

Sonderkundeninfo

zur Coronakrise für Arbeitgeber

Inhaltsverzeichnis:

1. Wer muss zusperren, wer darf offenhalten?	2
2. Personalmaßnahmen in der Corona-Krise.....	3
3. Sonderbetreuungszeit	3
4. Corona-Kurzarbeit	4
5. Häufige arbeitsrechtliche Fragen zur Corona-Krise	5
5.1. Ausgangsbeschränkungen und Geschäftsschließungen.....	5
5.2. Homeoffice	5
5.3. Kinderbetreuung	6
5.4. Kurzarbeit	6
5.5. Beendigung von Dienstverhältnissen	7

1. Wer muss zusperren, wer darf offenhalten?

Für große Verunsicherung hat in den vergangenen Tagen die Frage gesorgt, welche Bereiche von der verpflichtenden Geschäftsschließung betroffen sind. Die am 15. März 2020 zu spätnächtlicher Stunde kundgemachte *Verordnung betreffend vorläufige Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 (BGBl. II Nr. 96/2020)* sieht Folgendes vor:

Der Grundsatz lautet: Verboten ist ab 16. März 2020 das Betreten des Kundenbereichs von Betriebsstätten

- des **Handels** zum Zweck des Erwerbs von Waren,
- von **Dienstleistungsunternehmen** zum Zweck der Inanspruchnahme von Dienstleistungen,
- von **Freizeit- und Sportbetrieben** zwecks deren Benützung.

Ab 17. März 2020 ist außerdem das Betreten von Betriebsstätten des **Gastgewerbes** verboten. Lieferservice (ohne Kundenverkehr im Geschäftslokal) ist hingegen ausdrücklich erlaubt!

Ausgenommen vom Betretensverbot sind:

1. öffentliche Apotheken, 2. Lebensmittelhandel (inkl. Verkaufsstellen von Lebensmittelproduzenten) und bäuerlichen Direktvermarktern, 3. Drogerien und Drogeriemärkte, 4. Verkauf von Medizinprodukten und Sanitärartikeln, Heilbehelfen und Hilfsmitteln, 5. Gesundheits- und Pflegedienstleistungen, 6. Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen die von den Ländern im Rahmen der Behindertenhilfe-, Sozialhilfe-, Teilhabe- bzw. Chancengleichheitsgesetze erbracht werden, 7. veterinärmedizinische Dienstleistungen, 8. Verkauf von Tierfutter, 9. Verkauf und Wartung von Sicherheits- und Notfallprodukten, 10. Notfall-Dienstleistungen, 11. Agrarhandel inkl. Schlachttierversteigerungen sowie der Gartenbaubetrieb und der Landesproduktenhandel mit Saatgut, Futter und Düngemittel, 12. Tankstellen, 13. Banken, 14. Post einschließlich Postpartner, soweit deren Unternehmen unter die Ausnahmen des § 2 fällt, und Telekommunikation, 15. Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Rechtspflege, 16. Lieferdienste, 17. Öffentlicher Verkehr, 18. Tabakfachgeschäfte und Zeitungskioske, 19. Hygiene und Reinigungsdienstleistungen, 20. Abfallentsorgungsbetriebe, 21. KFZ-Werkstätten.

Ausgenommen vom Gastgewerbe-Betretensverbot sind Gastgewerbebetriebe in Kranken- und Kuranstalten, in Pflegeanstalten und Seniorenheimen, in Betreuungs-/Unterbringungseinrichtungen für Kinder und Jugendliche (inkl. Schulen und Kindergärten), in Betrieben, wenn diese ausschließlich durch Betriebsangehörige genützt werden dürfen.

Ausgenommen sind weiters Beherbergungsbetriebe, wenn Speisen und Getränke ausschließlich an Beherbergungsgäste ausgegeben werden (dasselbe gilt für Gäste auf Campingplätzen und in öffentlichen Verkehrsmitteln).

Alle genannten Maßnahmen gelten vorläufig bis 22. März 2020. Es ist aber ziemlich sicher davon auszugehen, dass die Maßnahmen auch für die Zeit danach (durch Erlass einer neuen Verordnung) verlängert werden.

Beachte: Vom Geltungsbereich der Verordnung sind Produktionsbetriebe nicht erfasst. Auch die gleichzeitig erlassene Verordnung (BGBl. II Nr. 98/2020), durch die einerseits Ausgangsbeschränkungen und andererseits die Pflicht zur Einhaltung eines Mindestabstands von 1 Meter zu anderen Personen festgelegt worden sind, erfordert keine Werksschließungen oder Produktionsstopps (Anmerkung: Der genannte Mindestabstand darf bei haushaltszugehörigen Personen, sowie bei Rettungs- oder Hilfsmaßnahmen natürlich unterschritten werden).

2. Personalmaßnahmen in der Corona-Krise

Die auf das neue COVID-19 Gesetz (BGBl. I Nr. 12/2020) oder das Epidemiegesetz gestützten Maßnahmen, insbesondere jene zur Untersagung des Kundenverkehrs in Geschäften, führen viele Unternehmen in eine schlimme wirtschaftliche Situation. Damit beginnt die Suche nach rechtlich zulässigen und praktisch gangbaren Möglichkeiten zur raschen und massiven Kostenreduktion. In Betracht kommen insbesondere folgende personellen Maßnahmen:

- **Abbau von Urlaubsguthaben:** Vereinbarung erforderlich (§ 4 Abs. 1 UrlG).
- **Abbau von Zeitguthaben:** i.d.R. Vereinbarung erforderlich (vgl. § 19f AZG).
- **Reduktion des Beschäftigungsausmaßes** (z.B. befristet): Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und Senkung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten: Schriftliche Vereinbarung erforderlich (§ 19d Abs. 2 AZG).
- **Altersteilzeit** bei jenen Arbeitnehmern, die altersmäßig dafür in Frage kommen und sämtliche Fördervoraussetzungen erfüllen: Schriftliche Vereinbarung erforderlich (§ 27 AIVG).
- **Unbezahlte Urlaube:** Vereinbarung erforderlich.
- **Bildungskarenzen** oder **Bildungsteilzeiten**, sofern von Arbeitnehmerseite Interesse an einer Weiterbildung besteht und diese vom AMS bewilligt wird: Vereinbarung erforderlich (§ 11 bzw. § 11a AVRAG).
- **Aussetzungsvereinbarungen** (Beendigung mit Wiedereinstellungszusage, Arbeitnehmer beziehen dazwischen Arbeitslosengeld): Vereinbarung erforderlich.
- **Beendigung von Dienstverhältnissen durch Arbeitgeberkündigungen:** Dabei ist auf Kündigungsschutzbestimmungen zu achten (z.B. drohende Sozialwidrigkeitsanfechtung bei älteren Personen, besonderer Kündigungsschutz von Schwangeren).
- **Beendigung von Dienstverhältnissen durch einvernehmliche Auflösungen:** Vereinbarung erforderlich.
- **Sonderbetreuungszeit:** Besondere Freistellung mit Entgeltfortzahlung und staatlicher 1/3-Entgelterstattung für den Arbeitgeber, Vereinbarung erforderlich (siehe nachfolgend).
- **Kurzarbeit:** Neu geschaffene Corona-Kurzarbeit, Betriebsvereinbarung plus Unterschrift der Sozialpartner erforderlich (siehe weiter unten).

Da jede der genannten Maßnahmen Vor- und Nachteile mit sich bringen kann, hängt die Sinnhaftigkeit und damit die Auswahl der Maßnahmen von den jeweiligen Verhältnissen im Betrieb ab.

3. Sonderbetreuungszeit

Eigens für die Corona-Krise hat der Gesetzgeber eine ganz neue Freistellungsmöglichkeit zur Kinderbetreuung geschaffen: Der Arbeitgeber kann Arbeitnehmer/innen, die **unter 14-jährige Kinder** zu betreuen haben, im Falle der coronabedingten behördlichen Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen eine **Sonderbetreuungszeit** von **bis zu drei Wochen** ab der behördlichen Schließung gewähren (§ 18b AVRAG).

Die betroffenen Arbeitnehmer/innen werden komplett freigestellt und bekommen in dieser Zeit ihr Entgelt weiter (max. aber in Höhe der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage von € 5.370,00).

Der Arbeitgeber erhält ein Drittel des fortbezahlten Entgelts vom Staat refundiert. Der Erstattungsantrag ist binnen sechs Wochen nach der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt zu stellen.

Beachte: Auf die Sonderbetreuungszeit besteht kein Rechtsanspruch, sondern diese ist Vereinbarungssache. Voraussetzung für die Sonderbetreuungszeit ist außerdem, dass der/die jeweilige Arbeitnehmer/in in keinem versorgungskritischen Bereich tätig ist und keinen Anspruch auf eine bezahlte Dienstfreistellung zur Kinderbetreuung hat.

Anmerkung zu diesen beiden Ausschlussgründen:

- Als versorgungskritische Bereiche sind z.B. Apotheken, Lebensmittelerzeugung und Lebensmittelhandel, Verkehrswesen, öffentliche Sicherheit, Krankenhäuser o.ä. anzusehen.
- Ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf bezahlte Freistellung wäre in der Dauer bis zu einer Woche (gemäß § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz bzw. § 1154b Abs. 5 ABGB) dann gegeben, wenn andere zumutbare Alternativen (z.B. Betreuung des Kindes durch andere Angehörige, wie etwa den nicht erwerbstätigen anderen Elternteil, ältere Geschwister oder Betreuung in Kleingruppen durch die Schule bzw. Kindergarten) trotz aller Bemühungen nicht zur Verfügung stehen. Eine solche Dienstverhinderung ist gegenüber der Sonderbetreuungszeit vorrangig und schließt diese somit für den jeweiligen Anspruchszeitraum aus.

4. Corona-Kurzarbeit

Als Kurzarbeit bezeichnet man die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Der Arbeitgeber zahlt den Arbeitnehmern zusätzlich zum gekürzten Arbeitsentgelt eine Kurzarbeitsunterstützung aus und erhält dafür vom Arbeitsmarktservice (AMS) eine Kurzarbeitsbeihilfe (§ 37b AMSG). Der Zweck der Kurzarbeit besteht darin, die Arbeitskosten temporär zu reduzieren und die Mitarbeiter zu halten. Dadurch soll Arbeitslosigkeit oder ein Abwandern von Mitarbeitern verhindert werden. Aus Anlass der Corona-Krise haben die Sozialpartner ein gegenüber der normalen Kurzarbeit etwas vereinfachtes und beschleunigtes Modell ausverhandelt.

Die wichtigsten inhaltlichen Parameter einer Corona-Kurzarbeit sind die folgenden:

- Die durch die Kurzarbeit gekürzte Normalarbeitszeit muss bei Vollzeitbeschäftigten im Durchschnitt der Kurzarbeitsphase zwischen **10 % und 90 %** der kollektivvertraglichen bzw. gesetzlichen Normalarbeitszeit liegen. Sie darf zeitweise auch Null sein. Beispiel: Kurzarbeit in der Dauer von sechs Wochen, davon fünf Wochen 0 %, eine Woche 60 %.
- Die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist im selben Prozentausmaß wie bei Vollzeitbeschäftigten zu kürzen.
- Trotz der entfallenden Normalarbeitszeit erhalten die Arbeitnehmer ein bestimmtes **garantiertes Netto**, und zwar bei einem Bruttoentgelt
 - unter € 1.700,00 → 90 % des Nettoentgelts vor Kurzarbeit,
 - zwischen € 1.700,00 und € 2.685,00 → 85 % des Nettoentgelts vor Kurzarbeit,
 - über € 2.685,00 → 80 % des Nettoentgelts vor Kurzarbeit.Die daraus resultierenden Brutto-Mehrkosten trägt das AMS (bis zur Höchstbeitragsgrundlage).
- Bei Urlaub und Krankenständen während Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit.
- Die **Sozialversicherungsbeiträge** und betrieblichen Vorsorgebeiträge sind von der Basis vor Beginn der Kurzarbeit zu berechnen.
- Während der Kurzarbeit und einen Monat danach dürfen Kündigungen grundsätzlich nicht ausgesprochen werden (**Behaltspflicht**).

Schritte zur Einführung von Corona-Kurzarbeit im Betrieb:

1. Kontaktaufnahme mit der örtlich zuständigen AMS-Geschäftsstelle zwecks Verständigung von den bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten (z.B. telefonisch oder per E-Mail).
2. Falls Betriebsrat vorhanden: Gespräche mit dem Betriebsrat.
3. Unterschreiben der Muster-Sozialpartnervereinbarung durch Arbeitgeber und Betriebsrat
4. Ausfüllen des AMS-Antragsformulars.
5. Verfassen einer kurzen schriftlichen Begründung über die wirtschaftliche Notwendigkeit der Kurzarbeit (Corona und erforderliche Folgemaßnahmen).
6. Übermittlung der Sozialpartnervereinbarung (Schritt 3.), des AMS-Antragsformulars (Schritt 4.) und der wirtschaftlichen Begründung (Schritt 5.) an das AMS (z.B. per E-Mail oder eAMS-Konto); AMS prüft die Unterlagen und leitet sie an die Sozialpartner weiter.
7. Abwarten der Unterschriftsleistung durch die Sozialpartner (wird laut Versprechen der Sozialpartner i.d.R. binnen 48 Stunden erledigt) und der Rückmeldung des AMS über die Genehmigung, einen allfälligen Nachbesserungsbedarf oder die Ablehnung des Kurzarbeit-Antrags.

5. Häufige arbeitsrechtliche Fragen zur Corona-Krise

5.1. Ausgangsbeschränkungen und Geschäftsschließungen

Wie sehen die Ausgangsbeschränkungen aus? Werden diese von der Polizei überwacht? Welche Sanktionen sind bei Nichteinhaltung vorgesehen?

Das Betreten öffentlicher Orte ist ab 16. März 2020 verboten (bis 22. März 2020, Verlängerung möglich), außer es handelt sich um Rettungs- oder Hilfsmaßnahmen, Einkäufe zur Deckung der notwendigen Grundbedürfnisse (1 Meter Mindestabstand zu anderen Personen), Verfolgung beruflicher Zwecke (1 Meter Mindestabstand zu anderen Personen) oder man ist alleine oder mit haushaltszugehörigen Personen unterwegs.

Die Polizei ist angehalten, bei Verstößen auf die Beschränkungen aufmerksam zu machen und im Falle von Uneinsichtigkeit auch Anzeigen zu erstatten. Es ist eine Geldstrafe von bis zu € 3.600,00 vorgesehen.

Dürfen Gastronomiebetriebe auf Lieferung umsteigen?

Ja. Lieferservice ohne Kundenverkehr im Geschäftslokal ist weiterhin zulässig.

Kann ein Unternehmer, der das Geschäft aufgrund der Verordnung schließen muss, seine Mitarbeiter einfach nach Hause schicken?

Ja, es handelt sich dabei aber um eine Dienstfreistellung, sodass das Entgelt weiter zu zahlen ist (§ 1155 ABGB). Eine Entgelterstattung für den Arbeitgeber gibt es hier nicht.

5.2. Homeoffice

Darf der Arbeitgeber einseitig Homeoffice anordnen? Darf umgekehrt der Arbeitnehmer von sich aus auf Homeoffice umstellen?

Nein, Homeoffice muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Eine einseitige Anordnung wäre nur dann arbeitsrechtlich gedeckt, wenn der Dienstvertrag einen diesbezüglichen Vorbehalt enthält. Auch der Arbeitnehmer hat kein Recht, die Dienstleistungserbringung ohne dienstvertraglich vorgesehenen Anspruch einseitig auf Homeoffice umzustellen.

Was gilt, wenn die Arbeitnehmer auf Homeoffice-Arbeit wechseln, und dafür mangels dienstlicher Geräte den Privatlaptop, ein privates Smartphone, privates Internet etc. verwenden?

In diesem Fall muss der Arbeitgeber die allenfalls anfallenden Kosten (anteilige Internet-, Handygebühren etc.) übernehmen.

Ist Homeoffice-Arbeiten eines Arbeitnehmers zulässig, der sich in häuslicher Quarantäne befindet?

Dies ist zulässig, sofern der Arbeitnehmer arbeitsfähig (also nicht krankgeschrieben) ist, er sich also bloß als Krankheitsverdächtiger oder Ansteckungsverdächtiger in Quarantäne (§ 7 Epidemiegesetz) befindet.

5.3. Kinderbetreuung

Was gilt, wenn es an einer Schule kein Betreuungsangebot gibt und die Eltern auch keine andere Betreuungsmöglichkeit finden? Was gilt, wenn ein/e Arbeitnehmer/in ein schulisches Betreuungsangebot nicht nutzen möchte, sondern die Betreuung lieber selbst wahrnimmt?

Wenn kein schulisches Betreuungsangebot und auch keine anderen zumutbaren Betreuungsmöglichkeiten bestehen, ist dies als bezahlte Dienstverhinderung für die Dauer von bis zu einer Woche zu werten (§ 8 Abs. 3 AngG bzw. § 1154b Abs. 5 ABGB). Eine Entgelterstattung für den Arbeitgeber gibt es hier nicht.

Wenn hingegen ein/e Arbeitnehmer/in ein vorhandenes schulisches Betreuungsangebot ungenutzt lässt, muss dafür Urlaub oder Zeitausgleich genommen werden.

Muss die Sonderbetreuungszeit speziell vereinbart werden?

Das Gesetz (§ 18b AVRAG) sieht für die Vereinbarung einer Sonderbetreuungszeit keine bestimmte Formvorschrift vor, allerdings ist für die Entgelterstattung (1/3 des fortgezählten Entgelts) gegenüber der Abgabenbehörde ein Nachweis nötig und daher eine schriftliche Vereinbarung zu empfehlen.

5.4. Kurzarbeit

Ist es für die Einführung von Corona-Kurzarbeit in einem Betrieb ohne Betriebsrat nötig, dass die Arbeitnehmer im Betrieb erscheinen, um die Kurzarbeitsvereinbarung zu unterschreiben?

Für die Förderung durch das AMS muss die Sozialpartnervereinbarung in betriebsratslosen Betrieben von allen Arbeitnehmern unterschrieben werden, die von der Kurzarbeit betroffen sind.

Gilt die bei Kurzarbeit an sich vorgesehene Voranmeldefrist von sechs Wochen auch bei der Corona-Kurzarbeit?

Nein. Die bei normaler Kurzarbeit vorgesehene Frist, wonach die Verständigung des AMS mindestens sechs Wochen vor Einführung der Kurzarbeit zu erfolgen hat, wird für eine Corona-Kurzarbeit nicht verlangt.

Müssen vor Einführung einer Corona-Kurzarbeit Urlaub und Zeitguthaben konsumiert werden? Falls ja, bei allen Arbeitnehmern oder nur bei jenen, die in Kurzarbeit gehen?

Vor Beginn oder während der Kurzarbeit müssen Arbeitnehmer das Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben zur Gänze konsumieren. Diese Pflicht bezieht sich, sofern Kurzarbeit nur für organisatorisch abgrenzbare Teile eines Betriebs eingeführt wird, nur auf jene Arbeitnehmer, die unter die Kurzarbeitsregelung fallen.

Können Dienstverhältnisse vor Beginn einer Kurzarbeit beendet werden?

Es gibt keine rechtliche Einschränkung, Dienstverhältnisse noch vor Beginn einer Kurzarbeit zu beenden. Somit ist es u.E. möglich, angesichts wirtschaftlicher Schwierigkeiten einen Teil der Mitarbeiter zu kündigen und bezüglich eines anderen Teils der Mitarbeiter eine Kurzarbeit anzustreben. Wenn die Kündigungsfrist noch in die Zeit nach Beginn der Kurzarbeit hineinreicht, gilt für die betreffenden Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist auch die Kurzarbeit.

Wie lange ist die Förderdauer der Corona-Kurzarbeit?

Die Kurzarbeitsbeihilfe kann zunächst für drei Monate beantragt werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere drei Monate möglich.

5.5. Beendigung von Dienstverhältnissen

Können Mitarbeiter infolge coronabedingter Betriebseinschränkungen gekündigt werden?

Ja, es gibt diesbezüglich keine besonderen Vorgaben. Es sind die normalen Kündigungsfristen und -termine einzuhalten. Eine einvernehmliche Auflösung ist – wie auch sonst – ohne Einhaltung von Fristen möglich.

Gilt für coronabedingte Kündigungen mehrerer Arbeitnehmer das Kündigungsfrühwarnsystem (§ 45a AMFG)?

Im Falle der von Arbeitgeberseite geplanten Auflösung mehrerer Dienstverhältnisse (Arbeitgeberkündigungen und einvernehmliche Auflösungen) ist das Kündigungsfrühwarnsystem gemäß § 45a AMFG zu beachten (Anzeige an das AMS und anschließende 30-tägige Wartefrist bis zum Ausspruch der ersten Auflösungserklärungen, falls die gesetzlich vorgesehenen Schwellenwerte überschritten werden). Die AMS-Landesgeschäftsstelle kann die 30-Tage-Frist auf Antrag des Arbeitgebers verkürzen, wenn der Arbeitgeber wichtige wirtschaftliche Gründe nachweist (§ 45a Abs. 8 AMFG).