


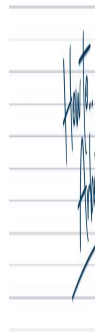
Von: **Franz Auer** f.auer@auerprofitsteering.at 
Betreff: WG: Sondernewsletter - How to... Covid-19/ Arbeitsrechtliche Ausführungen
Datum: 17. März 2020 12 um 20:16
An: AUER PROFIT STEERING GMBH office@auerprofitsteering.at



Von: Alix Frank Rechtsanwälte GmbH <austrolaw@alix-frank.co.at>
Gesendet: Dienstag, 17. März 2020 19:45
An: f.auer@auerprofitsteering.at
Betreff: Sondernewsletter - How to... Covid-19

„How to... Handle Covid-19“

Bei dringenden Fragen stehen wir selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.
Das Arbeitsrechtsteam der [Alix Frank Rechtsanwälte GmbH](#)
E-Mail: f.heidinger@alix-frank.co.at Tel.: 01/5232727



Die Zahlen der Infektionen im Zusammenhang mit dem Coronavirus (Covid-19) in Österreich steigt bedauerlicherweise weiter an – im gleichen Ausmaß überschlagen sich die Maßnahmen der Regierung zur Eindämmung des Coronavirus und wirken sich diese immer drastischer auf das Arbeitsleben und damit auf die Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus. Auch wir können derzeit nicht einschätzen, welche Maßnahmen in naher Zukunft gesetzt werden und insbesondere wie sich das Virus weiter ausbreiten wird – dennoch versuchen wir nach Kräften unsere Mandanten in dieser schwierigen Phase zu unterstützen. Um Vorarbeit zu leisten haben wir die wichtigsten Fragen und Antworten zum Thema Arbeitsrecht zusammengetragen und wollen diese als besonderen Service Ihnen bereits vorab zur Kenntnis bringen. Bei weitergehenden Fragen können Sie sich gerne jederzeit an unsere Kanzlei wenden!

1. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, betriebliche Schutzmaßnahmen zur Vermeidung der Ansteckung durch das Coronavirus zu ergreifen?

Ja, der Arbeitgeber ist aufgrund seiner Fürsorgepflicht verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um die Mitarbeiter nach besten Kräften vor einer Infektion mit dem Coronavirus zu schützen. Insbesondere in Betrieben mit regem Kundenkontakt bzw. bei Kundenkontakt mit gefährdeten Personen ist der Arbeitgeber angehalten, geeignete Vorsorgemaßnahmen zu ergreifen, um seine Arbeitnehmer vor Infektionen zu schützen.

Wir legen den Arbeitgebern dringend nahe, die aktuellen Empfehlungen, insbesondere die des Gesundheitsministeriums und der AGES (Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH), strikt zu befolgen und die Schutzmaßnahmen mit den Arbeitsmedizinern und den Arbeitsschutzbeauftragten abzustimmen. Entsprechende Schutzmaßnahmen, die vom Arbeitgeber ergriffen werden müssen, sind derzeit die Abgabe von Hygieneempfehlungen, die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln und die vorausschauende Planung von Geschäftsreisen. Nach dem derzeitigen Stand der Dinge ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Schutzmasken bereitzustellen, außer in besonderen Fällen, wie z. B. bei der Arbeit in Krankenhäusern oder bei Reisen in gefährdete Gebiete. Seit dem 13.03.2020 sind die Arbeitgeber aufgefordert, Homeoffice zuzulassen, wo und wann immer dies möglich ist.

2. Können Arbeitnehmer darauf bestehen, dass sie bei der Arbeit Schutzmasken tragen?

Es kommt darauf an: Wenn aufgrund der Umstände und der ausgeübten Tätigkeit die Wahrscheinlichkeit einer Infektion mit dem Coronavirus gering ist, kann der Arbeitgeber das Tragen von Schutzmasken verbieten, da er beispielsweise bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt in der Regel ein berechtigtes Interesse daran hat, dass Kunden nicht durch Mitarbeiter mit Schutzmasken abgeschreckt werden. Wir empfehlen Ihnen zu diesem Thema insbesondere das Erklärvideo zu „[How to... Weisungen](#)“

Das Tragen einer Schutzmaske ist jedoch bei Tätigkeiten mit erhöhtem Infektionsrisiko (Arbeit an Flughäfen, Kontakt mit Risikogruppen usw.) sowie bei Personen, für die eine Infektion ein erhöhtes Gesundheitsrisiko mit sich bringt (z.B. geschwächtes Immunsystem, Schwangerschaft), jedenfalls gerechtfertigt und darf der Arbeitnehmer in ähnlichen Fällen die Weisung keine Schutzmaske zu tragen nicht befolgen.

3. Darf der Arbeitgeber Urlaubs-/Geschäftsreisen in einen gefährdeten Bereich untersagen?

Geschäftsreisen in gefährdete Gebiete kann der Arbeitgeber jedenfalls untersagen, da diese unstrittig in den Unternehmensbereich fallen. Urlaubsreisen hingegen gelten als privat – der Arbeitgeber hat daher kein Weisungsrecht und kann Reisen in gefährdete Gebiete nicht verbieten. Der Arbeitgeber kann jedoch von Arbeitnehmern, die von solchen Urlaubsreisen nach Hause zurückkehren, verlangen, dass sie Informationen darüber vorlegen, ob sie ein gefährdetes Gebiet besucht haben, damit gegebenenfalls Maßnahmen zum Schutz anderer Arbeitnehmer ergriffen werden können.

ACHTUNG: Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs in einem bekannten Risikogebiet an dem Coronavirus, kann dies mit hoher Wahrscheinlichkeit als grobe Fahrlässigkeit gelten – der Arbeitnehmer könnte sein Recht auf Lohnfortzahlung verlieren.

4. Müssen Arbeitnehmer den Arbeitgeber informieren, wenn sie an dem Coronavirus

erkranken? Was muss der Arbeitgeber tun, wenn ein Arbeitnehmer mit dem Coronavirus infiziert ist?

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber deren medizinische Diagnose zu melden. Wir gehen jedoch bei einer Infektion mit dem Corona-Virus jedenfalls von einer Meldepflicht aus. Es handelt sich um eine hoch infektiöse und meldepflichtige Krankheit handelt, weshalb der Arbeitnehmer die Verpflichtung hat, die Krankheit dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert zu melden.

Nur durch eine ordnungsgemäße Meldung kann der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem betreffenden Mitarbeiter aber insbesondere auch anderen Arbeitnehmern nachkommen und auch seine Rechte nach dem Epidemiegesetz geltend machen.

Zuletzt ist auch eine (deliktische) Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Kollegen denkbar, wenn der Arbeitnehmer die Tatsache verschweigt, dass er sich mit dem Virus infiziert hat, und dann seine Kollegen ansteckt.

Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, Informationen bereitzustellen, wenn die Bezirksverwaltungsbehörde Erhebungen zu tatsächlichen und vermuteten Coronavirus-Fällen durchführt. Aus der Fürsorgepflicht ist es jedoch darüber hinaus jedenfalls geboten, sich im Falle eines Verdachtsfall (akute Symptome, Aufenthalt in einem gefährdeten bzw. gesperrten Gebiet sowie Kontakt mit einem bestätigten Fall) sofort mit der AGES (Telefonnummer: 1450) in Verbindung zu setzen und Empfehlungen zum weiteren Vorgehen einzuholen. Sollte die Erkrankung erwiesen sein, sollte der Arbeitgeber unverzüglich mit der örtlich zuständigen Gesundheitsbehörde (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat, Amtsarzt, Arbeitsinspektorat) in Kontakt treten

Im Hinblick auf seine Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber ferner die anderen Mitarbeiter unverzüglich über den im Unternehmen aufgetretenen Fall informieren und gegebenenfalls weitere empfohlene Maßnahmen ergreifen.

5. Darf der Arbeitgeber Mitarbeiter aus Angst vor der Verbreitung des Coronavirus dienstfrei stellen?

Bis auf wenige Ausnahmen ist es jederzeit möglich, Mitarbeiter dienstfrei zu stellen. Es ist jedoch zu beachten, dass gemäß § 1155 ABGB der Lohn weitergezahlt werden muss, wenn der Arbeitnehmer arbeitsbereit ist. Dem Arbeitnehmer muss jedoch alles gutgeschrieben werden, was er durch die Nichtbeschäftigung angespart oder durch anderweitige Verwendung erworben hat.

6. Entgeltfortzahlung im Falle der Schließung eines Unternehmens?

Schließt der Betriebsinhaber den Betrieb freiwillig (d.h. ohne behördliche Anordnung), so haben die Arbeitnehmer unter Umständen Anspruch auf Fortzahlung ihrer Bezüge gemäß § 1155 ABGB. Bei behördlichen Auflagen gelten hingegen die Bestimmungen

des Epidemiegesetzes, wonach der Bund die Kosten der Lohnfortzahlung ersetzt (siehe Frage 8).

7. Darf der Mitarbeiter aus Angst vor einer Infektion mit dem Coronavirus von sich aus zu Hause bleiben?

Bis auf wenige Ausnahmen: Nein. Lediglich Mitarbeiter, die einem erhöhten medizinischen Risiko ausgesetzt sind oder die in ihrer unmittelbaren Umgebung Personen haben, die z.B. immungeschwächt sind, können jedoch aufgrund ihrer Fürsorgepflicht das Recht haben, zu Hause zu bleiben können den Dienst verweigern. Besteht ein objektiv gerechtfertigtes Risiko, sich das Virus bei der Arbeit anzustecken, z.B. weil in der unmittelbaren Arbeitsumgebung bereits mehrere Infektionen aufgetreten sind, haben alle Arbeitnehmer das Recht, zu Hause zu bleiben.

Ein grundloses einseitiges Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Verletzung der Dienstpflichten dar und stellt in der Regel einen Entlassungsgrund dar.

8. Werden im Krankheits- und/oder Quarantänefall noch Gehälter gezahlt?

Im Falle einer Erkrankung durch das Coronavirus gelten die allgemeinen Regeln zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Befindet sich der kranke Arbeitnehmer in einer behördlich angeordneten Quarantäne, gilt das gleiche Prinzip.

Nach dem AngG und dem ABGB haben Arbeitnehmer ferner auch Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie durch wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne Verschulden während einer kurzen Zeit an der Arbeitsleistung verhindert sind. Dazu zählen auch öffentliche Pflichten wie eine Quarantäne und dadurch verursachte tatsächliche Hinderungen an der Arbeitsleistung.

Nach dem Epidemiegesetz haben Arbeitnehmer, die wegen der ihnen im Einzelfall behördlich angeordneten Quarantäne an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert sind, für die Dauer der Quarantäne Anspruch auf Vergütung des dadurch eingetretenen Verdienstentganges durch den Bund. Der Arbeitgeber hat das Entgelt weiter an den Arbeitnehmer auszuzahlen, der Bund hat dem Arbeitgeber das geleistete Entgelt zu ersetzen:

Der Arbeitgeber kann binnen sechs Wochen ab dem Tag der Aufhebung der Quarantäne bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich die Quarantäne verhängt wurde, das von ihm geleistete Entgelt sowie den darauf entfallenden Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung vom Bund zurückfordern.

Es gibt hierfür leider noch kein österreichweites, einheitliches Antragsformular. In vielen Fällen soll jedoch ein formloses Schreiben an die Bezirksverwaltungsbehörde mit folgendem Inhalt ausreichen:

- Bezeichnung als „Antrag auf Vergütung des Verdienstentganges gem. § 32 Epidemiegesetz“
- Bezeichnung der Firma
- Name des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin
- Zeitpunkt der Absonderung (ggf. Bescheid über Anordnung)
- Zeitpunkt der Aufhebung der Absonderung (ggf. Bescheid über Aufhebung)
- Nachweis der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber an den Mitarbeiter (zB. Lohnzettel oder Überweisung etc.) und ggf. auch über den Erhalt des Entgelts
- Kontoverbindung des Unternehmens

Hinweis: Eine Isolation in Quarantäne ist eine reine Vorsichtsmaßnahme und zählt daher arbeitsrechtlich als sonstiger Dienstverhinderungsgrund. Erst wenn tatsächlich feststeht, dass eine Erkrankung (mit Krankschreibung) gegeben ist, liegt auch ein Krankenstand vor.

Die kürzlich von den Behörden nach § 15 Epidemiegesetz ergriffenen Maßnahmen werden in § 32 des Epidemiegesetzes jedoch nicht erwähnt und begründen daher keinen Vergütungsanspruch gegenüber dem Bund.

Wichtig: Das Epidemiegesetz umfasst nur Maßnahmen der österreichischen Behörden. Das bedeutet, dass bei Nichtausführung der Arbeit aufgrund von Maßnahmen ausländischer Behörden (z.B. wenn der Arbeitnehmer im Ausland festsetzt) die allgemeinen Regeln der arbeitsrechtlichen Entgeltfortzahlung des § 1155 ABGB zur Anwendung kommen.

Hier ist daher äußerste Vorsicht geboten und erwarten wir hier nach Ende der Krise diverse Streitfälle.

9. **Darf der Arbeitgeber einseitig anordnen, dass Mitarbeiter Homeoffice betreiben?**

Wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit Geräten für Home Office ausgestattet ist (insbesondere mit einem Laptop und einem Geschäftshandy) und wenn der Arbeitnehmer in der Vergangenheit auch von zu Hause aus gearbeitet hat, kann der Arbeitgeber nun auch verlangen, dass der Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeitet. Selbstverständlich sollten Unternehmen im Einvernehmen mit dem betreffenden Mitarbeiter nun Homeoffice vereinbaren. Eine Anordnung durch den Arbeitgeber ist jedenfalls dann möglich, wenn eine diesbezügliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag bereits enthalten ist oder sich darin eine sogenannte Versetzungsklausel findet, wonach man einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Arbeitsort versetzt werden kann. Der Arbeitgeber hat die allenfalls anfallenden Kosten (zB für Internet, Handy) zu übernehmen. Wenn ein Mitarbeiter in häuslicher Quarantäne ist ohne krank zu sein, kann auch Teleworking während der Quarantäne vereinbart werden.

Selbst wenn der Arbeitnehmer in der Vergangenheit nicht von zu Hause aus gearbeitet hat, könnte eine solche Pflicht im Krisenfall im Hinblick auf die Trennungspflicht oder eine

hat, könnte eine solche Pflicht im Rahmen im Hinblick auf die Flexibilität oder eine breitere Vertragsauslegung bestehen. Dies könnte dann der Fall sein, wenn die Arbeit im Unternehmen nicht möglich ist (z.B. aufgrund von behördlichen Auflagen), wenn der Arbeitgeber die notwendige Ausrüstung zur Verfügung stellt, um dem Arbeitnehmer die Arbeit von zu Hause aus zu ermöglichen, und wenn es für den Arbeitnehmer angesichts seiner persönlichen Lebens- und Familienverhältnisse zumutbar ist, von zu Hause aus zu arbeiten. Dies wird in der Regel der Fall sein.

10. Kann man Mitarbeiter zwingen in Zeitausgleich oder in Urlaub zu gehen?

Vorbehaltlich anderer (kollektiv-/einzel-)vertraglicher Regelungen: Grundsätzlich nein. Für Urlaub und Zeitausgleich ist grundsätzlich stets das beiderseitige Einverständnis nötig. Eine einseitige Weisung, dass der Arbeitnehmer Urlaub konsumieren muss ist nach unserem Dafürhalten keinesfalls wirksam, da dieser stets vereinbart werden muss.

Kniffliger ist diese Frage betreffend den Abbau von Zeitguthaben zu beantworten. Vorbehaltlich einzelvertraglicher Regelungen (bspw. gewisse Gleitzeitvereinbarungen) oder auch insbesondere kollektivvertraglicher Regelungen (bspw. Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe) ist jedoch auch hier grundsätzlich eine Zustimmung beider Vertragsparteien erforderlich. Jedenfalls ist es anzuraten, dies – auch im Sinne einer weiteren konstruktiven Zusammenarbeit – stets mit dem betreffenden Mitarbeiter im Detail abzusprechen.

11. Dürfen Mitarbeiter einen bereits vereinbarten Urlaub absagen?

Urlaub muss wie bereits erläutert zwischen den Parteien vereinbart werden, weshalb dieser immer in gegenseitigem Einvernehmen auch beendet werden kann. Es besteht jedoch auch ein Recht auf einseitigen Rückzug aus dem vereinbarten Urlaub aus jedem Grund, der es unangemessen erscheinen lässt, den vereinbarten Urlaub beizubehalten. In Fällen höherer Gewalt - wie derzeit bei Reisen nach Italien oder Spanien - liegt ein solcher Grund wohl vor. In solchen Fällen kann ein Arbeitnehmer auch einseitig vom vereinbarten Urlaub zurücktreten.

12. Ist der Arbeitgeber verpflichtet, weiterhin Gehälter zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer seine Kinder selbst betreut, weil die Schule/Kindergarten geschlossen ist?

Die Freistellung von der Arbeit zur Betreuung oder Pflege setzt voraus, dass das zu betreuende Kind krank ist. Ist dies nicht der Fall, besteht kein Anspruch auf Pflege- oder Betreuungsurlaub aus diesem Grund. Arbeitnehmer können allerdings auch aus wichtigen persönlichen Gründen weiterhin einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben. Voraussetzung für die Geltendmachung eines solchen Anspruchs ist die rechtzeitige Meldung der Arbeitsunfähigkeit und dass der Arbeitnehmer keine andere zumutbare Alternative zur Betreuung des Kindes gefunden hat.

Gem. § 18b AVKAG können Arbeitgeber im Falle der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen für Arbeitnehmer, die nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig sind, eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren. Die Gewährung kann nicht nur in Wochenblöcken, sondern auch in der Form einzelner Arbeitstage gewährt werden. Die Möglichkeit der geförderten Sonderbetreuungszeit besteht jedoch nur dann (also subsidiär), wenn die betroffenen AN keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung ihrer Kinder haben. Eine Pflegefreistellung kommt in der Regel als Anspruch auf Dienstfreistellung wegen der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen nicht in Betracht.

Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund. Der Anspruch auf Vergütung nach dem ersten Satz ist mit der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (derzeit: EUR 5.370,00) gedeckelt und ist binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen beim zuständigen Betriebsstätten-Finanzamt geltend zu machen.

13. Allgemeines zum Corona-Kurzarbeit-Modell

Gerade in dieser hochbrisanten und wichtigen Rechtssache herrscht derzeit noch große Rechtsunsicherheit, da sich die Rechtslage gefühlt beinahe stündlich verändert. Dennoch darf an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass sich das AMS hier außerordentlich kooperativ und engagiert zeigt.

Von Kurzarbeit spricht man, wenn in einem Betrieb die Arbeitszeit zeitlich begrenzt herabgesetzt wird, um wirtschaftliche Störungen zu überbrücken. Zur Bewältigung der Corona-Krise wurde dazu ein besonderes Kurzarbeitsmodell geschaffen. Damit wird es möglich sein, die Arbeitszeit auf bis zu null Stunden zu reduzieren und trotzdem in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis bei fast vollem Lohnausgleich zu bleiben. Damit sollen so viele Menschen wie möglich in Beschäftigung gehalten und Kündigungen oder einvernehmliche Lösungen vermieden werden. Das AMS empfiehlt hierfür folgende Vorgehensweise:

1. Schritt:

Information einholen bei AMS oder WKO oder Gewerkschaften. Das AMS rechnet wegen der Maßnahmen gegen das Coronavirus begründet mit einem verstärkten Andrang. Um dem zu begegnen und persönliche Kontakte dennoch auf ein Minimum zu reduzieren, ist zunächst eine telefonische Kontaktaufnahme oder elektronisch via eAMS-Konto oder per E-Mail zu empfehlen.

2. Schritt:

Gespräche mit Betriebsrat, wenn vorhanden

3. Schritt:

Folgende Dokumente sind vom Arbeitgeber auszufüllen bzw. die dazugehörigen Vereinbarungen abzuschließen:

- Vom Arbeitgeber und Betriebsrat (bei Fehlen eines Betriebsrates: von sämtlichen betroffenen Arbeitnehmern) unterzeichnete „Sozialpartnervereinbarung – Betriebsvereinbarung“ oder „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“ noch ohne Unterschrift der Sozialpartner (Handlungsanleitung)
- AMS-Antragsformular (Corona). Der Antrag auf Corona-Kurzarbeit kann bereits ab kommenden Montag, den 16.3.2020 bei der örtlichen Regionalstelle des AMS eingebracht werden.
- Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten (Verweis auf Corona und Folgemaßnahmen). Hier reicht jedenfalls eine kurze Begründung!

4. Schritt:

Übermittlung dieser Dokumente durch den Arbeitgeber an das AMS (via eAMS-Konto oder per E-Mail)

5. Schritt:

Rückmeldung AMS an Unternehmen über Genehmigung / Nachbesserungsbedarf / Ablehnung

Voraussetzungen für die Kurzarbeitshilfe, die das AMS den Unternehmen gewährt:

- dass der Arbeitgeber neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit dem Arbeitnehmer auch die ausfallende Arbeitszeit zum Teil vergütet (= Kurzarbeitsunterstützung);
- eine Sozialpartnervereinbarung
- eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarungen;
- die Zustimmung des Arbeitsmarktservice.

Das AMS berichtet über die Eckpunkte wie folgt

- Vor Beginn der Kurzarbeit müssen Arbeitnehmer das Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben zur Gänze konsumieren. Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere 3 Urlaubswochen des laufendenurlaubes konsumieren.
- Nettoentgeltgarantie: Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen über 2.685 Euro erhalten ein Entgelt von 80% des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen zwischen 1.700 und 2.685 Euro erhalten 85%, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen unter 1.700 Euro erhalten 90%. Die Mehrkosten trägt das AMS (bis zur Höchstbeitragsgrundlage), nicht das Unternehmen.
- Überstunden während der Kurzarbeit sind möglich. In der

Sozialpartnervereinbarung müssen die Betriebsbereiche, in denen Überstunden erlaubt sein sollen, explizit angeführt werden.

- Die Behaltspflicht nach Kurzarbeit wird auf 1 Monat verkürzt. Bei besonderen Verhältnissen kann auch diese entfallen. Während dieser Behaltfrist können auch zusätzliche überlassene Arbeitskräfte eingesetzt werden.
- Bei Urlaub und Krankenständen während Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer wie bisher das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit. Es gilt das Ausfallsprinzip.
- Die Sonderzahlungen sind stets auf Basis des Entgelts (oder Bruttolohn, je nach Kollektivvertrag) vor Kurzarbeit zu bezahlen.
- Keine Auswirkungen der Kurzarbeit ergeben sich außerdem bei Abfertigung alt und neu. Hier ist jeweils von der Arbeitszeit bzw. dem Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit auszugehen.
- Die Normalarbeitszeit muss im gesamten Kurzarbeitszeitraum mindestens 10% betragen. Sie kann zeitweise auch Null sein. Bsp.: Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0%, 1 Woche 60%. Sollen auch überlassene Arbeitskräfte in die Kurzarbeit einbezogen werden, dürfen sie nicht zurückgestellt werden und es bedarf zusätzlich einer Kurzarbeitsvereinbarung des Überlassers.
- Weiters ist die Lage der Normalarbeitszeit zu vereinbaren. Die Einteilung „Montag bis Donnerstag“ und Freitag als „freier Kurzarbeitstag“ in der Sozialpartnervereinbarung ist nur beispielhaft angeführt. Selbstverständlich können z. B. Gastronomen oder Friseure wie bisher z. B. am Montag geschlossen halten und den Dienstag als Kurzarbeitstag festlegen!
- Die Normalarbeitszeit kann während Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit dem Arbeitnehmer verändert werden. Die Zustimmungspflicht der Gewerkschaft entfällt. Die Sozialpartner sind von der Veränderung nur mehr zu informieren - spätestens 5 Arbeitstage im Voraus.
- Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten. Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten voraussichtlich bereits ab dem 1. Kurzarbeitsmonat.
- Die Corona-Kurzarbeit kann für maximal 3 Monate abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate nach Sozialpartnergesprächen möglich.

Bei dringenden Fragen stehen wir selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Das Arbeitsrechtsteam der [Alix Frank Rechtsanwälte GmbH](#)

E-Mail: f.heidinger@alix-frank.co.at Tel.: 01/5232727

Alix Frank Rechtsanwälte GmbH

- a member of MSI Global Alliance (MSI) - an international alliance of independent legal and accounting firms

A-1010 Wien, Schottengasse 10,

Tel: +43 (1) 523 27 27, Fax: +43 (1) 523 33 15, www.alix-frank.co.at,

HG Wien FN 273911 k

Wenn Sie unseren **Newsletter** nicht mehr erhalten möchten, teilen Sie uns das bitte per E-Mail an austrolaw@alix-frank.co.at mit. Wir werden Sie dann aus der Empfängerliste austragen.



Hinweise:

Diese E-Mail-Mitteilung ist im Übrigen ausschließlich für den Empfänger bestimmt und kann vertrauliche und privilegierte Informationen enthalten. Sollten Sie diese Nachricht irrtümlich erhalten, bitten wir Sie, uns zu verständigen und diese Nachricht sofort zu vernichten.

This e-mail message is exclusively directed to the above-mentioned recipient and may contain confidential and privileged information. Should you receive this message by error we kindly ask you to inform us and to destroy this message immediately.

