

1. CORONAVIRUS - WELCHE MÖGLICHKEITEN BESTEHEN BEI DEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN	01
2. GRUNDINFORMATIONEN ZUR CORONA-KURZARBEIT (STAND 18.3.2020)	02
3. GRUNDINFORMATIONEN ZUR KÜNDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN MIT WIEDEREINSTELLUNGSZUSAGE	04
4. GRUNDINFORMATIONEN ZUR ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG	05
5. GRUNDINFORMATIONEN ZUR KÜNDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN OHNE WIEDEREINSTELLUNGSZUSAGE	05
6. DURCHHALTEN (?)	05
7. CORONAVIRUS - WAS IST BEI FINANZIERUNG UND FÖRDERUNGEN	06
8. CORONAVIRUS - ABGABENRECHTLICHE SONDERREGELUNGEN	06
9. CORONAVIRUS - ARBEITSRECHTLICHER SPLITTER	08

## 01

### 1. CORONAVIRUS - WELCHE MÖGLICHKEITEN BESTEHEN BEI DEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN

Die wohl vordringlichste Frage gilt der Fortführung von Dienstverhältnissen. Aus unserer Sicht bestehen folgende Möglichkeiten:

- Anmeldung zur Kurzarbeit
- Auflösung von Arbeitsverhältnissen mit Wiedereinstellungszusage
- Änderungskündigungen
- Auflösung von Arbeitsverhältnissen ohne Wiedereinstellungszusage oder eben
- Durchhalten

## 2. GRUNDINFORMATIONEN ZUR CORONA-KURZARBEIT (STAND 18.3.2020)

**Achtung:** Am 18.3.2020 um 22.00 Uhr hat der Arbeiterpräsident Klopff in der ZIB 2 angekündigt, dass umfangreiche Erleichterungen bei der Kurzarbeit kommen sollen. So sollen die Betriebe alle Lohn- und Gehaltsbestandteile inklusive den Sonderzahlungen mit den Lohnnebenkosten derart vergütet erhalten, dass bei den Betrieben nur der tatsächliche Personalaufwand für die geleistete Arbeitszeit der Dienstnehmer verbleibt. Bei einer Reduktion der Normalarbeitszeit auf 10 %, sollen daher nur 10 % der Kosten von den Dienstgebern zu tragen sein. Der Durchrechnungszeitraum beträgt 3 Monate und soll bei Bedarf verlängert werden. Näheres ist noch nicht bekannt. Nachfolgende Ausführungen basieren daher auf dem bisherigen Wissenstand.

### KANN KURZARBEIT VEREINBART WERDEN?

**Kurzarbeit** ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und in der Folge des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Kurzarbeit hat den Zweck, die Arbeitskosten temporär zu reduzieren und gleichzeitig die Beschäftigten zu halten, die nach Überwindung der Krise wieder benötigt werden.

Das AMS ist vor Antragstellung zu kontaktieren. Der Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe kann rasch und rückwirkend ab 1. März gestellt werden. Das AMS erarbeitet aktuell eine neue Richtlinie und möglichst rasch (voraussichtlich 19.3.2020) ein neues Antragsformular. Das AMS bittet alle Arbeitgeber bis zur Veröffentlichung des neuen Antragsformulars zu warten, um doppelte Arbeitsschritte und Verzögerungen in der Bearbeitung zu vermeiden.

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

- Dass der Arbeitgeber neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit auch das vom AMS zu vergütende Kurzarbeitsentgelt bevorschusst. Das Kurzarbeitsentgelt wird zeitlich verzögert durch das AMS ersetzt.
- eine Sozialpartnervereinbarung
- eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarungen;
- die Zustimmung des Arbeitsmarktservice

Die Auszahlung der Kurzarbeitshilfe erfolgt erst ab dem Zeitpunkt, an dem Zeitguthaben und alte Urlaube vom Dienstnehmer zur Gänze konsumiert sind.

### WELCHE SCHRITTE SIND ZUR EINFÜHRUNG VON CORONA-KURZARBEIT IM BETRIEB FÜR SIE ALS ARBEITGEBER NOTWENDIG?

1. Umgehende Kontaktaufnahme mit der örtlich zuständigen AMS-Geschäftsstelle, zwecks Verständigung von den bestehenden Beschäftigungsschwierigkeiten (z.B. telefonisch oder **per E-Mail**).
2. Falls ein Betriebsrat vorhanden ist: Gespräche mit dem Betriebsrat.
3. Unterschreiben der Muster-Sozialpartnervereinbarung durch Arbeitgeber und Betriebsrat <https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-betriebsvereinbarung.pdf> bzw. in betriebsratslosen Betrieben durch den Arbeitgeber <https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-einzelvereinbarung.pdf> und alle betroffenen Arbeitnehmer.
4. Ausfüllen des AMS-Antragsformulars (steht voraussichtlich ab 19.3.2020 zur Verfügung).
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 und der Rückmeldung des AMS über die Genehmigung, einen allfälligen Nachbesserungsbedarf oder die Ablehnung des Kurzarbeit-Antrags (wird laut Sozialpartner i.d.R. binnen 48 Stunden erledigt).

## **WELCHE WESENTLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN GELTEN FÜR DIE KURZARBEIT?**

Die gekürzte Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum der Kurzarbeit muss im Durchschnitt zwischen 10 % und 90 % der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen. In diesem Durchrechnungszeitraum kann auch zeitweise die Arbeitszeit auf 0 % reduziert werden. (Beispiel: Dauer Kurzarbeit 6 Wochen: 5 Wochen 0%, 1 Woche 60 % der Normalarbeitszeit ist möglich). Der Durchrechnungszeitraum darf nicht länger sein als der bewilligte Kurzarbeitszeitraum. Ob die Reduzierung der Normalarbeitszeit für alle Dienstnehmer in gleicher Höhe vorgenommen werden muss, ist derzeit noch ungeklärt.

Somit reduzieren sich auch die Lohnkosten um bis zu 90 Prozent. Nach aktuellem Wissensstand wird das AMS bereits ab dem ersten Monat auch die Dienstgeber-Sozialversicherungsbeiträge übernehmen.

Die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS bemisst sich am Nettoentgelt des Arbeitnehmers vor Kurzarbeit und garantiert ein Mindesteinkommen: Bis zu € 1.700,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 90% des bisherigen Nettoentgelts. Bis zu € 2.685,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 85% des bisherigen Nettoentgelts. Ab € 2.686,- Bruttoentgelt beträgt das Entgelt 80% des bisherigen Nettoentgelts. Für Einkommen bis zur Höchstbeitragsgrundlage ersetzt das AMS dem Arbeitgeber die Mehrkosten, die sich im Vergleich zur tatsächlichen Arbeitszeit ergeben, nicht jedoch für den Einkommensteil darüber.

Zu beachten ist des Weiteren, dass der Arbeitgeber während einer AMS-seitigen Förderung der Kurzarbeit kein Arbeitsverhältnis kündigen darf, es sei denn, dass das zuständige AMS in besonderen Fällen eine Ausnahme bewilligt.

Überstunden können während der Kurzarbeit geleistet werden. Bei Urlaub und Krankenständen während der Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer wie bisher das volle Entgelt wie vor der Kurzarbeit. Es gilt das Ausfallsprinzip.

Sonderzahlungen sind stets auf der Basis des Entgelts (oder Bruttolohn, je nach Kollektivvertrag) vor Kurzarbeit zu bezahlen. Die Kurzarbeit hat keine Auswirkung auf die Abfertigung alt und neu. Hier ist jeweils von der Arbeitszeit bzw. dem Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit auszugehen.

Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten. Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten voraussichtlich ab dem 1. Kurzarbeitsmonat.

Aktuelle Informationen finden Sie auch auf den Webseiten der WKO und des AMS unter nachfolgenden Links:

Aktuelle Informationsseite der WKO:

[https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/coronavirus-wirtschaftskammer-als-anlaufstelle.html?shorturl=wkoat\\_corona](https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/coronavirus-wirtschaftskammer-als-anlaufstelle.html?shorturl=wkoat_corona)

Aktuelle Informationsseite des AMS:

<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/informationen-unternehmen-coronavirus->

## 3. GRUNDINFORMATIONEN ZUR KÜNDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN MIT WIEDEREINSTELLUNGSZUSAGE

Das Unternehmen kann sich von Arbeitnehmern trennen und ihnen gleichzeitig eine Wiedereinstellung zusichern. Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitgeber zuvor die Auflösungs- bzw. Kündigungsabsicht nach § 45a AMFG schriftlich dem AMS anzeigt (Vorwarnsystem). Die Anzeige beim AMS ist nach Betriebsgröße wie folgt vorzunehmen:

Arbeitnehmer	Beabsichtigte Kündigungen / Auflösung von mindestens
Jeder Betrieb	5 Arbeitsverhältnisse von Personen über 50 Jahre
Bis zu 20 Arbeitnehmer	Keine Meldung erforderlich
Bei 21 bis 99 Arbeitnehmer	5 % der Arbeitsverhältnisse
Bei 100 bis 600 Arbeitnehmer	5 % der Arbeitsverhältnisse
Ab 601 Arbeitnehmer	30 Arbeitsverhältnisse

Grundsätzlich besteht eine Frist von mindestens 30 Tagen bis zum Ausspruch der Kündigung oder der einvernehmlichen Auflösung. Nach derzeitigem Kenntnisstand (18.3.2020) kann diese Frist vom AMS auf bis zu einem Tag reduziert werden, wenn die Auflösungsnotwendigkeit wegen der Corona-Pandemie unvorhersehbar war und ein Hinauszögern Arbeitsplätze gefährden würde. Der Antrag könnte wie folgt lauten: „Wir ersuchen Sie, uns die Zustimmung zur Auflösung von Beschäftigungsverhältnissen vor Ablauf der Frist nach § 45 Abs. 2 AMFG zu ermöglichen. Die Auflösungsnotwendigkeit war aufgrund der Corona-Pandemie und der vom Gesetzgeber ergriffenen Maßnahme nicht vorhersehbar. Das Einhalten der ungekürzten Frist von 30 Tage bedeutet für uns eine massive Gefährdung von Arbeitsplätzen und möglicherweise auch der Betriebsfortführung. Aus diesem Grund ersuchen wir Sie um Zustimmung zur einvernehmlichen Auflösung der Beschäftigungsverhältnisse“.

Bei Bestehen eines Betriebsrates kann der Arbeitnehmer eine Beratung mit dem Betriebsrat verlangen und die Auflösung kann frühestens 3 Tage nach der erfolgten Beratung vorgenommen werden.

Danach kann das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet werden. Diesbezüglich ist eine Vereinbarung mit dem Dienstnehmer abzuschließen.

In dieser Vereinbarung sind Regelungen über die beabsichtigte Wiedereinstellung, zu Urlaubsansprüchen, Zeitguthaben, Abfertigungsansprüchen und auch allfällige Sachbezüge zu treffen. Weiters sollte in der Vereinbarung eine allfällige Zusammenrechnung von Dienstzeiten (für Abfertigung, Urlaubsanspruch, Entgeltfortzahlung bei Krankenstand) vereinbart werden. Eine Mustervereinbarung senden wir Ihnen gerne zu.

Bei der Endabrechnung der Arbeitnehmer sind grundsätzlich sämtliche Ansprüche der Arbeitnehmer abzurechnen und auszuzahlen. Ansprüche auf Abfertigung, Zeitguthaben und Urlaube können aber auch ausgesetzt und in das neue Dienstverhältnis übernommen werden. Der Dienstnehmer behält diese Ansprüche. Sie wären dann fällig, wenn die vereinbarte Wiedereinstellung nicht vorgenommen wird. In der Zeit der Unterbrechung entstehen weder Urlaubsansprüche noch Zeiten für die Abfertigung Alt.

Der Arbeitnehmer hat in der Zeit der Unterbrechung Anspruch auf Bezug von Arbeitslosengeld. Erfahrungsgemäß vermittelt das AMS diese Arbeitnehmer mit Wiedereinstellungszusage nicht an andere Arbeitgeber, sofern es sich nicht um eine Unterbrechung von über 3 Monate handelt.

Kommt die Wiedereinstellung nicht zustande, werden die gesetzlichen Ansprüche spätestens zu jenem Zeitpunkt fällig, an dem der Arbeitnehmer die Beschäftigung hätte aufnehmen müssen. Sollte der Arbeitnehmer nicht zurückkehren, bestehen keine Sanktionen für den Arbeitnehmer.

Achtung: Wird die Wiedereinstellungszusage vom Arbeitgeber nicht eingehalten, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Kündigungsentschädigung. Diese Kündigungsentschädigung besteht aus dem Entgelt, welches der Arbeitgeber zwischen dem Zeitraum der geplanten Wiedereinstellung und dem danach frühestmöglichen Kündigungstermin zu zahlen gehabt hätte.

## 4. GRUNDINFORMATIONEN ZUR ÄNDERUNGSKÜNDIGUNG

Hierbei handelt es sich um eine Verschlechterungsvereinbarung gegenüber dem Arbeitnehmer. Eine Änderungskündigung ist eine Kündigung des Arbeitgebers, die mit dem Angebot einer bestimmten Kürzung der bisherigen Ansprüche des Arbeitnehmers verbunden wird. Falls der Arbeitnehmer das Angebot annimmt, gilt die Kündigung als nicht ausgesprochen und das Arbeitsverhältnis wird unter den geänderten Bedingungen fortgesetzt. Wird jedoch das Angebot nicht angenommen, so ist das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Kündigungsfrist beendet. In der Regel wird durch die Änderungskündigung die wöchentliche Arbeitszeit verkürzt, aber auch Bezugsreduktionen sind bis zum kollektivvertraglichen Mindestentgelt möglich. Die Änderungskündigung löst den Anspruch auf die Abfertigung Alt aus, wenn die Reduktion zumindest 25 % des bisherigen Bezuges beträgt. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass - falls eine Erhöhung auf den Bezug vor der Reduktion binnen eines Jahres ohne entsprechende gravierende Gründe erfolgt - eine Nachversteuerung der steuerlich begünstigten Abfertigungszahlung folgen kann.

05

## 5. GRUNDINFORMATIONEN ZUR KÜNDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSEN OHNE WIEDEREINSTELLUNGSZUSAGE

Auch in diesem Zusammenhang ist zuvor das oben beschriebene Vorwarnsystem beim AMS (sowie eine Beratung mit einem Betriebsrat) einzuhalten. In diesem Fall sind die gesetzlichen Kündigungsfristen zu beachten und der Arbeitnehmer hat in dieser Zeit Anspruch auf sämtliche Bezüge.

## 6. DURCHHALTEN (?)

Oftmals wird nun im Zuge der „Corona-Krise“ die weitere Entwicklung abgewartet. Derzeit kann niemand eine Einschätzung über die Dauer der Krise und über das Wirtschaftsleben nach der Krise abgeben. Zu bedenken ist, dass die Arbeitnehmer wohl meist das wesentliche Asset eines Unternehmens

darstellen und viele Arbeitgeber die Dienstnehmer an das Unternehmen binden wollen. Bitte beachten Sie, dass obige Maßnahmen nach unserem Kenntnisstand - bei Andauern der Krise - auch später eingeleitet werden können.

## 7. CORONAVIRUS – WAS IST BEI FINANZIERUNG UND FÖRDERUNGEN

Zur Überbrückung von Finanzierungsengpässen sind verschiedene Maßnahmen in Ausarbeitung. Diese reichen von der Übernahme von Haftungen und Garantien bis hin zu Zuschüssen.

- Für Ein-Personen-Unternehmen und Kleinstbetriebe soll ein Härtefonds eingerichtet werden.
- Für Betriebsmittelkredite werden Überbrückungsgarantien gewährt.
- Für Tourismusbetriebe wird bei der Österreichischen Hotel- und Tourismusbank GmbH (ÖHT) [www.oeht.at](http://www.oeht.at) ein Haftungsfonds eingerichtet. Die Antragstellung hat über die Hausbank zu erfolgen.
- Ein-Personen-Unternehmen und Kleinstbetriebe (außer Tourismusbetriebe) können über die Hausbank um eine Überbrückungshilfe bei der Austria Wirtschaftsservice GmbH (AWS) ansuchen. Diese Beantragung ist auch online direkt über [www.aws.at](http://www.aws.at) möglich.
- An Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeiter sollen Garantien angeboten werden.
- Für Direktkredite liegen derzeit keine näheren Informationen vor.
- Exportunternehmen können bei der OeKB einen Kreditrahmen in Höhe von 10 % (Großunternehmen) bzw. 15 % (Klein- und Mittelunternehmen) beantragen. Die Höchstgrenze pro Unternehmen liegt bei 60 Millionen Euro.

06

Für die Inanspruchnahme der Förderungen empfehlen wir die Kontaktaufnahme mit Ihrer finanzierenden Bank.

Aktuell (Stand 18.3.2020) ist bekannt, dass das bereits angekündigte Hilfspaket von 4 Milliarden auf 38 Milliarden erhöht werden soll. Mit den ersten Details ist bis Montag, 23.3.2020, zu rechnen. Mit diesem Unterstützungspaket soll massenhafte Arbeitslosigkeit verhindert und der Unternehmensstandort unterstützt werden. Für besonders betroffene Branchen soll eine Notfallhilfe von 15 Milliarden geschaffen werden. 10 Milliarden sollen für Steuerstundungen und 9 Milliarden sollen für Kreditgarantien zur Verfügung stehen.

## 8. CORONAVIRUS – ABGABENRECHTLICHE SONDERREGELUNGEN

### ABGABENRECHTLICHE SONDERREGELUNGEN BETREFFEND SARS-COV-2-VIRUS

Laut einer Information des Bundesministeriums für Finanzen vom 14.3.2020 können bei Zahlungsverzögerungen und Liquiditätsengpässen bestimmte Erleichterungsmaßnahmen getroffen werden. **Voraussetzung** für die Anwendung der **Maßnahmen** ist jedenfalls, dass der **Steuerpflichtige glaubhaft machen kann**, dass er von einem **Liquiditätsengpass** betroffen ist, der **konkret auf eine SARS-CoV-2-Virus-Infektion zurückzuführen** ist:

#### 1. Einkommen- und Körperschaftsteuervorauszahlungen 2020

Steuerpflichtige können **bis 31. Oktober 2020** einen **Antrag auf Herabsetzung** von Einkommen- oder Körperschaftsteuervorauszahlungen für das Kalenderjahr 2020 bis hin **zur Null-Festsetzung** stellen.

## 2. Abgabeneinhebung (Einkommen- und Körperschaftsteuer, Umsatzsteuer, Lohnabgaben, usw.)

Der Steuerpflichtige kann bei seinem Finanzamt einen Antrag auf **Ratenzahlung oder Stundung** einer Abgabe stellen. Gleichzeitig mit dem Antrag kann angeregt werden von der Festsetzung von Stundungszinsen abzusehen. Es kann überdies beantragt werden, einen **verhängten Säumniszuschlag herabzusetzen oder nicht festzusetzen**.

## 3. Erleichterungsmaßnahmen für Sozialversicherungsbeiträge

Für Sozialversicherungsbeiträge sind ebenfalls Erleichterungen wie Stundungen, Ratenzahlungen oder Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage vorgesehen.

## 4. Antragstellung

### • Anträge an das Finanzamt

Der Antrag kann über Finanzonline gestellt werden bzw. wird vom BMF auch ein Musterformular zur Verfügung gestellt (Link zum **Musterformular des BMF**: <https://www.bmf.gv.at/public/informationen/coronavirus-hilfe.html>).

### • Anträge an die Sozialversicherungsanstalt der Selbstständigen (SVS)

Die Anträge können mittels **Online-Formular** gestellt werden: (<https://www.svs.at/cdscontent/?contentid=10007.857676&portal=svsportal&viewmode=content>).

### • Anträge an die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK)

Die ÖGK akzeptiert Ratenzahlungen formlos und es erfolgt eine automatische Stundung, wenn die Beiträge nicht, nur teilweise oder nicht fristgerecht eingezahlt werden. **(Stundungs-) Ansuchen** sind per Email an [beitragseinhebung-17@oegk.at](mailto:beitragseinhebung-17@oegk.at) zu richten und sollten formlos akzeptiert werden. Es erfolgt keine Mahnung von ausständigen Beiträgen und es werden keine Einbringungsmaßnahmen gesetzt. Auch werden keine Insolvenzanträge gestellt. Diese Maßnahmen gelten bis auf weiteres, voraussichtlich aber zumindest für die Beiträge Februar, März und April 2020.

**ACHTUNG: Melden Sie jedoch jedenfalls weiterhin rechtzeitig sämtliche Lohnabgaben, Umsatzsteuervoranmeldungen, sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlagen und sonstige Abgaben an das Finanzamt und die Sozialversicherung. Auch Anmeldungen von Dienstnehmer zur Pflichtversicherung müssen weiterhin fristgerecht vor Arbeitsantritt durchgeführt werden, coronabedingte Verzögerungen können auf Antrag sanktionsfrei gestellt werden. Bei nicht ordnungsgemäßen Abgabemeldungen bestehen finanzstrafrechtliche Risiken sowie das Risiko einer Geschäftsführerhaftung.** Gleichzeitig mit der Anmeldung kann bereits ein Antrag auf Stundung oder Ratenzahlung gestellt werden.

## 5. Offenlegung Jahresabschlüsse beim Firmenbuch

Nach unserem Kenntnisstand arbeitet das Justizministerium an einer Gesetzesvorlage und einer Verordnung, wonach eine Erstreckung der 9-Monatsfrist für die Offenlegung der Jahresabschlüsse beim Firmenbuch möglich sein soll.

## 6. Tourismusbeiträge, Länder- und Gemeindeabgaben

Seitens einzelner Länder wird derzeit signalisiert, dass Erleichterungen bei Tourismusbeiträgen kommen sollen.

## 9. CORONAVIRUS – ARBEITSRECHTLICHER SPLITTER

### 1. IST DER ARBEITGEBER VERPFLICHTET, IN SEINEM BETRIEB VORSORGE MASSNAHMEN ZUR VERMEIDUNG DER ANSTECKUNG ZU TREFFEN?

In Betrieben mit Kundenverkehr in Gebieten mit einer tatsächlichen Ansteckungsgefahr ist der Arbeitgeber verpflichtet, zweckmäßige und geeignete Maßnahmen zur Minimierung der Ansteckungsgefahr zu setzen, um die Arbeitnehmer vor Infektionen zu schützen. Solche Maßnahmen können Hygienemaßnahmen (Handhygiene) sowie das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln sein. Die notwendigen Schutz- und Präventionsmaßnahmen bestimmen sich nach dem Infektionsrisiko. Bei direktem Patientenkontakt (z.B. Gesundheitsberufe) muss persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt werden (Einmalhandschuhe, geeignete Schutzkleidung, Atemschutzmaske, Augen- und Gesichtsschutz) und für eine Unterweisung der Beschäftigten Sorge getragen werden.

### 2. IST DER ARBEITNEHMER VERPFLICHTET, DEM ARBEITGEBER EINE INFektion MIT DEM CORONAVIRUS BEKANNT ZU GEBEN?

**Ja**, dies ergibt sich aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers und soll dem Arbeitgeber ermöglichen, Vorsorgemaßnahmen zugunsten der Belegschaft treffen zu können.

### 3. DARF DER ARBEITGEBER UNABHÄNGIG VON BEHÖRDLICHEN ANORDNUNGEN (QUARANTÄNE) DIE ARBEITNEHMER VON DER ARBEIT NACH HAUSE SCHICKEN?

**Ja**, der Arbeitgeber kann auf die Arbeitsleistung verzichten, hat aber den Arbeitnehmern das Entgelt fortzuzahlen, solange er die Arbeitnehmer von der Arbeit freistellt.

### 4. DARF DER ARBEITNEHMER VON DER ARBEIT FERNBLEIBEN, WENN ER SICH VOR EINER ANSTECKUNG FÜRCHTET?

**Nein**. Ein grundloses einseitiges Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Verletzung der Dienstpflichten und in der Regel einen Entlassungsgrund dar. Eine Verweigerung der Arbeitsleistung könnte nur dann gerechtfertigt sein, wenn eine objektiv nachvollziehbare Gefahr bestünde, sich bei der Arbeit mit dem Virus anzustecken. Dies könnte dann gegeben sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu einer Ansteckung mit dem Virus gekommen wäre. Das gilt aber nicht für jene Arbeitnehmer, die berufsmäßig regelmäßig mit Krankheiten zu tun haben, wie etwa bei Tätigkeiten in Spitälern oder Apotheken.

### 5. DARF DER ARBEITNEHMER FERNBLEIBEN, WENN SICH SEIN WOHNORT, DER WEG ZUR ARBEIT ODER DER BETRIEB IN EINEM GEBIET BEFINDET, FÜR DAS EINE BEHÖRDLICHE MASSNAHME (QUARANTÄNE) ANGEORDNET WURDE?

**Ja**, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der behördlichen Maßnahme nicht zum Arbeitsplatz gelangen kann, ohne gegen diese Anordnung zu verstoßen. Es handelt sich dabei um eine **gerechtfertigte Abwesenheit vom Arbeitsplatz mit einer Entgeltfortzahlung** für die Dauer der behördlichen Anordnung durch den Arbeitgeber. Der **Bund hat dem Arbeitgeber** das geleistete Entgelt zu **ersetzen**. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich seine Verhinderung zu melden.



## 6. HAT DER ARBEITNEHMER ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG, WENN ER AUFGRUND EINER BEHÖRDLICH ANGEORDNETEN MASSNAHME (Z.B. QUARANTÄNE) SEINEN ARBEITSPLATZ NICHT ERREICHEN KANN? WIRD DEM ARBEITGEBER DAS FORTGEZAHLTE ENTGELT ERSETZT?

Nach dem Angestelltengesetz (AngG) und dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) haben Arbeitnehmer 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 vorab aber weiter an den Arbeitnehmer auszuzahlen, der Bund hat dem Arbeitgeber das geleistete Entgelt im Nachhinein 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 mittels gesondertem Antrag zurückfordern**.

## 7. DER KINDERGARTEN ODER DIE SCHULE EINES KINDES EINES MITARBEITERS WIRD GESCHLOSSEN. DARF DER ARBEITNEHMER ZU HAUSE BLEIBEN? MUSS DAS ENTGELT FORTGEZAHLT WERDEN?

**Ja**, wenn ein persönlicher Dienstverhinderungsgrund vorliegt. Dazu muss die Betreuung des Kindes aufgrund seines Alters (aktuell für Kinder bis 14 Jahre) notwendig sein. Der Arbeitnehmer darf von der Arbeit fernbleiben und hat Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung im Ausmaß einer kurzen Zeit. Die Dauer hängt vom Einzelfall ab (z.B. vom Alter oder Reifegrad des Kindes) und ist mit höchstens einer Woche beschränkt.

Falls seitens des Kindergartens oder der Schule eine Betreuungsmöglichkeit angeboten wird, muss der Arbeitgeber dem Fernbleiben des Arbeitnehmers ausdrücklich zustimmen.

Die Bundesregierung hat am 12.3.2020 angekündigt, Dienstnehmer mit Betreuungspflichten für Kinder unter 14 Jahren für bis zu drei Wochen eine bezahlte „Sonderbetreuungszeit“ zu ermöglichen. Eine solche Maßnahme bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

## 8. IN WELCHEN FÄLLEN IST TELEARBEIT MÖGLICH?

Befindet sich im Arbeitsvertrag bereits eine entsprechende Vereinbarung zur Telearbeit oder eine Versetzungsklausel, wonach der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung an einen anderen Ort versetzt werden kann, so ist eine Anordnung von Telearbeit durch den Arbeitgeber möglich. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, Telearbeit zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

## 9. DARF DER ARBEITGEBER EINSEITIG HOME OFFICE ANORDNEN?

**Nein**, grundsätzlich muss Home Office zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausdrücklich vereinbart werden. Eine Anordnung durch den Arbeitgeber ist jedoch 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 dann die allenfalls anfallenden Kosten (z.B. für Internet, Handy) zu übernehmen.

## **10. DARF DER ARBEITNEHMER DEN ANTRITT EINER DIENSTREISE VERWEIGERN, WENN DIESE IN GEFAHRENGEBIETE FÜHREN WÜRDEN?**

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers umfasst auch die Vorsorge für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer. Dieser Schutz beinhaltet alle Maßnahmen, die der Verhütung von beruflich bedingten Unfällen und Erkrankungen der Arbeitnehmer dienen. Liegt etwa eine Reise-  
warnung für ein bestimmtes Gebiet vor, weil dort eine hohe Ansteckungsgefahr besteht, kann der Arbeitnehmer den Antritt der Dienstreise zu Recht verweigern, da die Vornahme dieser Reise zu einer mit einer gewissen und durch die Reisewarnung belegten und objektivierbaren Gefährdung der Gesundheit oder des Lebens führen kann. Sofern keine Reisewarnung oder eine sonst belegbare hohe Ansteckungsgefahr (z.B. durch Ausrufung des Notstands oder Verhängung der Quarantäne) am Zielort oder auf der Reiseroute vorliegt, wird eine Verweigerung nicht rechtmäßig sein.

## **11. DARF DER ARBEITGEBER DEM ARBEITNEHMER VERBIETEN, EINEN URLAUB IN GEFÄHRDETEN GEBIETEN ZU VERBRINGEN?**

Der Arbeitgeber kann dies dem Arbeitnehmer nicht verbieten. Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Urlaubs in einem gefährdeten Gebiet, könnte der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern, da der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt hat.

## **12. DARF DER ARBEITGEBER DEN ARBEITNEHMER FRAGEN, OB ER SEINEN URLAUB IN EINEM GEBIET MIT HOHER ANSTECKUNGSGEFAHR VERBRACHT HAT?**

**Ja**, da der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht zum Schutz der anderen Arbeitnehmer geeignete Vorsorgemaßnahmen treffen muss.

## **13. WAS GILT, WENN DER ARBEITNEHMER AUFGRUND BESTIMMTER VORSORGE MASSNAHMEN (NOTSTAND, QUARANTÄNE, EINSCHRÄNKUNG DER VERKEHRSMITTEL) IM URLAUBSORT NICHT DIE RÜCKREISE ANTRETEN KANN? IST DAS EIN GRUND FÜR EINE ENTLASSUNG? HAT ER ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG?**

Eine tatsächliche oder rechtliche Verhinderung der Rückreise stellt einen gerechtfertigten Abwesenheitsgrund von der Arbeit dar, der Arbeitnehmer kann daher nicht entlassen werden. Er hat für eine kurze Zeit (bis zu einer Woche) Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

**zobl.bauer. Salzburg**

Mildenburggasse 4a  
5020 Salzburg | Austria  
T +43 662 63 9 71-0  
F +43 662 62 45 45  
salzburg@zobl-bauer.at

**zobl.bauer. Kitzbühel**

Franz-Erler-Straße 11  
6370 Kitzbühel | Austria  
T +43 5356 64 4 94-0  
F +43 5356 64 4 94-30  
kitzbuehel@zobl-bauer.at

**zobl.bauer. Pinzgau**

Loferer Bundesstraße 2a  
5760 Saalfelden | Austria  
T +43 6582 72 5 50-0  
F +43 6582 72 5 50-30  
pinzgau@zobl-bauer.at

**zobl.bauer. St. Johann**

Hauptstraße 26  
5600 St. Johann/Pongau | Austria  
T +43 6412 56 56-0  
F +43 6412 56 56-16  
sanktjohann@zobl-bauer.at

[www.zobl-bauer.at](http://www.zobl-bauer.at)