

## ÖSTERREICH

# Coronavirus (COVID-19) Arbeitsrecht

## Wichtige Arbeitsrechts-Themen in der Coronavirus (COVID-19) Krise

Fast jedes Unternehmen ist derzeit als Arbeitgeber von der Corona (COVID-19) Krise betroffen, entweder weil weniger oder keine Arbeit vorhanden ist oder Mitarbeiter vor Ansteckungen Angst haben oder zuhause arbeiten oder auf ihre Kinder aufpassen müssen. Dazu die wichtigsten Antworten:

### Abbau von Arbeitskraft:

- **Kurzarbeit**
- **Abbau von Zeitguthaben**
- **Abbau von Urlaubsansprüchen**
- **Verringerung der Arbeitszeit** (Teilzeit)

Die neuen Maßnahmen nach dem am 15.3.2020 beschlossenen COVID-19-Maßnahmengesetz ermöglichen keine Betriebsschließungen, sondern beeinträchtigen durch Betretungsverbote den Verkauf. Schließt ein Arbeitgeber den Betrieb freiwillig, ist weiterhin Lohn und Gehalt zu zahlen (§ 1155 ABGB).

### **Kurzarbeit:**

Es gibt neue Regelungen zur Kurzarbeit, die für 3 Monate, mit Verlängerungsmöglichkeit für weitere 3 Monate, beim AMS beantragt werden kann. Kurzarbeit erlaubt nun die Reduktion der Arbeitszeit auf **bis zu Null Stunden**. Im Durchrechnungszeitraum der Kurzarbeit muss aber die Arbeitszeit zumindest 10% betragen. Die wesentlichen Schritte sind:

- Vorab-Information an das AMS und Kontaktaufnahme mit der Fachabteilung der Wirtschaftskammer.
- Abbau des Urlaubsanspruches aus vergangenen Urlaubsjahren und von Zeitguthaben. Sollten Arbeitnehmer dem (treuwidrig) nicht zustimmen, ist eine Bewilligung bei Nachweis ernstlichen Bemühens des Arbeitgebers möglich.

- Abschluss eine Vereinbarung der Sozialpartner, die zuerst auch von den betroffenen Arbeitnehmern oder dem Betriebsrat sowie vom Arbeitgeber zu unterfertigen ist.
- Antrag beim AMS, der auch rückwirkend gestellt werden kann.

Das AMS trägt bis zu 80-90% des Entgelts samt Sozialversicherungsbeiträgen abhängig von der Entgelthöhe, jedoch nur bis zu einem Höchstbetrag. Die Bewilligung soll binnen 48 Stunden erfolgen. Kündigungen während der Kurzarbeit und ein Monat danach sind unzulässig, aber bei besonderen Umständen verhandelbar.

Neue Richtlinien und Vorlagen für die Sozialpartnervereinbarung sollen kurzfristig veröffentlicht werden.

### **Sonstige Maßnahmen**

Zur Vorbereitung einer möglichen Kurzarbeit muss zuerst versucht werden, alte Urlaubsansprüche und Zeitguthaben abzubauen. Die Zustimmung der Mitarbeiter sollte dokumentiert werden (z.B. EMail). Stets ist auch die Vereinbarung von Teilzeit möglich, die schriftlich erfolgen muss.

Als letzter Schritt sind auch Kündigungen möglich. Dabei sind Kündigungsfristen und Termine einzuhalten. Die Kündigung von zumindest 5 Mitarbeitern in Betrieben mit über 20 Mitarbeitern (andere Zahlen gelten für größere Unternehmen) muss 30 Tage vorab dem AMS angezeigt; sonst ist die Kündigung unwirksam.

### Fernbleiben von Mitarbeitern:

- Bei **Erkrankung** (§ 8 AngG) hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber **unverzüglich zu informieren** (d.h. bei Dienstbeginn). Das Entgelt ist fortzuzahlen, soweit die Verhinderung nicht vorsätzlich oder grob

Verfasst von:

**Mag. Ingo Braun**

✉ [ingo.braun@benn-ibler.com](mailto:ingo.braun@benn-ibler.com)

☎ +43 1 531 55-700

Benn-Ibler Rechtsanwältin GmbH  
Tuchlauben 8, 1010 Wien

Dieser Newsletter dient der gewöhnlichen allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall.

fahrlässig vom Arbeitnehmer verursacht wurde. Ein **Nachweis ist binnen angemessener Frist (idR 3 Tage) auf Verlangen des Arbeitgebers** vorzulegen. Ein Verlangen vorab im Dienstvertrag ist unwirksam. Falls kein Nachweis binnen der vom Arbeitgeber gesetzten Frist erfolgt, ist das Entgelt nicht mehr zu bezahlen. Arbeitgeber sollten daher bei erster Information einen Nachweis binnen 3 Tagen verlangen.

- Diese Regelung gilt auch für **sonstige Dienstverhinderungen** (§ 8 Abs 3 AngG) wegen der **Beaufsichtigung von Kindern** aufgrund geschlossener Kindergärten und Schulen. Dies aber nur für „*verhältnismäßig kurze Zeit*“, worunter idR 1 Woche zu verstehen ist. Während der Dienstverhinderung ist das Entgelt vom Arbeitgeber wie bei einer Krankheit fortzuzahlen.
- Anspruch auf **Pflegefreistellung** (§ 16 UrlG) von **bis zu 1 Woche** besteht nur, wenn ein Kind (oder naher Angehöriger) erkrankt ist. Die **Beaufsichtigungsfreistellung** ist mangels Vorliegen der Voraussetzungen nicht anwendbar.
- **Sonderurlaub von bis zu 3 Wochen** kann ab der behördlichen Schließung von Kindergärten und Schulen vereinbart werden, wenn sich Arbeitnehmer um bis zu 13-jährige **Kinder kümmern** müssen und nicht in versorgungskritischen Bereichen tätig sind. Der **Bund ersetzt ein Drittel des Entgelts**, wenn es der Arbeitgeber binnen 6 Wochen nach Ende der behördlichen Maßnahmen beantragt.
- **Home-Office** kann nicht einseitig angeordnet werden, wenn dies nicht schon im Arbeitsvertrag vorgesehen wurde, Die Vereinbarung sollte dokumentiert werden (z.B. EMail) und auch Erreichbarkeit, Arbeitsmittel, allfälligen Aufwandersatz und eine Widerrufsmöglichkeit regeln.

## Sonstige Fragen:

- Aufgrund der Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber **Maßnahmen zur Vermeidung der Ansteckung** der Arbeitnehmer zu ergreifen (z.B.

Möglichkeit regelmäßigen Händewaschens). Es sind idR die Empfehlungen des [Arbeitsinspektion](#), des [Gesundheitsministeriums](#) sowie der [Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit \(AGES\)](#) einzuhalten und Maßnahmen können mit Arbeitsmedizinern abgeklärt werden. Bei Verdachtsfällen und Infektionen hat der Arbeitgeber weitere Maßnahmen zu ergreifen.

- Nur ein Arzt kann die Ansteckung mit dem Coronavirus (COVID-19) feststellen. Bei **Verdacht einer Coronavirusinfektion** sollte der Arbeitgeber aufgrund der Fürsorgepflicht die Bezirksverwaltungsbehörde und die [AGES](#) kontaktieren.
- Der Arbeitgeber kann **Auskunft** über hochansteckende, meldepflichtige Erkrankungen verlangen, um andere Mitarbeiter zu schützen. Der Arbeitgeber muss dann Maßnahmen zum Schutz der übrigen Arbeitnehmer treffen.
- **Erkrankungen am Coronavirus (COVID-19)** hat der Arzt an Bezirksverwaltungsbehörde zu melden. Den Arbeitgeber treffen keine Meldepflichten nach dem Epidemiegesetz; er muss aber bei Erhebungen der Bezirksverwaltungsbehörde über Erkrankungen Auskunft erteilen und Verdachtsfälle bekanntgeben.
- Arbeitnehmer können weder besondere **Schutzbekleidungen** verlangen noch ohne Zustimmung des Arbeitgebers tragen, soweit keine besondere Ansteckungsgefahr (z.B. bei Kontakt mit Risikogruppen) oder ein besonderes Risiko (z.B. Schwangerschaft) besteht. Arbeitnehmer dürfen die Arbeit nicht aus Angst vor einer Ansteckung verweigern, wenn diese zu deren Aufgaben gehört.

\*\*\*\*\*

Für Benachrichtigungen über weitere Entwicklungen abonnieren Sie bitte unseren Newsletter auf [www.benn-ibler.com/newsletter](http://www.benn-ibler.com/newsletter)

---

Dieser Newsletter dient der gewohnten allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall.

---