



|   |   |                  |
|---|---|------------------|
|  | <p>EDITORIAL</p>  | <p>Seite 1</p>   |
|  | <p>KURZFRISTIGE REGIERUNGSMASSNAHMEN IM ZUSAMMENHANG MIT COVID-19</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Corona-Kurzarbeit</li> <li>2. Betriebsschließungen</li> <li>3. Ersatzansprüche bei Betriebsschließungen</li> <li>4. Schließungen von Gastronomie und Öffentlichen Plätzen</li> <li>5. Schulschließungen</li> <li>6. Sonderurlaub zur Kinderbetreuung</li> <li>7. Eigenerkrankung des Mitarbeiters</li> <li>8. Mitarbeiter unter Quarantäne</li> <li>9. Dienstverweigerungen</li> <li>10. Ärztliche Atteste/Kundenkontakt</li> <li>11. Verwaltungsübertretungen</li> </ol> | <p>Seite 2-6</p> |

## Editorial

Am 15. März 2020 wurden die rechtlichen Grundlagen für die Unterstützungsmaßnahmen der österreichischen Wirtschaft und eine Ausgangsbeschränkung im Nationalrat beschlossen.

Die Wirtschaftskammer hat auf Ihrer Homepage jene Geschäfte veröffentlicht, die ab 16. März 2020 geschlossen zu halten sind: [https://news.wko.at/news/niederoesterreich/Kriterien\\_schliessungen.html](https://news.wko.at/news/niederoesterreich/Kriterien_schliessungen.html)

Die vordringlichste Frage ist unseres Erachtens der Umgang der Unternehmen mit seinen Mitarbeitern. Aus diesem Grund erlauben wir uns, Sie über die in diesem Bereich beschlossenen Maßnahmen und generell arbeitsrechtlich zu informieren.

Weitere Unterstützungsmaßnahmen sind derzeit noch nicht zur Gänze ausformuliert. Es wurden aber bereits folgende Unterstützungen bekannt gemacht:

- Existenzsicherungszuschuss der WKNÖ
- Haftungsübernahmen / Überbrückungsfinanzierungen
- Zahlungsaufschub Finanzamt / Sozialversicherung
- Herabsetzung der Vorauszahlungen

Für die weiteren liquiditätssichernden Maßnahmen gilt es auf endgültige Verordnungstexte zu warten.

# Kurzfristige Regierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit COVID-19

## 1. CORONA-KURZARBEIT

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. Beim speziellen Modell der Corona-Kurzarbeit kann die Arbeitszeit der betroffenen Arbeitnehmer zeitweise auch auf 0 % reduziert werden. Diese Maßnahme ist sinnvoll, wenn der Betrieb von einer Betriebschließung betroffen ist oder aufgrund von Auftragsrückgängen und/oder Lieferengpässen nur eingeschränkt aufrecht erhalten werden kann.

- **Voraussetzungen für die Kurzarbeitsbeihilfe vom AMS sind:**
  - Eine Betriebsvereinbarung über die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit, in Betrieben ohne Betriebsrat können Einzelvereinbarungen abgeschlossen werden
  - Der Arbeitgeber hat neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit dem Arbeitnehmer auch die ausfallende Arbeitszeit zum Teil zu vergüten (= Kurzarbeitsunterstützung)
  - eine Sozialpartnervereinbarung
  - die Zustimmung des Arbeitsmarktservice
- **Zur Einführung der Kurzarbeit im Betrieb sind folgende Schritte erforderlich:**
  - Kontaktaufnahme mit örtlich zuständiger Landesstelle des AMS
  - Sofern ein Betriebsrat eingerichtet ist – Gespräche/Abstimmung
  - Erstellung von Vereinbarungen mit dem Betriebsrat oder Einzelvereinbarung mit den Mitarbeitern (im Muster für Einzelvereinbarungen ist vorgesehen, dass alle Mitarbeiter auf der Vereinbarung unterschreiben)
  - Im öffentlich bereitgestellten Muster ist auch die Sozialpartnerzustimmung inkludiert, die binnen 48 Stunden erfolgt.
  - Antrag beim AMS
- **Abwicklung der Kurzarbeit im Betrieb – was ist zu beachten?**
  - Der Arbeitgeber darf während der Kurzarbeit kein Arbeitsverhältnis kündigen, es sei denn, das zuständige AMS bewilligt in besonderen Fällen eine Ausnahme.
  - 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 konsumieren.
  - Überstunden während der Kurzarbeit sind möglich.
  - Von Kurzarbeit betroffene Arbeitnehmer dürfen ein Monat nach Ende der Kurzarbeit nicht gekündigt werden. Bei besonderen Verhältnissen kann diese Behaltefrist entfallen. Während dieser Behaltefrist können auch zusätzlich überlassene Arbeitskräfte eingesetzt werden.
  - Bei Urlaub und Krankenständen während Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer wie bisher das volle Entgelt wie vor Kurzarbeit.
  - 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 %.
  - Die Normalarbeitszeit kann während Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit dem Arbeitnehmer verändert werden. Die Sozialpartner sind von der Veränderung spätestens 5 Arbeitstage im Voraus zu informieren. Es gibt keine Zustimmungspflicht der Sozialpartner.
  - Die Corona-Kurzarbeit kann für maximal 3 Monate abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate nach Sozialpartnergesprächen möglich.

---

Hinweis: Wir haben die vorliegende Klienten-Info mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, bitten aber um Verständnis dafür, dass sie weder eine persönliche Beratung ersetzen kann noch dass wir irgendeine Haftung für deren Inhalt übernehmen können.

- **Entgeltsansprüche/Sozialversicherung:**

- Nettoentgeltgarantie: Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen über EUR 2.685,00 erhalten ein Entgelt von 80 % des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen zwischen EUR 1.700,00 und 2.685,00 erhalten 85 %, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen unter EUR 1.700,00 erhalten 90 %. Die Mehrkosten trägt das AMS, nicht das Unternehmen.
- Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten. Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten voraussichtlich ab dem 4. Kurzarbeitsmonat (Gesetzesentwurf). Es wird also in den ersten 3 Monaten bei geringen Mehrbelastungen für den Arbeitgeber bleiben.

Die Auszahlung der Kurzarbeitshilfe durch das AMS erfolgt im Nachhinein pro Kalendermonat.

## 2. **BETRIEBSSCHLISSUNGEN**

Welche Betriebe ab Montag geschlossen werden müssen, wird in einer Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz geregelt. Die verpflichtende Schließung betrifft sämtliche Betriebe mit Kundenkontakt (Handel und Dienstleistungen) mit Ausnahme von:

- Lebensmittelhandel
- Drogerien
- Apotheken
- Medizinische Produkte und Heilbehelfe
- Gesundheits- und Pflegedienstleistungen
- Verkauf von Tierfutter
- Agrarhandel
- Tankstellen
- Sicherheits- und Notfallprodukte & Wartung
- Banken
- Post & Telekommunikation
- Lieferdienste
- Reinigung/Hygiene
- Öffentlicher Verkehr
- Trafiken & Zeitungskioske
- Wartung kritischer Infrastruktur
- Notfall-Dienstleistungen

Sind Sie unsicher, ob eine dieser Ausnahmen für Ihren Betrieb ganz oder teilweise zutrifft, weil Sie beispielsweise einen Mischbetrieb führen oder unsicher sind, ob Ihre Tätigkeit unter die Notfall-Dienstleistungen fallen, beraten wir Sie gerne. Die WKO hat für diese Fragen ebenfalls eine Info-Hotline eingerichtet.

Verboten ist das Betreten der Betriebsstätten zum Zweck des Erwerbs von Waren und Dienstleistungen. Die eigenen Mitarbeiter dürfen die Betriebsstätte also betreten (zB für Bürotätigkeit oder Aufräumarbeiten), das Geschäft darf aber nicht für Kunden öffnen. Bei Zuwiderhandeln können sowohl die Kunden, die das Geschäft betreten, als auch der Inhaber des Geschäfts bestraft werden.

Produktionsbetriebe und Dienstleistungsbetriebe ohne Kundenkontakt sind von den Betriebsschließungen nicht betroffen. Die Bundesregierung legt den Arbeitgebern aber dringend nahe, ihren Arbeitnehmern Home-Office zu ermöglichen.

Dienstleistungsbetriebe haben ihre Tätigkeiten verpflichtend auf reinen Kontakt per Telefon oder E-Mail zu beschränken, direkter Kundenkontakt ist untersagt.

Es wird geregelt, dass für den Fall einer Betriebsschließung die Bestimmungen des Epidemiegesetzes über die Schließung von Betriebsstätten nicht gelten. Es gibt daher auch keinen Rechtsanspruch auf Schadenersatz. Zur Linderung der finanziellen Schäden steht das Modell der Kurzarbeit (siehe oben) zur Verfügung.

---

Hinweis: Wir haben die vorliegende Klienten-Info mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, bitten aber um Verständnis dafür, dass sie weder eine persönliche Beratung ersetzen kann noch dass wir irgendeine Haftung für deren Inhalt übernehmen können.

### 3. ERSATZANSPRÜCHE BEI BETRIEBSSCHLIESSUNGEN

Bei einer Betriebsschließung nach § 20 Epidemiegesetz besteht ein Anspruch auf Vergütung des Vermögensnachteils. Ersetzt wird der Verdienstentgang, der aufgrund der Untersagung der Erwerbstätigkeit oder Verkehrsbeschränkungen entstanden ist. Der Antrag auf Vergütung des Verdienstentgangs muss binnen sechs Wochen nach Beendigung der Desinfektion bzw. Aufhebung der zum Verdienstentgang führenden Maßnahme bei der örtlich zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde gestellt werden. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass ein derartiger Ersatzanspruch nur für Betriebsschließungen zusteht, die auf Basis des Epidemiegesetzes erlassen werden. Die aktuell verfügbaren Schließungen von Gastronomie, Tourismus und Handel sind davon voraussichtlich nicht umfasst und begründen **keinen unmittelbaren Ersatzanspruch**.

### 4. SCHLIESSUNGEN VON GASTRONOMIE UND ÖFFENTLICHEN PLÄTZEN

Am Montag, den 16.3. müssen folgende Gastgewerbearten ab 15:00 Uhr geschlossen sein:

- Gasthaus, Gasthof, Hotel, Rasthaus (mit Ausnahme der Verköstigung beherbergter Gäste), Restaurant
- Speisehaus, Bierstube, Brantweinstube, Weinstube, Eisdiele/Eissalon
- Cafe, Cafe-Restaurant, Kaffeehaus, Tanzcafe
- Bar, Diskothek, Nachtclub (Betrieb mit varieteartigen Darbietungen oder Animierlokal, jeweils ohne Publikumstanz)
- Buffet, Cafe-Konditorei, Espresso und alle übrigen Gastgewerbebetriebe

Ab Dienstag, den 17.3. gilt für gastronomische Betriebe eine Totalsperre. Lieferservice ohne Kundenverkehr im Geschäftslokal bleibt möglich.

Auch Spiel- und Sportplätze werden geschlossen.

Für die Einnahmehausfälle aus der Schließung entsteht **kein unmittelbarer Entschädigungsanspruch**.

### 5. SCHULSCHLIESSUNGEN

Ab Montag, den 16.3. sind Schulen im gesamten Bundesgebiet geschlossen, davon eingeschlossen auch Berufsschulen. Grundsätzlich wird dabei der Unterricht am Lernort der Berufsschule ausgesetzt. Das bedeutet, dass der Unterricht in einem eigenverantwortlichen Lernprozess von zu Hause aus statt zu finden hat. Lehrlinge sind daher für diese Zeit grundsätzlich nicht im Betrieb einzusetzen.

#### **Ausnahmen:**

Zum Zwecke der Sicherstellung der Grundversorgung ist es erforderlich, dass für Lehrlinge in folgenden Lehrberufen die Tage vom 16.3. bis zum 22.3.2020 aus zwingenden und im öffentlichen Interesse stehenden Gründen für schulfrei erklärt werden, was bedeutet, dass diese Lehrlinge zurück in ihre **Ausbildungsbetriebe** kommen:

- Einzelhandel, Schwerpunkt Lebensmittelhandel
- Einzelhandel, Schwerpunkt Feinkostfachverkauf
- Drogist
- Großhandelskaufmann/Großhandelskauffrau
- Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz

## 6. SONDERURLAUB ZUR KINDERBETREUUNG

Entgegen den bisherigen Annahmen besteht trotz Schul- und Kindergartenschließung kein berechtigter Dienstverhinderungsgrund nach § 8 Abs 3 AngG und somit kein Anspruch auf Betreuungsfreistellung. Dies deshalb, weil für berufstätige Eltern eine Kinderbetreuung trotz verordneter Schließungen gewährleistet ist.

Das bedeutet, dass die notwendige Betreuung der Kinder von Beschäftigten trotz genereller Schließung dieser Einrichtungen weiterhin gewährleistet sein wird. Es liegt daher prinzipiell **kein Dienstverhinderungsgrund für berufstätige Eltern** vor.

Allerdings können Arbeitnehmer mit Betreuungspflichten für Kinder unter 14 Jahren von ihren Arbeitgebern bis zu **drei Wochen Sonderurlaub** bekommen. Die Entscheidung darüber trifft der Arbeitgeber. Im Falle einer Freistellung übernimmt der Staat ein Drittel der Lohnkosten in den nächsten Wochen bis Ostern. Die nähere Ausgestaltung dieser Unterstützung bei den Lohnkosten wird durch die Bundesregierung erarbeitet.

## 7. EIGENERKRANKUNG DES MITARBEITERS

Erkrankt ein Arbeitnehmer an dem Virus, darf er vorerst nicht weiterbeschäftigt werden und wird von der Bezirksverwaltungsbehörde (Gesundheitsamt) unter Quarantäne gestellt. Der Arbeitgeber hat die gesetzliche Verpflichtung, die Gesundheitsbehörden unter der Telefonnummer 1450 zu informieren.

Ist die Erkrankung erwiesen, ist dieser Umstand auch den örtlich zuständigen Gesundheitsbehörden (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat, Amtsarzt, Arbeitsinspektorat) zu melden.

Mitarbeiter, die selbst mit dem Virus infiziert sind, behalten, wie auch im Fall eines gewöhnlichen Krankenstandes, den **Anspruch auf Entgeltfortzahlung**. Arbeitgeber mit maximal 50 Arbeitnehmern können bei längeren Krankenständen, ab dem 11. Tag, von der AUVA einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung erhalten.

## 8. MITARBEITER UNTER QUARANTÄNE

Mitarbeiter haben 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 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.

## 9. DIENSTVERWEIGERUNGEN

Grundsätzlich dürfen Mitarbeiter aus Angst vor Ansteckungen nicht die Verrichtung ihrer dienstvertraglich geschuldeten Tätigkeiten verweigern. Ein grundloses einseitiges Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Verletzung der Dienstpflichten dar und stellt in der Regel einen Entlassungsgrund dar. Eine Weigerung von Mitarbeitern, Gäste/Kunden zu bedienen oder andere Dienstleistungen nicht zu erbringen, ist derzeit in jenen Bereichen, wo es keine behördlichen Verbote gibt nicht gerechtfertigt. Abzuwarten bleibt, wie sich die Situation weiterentwickelt.

## 10. ÄRZTLICHE ATTESTE / KUNDENKONTAKT

Es kann sich die Konstellation ergeben, dass Mitarbeiter ärztliche Atteste vorlegen, wonach aufgrund besonderen Risikos keine Verkaufstätigkeiten mit Kundenkontakt durchgeführt werden dürfen (zB bei Schwangeren). Gibt es eine ärztliche Anordnung, ist der Arbeitgeber wohl aus der Fürsorgepflicht heraus angehalten, diese auch einzuhalten. Wir empfehlen Ihnen somit, diese Anweisungen zu berücksichtigen. Aus der Sicht des Zentral-Arbeitsinspektorats sind insbesondere Schwangere jedenfalls vom direkten Kundenbereich abzuziehen.

## 11. VERWALTUNGSÜBERTRETUNGEN

Übertretungen des neuen **COVID-19-Maßnahmengesetzes** werden mittels **Verwaltungsstrafen** sanktioniert, wobei sich die Strafrahmen von EUR 3.600,00 bis EUR 30.000,00 bemessen.

Sanktioniert ist insbesondere das Betreten von Betriebsstätten, deren Betreten auf Basis von Verordnungen untersagt ist (EUR 3.600,00). Weiters wer als Inhaber einer Betriebsstätte nicht dafür Sorge trägt, dass die Betriebsstätte, deren Betretung untersagt ist, auch wirklich nicht betreten wird (EUR 30.000,00). Wer als Inhaber einer Betriebsstätte nicht dafür Sorge trägt, dass die Betriebsstätte höchstens von der in der Verordnung genannten Zahl an Personen betreten wird, kann mit bis zu EUR 3.600,00 bestraft werden. Wer ganz allgemein Orte betritt, deren Betreten untersagt ist (zB Kinderspielplätze), kann mit bis zu EUR 3.600,00 bestraft werden.