Nettoentgeltgarantie von 80%. Es stellt sich jedoch mangels entsprechender Förderung durch das AMS (die KUA-Beihilfe ist mit der Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt) die Frage, ob der Dienstgeber in allen Fällen verpflichtend die Differenz zu tragen hat.

Unserer Ansicht nach spricht im Falle von Kurzarbeit per Einzel-Sozialpartnervereinbarung nichts dagegen, eine Herabsetzung der Ersatzquote entsprechend dem geförderten Betrag im Einzelfall gesondert zu vereinbaren. Die Richtlinie des AMS scheint dies nicht zu untersagen, weshalb auch in solchen Fällen mit einer Förderbarkeit zu rechnen sein dürfte. Die Untergrenze für das Entgelt liegt in solchen Fällen bei der Summe von Entgelt für die vereinbarte herabgesetzte Normalarbeitszeit und der Kurzarbeitsbeihilfe nach dem höchsten Pauschalsatz.

2.1.21. Was gilt hinsichtlich Kurzarbeit für freigestellte Betriebsräte?

Betriebsräte dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch bevorzugt werden. Die Kurzarbeit betrifft dabei grundsätzlich auch ihre Tätigkeit: (Viel) mehr Freizeit der Arbeitnehmer bedeutet (viel) weniger tägliche Aufgaben für den Betriebsrat. Außerdem sieht die Sozialpartnervereinbarung keine Ausnahme für Betriebsräte vor. Daher gelten für die Betriebsräte dieselben Regeln wie für alle anderen Mitarbeiter.

2.1.22. Wie kann die Kurzarbeit vorzeitig beendet werden, wenn sich die wirtschaftliche Lage doch anders gestaltet? Kann ich schon für die Zeit nach der Kurzarbeit vertragliche Regelungen treffen?

Ein Problem der Kurzarbeit ist die mangelnde Flexibilität. Ist sie eingeführt, bedarf es das Einverständnis des jeweiligen Vertragspartners (Betriebsrat oder einzelner Arbeitnehmer), um die Kurzarbeit vorzeitig zu beenden und die Arbeitsleistung wieder vollständig hochzufahren. Wir empfehlen daher, mit den Arbeitnehmern folgende Zusatzvereinbarung zu schließen:

- *Die Arbeitnehmer haben keinen Anspruch, im beantragten Ausmaß der Kurzarbeit beschäftigt zu werden. Es steht dem Arbeitgeber jederzeit frei, den Arbeitnehmer bis zu einem Ausmaß von 90% der bisherigen Arbeitszeit zu beschäftigen.*
- *Dem Arbeitgeber steht es frei, die Vereinbarung über Kurzarbeit zu denselben Bedingungen zu verlängern oder mit sofortiger Wirkung zu beenden.*
- *Nach Beendigung der Kurzarbeit wird das Arbeitsverhältnis zu den Arbeitsbedingungen vor der Kurzarbeit fortgesetzt, wobei sich der Arbeitnehmer mit zumutbaren Änderungen seiner Arbeitsbedingungen, die sich aus wahrscheinlichen oder bereits eingetretenen Nachwirkungen der Corona-Krise ergeben, einverstanden erklärt.*
- *Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für den Zeitraum von ___ Monaten nach Ende der Kurzarbeit keinen Urlaub zu konsumieren.*

2.1.23. Bis wann muss die monatliche Abrechnung mit dem AMS erfolgen?

Die Abrechnungsliste ist jeweils bis zum 28. des Folgemonats dem AMS vorzulegen. Es wird dafür eine gesonderte Abrechnungsdatei geben, welche über das eAMS-Konto zu übermitteln ist. Dafür soll die Funktion „*Nachricht an das AMS*“ dienen. Wir empfehlen daher allen, ein eAMS-Konto zu registrieren, wobei dies aufgrund des derzeitigen Zugriffsaufkommens eher zu den Tagesrandzeiten empfehlenswert ist.

2.1.24. Unter welchen Voraussetzungen kann die Beihilfe vom AMS zurückgefordert werden?

Die Richtlinie nennt hierfür den Umstand, dass der Beschäftigtenstand während der Kurzarbeit nicht aufrechterhalten wird. Die Beihilfen können in diesem Fall teilweise oder zur Gänze zurückgefordert werden. Weiters könnte dies auch der Fall sein, wenn der Arbeitgeber keine Arbeitszeitaufzeichnungen führt und die Reduktion der Arbeitszeit damit nicht nachweisen kann. Arbeitszeiten müssen daher unbedingt aufgezeichnet werden.

2.1.25. In unserem Betrieb wird Gleitzeit praktiziert - müssen wir etwas beachten?

Nach den Sozialpartnervereinbarungen sind Gleitzeitvereinbarungen entsprechend zu adaptieren. Grundsätzlich reicht es aber, wenn die Gleitzeitvereinbarung (unabhängig davon ob sie auf Einzelvertrag oder Betriebsvereinbarung beruht) um dem einen Satz ergänzt wird: dass für Mitarbeiter in der Kurzarbeit die Regelungen der Gleitzeit für die Teilzeitarbeit gelten und analog anzuwenden sind, wobei dies selbstverständlich nicht für die Zuschlagspflicht gilt. Es ist auch möglich, die Gleitzeitvereinbarung während der Dauer der Kurzarbeit auszusetzen. Die entsprechende Änderung bedarf selbstverständlich einer Einigung mit dem Dienstnehmer bzw. Betriebsrat.

2.1.26. Was ist zu beachten, wenn sich herausstellt, dass das bekannt gegebene Arbeitszeitausmaß überschritten wird?

In den meisten Fällen lässt sich dieses Problem über die Durchrechnung lösen, also dass die herabgesetzte Arbeitsleistung über den gesamten Zeitraum nur um Durchschnitt zu erbringen ist. Auch nach zwischenzeitiger Auskunft des AMS stellt es kein Problem dar, wenn nicht tatsächlich alle angemeldeten Ausfallstunden tatsächlich ausfallen.

Ungeachtet dessen enthält die Sozialpartnervereinbarung aber den Passus, dass eine Änderung der einmal festgelegten Arbeitszeit im Einvernehmen mit den einzelnen Arbeitnehmern herzustellen ist, und die Sozialpartner davon spätestens 5 Arbeitstage im Voraus zu informieren sind. Sobald sich daher eine wesentliche Überschreitung der beantragten Kurzarbeit abzeichnet, sollte das Einvernehmen mit den Beschäftigten bzw. dem Betriebsrat gesucht, und die Sozialpartner davon in Kenntnis gesetzt werden.

2.1.27. Ist eine Überschreitung der im Rahmen der Kurzarbeit reduzierten Arbeitszeit zuschlagspflichtig?

Es ist jedenfalls ausgeschlossen, dass ein Zuschlag zu leisten ist, nur weil über dem während der Kurzarbeitsvereinbarung vereinbarten Arbeitszeitausmaß gearbeitet wurde. Es handelt sich bei Kurzarbeit jedenfalls nicht um eine Form von Teilzeit iSd § 19d AZG, sondern um eine aus betrieblichen Gründen notwendige

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

Freistellung von der Arbeitspflicht, die vom AMS finanziell unterstützt wird. Insbesondere ändert Kurzarbeit nichts daran, dass die Arbeitspflicht grundsätzlich im gleichen Ausmaß wie bisher vorliegt. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf haben, auch tatsächlich nur im herabgesetzten Ausmaß beschäftigt zu werden. Wird nämlich darüber hinaus Mehrarbeit angeordnet, handelt es sich dabei nur um die Reduktion der Freistellung. Wir empfehlen daher auch ausdrücklich Mitarbeiter darauf hinzuweisen, dass es sich nicht um eine Reduktion der geschuldeten Arbeitszeit handelt, somit um partielle widerrufliche Dienstfreistellungen.

2.1.28. Können während der Kurzarbeit auch Überstunden anfallen?

Ja! Wenn etwa die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit (vor der Kurzarbeit) überschritten wird. Wenn der Kollektivvertrag etwa eine Normalarbeitszeit von 10 Stunden vorsieht und es werden an einem Tag 11 Stunden gearbeitet, fällt eine Überstunde samt Zuschlag an.

2.1.29. Wie bemessen sich die verrechenbaren Ausfallstunden im Falle einer Wiedereingliederungsteilzeit?

Im Falle der Wiedereingliederungsteilzeit ist die Arbeitszeit vor dem die Wiedereingliederungsteilzeit begründenden Krankenstand für die Ermittlung der verrechenbaren Ausfallstunden heranzuziehen.

2.2. Noch offene Fragen

2.2.1. Wann wird der Lohnausgleich durch das AMS geleistet?

Dies lässt sich derzeit nicht beantworten, wäre aber eine der wichtigsten Informationen für Arbeitgeber. Gemäß der neuen Richtlinie soll dieser „grundsätzlich“ binnen 90 Tagen ausbezahlt werden. Diese Frist scheint nach aktuellem Kenntnisstand jedoch nicht verbindlich zu sein. Es bleibt zu hoffen, dass hier eine Bevorschussung oder ein sonstiges Zugeständnis der Bundesregierung kommt. Anderenfalls ist die Maßnahme „Kurzarbeit“ ungeeignet, um Liquiditätsengpässe abzufangen.

2.2.2. Welche Maßnahme ist zu bevorzugen? Kurzarbeit oder Kündigungen mit Wiedereinstellungszusagen?

Dies hängt natürlich stark von der wirtschaftlichen Lage des einzelnen Unternehmens ab. Kurzarbeit scheint aufgrund des derzeitigen Kenntnisstandes kein geeignetes Mittel, um kurz- bis mittelfristige Liquiditätsengpässe zu überbrücken. Vor allem bei Arbeitern mit durchaus kurzen Kündigungsfristen aufgrund der einschlägigen Kollektivverträge erscheint es sinnvoller, Kündigungen auszusprechen.

Auszug einiger Kündigungsfristen:

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

- Maler-Kollektivvertrag: bis 5 Jahre Firmenzugehörigkeit ist die Kündigung jederzeit zum letzten Arbeitstag der Kalenderwoche möglich;
- Bäcker-Kollektivvertrag: 1 Tag zum Ende der Kalenderwoche;
- Dachdecker-Kollektivvertrag: bis 5 Jahre Firmenzugehörigkeit ist die Kündigung mit einer Frist von zwei Wochen möglich;

In all diesen (vor allem Bau-)Branchen mit relativ kurzen Kündigungsfristen erscheint es wirtschaftlich sinnvoller, Kündigungen mit Wiedereinstellungszusagen auszusprechen als Kurzarbeit zu beantragen.

2.2.3. Wenn im Hinblick auf die Kurzarbeit Urlaub vereinbart wurde, wäre diese Vereinbarung nichtig, wenn die Kurzarbeit (etwa trotz Covid19 guten wirtschaftlichen Lage) doch nicht eingeführt wird?

Eine spannende Frage, die nicht einfach zu beantworten ist. Grundsätzlich dient der Urlaub der Erholung des Arbeitnehmers. Da es trotzdem einer Vereinbarung zur Konsumation von Urlaub bedarf, kann diese Vereinbarung einseitig wohl nicht mehr zurückgenommen werden. Bereits verbrauchter Urlaub gilt als konsumiert, die Weigerung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer wieder seine Arbeit aufnimmt, um nicht weiter Urlaub konsumieren zu müssen, wird gegen die guten Sitten verstoßen. Umgekehrt kann der Arbeitgeber nicht darauf bestehen, dass ein bereits vereinbarter Urlaub wieder zurückgenommen wird.

2.2.4. Sind während der Kurzarbeit auch Überstunden zu bezahlen, wenn der AN zuvor ein All-In-Gehalt oder eine Überstundenpauschale hatte?

Während der Kurzarbeit können aufgrund des Ausmaßes der Arbeitszeit Überstundenzuschläge anfallen (s. Pkt. 2.1.28). Jedenfalls keine Überstundenvergütung steht dem Arbeitnehmer zu, wenn der Dienstgeber das bisherige Gehalt zusichert (100%-Nettogarantie). Fraglich ist jedoch, ob dies auch möglich ist, wenn nur die 80-90% Nettogarantie laut Richtlinie zugesagt wird. In diesem Fall wird zwischen All-In und (unwiderruflicher) Überstundenpauschale zu unterscheiden sein:

- **Überstundenpauschalen** werden weiterhin aliquot Überstunden ausgleichen

Beispiel: Es wurde eine Überstundenpauschale für 10 Stunden unwiderruflich vereinbart. Der Arbeitgeber leistet eine 80%ige Nettogarantie laut Richtlinie. In diesem Fall sind auch 80% der Überstundenpauschale (8 Stunden) monatlich abgedeckt.

- **All-In** ist ein Gesamtentgelt und es ist nicht möglich, die Überzahlung in Abgeltung für Mehrleistungen und Abgeltung für sonstigen Aufwand (Zulagen, Vergütung laut Kollektivvertrag, usw.) zu unterscheiden. In

diesem Fall wird der Arbeitgeber trotz Vereinbarung eines All-In Überstunden vergüten müssen.

Da die Richtlinie darüber jedoch keine Auskunft gibt, ist derzeit nicht absehbar, ob dieses Problem später ein Gericht nicht anders lösen könnte.

2.2.5. Können auch Arbeitgeber, die keinen Standort in Österreich haben, Kurzarbeit beantragen?

Diese Frage wird in den letzten Tagen in österreichischen Rechtskreisen vermehrt diskutiert. Sollen nur Arbeitgeber, die auch über einen Standort in Österreich verfügen, Kurzarbeitshilfe in Österreich in Anspruch nehmen können. Ausländische Arbeitgeber, die zwar für Dienstnehmer in Österreich Sozialversicherungsbeiträge einzahlen, jedoch keine Niederlassung in Österreich haben, würden damit durch den Rost fallen.

Diese Frage kann nicht abschließend beantwortet werden, da sich weder der Gesetzgeber noch das AMS dazu geäußert haben. Betrachtet man jedoch die KUA-Richtlinie können wir die einleitende Frage mit JA beantworten, da die Richtlinie bei der Kurzarbeitsbeihilfe ausschließlich auf den Dienstnehmer abstellt. Dieser muss in Österreich arbeitslosenversicherungspflichtig sein. Über den Standort des Arbeitgebers wird in der Richtlinie keine Aussage getroffen.

3. Überbrückung von Liquiditätsengpässen (AWS und Kreditgarantie)

3.1. Beantwortete Fragen

3.1.1. Welche Möglichkeiten haben Sie um aufgrund der zurzeit angespannten Situation rund um das Corona-Virus Liquiditätsengpässe aufzufangen?

Krisenbewältigungsfonds (Covid19-Fondsgesetz)

Der am 15.03.2020 eingerichtete Krisenbewältigungsfonds wird laut Bundesministerium mit 4-Milliarden-Euro für Österreichs Wirtschaft zur Krisenbewältigung gefüllt. Ziel ist es:

- Liquidität zu erhalten,
- Arbeitsplätze zu sichern, sowie
- besondere Hilfe für Härtefälle.

Die Kreditgarantieanträge sind in Zusammenarbeit mit der Hausbank zu stellen. Zuerst sind die vorgesehenen Formulare auf den jeweiligen Webpages auszufüllen. Besonders wichtig ist es, den Betreuer anzugeben, damit dieser umgehend informiert wird.

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

Die genaue Ausgestaltung ist derzeit noch unklar, die Richtlinien sollen im Laufe der Woche erlassen werden.

(Stand 24.03.2020, 07:00 Uhr)

3.1.2. Gibt es weitere Anlaufstellen zur Liquiditätshilfe?

Austria Wirtschaftsservice (AWS) (ausgenommen Freizeit- und Tourismusbetriebe)

Ziel ist Erleichterung der Finanzierung von Betriebsmittelkrediten von Unternehmen, deren Umsatz- und Ertragsentwicklung durch Auftrags-, Lieferungsausfälle oder sonstige Marktänderungen aufgrund der „Coronavirus-Krise“ beeinträchtigt ist.

Ausgenommen sind Freizeit- und Tourismusbetriebe, für die jedoch die österreichische Hotel- und Tourismusbank (ÖHT) Haftungen übernimmt (siehe sogleich).

Der Antrag ist mittels Fördermanager 2.0 des AWS online zu stellen - ein Log-In ist über das Unternehmensserviceportal (USP) oder der Handy-Signatur möglich. Der Berater der Hausbank ist darin zu nennen und für die weitere Abwicklung zu berechtigen. Danach erhält dieser eine E-Mail mit den Kontaktdaten des AWS-Betreuers und den fehlenden Unterlagen. Diese sind dann nachzureichen. Anschließend trifft die AWS eine Entscheidung über Ihren Antrag.

Die Laufzeit der Kreditgarantie beträgt in der Regel maximal fünf Jahre.

<https://www.aws.at/aws-garantien-fuer-ueberbrueckungsgarantien/>

ÖHT (Freizeit- und Tourismusbranche)

Die Soforthilfe umfasst Überbrückungsfinanzierungen mit einem Haftungsrahmen bis zu einer Höhe von 100 Mio. Euro für den heimischen Tourismus. Vom Maßnahmenpaket profitieren auch Mischbetriebe, d.h. Busunternehmen, die auch ein Reisebüro angeschlossen haben.

Freizeit- und Tourismusbetriebe können sich auf der Website der österreichischen Hotel- und Tourismusbank registrieren und den Antrag auf Haftungsübernahme stellen. Der Antrag muss sämtliche Beilagen, insbesondere die Beilage „Kreditansuchen“, die von der Bank zu unterfertigen ist, enthalten.

Die Laufzeit der Kreditgarantie beträgt in der Regel maximal drei Jahre.

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

<https://www.oeht.at/produkte/coronavirus-massnahmenpaket-fuer-den-tourismus/>

Österreichische Kontrollbank (OeKB)

Die OeKB stellt Betriebsmittelkredite für österreichische **Exportunternehmen** zur Verfügung. Voraussetzung dafür ist der Nachweis, dass das Unternehmen bis zum Start der COVID19-Auswirkungen in Österreich wirtschaftlich gesund war. Der Bund ist bereit, Haftungen für 50 bis 70 Prozent dieser Kredite zu übernehmen, wobei die Abwicklung unter Nutzung der bestehenden Strukturen erfolgt.

<https://www.oekb.at/oekb-gruppe/news-und-wissen/news/2020/Covid19-hilfe.html>

4. Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber

4.1. Beantwortete Fragen

4.1.1. Kann ein Vertrag fristlos gelöst werden, weil ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung aufgrund der Maßnahmen der Bundesregierung nicht erfüllen kann?

Nein. Die vorzeitige Entlassung wird für Angestellte in § 27 Angestelltengesetz geregelt. Darin heißt es in der Ziffer 4, dass der Dienstgeber zur vorzeitigen Entlassung berechtigt ist:

„wenn der Angestellte ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt“.

Der Angestellte hat jedoch einen rechtmäßigen Hinderungsgrund, nämlich die gesetzlichen Maßnahmen. Anders ist es, wenn der Angestellte in den „infrastrukturkritischen Betrieben“ (Krankenhaus, Apotheke, Post, usw.) beschäftigt ist und er sich etwa aus Angst vor einer Ansteckung weigert. In diesem Fall raten wir, den Angestellten zum Dienst aufzufordern und ihn darauf hinzuweisen, dass bei Nichterscheinen für diesen Tag kein Entgelt zusteht.

Gleiches gilt für Arbeiter, wobei die Gewerbeordnung 1859 hier in § 82 lit h vorsieht, dass ohne Kündigung sofort entlassen werden kann, wenn er

„mit einer abschreckenden Krankheit behaftet ist“.

Ob darunter das Corona-Virus zu subsumieren ist, ist naturgemäß noch nicht geklärt. Wir raten jedoch auch für den Fall, dass sich ein Arbeiter infiziert, davon ab, eine Entlassung auszusprechen, da dieser jedenfalls einen Entgeltfortzahlungsanspruch hat. Zeiten der Entgeltfortzahlung können nicht zur

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

Rechtfertigung einer Entlassung herangezogen werden. Dies würde dem Schutzzweck der Entgeltfortzahlung entgegenstehen. Solange der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, kann also auch keine Entlassung wegen Dienstverhinderung ausgesprochen werden.

4.1.2. Kann eine Kündigung ausgesprochen werden, wenn die Stilllegung des Betriebes behördlich angeordnet wurde?

Ja. Die Stilllegung des Betriebes ist als betriebsbedingter Kündigungsgrund zu werten und berechtigt den Arbeitgeber zur ordnungsgemäßen Auflösung des Arbeitsvertrages.

4.1.3. Sind Fristverkürzungen bei der Anwendung des Frühwarnsystems im Rahmen des Coronavirus angedacht?

Bei sogenannten „Massenkündigungen“ bleiben die Bestimmungen des Frühwarnsystems iSd § 45a AMFG weiterhin aufrecht. Die zuständige regionale Geschäftsstelle des AMS ist mindestens 30 Tage im Voraus zu verständigen, wenn innerhalb eines Zeitraums von 30 Tagen eine gewisse Anzahl von Arbeitsverhältnissen aufgelöst werden:

Beabsichtigt der DG innerhalb eines (ständig wandernden) Zeitraumes von 30 Tagen die Auflösung...

der Arbeitsverhältnisse von	in Betrieben mit in der Regel
mindestens 5 DN	mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten
5 % der DN	100 bis 600 Beschäftigten
mindestens 30 DN	mehr als 600 Beschäftigten
mindestens 5 DN, die das 50. Lebensjahr vollendet haben	unabhängig von der Betriebsgröße

muss er dies mindestens **30 Kalendertage** (= "Wartefrist") vor dem 1. Ausspruch einer Kündigung dem zuständigen AMS melden.

(Quelle: *Löscher*, Lösen einvernehmliche Beendigungen auch das AMS Frühwarnsystem [Anzeigepflicht gemäß § 45a AMFG] aus? - Und wenn ja: wann?, [PVP 2018/73](#))

Diese Sperrfrist von 30 Tagen kann jedoch durch einen Antrag auf Verkürzung herabgesetzt werden, wenn vom Arbeitgeber wichtige wirtschaftliche Gründe geltend gemacht werden. Laut AMS liegen wichtige wirtschaftliche Gründe dann vor, wenn die Einhaltung der Wartefrist im Zusammenhang mit den Kündigungen für den Betrieb einen erheblichen Schaden bedeuten, der zur einer Bedrohung einer größeren Zahl von verbleibenden Arbeitsplätzen führt.

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

Obwohl seitens des AMS medial bereits darauf hingewiesen wurde, dass bedingt durch die Krise Genehmigungen leichter erlangt werden könnten, wurden Anträge auf Fristverkürzung nach Ausbruch des Coronavirus bereits abgelehnt.

Es bleibt also abzuwarten, ob Fristverkürzungen im Zuge des Coronavirus verstärkt zugestimmt wird. Dementsprechende Anträge sind auf jeden Fall ehest möglich nach Eintritt jener Umstände zu erstatten, welche Anlass für die Kündigungen sind.

4.1.4. Kann ich mit den Dienstnehmern sogenannte „Aussetzungsvereinbarungen“ schließen?

Gemäß § 9 Abs 6 Arbeitslosenversicherungsgesetz kann ein Wiedereinstellungsvertrag (beidseitig verbindlich) oder eine Wiedereinstellungszusage (für den Arbeitgeber verbindlich) mit einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses verbunden sein. Man spricht von einer auflösenden Aussetzung des Arbeitsverhältnisses. Der große Vorteil besteht darin, dass Altansprüche weiterhin bestehen bleiben können (zB Abfertigung Alt oder der derzeitige Urlaubsstand). Die Sonderzahlungen (Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld) sollten trotzdem zum Beendigungszeitpunkt anteilig für das zurückgelegte Jahr ausbezahlt werden.

4.1.5. Was ist wesentlicher Inhalt einer Aussetzungsvereinbarung nach § 9 Abs 6 AIVG?

Vereinbart wird die Aussetzung des Arbeitsverhältnisses während der Corona-Krise. Die Aussetzung kann aber auch zuerst befristet werden mit dem Vorbehalt, sie zu verlängern, wenn die Krise noch nicht ausgestanden ist. Das Dienstverhältnis gilt sozialversicherungsrechtlich als beendet. Der Arbeitnehmer hat sofort Anspruch auf Arbeitslosengeld.

4.1.6. Was mache ich, wenn ich den Arbeitnehmer nach der Corona-Krise in seinem bisherigen Bereich aufgrund der Auftragslage nicht mehr einsetzen kann?

Die Lehre geht davon aus, dass der Arbeitgeber sich in engen Grenzen ein Gestaltungsrecht vorbehalten kann, er das Dienstverhältnis in bestimmten Bereichen (etwa Tätigkeit oder Einsatzort) also einseitig modifizieren kann. Diese Modifikationen können jedoch nicht den Verdienst betreffen. In diesem Bereich sind Kürzungen nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers möglich.

4.1.7. Ist auch im Falle von einvernehmlichen Beendigungen das „Frühwarnsystem“ zu beachten? (s. Pkt. 4.1.3)

JA! Spätestens das Angebot zur einvernehmlichen Beendigung, nach der strengen Judikatur des Obersten Gerichtshofs sogar bereits die Absicht der Freisetzen, lösen (je nach Schwellenwert) das Frühwarnsystem aus.

4.1.8. Dürfen Kündigungen ausgesprochen werden und am folgenden Tag Kurzarbeit beantragt werden?

Ja. Der Ausspruch von Kündigungen schließt eine Antragstellung am Folgetag nicht aus. Bitte beachten Sie jedoch wiederum, dass (bei Überschreitung der Schwellenwerte) das Frühwarnsystem einzuhalten ist!

4.1.9. Dürfen Kündigungen ausgesprochen werden und Kurzarbeit rückwirkend beantragt werden?

Nein. Während Zeiten von aufrechter Kurzarbeit dürfen keine Beendigungen erklärt worden sein.

Beispiel:

- Am 26.03. wird eine Kündigung ausgesprochen, ab 27.03. Kurzarbeit beantragt => **zulässig**
- Am 26.03. wird eine Kündigung ausgesprochen, am 27.03. wird rückwirkend ab 01.03. Kurzarbeit beantragt => **unzulässig**

4.1.10. Werden die Fristen zur Kündigungsanfechtung während der Covid19-Krisensituation gehemmt?

Die Fristen zur Kündigungsanfechtung werden in betriebsratspflichtigen bzw. betriebsratsfähigen Betrieben gehemmt. Fristen, welche am 16.03.2020 oder danach zu laufen begonnen haben, werden bis zum 30.04.2020 gehemmt. Dies gilt sowohl für die Frist des Betriebsrates zur Stellungnahme einer Kündigung also auch für die Fristen des Betriebsrates und des betroffenen Arbeitnehmers zur Einbringung der Kündigungsanfechtungsklage. Ebenfalls werden die Kündigungsanfechtungs- und Schadenersatzfristen nach dem Gleichbehandlungsgesetz bis 30.04.2020 gehemmt.

4.2. Noch offene Fragen

4.2.1. Ist es zulässig, gleichzeitig mit dem Kurzarbeitsantrag das Frühwarnsystem auszulösen?

Weder durch den Gesetzgeber noch durch das AMS gab es bisher Informationen zu diesem Thema. Da das Frühwarnsystem Kündigungen ermöglichen soll, die in der Kurzarbeit ausgeschlossen sind, spricht vieles dagegen. Es wird aber möglich sein, während der Behaltefrist der Kurzarbeit das Frühwarnsystem auszulösen.

4.2.2. Ist es zulässig, im Kurzarbeitsantrag darauf hinzuweisen, dass die durch die Einhaltung des Frühwarnsystems ermöglichten Kündigungen nicht ausgesprochen werden, wenn der Kurzarbeitsantrag genehmigt wird?

Auch diese Frage kann mangels ausreichender Information durch den Gesetzgeber nicht beantwortet werden.

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

4.2.3. Ist die Kündigung eines Dienstnehmers eines anderen Betriebs(teiles) als desjenigen, für den Kurzarbeit vereinbart wurde, zulässig?

Hier stellt sich die Frage, wann ein eigenständiger Betrieb(steil) vorliegt. Grundsätzlich wird man sich hier wohl am Betriebsbegriff des § 34 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) orientieren. Dem Vernehmen nach wird dies jedoch vom AMS wohl nicht im Detail geprüft werden. Es besteht hier natürlich dennoch ein erhebliches Risiko, sollte man etwa innerhalb eines Betriebes nur für Teile Kurzarbeit einführen wollen. Es bedarf nach dem Wortlaut der Richtlinie einer klaren Trennung.

Die maßgebliche Sozialpartnervereinbarung sieht hier vor, dass für Betriebsteile, die

- *„entweder organisatorisch derart getrennt sind, dass unterschiedliche Kollektivverträge zur Anwendung kommen, oder*
- *sich an verschiedenen Standorten befinden,“*

wahlweise Kurzarbeit vereinbart werden kann oder nicht.

Der Beschäftigtenstand orientiert sich dann immer nur an dem Betriebsteil, für den Kurzarbeit vereinbart wurde. Für diesen Betriebsteil besteht ein Kündigungsverbot (Erhalt des Beschäftigtenstandes).

Es besteht hier natürlich ein gewisses Risiko: Das AMS könnte nachträglich die Kurzarbeitsbeihilfe verweigern, wenn ein Dienstgeber einen Dienstnehmer kündigt und das AMS etwa anstatt zwei verschiedener Betriebsteile einen Gesamtbetrieb annimmt.

Die Ansicht, dass es für die Abgrenzung von Betriebsteilen auf verschiedenartige Kollektivvertragszugehörigkeiten ankäme, ist unseres Erachtens nicht zutreffend.

Der Betriebsteilbegriff ist im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes zu interpretieren; dabei kann es auf eine verschiedenartige Kollektivvertragszugehörigkeit nicht ankommen. An anderer Stelle des Arbeitsrechts, nämlich im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), wird von der Judikatur im Zusammenhang mit Betriebs(teil)übergängen bei der Abgrenzung auch ein enger Betriebs(teil)begriff angelegt.

Im Ergebnis ist jedoch zu befürchten, dass aufgrund der Bestimmung in der Sozialpartnervereinbarung (alternativ neben dem Merkmal des „verschiedenen Standortes) auf die verschiedenartige Kollektivvertragszugehörigkeit abzustellen ist.

Die Beibehaltung des Beschäftigtenstandes ist zwar nur eine Verpflichtungserklärung gegenüber dem AMS, eröffnet aber jedenfalls bei einer entgegen dem Kündigungsverbot ausgesprochenen Kündigung ein erhebliches Risiko: Im Best Case bekommt der Dienstgeber die Kurzarbeitsbeihilfe bis zur

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

Kündigung (= Verstoß gegen das Kündigungsverbot), im Worst Case fallen durch den Verstoß die Förderungen (nachträglich) gänzlich weg.

5. Allgemeines:

5.1. Beantwortete Fragen

5.1.1. Welche Betriebe müssen aufgrund der angekündigten Coronavirus-Einschränkungen geschlossen bleiben? Welche Betriebe dürfen offen bleiben?

Gemäß Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz ist das Betreten des Kundenbereichs von Betriebsstätten des Handels und von Dienstleistungsunternehmen sowie von Freizeit- und Sportbetrieben zum Zweck des Erwerbs von Waren oder der Inanspruchnahme von Dienstleistungen oder der Benützung von Freizeit- und Sportbetrieben untersagt.

Ausgenommen hiervon sind z.B. öffentliche Apotheken, Lebensmittelgeschäfte, Drogerien etc. (siehe vollständige Liste anbei).

Die Wirtschaftskammer hat in einer Stellungnahme versucht, die genauen Abgrenzungskriterien herauszuarbeiten:

https://news.wko.at/news/niederoesterreich/Kriterien_schliessungen.html

5.1.2. Welche Schutzmaßnahmen müssen Sie als Dienstgeber treffen?

Aus der bestehenden Fürsorgepflicht zugunsten Ihrer Dienstnehmer müssen Sie geeignete Schutzmaßnahmen treffen, um diese vor einer Infektion zu schützen.

Diese Maßnahmen können etwa die Folgenden umfassen:

a) Anordnung von Homeoffice/Heimarbeit/Telearbeit:

Zum Schutz der Belegschaft wird der Dienstgeber - soweit möglich - zunächst versuchen, dass Dienstnehmer soweit als möglich von zuhause aus arbeiten können.

Die Anordnung von Home-Office ist jedenfalls möglich, wenn

- es eine grundsätzliche Vereinbarung im Dienstvertrag gibt.
- im Dienstvertrag eine sogenannte „Versetzungsklausel“ vereinbart wurde, wonach der Dienstgeber den Dienstnehmer einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Dienstort versetzen kann.

Wenn dies nicht so vereinbart wurde, gilt Home-Office als Verlegung des Arbeitsortes und muss zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vereinbart

[\[Direkt zur Übersicht\]](#)

werden. Die Notwendigkeit einer derartigen Maßnahme sollte in Zeiten wie diesen den Dienstnehmern verständlich sein, weshalb auch die einseitige Anordnung hier möglich sein sollte.

Die sonst auch notwendigen Voraussetzungen für Home-Office sollten sichergestellt werden, dies beinhaltet:

- Zurverfügungstellung von technisch entsprechend gerüsteter Arbeitsmittel (Laptop mit entsprechender Firewall, Viren- und Passwortschutz, VPN soweit möglich).
- Verpflichtung des Dienstnehmers zur rein beruflichen Nutzung der Arbeitsmittel
- Verpflichtung des Dienstnehmers zu Datenschutz und Datensicherheit
- Sollte es betriebsinterne Richtlinien zu Homeoffice geben, sollte nochmals auf diese verwiesen werden.

b) Kurzarbeit (siehe dazu gesondert unter Pkt. 2)

c) Sonstige Maßnahmen:

Soweit die Tätigkeit der Dienstnehmer im Betrieb weiterhin erforderlich ist, muss der Dienstgeber zweckmäßige und zumutbare Schutzmaßnahmen treffen, um eine Ansteckung möglichst zu vermeiden. Dies kann etwa durch folgende zu treffende Maßnahmen erreicht werden:

- Verbot/Reduzierung von Dienstreisen
- Erteilung allgemeiner betrieblichen Verhaltensanweisungen (zB Aussetzung gemeinsamer Mittagessen, Teammeetings, Festlegung von Begrüßungsregeln), wobei hier entsprechende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten sind.
- Hinweis auf Verfügungen der Politik
- Möglichkeiten und Hinweise auf Einhaltung der empfohlenen Hygienemaßnahmen (insbesondere Händewaschen, Mindestabstände, Verringerung der persönlichen Kontakte, Desinfektionsmittel, soweit verfügbar).
- In Betrieben mit besonderen Gefährdungssituationen können auch weitergehende Maßnahmen erforderlich sein.

5.1.3. Dürfen Sie den Dienstnehmern andere Tätigkeiten als bisher zuweisen?

Grundsätzlich ist der Tätigkeitsbereich Vereinbarungssache zwischen dem jeweiligen Dienstnehmer und dem Dienstgeber (daher Teil des mündlichen oder schriftlichen Arbeitsvertrages).

Eine Änderung dieses Tätigkeitsbereiches wäre daher zugleich eine Vertragsänderung, die der Zustimmung beider Seiten bedarf.

Gleichzeitig müssen stets von Dienstgeberseite die Fürsorgepflicht, von Seiten der Dienstnehmer die Treuepflicht gegenüber dem Dienstgeber beachtet werden. Sollte Ihrem Betrieb ein unverhältnismäßiger Nachteil drohen und Ihre kurzzeitige Abhilfe erforderlich sein, sind die Dienstnehmer zur Schadensminderung verpflichtet.

5.1.4. Sind Dienstnehmer verpflichtet, Sie über eine Ansteckung zu informieren?

Dienstnehmer sind im Krankheitsfall verpflichtet, sich arbeitsunfähig zu melden, müssen aber zur Erkrankung selbst grundsätzlich keine Angaben machen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass Dienstnehmer aufgrund ihrer Treuepflicht eine anzeigepflichtige Krankheit ihrem Dienstgeber melden müssen, damit dieser seiner Fürsorgepflicht nachkommen und die restliche Belegschaft schützen kann. Die Erkrankung muss abgesehen davon seitens des behandelnden Arztes den Behörden gemeldet werden. Diese informieren in der Regel den Dienstgeber.

5.1.5. Wie ist man verpflichtet, die Belegschaft über Infektionen zu informieren?

Umgekehrt ist der Dienstgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, die Belegschaft über aufgetretene Infektionen im Betrieb zu informieren, insbesondere wenn sich dadurch Ansteckungsrisiken für andere Dienstnehmer ergeben. Hierbei hat der Dienstgeber insbesondere die datenschutzrechtlichen Vorschriften (in Hinblick auf die besondere Sensibilität von Gesundheitsdaten) zu beachten.

5.1.6. Welche sozialversicherungsrechtlichen Erleichterungen/Lockerungen wurden seitens der Politik beschlossen?

Von der **Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK)** wurde ein Maßnahmenpaket geschnürt, um bei kurzfristigen Liquiditätsengpässen der Dienstgeber wirksame Unterstützung zu leisten.

Konkret wurden folgende Hilfsmaßnahmen genannt:

- **Stundung und Ratenzahlung der Sozialversicherungsbeiträge:**

Bei Liquiditätsengpässen, die auf die aktuelle Situation zurückzuführen sind, wird die maximale Stundungsdauer von ein auf drei Monate verlängert.

Die Ratendauer kann auf bis zu 18 Monate verlängert werden.

- **Nachsicht bei Säumniszuschlägen (§ 114 ASVG)**

Sonst üblicherweise verhängte Säumniszuschläge für Meldeverspätungen können auf Antrag des Unternehmens nachgesehen werden.

- **Aussetzen von Exekutionsanträgen und Insolvenzanträgen**

Im Einzelfall können bei coronabedingten Liquiditätsengpässen Exekutionsanträge und Insolvenzanträge aufgeschoben werden. Besondere Sicherstellungen sind dazu nicht erforderlich.

Die **Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS)** hat auf Ihrer Website angekündigt, ihren Versicherten (Gewerbetreibende, Neue Selbständige, Bauern) folgende Hilfsmaßnahmen im Zusammenhang mit der aktuellen Ausnahmesituation zu gewähren:

- Stundung der Beiträge (§ 35 Abs 3 GSVG)
- Ratenzahlung der Beiträge (§ 35 Abs 3 GSVG)
- Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage (§ 25 a GSVG)
- Gänzliche bzw. teilweise Nachsicht der Verzugszinsen (§ 35 Abs 5 GSVG)

Die Anträge zur Stundung und Ratenzahlung der Beiträge sowie zur Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage können formlos mittels Online-Formular erfolgen:

<https://www.svs.at/cdscontent/?contentid=10007.850703&portal=svsportal&viewmode=content>

6. Sonstige arbeitsrechtliche Fragen:

6.1. Beantwortete Fragen

6.1.1. Entsendung (einseitige Beendigung)

6.1.1.1. Der Arbeitnehmer ist mittels Entsendungsvereinbarung in einem Drittland (außerhalb der EU) tätig. Darf die Entsendung einseitig beendet werden?

Derzeit (Stand 24.03.2020, 07:00 Uhr) befinden sich 30.000 Österreicher noch im Ausland. Das Außenministerium hat eine umfassende Rückholaktion gestartet. Unseres Erachtens kann damit die Entsendung (also der vertraglich vereinbarte Einsatz im Ausland) jedenfalls auch einseitig widerrufen werden. Der Arbeitgeber wäre aufgrund seiner Fürsorgepflicht sogar verpflichtet, den Dienstnehmer aus einem Krisengebiet die Rückreise zu ermöglichen.

Noch einfacher ist es, wenn die Entsendevereinbarung eine Auflösungsvereinbarung aus wichtigem Grund enthält. Die Corona-Krise ist jedenfalls als wichtiger Grund anzusehen.

6.1.2. Nebenbeschäftigung (Untersagung)

6.1.2.1. Viele Arbeitgeber fragen an, ob sie in der „Corona-Krise“ Nebenbeschäftigungen untersagen können. Sie wissen ja nicht, ob ihre Arbeitnehmer durch diese Nebenbeschäftigungen nicht einem zusätzlichen Erkrankungsrisiko ausgesetzt werden.

Es bleibt hier bei den allgemeinen Grundsätzen: Wenn es dem Arbeitgeber gelingt nachzuweisen, dass durch die Nebenbeschäftigung objektiv betriebliche Interessen gefährdet wären, so kann er sie untersagen. Er wird daher in jedem konkreten Fall beurteilen müssen, ob die Nebenbeschäftigung zu einem gegenüber dem bloßen Privatleben tatsächlich gesteigerten Erkrankungsrisiko führt. Dabei ist weiterhin darauf zu achten, was der Begriff der „Nebenbeschäftigung“ meint: Das ist grundsätzlich eine Tätigkeit, die neben der Vollzeitarbeit ausgeübt wird. Wenn hingegen ein Arbeitnehmer nur teilzeitbeschäftigt ist, und daneben einer anderen Beschäftigung nachgeht, so wird eine Untersagung dieser Beschäftigung nur dann möglich sein, wenn sie aus rechtlichen Gründen zu untersagen ist.

6.1.3. Urlaub

6.1.3.1. Wie ist mit Urlauben umzugehen, die bereits vor der Krise vereinbart wurden? Darf der Arbeitnehmer einen vereinbarten Urlaub einseitig widerrufen? Der Erholungswert liegt schließlich jetzt nicht vor.

Nein. Das Urlaubsgesetz sieht nicht vor, dass einseitig von einer einmal abgeschlossenen Urlaubsvereinbarung wieder abgegangen werden kann. Gegen das Argument, dass Urlaub während der Corona-Krise nicht den Erholungswert hat, den Urlaube normalerweise haben sollen, spricht, dass gerade wegen der Corona-Krise umfangreiche gesetzliche Maßnahmen ergriffen worden sind, um es dem Arbeitgeber zu ermöglichen, Mitarbeiter sogar einseitig in den Urlaub zu „zwingen“. Wenn der Urlaub sogar erzwungen werden kann, ist der Mitarbeiter umso weniger berechtigt, einseitig von einer Urlaubsvereinbarung zurückzutreten.

6.1.4. Unfallversicherung im Home-Office

6.1.4.1. Gelten Unfälle im Home-Office als Arbeitsunfälle?

Das ASVG und das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG) wurden dahingehend geändert, dass nun auch Unfälle, die sich im Home-Office ereignen, als Arbeitsunfälle zu betrachten sind. Die Unfälle müssen sich in zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung am Aufenthaltsort (Home-Office) ereignen. Es spielt also keine Rolle ob man zu Hause ein abgegrenztes Arbeitszimmer hat oder nicht.

Die Regelung ist auf jene Versicherungsfälle anzuwenden, welche ab dem 11.03.2020 eingetreten sind.

6.1.5. Tätigkeitsdauer des Betriebsrates

6.1.5.1. Verlängert sich die Tätigkeitsdauer eines Betriebsrates aufgrund der Covid19-Krisensituation?

Die Tätigkeitsdauer von Organen des Betriebsrats, die in der Zeit von 16.03.2020 bis 31.10.2020 eigentlich enden würde, wird verlängert bis sich ein neuer Betriebsrat konstituiert, welcher nach dem 31.10.2020 unter Einhaltung der dafür vorgesehenen Fristen gewählt wird. Sollte die Tätigkeitsdauer eines Betriebsrates also in dieser Zeit enden, wird sie automatisch verlängert, bis ein neuer Betriebsrat nach dem 31.10.2020 gewählt wurde.

Dr. Roland Gerlach
Mag. Michaela Gerlach
Mag. Markus Löscher