

Coronavirus - Arbeitsrechtliche Fragen

Stand: 24. März 2020

Allgemeine Fragen

1. Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer am Coronavirus erkrankt?

Ist ein Arbeitnehmer am Coronavirus erkrankt und deshalb an der Leistung seiner Dienste verhindert, hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt nicht, wenn er die Krankheit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, etwa wenn er trotz Reisewarnung des Ministeriums für Europäische und internationale Angelegenheiten in ein betroffenes Gebiet reist und folglich erkrankt oder wenn er bewusst Kontakt mit einer erkrankten Person gehabt hat. Seit 12.03.2020 besteht gem. Verlautbarung des Ministeriums für Europäische und internationale Angelegenheiten weltweit ein (zumindest) hohes Sicherheitsrisiko (<https://www.bmeia.gv.at/reise-aufenthalt/reisewarnungen/>).

Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber unverzüglich über die Erkrankung informieren. Sofern der Arbeitnehmer die Erkrankung vorsätzlich verschweigt, kann dies einen Entlassungsgrund darstellen.

Beträgt die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung eines Arbeitnehmers zumindest 11 Tage und beschäftigt der Arbeitgeber durchschnittlich maximal 50 Arbeitnehmer, kann dieser gegenüber der AUVA einen Antrag auf Zuschuss zur Entgeltfortzahlung stellen. Der Zuschuss gebührt in Höhe von 50% des fortgezahlten Entgelts.

2. Was gilt in Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlungspflicht, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer behördlich angeordneten Maßnahme bzw. auf Grund des COVID-19-Maßnahmegesetzes seine Arbeitsleistung nicht erfüllen kann?

Wird ein Arbeitnehmer unter behördlich angeordnete Quarantäne gestellt (§ 7 Epidemiegesetz) bzw. ein Betrieb behördlich geschlossen (§ 20 Epidemiegesetz), ist der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (§ 32 Abs 3 Epidemiegesetz).

Bei behördlicher Schließung gemäß dem Epidemiegesetz hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bund Anspruch auf Ersatz des an den Arbeitnehmer bezahlten Vergütungsbetrages samt Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung.

Der Ersatzanspruch muss binnen sechs Wochen ab dem Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei jener Bezirksverwaltungsbehörde beantragt werden, die die Maßnahmen getroffen hat.

Das Epidemiegesetz kommt jedoch für die von der Bundesregierung aktuell beschlossenen Schließungen von Handels- und Dienstleistungsunternehmen sowie Gastgewerbebetrieben nicht zur Anwendung. Aber auch in diesem Fall hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Durch den neu eingeführten § 1155 Abs 3 ABGB wurde normiert, dass es sich bei Maßnahmen aufgrund des COVID-19-Maßnahmegesetzes, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen, um Umstände handelt, die auf Seite des Dienstgebers liegen.

3. In welchen Fällen wäre ein Fernbleiben von der Arbeit gerechtfertigt? Was gilt dabei in Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung?

Die bloße Angst, sich mit dem Virus zu infizieren, berechtigt den Arbeitnehmer nicht, Home-Office zu fordern oder von der Arbeit fernzubleiben. Erscheint der Arbeitnehmer eigenmächtig nicht am Arbeitsplatz, verstößt er damit gegen seine Arbeitspflicht und verwirklicht einen Entlassungsgrund. Anderes gilt, wenn das Fernbleiben objektiv gerechtfertigt ist (etwa wenn sich Kollegen aus dem direkten Arbeitsumfeld mit dem Coronavirus angesteckt haben).

Ein gerechtfertigtes Fernbleiben und ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung würde dann bestehen, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund von Quarantänemaßnahmen seinen Arbeitsort nicht erreichen kann bzw. wenn der Wohnort des Arbeitnehmers von einer Quarantäne betroffen ist und der Arbeitnehmer deshalb seinen Arbeitsplatz nicht erreichen kann.

Sofern sich ein Arbeitnehmer bewusst in ein Risikogebiet im Inland oder Ausland begeben hat und deshalb die Rückreise nicht antreten kann, ist ein Entgeltfortzahlungsanspruch zu verneinen. Anders wird dies zu beurteilen sein, wenn das Unmöglichwerden der Rückreise nicht vorhersehbar war.

4. Was gilt in Zusammenhang mit Kinderbetreuungspflichten?

Wenn die Pflege eines am Coronavirus erkrankten im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes notwendig ist, liegt ein Fall der Pflegefreistellung vor (§ 16 URLG). In diesem Fall hat der Arbeitnehmer zunächst einen Entgeltfortzahlungsanspruch für eine Woche. Ein Anspruch auf Pflegefreistellung für eine weitere Woche wäre bei der Pflege eines erkrankten Kindes möglich, sofern dieses das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat und der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung aufgrund einer anderen Bestimmung (z.B. § 8 Abs 3 Angestelltengesetz, Kollektivvertrag) hat.

Etwas anderes gilt in Zusammenhang mit Betreuungspflichten für Kinder, die nicht am Coronavirus erkrankt sind.

Hier kann der Arbeitgeber gem. § 18b AVRAG dem Arbeitnehmer eine (vom Bund geförderte) Sonderbetreuungszeit bis zu 3 Wochen gewähren, wenn Lehreinrichtungen und Kinderbetreuungseinrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen werden. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer eine Betreuungspflicht für ein Kind bis zum vollendeten 14. Lebensjahr trifft und er in keinem "versorgungskritischen Bereich" tätig ist (z.B. Apotheke, Lebensmittelerzeugung etc.). Dasselbe gilt, wenn eine Betreuungspflicht für Menschen mit Behinderungen besteht. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Gewährung der Sonderbetreuungszeit besteht nicht. Wenn der Arbeitgeber diese gewährt, hat er gegenüber dem Bund Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des während des in der Sonderbetreuungszeit an den Arbeitnehmer gezahlten Entgelts. Der Antrag ist binnen sechs Wochen ab dem Tag der

Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen. Der Vergütungsanspruch ist mit der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt (derzeit: EUR 5.370 monatlich)

5. Kann der Arbeitgeber den Abbau von Urlaub bzw. Zeitguthaben einseitig anordnen?

Der Abbau von Urlaubs- und Zeitguthaben ist grundsätzlich mit dem betroffenen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Kommt es aufgrund der Besonderheit der derzeitigen Situation zu Umsatzeinbußen und Beschäftigungsschwierigkeiten im Unternehmen, können die Arbeitnehmer basierend auf der sie treffenden Treuepflicht uE aber vom Arbeitgeber aufgefordert werden, Alturlaubsansprüche sowie bestehendes Zeitguthaben zu verbrauchen. Rechtsmissbräuchliches Ablehnen eines solchen Verbrauches wäre unzulässig.

Abhängig von der vertraglichen Vereinbarung, kann der Arbeitgeber darüber hinaus allenfalls Betriebsurlaub anordnen.

Wenn Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung aufgrund der Maßnahmen des COVID-19-Maßnahmengesetzes (Schließungen von Handels- und Dienstleistungsunternehmen sowie Gastgewerbebetrieben) nicht erbringen können, sind sie verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen. Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen dabei im Ausmaß von bis zu zwei Wochen verbraucht werden. Insgesamt müssen nicht mehr als acht Wochen an Urlaubs- und Zeitguthaben verbraucht werden.

Bei der Inanspruchnahme von Kurzarbeit sh. unten.

6. Welche Möglichkeiten gibt es, um wirtschaftliche Schwierigkeiten zu überbrücken und Personalkosten zu reduzieren?

a) Vereinbarung über die Herabsetzung der Normalarbeitszeit

Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich vereinbart werden. Stimmt der Arbeitnehmer der Reduktion nicht zu, kann der Arbeitgeber die Änderung durch Ausspruch einer Änderungskündigung erzwingen. Soll die Normalarbeitszeit nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft, daher länger als 13 Wochen, reduziert werden und ist im Betrieb ein Betriebsrat installiert, muss der Betriebsrat der Änderung vorab zustimmen.

b) Abbau von bestehendem Urlaubs- und Zeitguthaben

Zur einseitigen Anordnung von Urlaubs- und Zeitguthaben, sh Frage 5.

Darüber hinaus empfiehlt es sich jedenfalls, die Arbeitnehmer ausdrücklich anzuweisen, keine weiteren Überstundenleistungen zu erbringen bzw. allfällige

Überstundenleistungen von der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Arbeitgebers abhängig zu machen.

Wurden Überstundenpauschalen widerruflich vereinbart, empfiehlt es sich, die Überstundenpauschalen zu widerrufen und stattdessen eine Einzelabrechnung zu vereinbaren.

Abhängig von der vertraglichen Vereinbarung, kann der Arbeitgeber darüber hinaus Betriebsurlaub anordnen. Sofern keine Vereinbarungen zu Betriebsurlauben bestehen, wäre eine solche, jedoch nicht für den gesamt zur Verfügung stehenden Urlaubsanspruch, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Zukunft zu vereinbaren.

c) Verschlechterungsvereinbarungen

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einvernehmlichen Verschlechterungsvereinbarungen treffen. Solche Vereinbarungen sind nur hinsichtlich noch nicht fälliger Ansprüche zulässig und können sich auf freiwillige Leistungen oder Entgeltteile beziehen, die über dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt liegen. Das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot ist zu beachten, daher dürfen einzelne Arbeitnehmer gegenüber anderen nicht willkürlich oder aus sachfremden Gründen schlechter gestellt werden. Verschlechterungsvereinbarungen können mittels Änderungskündigung zwangsweise durchgesetzt werden.

d) Kurzarbeit

Kurzarbeit ist die vorübergehende, nicht saisonbedingte Herabsetzung der Arbeitszeit und des Entgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten zur Senkung der Personalkosten. Im Rahmen der Coronakrise wurde ein neues Kurzzeitarbeits-Model eingeführt ("Corona Kurzarbeit"). Sh. im Detail, unten.

e) Unterbrechung des Dienstverhältnisses/unbezahlter Urlaub (Karenzierung)

Das Dienstverhältnis kann einvernehmlich beendet werden und mit einer Wiedereinstellungszusage kombiniert werden. Diese sollte Regelungen in Zusammenhang mit dienstzeitabhängigen Ansprüchen enthalten (Urlaub, Jubiläumsgeld etc.). In einem solchen Fall wäre der Arbeitnehmer grundsätzlich endabzurechnen. Abweichende Vereinbarungen sind jedoch möglich (z.B. in Zusammenhang mit der Abfertigung oder Urlaub). Darüber hinaus sind auch bei der einvernehmlichen Auflösung die Regelungen des AMS-Frühwarnsystems (§ 45a AMFG) zu beachten.

Des Weiteren kann auch ein unbezahlter Urlaub vereinbart werden. In diesem Fall ruhen die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsvertrag, d.h. die Entgeltzahlungspflicht seitens des Arbeitgebers und die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers. Sofern der unbezahlte Urlaub für einen Zeitraum von mehr als einem Monat vereinbart wird, endet die Sozialversicherungspflicht mit dem ersten Tag des unbezahlten Urlaubs.

f) Bildungskarenz, Bildungsteilzeit, Altersteilzeit

Auch diese Modelle können selbstverständlich weiterhin vereinbart werden.

g) Überprüfung und Anpassung bestehender Gleitzeitvereinbarungen

Sofern die Gleitzeitvereinbarung nicht bereits entsprechende Regelungen zum tunlichen Abbau von Zeitguthaben in Krisenzeiten enthält, sollte jedenfalls eine Änderung bzw. Ergänzung der Gleitzeitvereinbarung vorgenommen werden. Insbesondere sollte überlegt werden die Gleitzeitperiode zu verlängern, höhere Zeitschulden zuzulassen, das übertragbare Zeitguthaben zu verringern oder Ampelsysteme einzuführen, die die Möglichkeit, Zeitguthaben zu generieren, begrenzen oder von der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers abhängig machen. Darüber hinaus sollte geregelt werden, dass der Arbeitgeber in Krisenzeiten Zeitabbau einseitig anordnen kann.

Corona - Kurzarbeit

1. Wann kann ein Unternehmen "Corona Kurzarbeit" in Anspruch nehmen?

Die "Corona Kurzarbeit" regelt die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Zweck dieser Regelung ist die vorübergehende Reduktion der Arbeitskosten für den Arbeitgeber sowie die Weiterbeschäftigung der Arbeitnehmer im Betrieb zu ermöglichen. Die Corona Kurzarbeit kann vorerst für maximal drei Monate beantragt werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um drei Monate möglich. Die Arbeitszeit kann zwischen 10% und 90% verringert werden (zeitweise ist auch eine Verringerung auf 0% möglich).

Für die Vereinbarung von Corona Kurzarbeit (Sozialpartnervereinbarung) ist in Betrieben mit einem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Hierbei handelt es sich um eine Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG. Dies ist eine fakultative Betriebsvereinbarung, die weder vom Betrieb, noch vom Betriebsrat erzwungen werden kann. In Betrieben ohne Betriebsrat, oder wenn mit einem bestehenden Betriebsrat keine Einigung zustande kommt, können Einzelvereinbarungen mit den betroffenen Arbeitnehmern abgeschlossen werden. Danach ist die Vereinbarung den Sozialpartnern zur Unterschrift vorzulegen. Die Sozialpartner haben zugesagt, die Vereinbarung binnen 48 Stunden zu unterzeichnen. Zusätzlich ist ein Antrag an das jeweils zuständige Arbeitsmarktservice (AMS) samt einer kurzen Begründung zu übermitteln. Ein vorgefertigtes Antragsformular ist auf der Website des Arbeitsmarktservice AMS unter <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit> abrufbar. Der Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe kann rückwirkend ab 01.03.2020 gestellt werden. Eine zu diesem Zeitpunkt bestehende Vollausslastung schadet nicht.

2. Kann Corona Kurzarbeit lediglich für das gesamte Unternehmen vereinbart werden?

Gemäß der Sozialpartnervereinbarung muss Corona Kurzarbeit nicht für den ganzen gesamten Betrieb vereinbart werden. Sie kann auch nur für einzelne Betriebe oder Betriebsteile, bestimmte Gruppen von Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte vereinbart werden. Ist eine Abgrenzung nicht möglich, können eine oder mehrere Einzelvereinbarungen abgeschlossen werden.

Sofern ein Unternehmen über Standorte in verschiedenen Bundesländern verfügt, muss in jedem Bundesland ein Antrag gestellt werden. Es besteht jedoch in solchen Fällen die Möglichkeit, dass die Zuständigkeit für alle Anträge eines Unternehmens einer einzigen Landesgeschäftsstelle des AMS übertragen wird.

Sind an den jeweiligen Standorten Betriebsräte eingerichtet, kann pro Standort eine Sozialpartner-Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Ist die Laufzeit der Kurzarbeit an allen Standorten gleich, muss nur ein Antrag beim AMS eingebracht werden.

3. Wie hoch ist die Nettoersatzrate und was wird damit abgedeckt?

Neben der aliquoten Vergütung für die geleistete Arbeitszeit hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmern, abhängig von der Höhe des Brutto-Entgelts vor Kurzarbeit, folgendes reduziertes Entgelt (sog. Kurzarbeitsunterstützung) zu bezahlen:

- ▶ 80% Nettoersatzrate, wenn das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit über EUR 2.685,- liegt;
- ▶ 85% Nettoersatzrate, wenn das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit zwischen EUR 1.700,- und EUR 2.685,- liegt; und
- ▶ 90% Nettoersatzrate, wenn das Bruttoentgelt vor Kurzarbeit bis EUR 1.700,- beträgt.

Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber gemäß den festgelegten Pauschalsätzen die Kosten für die Ausfallstunden. In den Pauschalsätzen sind die anteiligen Sonderzahlungen im Ausmaß eines Sechstels, die anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten. Für Einkommensanteile über EUR 5.370,- gebührt keine Beihilfe.

4. Ist Kurzarbeit für Teilzeitkräfte und Lehrlinge möglich?

Corona Kurzarbeit erfasst alle Arbeitnehmer, unabhängig vom Beschäftigungsausmaß. Deshalb kommt auch für Personen in Eltern-, Alters-, Bildungs-, Pflege- und Wiedereingliederungsteilzeit Corona Kurzarbeit in Betracht. Ebenso ist für Lehrlinge die Vereinbarung von Corona Kurzarbeit möglich. Bei Lehrlingen gilt die Besonderheit, dass

eine Nettoersatzrate von 100% heranzuziehen ist, weshalb die bisher geleistete Lehrlingsentschädigung ungekürzt weiterläuft.

5. Ist während der Kurzarbeit Teilzeitmehrarbeit erlaubt?

Mehrarbeit bei Teilzeitkräften ist möglich. Nicht ausgeglichene Teilzeitmehrarbeit ist von der Summe der Ausfallstunden nicht abzuziehen. Eine Möglichkeit Teilzeitmehrarbeitszuschläge zu vermeiden, ist die Vereinbarung, dass der Beginn des dreimonatigen Ausgleichszeitraums für Teilzeitmehrarbeit auf den Beginn der Kurzarbeit verlegt wird. Im Falle von Gleitzeit wäre dies der Beginn der neuen Gleitzeitperiode.

6. Ist die Konsumation von Urlaub/Zeitguthaben beim durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß zu berücksichtigen?

Gemäß der Sozialpartnervereinbarung verpflichten sich die Arbeitnehmer grundsätzlich Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre ("Alturlaub") sowie Zeitausgleich zu konsumieren. Durch die zwischenzeitig erfolgte Novellierung von § 170 Abs 3 ArbVG können Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG im Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs (ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr) und von Zeitguthaben treffen.

Gemäß der Bundesrichtlinie Kurzarbeitshilfe (KUA-COVID-19) ist der Konsum von Urlaub und Zeitguthaben aber nicht zwingende Voraussetzung für die Gewährung der Unterstützungsleistung. Gelingt keine Einigung über den Abbau von Alturlauben/Zeitguthaben, schadet dies dem Arbeitgeber nicht. Zu beachten gilt, dass Zeiten des Urlaubs oder Zeitausgleichs bei der Ermittlung des durchschnittlichen Beschäftigungsausmaßes während der Kurzarbeit mit dem Beschäftigungsausmaß vor Beginn der Kurzarbeit zu berücksichtigen sind.

7. Welche Entgeltansprüche hat der Arbeitnehmer bei Erkrankung während Corona Kurzarbeit?

Bei Berechnung des Entgeltes nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) und des § 8 AngG ist das gebührende Entgelt nach dem Ausfallprinzip zu berechnen. Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Vereinbart wurde nun, dass vom AMS - anders als ursprünglich vorgesehen - auch ein Teil der Kosten von Arbeitszeiten übernommen werden, in denen sich der Arbeitnehmer im Krankenstand befindet.

8. Wie erfolgt die Abrechnung gegenüber dem AMS?

Für die in die Kurzarbeit einbezogenen Arbeitnehmer ist für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorzulegen. Diese wird den Betrieben in Form einer Abrechnungsdatei vom AMS zur Verfügung gestellt. Die Abrechnungsdatei ist ausschließlich über das eAMS-Konto für Unternehmen zu übermitteln. Dazu ist die Funktion „Nachricht an das AMS“ beim entsprechenden Kurzarbeitsprojekt (eServices - Gesamtübersicht über alle Beihilfe und Projekte) zu verwenden.

Die Abrechnungsliste hat pro Arbeitnehmer die Summe der geleisteten bezahlten Arbeitsstunden, den diesbezüglichen Arbeitsverdienst einschließlich der anteilmäßigen Sonderzahlungen im Ausmaß eines Sechstels, die Summe der Arbeitszeitausfallstunden für die Kurzarbeitsunterstützung, den maßgeblichen Pauschalsatz sowie die vom Unternehmen an die Arbeitnehmer ausbezahlte Kurzarbeitsunterstützung zu enthalten.

Die Kurzarbeitsbeihilfe wird grundsätzlich pro Kalendermonat jeweils im Nachhinein und nach Vorlage und Prüfung der Teil- bzw. Endabrechnung ausbezahlt. Der Arbeitgeber benötigt daher ausreichend Liquidität, um die Kurzarbeitsunterstützung vorfinanzieren zu können. Die Auszahlung der Kurzarbeitsbeihilfe sollte binnen 90 Tagen ab Vorlage eines ordnungsgemäßen und vollständigen Verwendungsnachweises erfolgen. Sollte sich die Auszahlung aber aufgrund der besonderen Lage (COVID-19) verzögern, stehen dem Arbeitgeber keine Verzugszinsen.

Über EY Law

EY Law - Pelzmann Gall Größ Rechtsanwälte GmbH ist Teil des ständig wachsenden Netzwerks von EY Law mit mehr als 2.400 Anwälten weltweit, in mehr als 80 Jurisdiktionen. Die Beratungsschwerpunkte von EY Law liegen in der Betreuung von nationalen und internationalen Unternehmenstransaktionen (M&A), Umgründungen, Restrukturierungen sowie der laufenden Beratung in allen Fragen des Wirtschaftsrechts. Weitere Informationen finden Sie unter www.eylaw.at

Dieser Beitrag stellt einen allgemeinen Überblick dar und ersetzt keinesfalls die Rechtsberatung im Einzelfall. Gerne unterstützen wir Sie hierbei.