

Arbeitsrechtliche Corona-Themen auf neuestem Rechtsstand – Folge 1

o. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank

LexisNexis-Podcast aus Graz, 23.3.2020

Komplexe Rechtslage im Änderungsfluss

- Die Krisenbekämpfungsmaßnahmen beruhen teils auf dem EpidemieG 1950 samt VO und Einzelmaßnahmen, immer stärker aber auf dem COVID-19 Gesetz (BGBl. I Nr.12/ 2020) aus dem vergangenen WE, darauf beruhenden VO (v.a. div. Betretungsverbote statt Betriebsschließungen) mit den Novellen im 2. COVID-19-Gesetz dieses Wochenendes
- Inhalte: Neu u.a. COVID-19-Krisenbewältigungsfonds, KMU-FörderG, HärtefallfondsG sowie COVID-19-MaßnahmenG sowie Novellen auch zahlreicher AR-Ge-setze, z.B AMPFG, AMMSG, AVRAG, ArbVG, GIBG, ABGB, BUAG, VBG, ASVG
- Verordnungen: v.a. Betretungsverbote §§ 1 und 2 COVID-19-MaßnahmenG

Arbeitsunterbrechung aufgrund Maßnahmen nach Epidemiegesetz? (1)

Aktuelle **behördliche Maßnahmen**

§ **7 Absonderung Kranker oder Krankheitsverdächtiger**

§ **17 Überwachung** von Personen **in ihrer Wohnung** oder in eigenen Räumen

§ **18 Schließung von Lehranstalten**

§ **20 Betriebsbeschränkungen oder Schließung** (bei ganz außerordentlichen Gefahren) von gewerblichen **Unternehmen**

Anmerkung: Außer Kraft durch Betretungs- u. Benützungsverbots-VO nach 1. und 2. COVID-19-Maßnahmen-gesetz seit 15.3.2020

§ **24 Verkehrsbeschränkungen**

§ **25 Verkehrsbeschränkungen gegenüber dem Ausland**

Arbeitsunterbrechung aufgrund Maßnahmen nach Epidemiegesetz (2)

§ 32 Vergütung für den Verdienstentgang

- (1) „**durch die Behinderung** ihres Erwerbs entstandene **Vermögensnachteile**“ je Tag der behördlichen Beschränkung bei
1. **Absonderung** gemäß §§ 7 oder 17
 3. Untersagung ihres Erwerbs nach § 17
 4. Beschäftigung in einem nach § 20 **beschränkten oder geschlossenen Betrieb/Unternehmen:**
ersetzt durch **COVID-19-Maßnahmengesetz**
 5. Betreiber eines beschränkten/gesperrten Betriebs
ersetzt durch **COVID-19-Maßnahmengesetz**
 6. angeordneten Räumungen
 7. Wohnen oder **Arbeit in einer nach § 24 verkehrsbeschränkten Ortschaft**

Arbeitsunterbrechung aufgrund Maßnahmen nach Epidemiegesetz (3)

§ 32 Verdienstentgang

- (3) Die Vergütung für Personen, die in einem AV stehen, ist nach dem regelmäßigen Entgelt iSd EFZG zu bemessen. Die AG haben ihnen den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszu zahlen. Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund geht mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den AG über. Der für die Zeit der Erwerbsbehinderung vom AG zu entrichtende Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung und der Zuschlag gemäß § 21 des Bauarbeiterurlaubsgesetzes 1972, BGBl. Nr. 414, ist vom Bund zu ersetzen.
- (4) Für selbständig erwerbstätige Personen und Unternehmungen ist die Entschädigung nach dem vergleichbaren fortgeschriebenen wirtschaftlichen Einkommen zu bemessen.

Arbeitsunterbrechung aufgrund Maßnahmen nach Epidemiegesetz (4)

§ 32 Verdienstentgang

(5) Auf den gebührenden Vergütungsbetrag sind Beträge anzurechnen, die dem Vergütungsberechtigten wegen einer solchen Erwerbsbehinderung nach sonstigen Vorschriften oder Vereinbarungen sowie aus einer anderweitigen während der Zeit der Erwerbsbehinderung aufgenommenen Erwerbstätigkeit zukommen.

Anmerkung: § 32 „hebelte“ die neutrale Sphäre aus und gewährte zwingende Ansprüche AN wie AG. COVID-MG-Betre- tungsverbote ersetzen für Betriebsschließungen diesen § 32 per 15.3. Diese bewirken ab diesem Datum befristet bis 31.12.2020 AG-EF-Umstand nach § 1155 Abs. 1 ABGB, wohl ohne Regressanspruch. AG kann neben Urlaubs- und ZA-Ver- langen oder Kurzarbeit nur auf KMU-Förderungen bzw. Maß- nahmen zur Abfederung von Einnahmeausfällen setzen.

Antragsfrist und Sonstiges

§ 33. Der Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges gemäß § 32 (ist) binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, geltend zu machen, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

Sonstiges:

Fehlt es an einer Arbeitsunterbrechung iSd Epidemiegesetzes, etwa bei vorübergehend angeordnetem oder vereinbartem Home-Office, gebührt mE Arbeitsentgelt wie sonst. Dadurch käme es regelmäßig auch zu keinem Verdienstentgang oder Regressanspruch!

Besondere Fürsorgepflicht-Anwendungsfälle? z.B. DR

Entgeltfortzahlung Erkrankter?

- **Grundsätzlich normal wie sonst:**
Soweit EF-Tatbestände vorliegen, insbes. nach den §§ 8 Abs. 1 und 2, 9 AngG, 4 Abs. 1 und 4 EFZG, 17a 1 und 2 BAG. Wohl kein Regress gegen des Bund trotz Absonderung.
- **Anspruchsausschluss wegen grober Fahrlässigkeit** oder bedingtem Vorsatz? Nur bei nachweisbarem und kausalem grobem Verstoß gegen VO bzw. behördliche Maßnahmen
- **Berufskrankheiten-EF?**
Anlage 1 zu § 177 ASVG Pkt. 18 Infektionskrankheiten bei Arbeit in Krankenhäusern, öff. Apotheken, Einrichtungen und Beschäftigungen in der öff. und privaten Fürsorge, in Schulen, Kindergärten und im Gesundheitsdienst sowie in Laboratorien für wiss. und mediz. Untersuchungen und Versuche, in Justizanstalten, Hafträumen bzw. in Unternehmen mit vergleichbarer Gefährdung.

COVID-19-Maßnahmengesetz

BGBl. I 12/2020 befristet 16.3.-31.12.20

- § 1 VO-Ermächtigung betr. Untersagung des Betretens von Betriebsstätten oder nur bestimmten Betriebsstätten zum Zweck des Erwerbs von Waren und Dienstleistungen oder Arbeitsorte iSd § 2 Abs. 3 ASchG, soweit erforderlich, auch in welcher Zahl und zu welcher Zeit die vom Verbot ausgenommenen Betriebsstätten betreten werden dürfen.
- § 2 VO-Ermächtigung betr. Untersagung des Betretens von bestimmten Orten (Sozialminister, LH oder BH), uU beschränkt auf bestimmte Zeiten.
- § 3 Abs. 1 und 3 Strafen bis zu 3.600 EUR für Missachtung Betretungsverbote, Abs. 2 bis 30.000 EUR für Nichtvorsorge in Bezug auf Betretungsverbot bzw bis 3.600 EUR für Nichtvorsorge in Bezug auf beschränkte Betretungszahlen.
- § 4 Abs. 2 Nichtgeltung der Betriebsschließungsbestimmungen des EpidemieG bei Geltung einer § 1-VO im Rahmen deren Anwendungsbereichs, im Übrigen bleibt EpidemieG unberührt.

Quarantänebedingte Arbeitsausfälle

- Nur solche, bei denen sich Verordnungen bzw. behördliche Maßnahmen auf die §§ 7, 17 oder 24 EpidemieG stützen (z.B. auch die örtliche Nicht-erreichbarkeit)
- Nicht aber Beschränkungen, die sich auf VO nach § 1 COVID-19-MaßnahmenG stützen (Verdrängung EpidemieG durch COVID-Förderungen)
- Entgeltfortzahlung nach § 32 Abs. 3 und 5 EpidemieG durch AG, mit Regressanspruch gegen den Bund (BHs), binnen 6 Wo nach Maßnahmeaufhebung. Home-Office-Arbeit ist anzurechnen.
- Bei behördlicher Quarantäne Erkrankter ist bloße Kranken-EF mangels Kausalität wohl nicht regressfähig.

Kundenverbots- und abstandsbedingte Arbeitsausfälle? (1)

- Alle Beschränkungen, die sich auf VO nach § 1 COVID-19-Maßnahmen-Gesetz stützen (Verdrängung EpidemieG durch COVID-Förderungen), also alle Kunden-Betre-tungsverbote)
- Betretungsverbote und Abstandsgebote iSv § 2 VO lassen zwar § 32 EpidemieG unberührt, doch kann wohl auch § 1155 ABGB neu greifen.
- Soweit im Betrieb bzw. Home-Office wirtschaftlich sinnvolle Arbeit fehlt, gebührt rückwirkend mit 15.3. Entgeltfortzahlung nach § 1155 Abs. 1 ABGB (allenfalls auch bei verkehrsbedingten Verspätungen) Diese Kosten werden direkt oder indirekt aus COVID-19-Krisenfonds förderbar sein

Entgelt? Urlaub, Zeitausgleich? (2)

- Diese EF setzt Arbeitsbereitschaft des AN voraus. Daher sind auch Urlaubs- oder Zeitausgleichsvereinbarungen zulässig.
- Offener Urlaub oder Zeitausgleich (nicht nur für ÜStd oder TZ-Mehrarbeit, sondern wohl auch für NAZ-Zeitguthaben, etwa bei Gleitzeit) muss seit 15.3. befristet bis 31.12. 2020 auf Verlangen des AG verbraucht werden.
- Auch „Schicken“ auf Urlaub oder Zeitausgleich ist daher nun möglich, auch außerhalb von Kurzarbeitsregelungen. Siehe Ges.Text Abs. 3 und 4 auf nächster Folie.
- Nach § 1155 Abs. 1 sind ersparte Aufwendungen oder anderer (kausaler) Erwerb oder absichtlich unterlassener Erwerb auf EF anzurechnen.

Urlaub und Zeitausgleich? 15.3.-31.12.2020

- § 1155 Abs. 3 u. 4 ABGB
- „(3) Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-MaßnahmenG BGBl. Nr.12/2020, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen, gelten als Umstände iSd Abs. 1. Arbeitnehmer, deren Dienstleistungen aufgrund solcher Maßnahmen nicht zustande kommen, sind verpflichtet auf Verlangen des Arbeitgebers in dieser Zeit Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen.“
- „(4) Für den Verbrauch gemäß Abs. 3 gilt:
 1. Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen nur im Ausmaß von bis zu 2 Wochen verbraucht werden.
 2. Von der Verbrauchspflicht sind weitere ausgenommen solche Zeitguthaben, die auf der durch kollektive Rechtsquellen geregelten Umwandlung von Geldansprüchen beruhen.
 3. Insgesamt müssen nicht mehr als 8 Wochen an Urlaubs- und Zeitguthaben verbraucht werden.“

Betreuungspflichten Kinder bis 14?

- Kinder sind gesund:
- Keine Pflegefreistellung nach § 16 UrlG, mangels Tatbestandserfüllung
- Sonstige persönliche Dienstverhinderung nach § 8 Abs. 3, § 1154b Abs. 5 ABGB?
 - Haben Kindergärten und Schulen zu den bisherigen Zeiten und Orten für die Betreuung offen,
- mangels persönlichem Betreuungsbedarf (zumutbarer Vermeidbarkeit der pers. Betreuung) unter Abwägung der konträren Interessen AN und AG kein Anspruch,
- außer bei tragfähiger Unzumutbarkeit dieser Alternative, wo das Ausmaß auf jeweils 1 Woche begrenzt ist (auch bei mehreren Kindern)

Betreuungspflichten Kinder bis 14?

- Was sonst?
- Mangels Anspruchs Gewährung freiwilliger 1/3-geförderter Sonderbetreuungsteilzeit nach § 18b AVRAG (Förderung gedeckelt mit HBGI, Vereinbarung Entgelt nur bis dahin mE zulässig)
- Fehlt es an Arbeit bei Situationen iSd § 1155 Abs. 1 ABGB Verlangen nach Urlaubs- und ZA-Verbrauch möglich
- Wenn geeignete Arbeit vorhanden, zeitbegrenztes „Home Office“ vereinbaren?
- Geeignete geblockte niedrige „Corona-Kurzarbeit“ mit BR/AN und Sozialpartnern vereinbaren und bei AMS beantragen?

AVRAG-Novelle iZm COVID-19

ab Folgetag der Kundmachung bis 31.5.2020

„§ **18b.** Werden Einrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen und hat ein AN, der nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig ist, keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung seines Kindes, kann der AG dem AN eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen, ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen, für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lj, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren. AG haben Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die AN gezahlten Entgelts durch den Bund. Der Anspruch auf Vergütung nach dem ersten Satz ist mit der mtl. Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG ... gedeckelt und binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen.“

Vielen Dank!