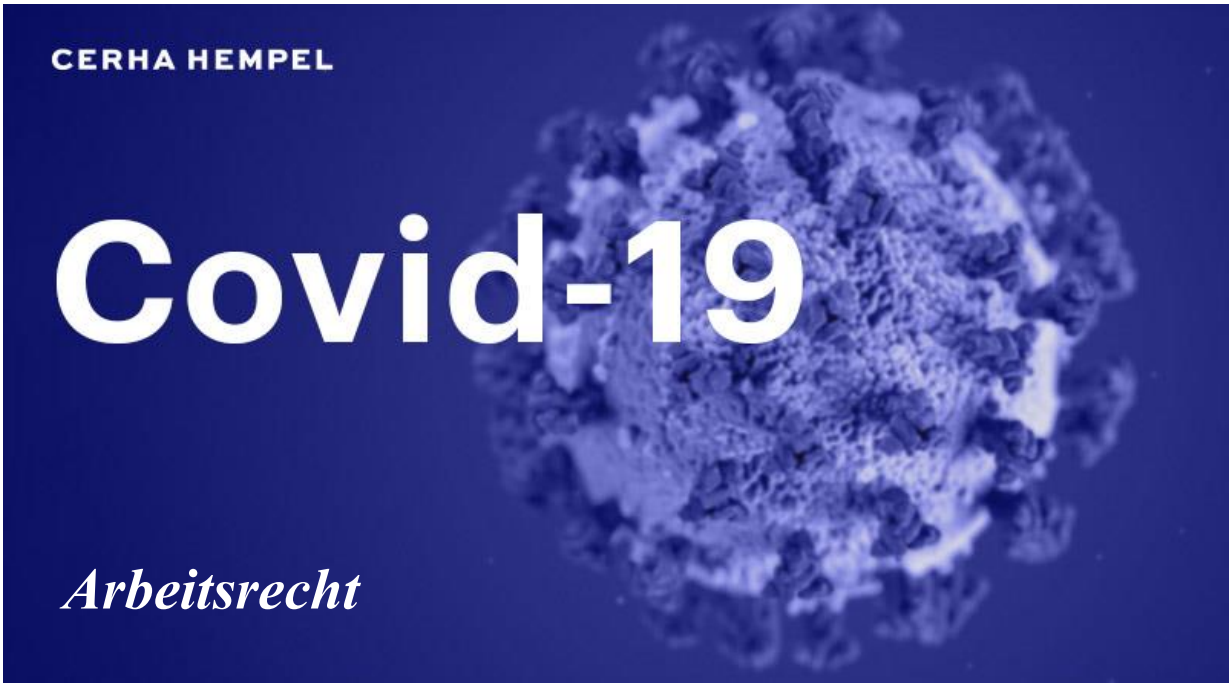

Die aktuelle Situation hat auch im österreichischen Arbeitsrecht für umfassende Änderungen und neue Ansprüche oder Arbeitszeitmodelle gesorgt. Gleichzeitig werden die Regelungen immer noch laufend adaptiert oder ergänzt. Die nachfolgende Aufstellung entspricht dem Stand am 17.04.2020.

Kurzarbeit

Anlässlich der COVID-19 Krise wurde ein neues Kurzarbeitsmodell eingeführt. Dieses erlaubt es, ab 01.03.2020 Kurzarbeit zu beantragen. Eine Antragstellung ist auch rückwirkend möglich. Die genauen Modalitäten der Antragstellung variieren in den Bundesländern. Jedenfalls ist eine Sozialpartnervereinbarung abzuschließen. Diese ist bei Bestehen eines Betriebsrats vom Arbeitgeber und dem Betriebsrat zu unterzeichnen. Ohne Betriebsrat sind Einzelvereinbarungen mit den betroffenen Arbeitnehmern notwendig. Je nach Bundesland ist die Sozialpartnervereinbarung entweder zunächst den Sozialpartnern (im Regelfall WKO und ÖGB) zukommen zu lassen, bevor der AMS-Antrag gestellt werden kann oder das AMS leitet die ausgefüllte Sozialpartnervereinbarung an die Sozialpartner weiter.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Kurzarbeit ist, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer weiterhin 80 bis 90 Prozent des Nettoentgelts vor dem Beginn der Kurzarbeit bezahlt. Die genaue Höhe dieses Ausfalls richtet sich nach dem Einkommen des Arbeitnehmers:

- Arbeitnehmer mit Bruttoentgelten unter EUR 1.700 erhalten ein Entgelt von 90 % des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts.
- Arbeitnehmer mit Bruttoentgelten zwischen EUR 1.700 Euro und EUR 2.685 erhalten ein Entgelt von 85 % des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts.
- Arbeitnehmer mit Bruttoentgelten zwischen EUR 2.685 und EUR 5.370 erhalten ein Entgelt von 80 % des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts.

Geringfügige Arbeitnehmer sowie freie Dienstnehmer können jedenfalls nicht in Kurzarbeit gehen.

Kurzarbeit kann zunächst für einen Zeitraum von maximal drei Monaten beantragt werden. Eine Verlängerung um weitere drei Monate ist zulässig. Während des Kurzarbeitszeitraums muss die Arbeitszeit zwischen 10 und 90 Prozent der bisherigen Arbeitszeit liegen. Eine neue Normalarbeitszeit von weniger als 10 Prozent wäre unzulässig und hätte den Verlust bzw. die Rückzahlung der Förderung zur Folge. Die Hinaufsetzung der Arbeitszeit während des

Kurzarbeitszeitraums ist mit Zustimmung der Arbeitnehmer bzw. des Betriebsrats möglich. Eine vorzeitige Beendigung der Kurzarbeit ist einseitig möglich.

Für die ausgefallene Arbeitszeit erhält der Arbeitgeber bis zur Höchstbeitragsgrundlage eine Förderung. Diese Förderung umfasst auch Sozialversicherungsbeiträge, anteilige Sonderzahlungen und weitere Kosten. Der Arbeitgeber wird dadurch im Ergebnis so gestellt, dass er nur jene Kosten tragen muss, die für die tatsächlich geleisteten Stunden anfallen.

Während der Kurzarbeit sind Urlaub aus Vorjahren sowie angesammeltes Zeitguthaben tunlichst zu verbrauchen. Während dieser Zeit fallen keine Ausfallstunden an, der Arbeitgeber hat 100% des vor Kurzarbeit geltenden Entgelts zu bezahlen.

Zum Nachweis der Ausfallstunden sind Arbeitszeitaufzeichnungen über Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie der Pausen zu führen und aufzubewahren. Jedes Verschweigen von geleisteten Arbeitsstunden kann gerichtlich strafbar sein und zu Freiheitsstrafen für den Arbeitgeber oder die Belegschaft führen.

Sonderbetreuungszeit

Bei (relativ jüngeren) Kindern für die keine andere Betreuungsmöglichkeit vorhanden ist, kann bei einer Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen (wie z.B. Kindergarten und Krippe) grundsätzlich nach § 8 Abs 3 AngG ein Anspruch auf Dienstfreistellung während der ausgefallenen Betreuungszeiten bestehen. § 16 UrlaubsG, der einen einwöchigen Anspruch auf Pflegefreistellung und Betreuungsfreistellung, vorsieht ist hingegen nicht anwendbar. Dieser setzt voraus, dass entweder ein naher Angehöriger erkrankt ist und der Pflege bedarf oder die ständige Betreuungsperson eines Kinders beispielsweise aufgrund schwerer Krankheit ausfällt – Schulschließungen sind nicht erfasst.

Der Anspruch nach § 8 AngG besteht aber nur für „verhältnismäßig kurze Zeit“ und daher wohl nicht länger als 1 Woche. Für die diesen Zeitraum übersteigende Zeit bzw. falls aus anderen Gründen kein Freistellungsanspruch besteht (z.B. bei älteren Kindern), müssen einvernehmlich andere Lösungen gefunden werden. Neben dem Verbrauch von Urlaub oder Zeitausgleich sowie unbezahltem Urlaub könnte dies auch der neue § 18b AVRAG sein.

Nach § 18b AVRAG kann ein Arbeitgeber jenen Arbeitnehmern, die aufgrund der Kindergarten- und Schulschließungen Betreuungspflichten wahrnehmen müssen, keine versorgungskritischen Tätigkeiten verrichten und keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung der Kinder haben, eine Sonderbetreuungszeit gewähren. Diese Sonderbetreuungszeit kann bis zu drei Wochen ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung der Schule bzw. des Kindergartens eingeräumt werden. Dasselbe gilt beim Ausfall der Betreuung von pflegebedürftigen oder behinderten Personen für deren Angehörige bzw. Betreuungspflichtigen.

Wichtig ist, dass kein Rechtsanspruch auf Sonderpflegezeit besteht – diese setzt vielmehr eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus.

§ 18b AVRAG sieht weiters vor, dass Arbeitgeber Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des während der Sonderbetreuungszeit gezahlten Entgelts durch den Bund haben. Der Anspruch ist mit der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt und muss binnen sechs Wochen ab dem Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der zuständigen Abgabebehörde geltend gemacht werden.

Freistellung für Risikogruppen

In der bis dato letzten Gesetzesänderung wurde mit Wirkung ab 05.04.2020 ein neuer § 735 ASVG geschaffen. Dieser regelt für Risikogruppen einen Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts. Das vom Arbeitgeber zu bezahlende Entgelt wird diesem vom Bund ersetzt. Um die Freistellung in Anspruch nehmen zu können, sind folgende Schritte notwendig:

1. Schritt: Die Krankenversicherungsträger informieren den Arbeitnehmer darüber, dass er zu einer COVID-19 Risikogruppe gehört. Der Geltungsbereich dieser Risikogruppe wird durch eine Expertengruppe festgelegt. Das ist bislang nicht erfolgt.

2. Schritt: Nachdem die Person seitens der Krankenversicherungsträger informiert wurde, kann der Arzt aufgesucht werden. Dieser beurteilt sodann die individuelle Risikosituation. Bestätigt er die Zugehörigkeit zur Risikogruppe, stellt er ein COVID-19-Risiko-Attest aus.

3. Schritt: Der Arbeitnehmer legt sein COVID-19-Risiko-Attest dem Arbeitgeber vor. Er hat sodann einen durchsetzbaren Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts, wenn er a) nicht im Home-Office arbeiten kann, b) am Arbeitsplatz nicht für den nötigen Schutz gesorgt werden kann und c) keine Beschäftigung im Bereich kritischer Infrastruktur vorliegt. Die Freistellung kann nach derzeitiger Rechtslage bis längstens 30.04.2020 dauern. Es ist davon auszugehen, dass dieser Zeitraum verlängert wird.

4. Schritt: Spätestens sechs Wochen nach Ende der Freistellung muss durch den Arbeitgeber ein Antrag auf Erstattung beim Sozialversicherungsträger eingebracht werden. Erstattet werden das gesamte Entgelt sowie die Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung, zur Arbeitslosenversicherung sowie sonstige Sozialversicherungsbeiträge.

Zwingender Urlaubsverbrauch bei Schließungen von Betrieben

Nach wie vor sind etliche Geschäfte geschlossen. Je nach Entwicklung der Zahlen ist zudem nicht ausgeschlossen, dass es neuerlich zu Geschäftsschließungen kommt. Der Gesetzgeber hat hier durch einen neuen § 1155 Abs 3 ABGB klargestellt, dass im Fall des Unterbleibens der Arbeitsleistung wegen Betretungsverboten von Geschäften weiterhin Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Allerdings kann der Arbeitgeber den Verbrauch von Alturlaub sowie Zeitausgleich im Ausmaß von bis zu acht Wochen einseitig anordnen. Der Verbrauch von neuem Urlaub aus dem aktuellen Urlaubsjahr darf maximal im Ausmaß von zwei Wochen einseitig angeordnet werden.

Kontakt:

Mag. Julian Feichtinger, LL.M. (julian.feichtinger@cerhahempel.com)

Mag. Christopher Peitsch (christopher.peitsch@cerhahempel.com)

Mag. Susanne Molitoris, LL.M. (susanne.molitoris@cerhahempel.com)