

## 1. Neuerungen zu Gesetzen, VO, Erlässen und RL

### 1.1. Überblick zu den Corona-Maßnahmen

Bereits ab November 2019 hat sich das Corona-Virus zunächst in China ausgebreitet. Nach einer ca zweimonatigen Phase der Verschweigung wurden in den ersten Monaten des Jahres 2020 Bekämpfungsmaßnahmen durch Einschränkungen des öffentlichen Lebens eingeleitet. Ab ca Mitte Februar 2020 sind in Europa (insbesondere in Italien) zahlreiche Ansteckungen und Todesfälle aufgetreten. Möglich ist, dass schon zuvor diagnostizierte „Lungenentzündungen“ in Wirklichkeit Erkrankungen auf Grund des Corona-Virus waren.

Verdachts-, Erkrankungs- und Todesfälle an MERS-Cov (Middle East Respiratory Syndrome Corona-Virus bzw „neues Corona-Virus“, COVID-19) sind nach § 1 Abs 1 Z 1 EpidemieG 1950 anzeigepflichtig. Die Behörden können weitgehende Maßnahmen zur Vermeidung bzw Eindämmung weiterer Infektionen ergreifen. So etwa können ansteckungsverdächtige Personen angehalten oder im Verkehr mit der Außenwelt beschränkt sowie in der Wohnung abgesondert werden (§§ 7 Abs 1a und 17 EpidemieG).

In Österreich wurden ab Mitte März 2020 zahlreiche Maßnahmen zur Einschränkung des öffentlichen Lebens zwecks Eindämmung der Infektionen vorgenommen, die auch den arbeitsrechtlichen Bereich betreffen.

Im Folgenden wird zu diesen Maßnahmen ein Überblick geboten. Die Rechtsgrundlagen sind Gesetze und VO (zur Kurzarbeit auch RL), die befristet wurden. Die Fristen wurden einige Male verlängert.

#### 1.1.1. Kurzarbeit

Kurzarbeit (§§ 27 Abs 1 lit b, 29 bis 31 AMFG, §§ 37b, 37c AMSG) ist eine befristete Herabsetzung der Arbeitszeit und des Entgelts wegen einer empfindlichen Störung der Wirtschaft. Damit sollen die Personalkosten gesenkt und die Auflösung von Arbeitsverhältnissen vermieden werden. Befristete Regelungen bezüglich einer reduzierten Arbeitszeit können jederzeit zwischen AG und AN abgeschlossen werden. Mangels Beihilfengesuch beim zuständigen AMS bzw Erfüllung der Voraussetzungen kann jedoch keine Kurzarbeitsunterstützung gewährt werden. Die Kurzarbeitsunterstützung soll den AN einen Teil des Entgeltverlustes ausgleichen. Sie hat zumindest dem Arbeitslosengeld für die ausfallende Arbeitszeit zu entsprechen und wird vom AG an die von der Kurzarbeit betroffenen AN ausbezahlt und dem AG vom AMS ersetzt. Während der Kurzarbeit und einer anschließenden Behaltezeit darf der Beschäftigtenstand nicht reduziert werden.

#### **Kurzarbeit – Corona (KUA-COVID-19)**

Zur Bewältigung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten im Zusammenhang mit COVID-19 wurden in § 37b Abs 7 AMSG (Art 6 COVID-19-FondsG) Anpassungen – insbesondere bezüglich erhöhter Pauschalsätze – vorgenommen. Weiters ist die bisherige Bundes-RL AMF 16-2018 rückwirkend mit 1.3.2020 außer Kraft getreten. Für die Zeit von 1.3. bis 30.9.2020 gilt die Bundes-RL KUA-COVID-19 für Kurzarbeitsfälle, die spätestens mit 30.9.2020 enden. Mit 1.10.2020 sollte ursprünglich die bisherige Bundes-RL AMF 16-2018 wieder in Kraft treten. Im Sommer 2020 haben sich die Sozialpartner mit der Bundesregierung auf ein Nachfolgemodell ab 1.10.2020 geeinigt. Demnach kann die Corona-Kurzarbeit III seit 1.10.2020 zunächst für 6 weitere Monate (also bis 31.3.2021) beantragt werden. Eine weitere Verlängerung bis 30.9.2021 wird auf Grund der besonderen Betroffenheit bestimmter Branchen in Aussicht genommen. Auch in der Kurzarbeit III erhalten die AN weiterhin 80 oder 85 oder 90 % (Lehrlinge 100 %) des Nettolohns vor der Kurzarbeit. Dabei sind aber Erhöhungen nach dem KV, Biennalsprünge und sonstige Lohnerhöhungen zu berücksichtigen.

AG werden (wie nach der Corona-Kurzarbeit II) die anteiligen Kosten für die tatsächlich anfallende Arbeit, die Kosten für ausfallende Arbeitsstunden inklusive aller Lohnnebenkosten und Krankenstände (wie nach der Corona-Kurzarbeit II) vom AMS vergütet.

Die Mindestarbeitszeit beträgt nunmehr 30 % (bisher 10 %). In Sonderfällen (zB Stadthotellerie) kann die Mindestarbeitszeit von 30 % unterschritten werden. Die Höchstarbeitszeit beträgt 80 %. Der Durchrechnungszeitraum wurde mit 6 Monaten festgelegt.

Die Ausbildung der Lehrlinge muss auch in der Kurzarbeit gesichert sein (trotz der reduzierten Arbeitszeit).

Während der vom AMS vergüteten Ausfallszeit besteht für AN eine verpflichtende Weiterbildungsbereitschaft (Weiterbildungsbereitschaft und nicht Weiterbildungspflicht). Die AN müssen bereit sein, während der Kurzarbeit eine Weiterbildung zu absolvieren, falls dies vom AG angeboten wird. Die Weiterbildung wird vom AG gemeinsam mit dem AMS betreut. Sie kann jederzeit beginnen. Die Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen werden zu 60 % vom AMS gefördert, diese können bei Bedarf des AG nach Arbeitsleistungen unterbrochen werden. Diesfalls besteht ein Rechtsanspruch der AN, die Weiterbildung bis zu 18 Monaten fortzuführen.

Das Genehmigungsverfahren bleibt unverändert. Es soll aber verschärft kontrolliert werden, ob die wirtschaftliche Notwendigkeit der Kurzarbeit weiter vorliegt, wobei die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens berücksichtigt wird. Die Überprüfung soll durch externe Dritte erfolgen.

Informationen zur Abrechnung der Kurzarbeit können dem Leitfaden Personalverrechnung zur COVID-19-Kurzarbeit vom BMAFJ entnommen werden (Link: [www.bmafj.gv.at/Services/News/Corona-virus/FAQ--Kurzarbeit.html](http://www.bmafj.gv.at/Services/News/Corona-virus/FAQ--Kurzarbeit.html)).

### **Kurzüberblick zur Kurzarbeit II**

1.3. bis 30.9.2020 – vorübergehende Unwirksamkeit der bisherigen Bundes-RL für Kurzarbeit;

Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge (§ 13 Abs 7 Z 3 BAG Ausnahme von der Vollzeit zur Sicherung der Ausbildung für Lehrlinge);<sup>1</sup>

Laufzeit: 3 Monate plus Verlängerung um weitere 3 Monate;

Arbeitszeit zwischen 10 % und 90 % (Schnitt mindestens 10 %, zB 2 Monate keine Arbeitszeit und 1 Monate 30 %);

Förderung:

- Mehrkosten für nicht geleistete Stunden (Entgelt nach § 49 ASVG),
- SV-Beiträge (DG- und DN-Anteil),
- im Endeffekt nur Kosten der tatsächlich geleisteten Stunden vom AG zu tragen,
- Berechnung nach Pauschalsätzen in Pauschalsatztabellen,
- der AG hat für jeden in die Kurzarbeit einbezogenen AN eine Abrechnungsliste bis zum 28. des Folgemonats vorzulegen,
- für Krankenstände, Urlaub und Zeitausgleich gibt es keine Kurzarbeitsbeihilfe.

### **Nettoentgeltgarantie**

Vom AG war folgendes Entgelt während der Kurzarbeit II an die AN zu bezahlen:

- 90 % des Nettoentgelts bei einem monatlichen Bruttoentgelt vor Kurzarbeit bis zu 1.700 €,
- 85 % des Nettoentgelts bei einem monatlichen Bruttoentgelt bis zu 2.685 €,

---

<sup>1</sup> Die Geltung des § 13 Abs 7 BAG wurde bis 31.3.2021 verlängert (BGBl I 2020/111), wobei dies rückwirkend mit 1.9.2020 in Kraft getreten ist (§ 36 Abs 13 BAG).

- 80 % des Nettoentgelts bei einem monatlichen Bruttoentgelt bis zu 5.370 € und
- 100 % des Nettoentgelts bei Lehrlingen.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist für die Nettoentgeltgarantie auf ein Vollzeitentgelt hochzurechnen.

## **Verfahren**

Vom AG und dem BR ist die Sozialpartnervereinbarung-BV zu unterschreiben. Falls kein BR vorhanden ist, ist vom AG und allen betroffenen AN die „Sozialpartnervereinbarung-BV – Einzelvereinbarung“ zu unterfertigen.

Das Verfahren bezüglich Antragstellung war in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich geregelt. In Wien waren Sozialpartnervereinbarungen und Anträge direkt beim AMS Wien einzubringen und nicht an die WK des Bundeslandes zu senden (im Gegensatz zu den meisten Bundesländern). Für die Kurzarbeit III sind die Anträge über das eAMS-Konto einzubringen.

## **Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes**

Der Beschäftigtenstand ist bis ein Monat nach der Kurzarbeit aufrechtzuerhalten.

## **Kurzüberblick zur Kurzarbeit III**

Die neue Sozialpartnervereinbarung (BV oder Einzelvereinbarung) gilt für alle Kurzarbeitsanträge ab 1.10.2020 bis längstens 31.3.2021. Die Antragstellung erfolgt über das eAMS-Konto. Auf [www.wko.at/corona-kurzarbeit](http://www.wko.at/corona-kurzarbeit) sind die erforderlichen Formulare abrufbar.

Weiters sind insbesondere folgende Punkte zu beachten:

- Der Kurzarbeitszeitraum wird verlängert und beträgt maximal 6 Monate.
- Der Zugang zur Kurzarbeit erfordert eine zusätzliche wirtschaftliche Begründung.
- Wird die Kurzarbeit für mehr als 5 AN beantragt, muss ein Steuerberater oder Bilanzbuchhalter oder Wirtschaftsprüfer die Angaben bestätigen.
- Die Ersatzraten bleiben bei 80, 85 oder 90 %.
- Die AG zahlen die Kosten für die tatsächlich geleistete Arbeit, die Mehrkosten für die entfallenen Arbeitsstunden übernimmt wie bisher das AMS inklusive Lohnnebenkosten.
- Die Bandbreite der Arbeitszeit beträgt zwischen 30 bis 80 %. Für besonders betroffene Betriebe kann eine höhere Reduktion der Arbeitszeit genehmigt werden. Bei Unterschreiten der Arbeitszeit von 30 % (durchrechenbar für die Dauer der Kurzarbeit) kann die Kurzarbeitsbeihilfe rückgefordert werden.
- Die ausgefallenen Arbeitsstunden können für Weiterbildung verwendet werden.
- Lehrlinge können weiterhin in die Kurzarbeit einbezogen werden, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. 50 % der Ausfallszeit der Lehrlinge sind für Weiterbildungsmaßnahmen zu verwenden (zB Ausbildungsverbund, externe Kurse). Die Art der Weiterbildung ist in der Sozialpartnervereinbarung anzuführen.
- Erhöhungen des Arbeitsentgelts (KV-Erhöhungen, Biennalsprünge) müssen vom AG bei der Berechnung des Entgelts während der Kurzarbeit berücksichtigt werden.<sup>2</sup>

## **Anpassungen zur Kurzarbeit wegen neuerlichem Lockdown**

Auf Grund des ab 3.11.2020 verfügten 2. Lockdowns haben die österreichischen Sozialpartner gemeinsam folgende Anpassungen bei der Corona-Kurzarbeit festgelegt:

---

<sup>2</sup> Eine Übersicht über alle Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmer wegen Corona ist auf [www.wko.at/corona-hilfspaket](http://www.wko.at/corona-hilfspaket) zusammengefasst.

Für Unternehmen, die unmittelbar vom Lockdown betroffen sind und ihren Betrieb behördlich schließen müssen, hat es folgende Vereinfachungen gegeben:

- Eine Unterschreitung der durchschnittlichen Mindestarbeitszeit von 30 % wurde wiederum im Standardverfahren erledigt und musste nicht ausdrücklich von den Sozialpartnern genehmigt werden, um die Bearbeitung der Anträge zu beschleunigen.
- Ab November 2020 bzw für die Zeit des Lockdowns war wieder eine Arbeitsleistung von 0 % möglich. Eine aus diesem Grund erfolgte Unterschreitung der bewilligten Mindestarbeitszeit von 10 % bzw 30 % war daher ab November 2020 zulässig.
- Die Bestätigung des Steuerberaters (bzw Bilanzbuchhalters oder Wirtschaftsprüfers) für die wirtschaftliche Begründung der Kurzarbeit ist ab November 2020 entfallen.

Für alle Unternehmen war ab November 2020 Folgendes zu berücksichtigen:

- Für neue Kurzarbeitsprojekte war eine rückwirkende Erstantragstellung per 1.11.2020 bis Freitag, 20.11.2020 zulässig.
- Unternehmen, die bereits im Oktober 2020 ein Kurzarbeitsbegehren mit einer Arbeitszeit von 30 % oder mehr beantragt haben, konnten nachträglich ein Änderungsbegehren mit einem höheren Arbeitszeitausfall stellen. Das Änderungsbegehren war spätestens vor jener Monatsabrechnung einzubringen, mit der die bewilligte Beihilfenhöhe überschritten wird.
- Die Bestätigung des Steuerberaters (bzw Bilanzbuchhalters oder Wirtschaftsprüfers) ist entfallen für die wirtschaftliche Begründung der Kurzarbeit, wenn die Kurzarbeit nur für den Monat November beantragt wurde.

Für alle Lehrlinge in Kurzarbeit hat gegolten, dass für die Zeit des Lockdowns die Ausbildungsverpflichtung entfallen ist.

### **Trinkgeld**

Für Unternehmen, die unmittelbar vom Lockdown betroffen sind (also die behördliche Schließung zu beachten haben) und für deren AN eine Trinkgeldpauschale zu berücksichtigen ist, gilt Folgendes:

AN in Kurzarbeit erhalten für den November 2020 bzw für die Zeit des Lockdowns 100 € netto pro Monat (dieser Betrag wird durch den AG ausbezahlt und vom AMS vergütet).

## **1.1.2. Sonderbetreuungszeit**

Eine Maßnahme zur Bekämpfung der Verbreitung des Corona-Virus ist die Schließung (bzw Einschränkung im laufenden Betrieb) von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen, wobei diese Einrichtungen aber während der Schließungsphase eine Betreuung angeboten haben. Dennoch hat dies zu Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung für berufstätige Eltern sowie zu Betreuungsproblemen im Pflege- und Behindertenbereich geführt.

Daher hat der § 18b AVRAG zunächst (in der Fassung BGBl I 2020/107 vom 30.9.2020) Folgendes geregelt:

Werden Einrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen oder sind Lehreinrichtungen und Kinderbetreuungseinrichtungen in der Zeit der Ferien oder der für schulfrei erklärten Tage<sup>3</sup> geschlossen und hat ein AN, dessen Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist, keinen

---

<sup>3</sup> Nach § 2 Abs 2 Z 1 lit b Abs 4 Z 3 und Abs 5 des Schulzeitgesetzes 1985, BGBl 1985/77.

Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung seines Kindes, kann der AG dem AN eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu 3 Wochen (zur Verlängerung auf 4 Wochen siehe im Folgenden), ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren.

Der AG kann frei entscheiden, ob eine solche geförderte Sonderbetreuungszeit gewährt wird (zum Rechtsanspruch siehe im Folgenden).

Dies gilt ebenso für Behinderte, für die Betreuungspflichten bestehen, wenn die Betreuungseinrichtung oder Lehranstalt oder höhere bildende Schule geschlossen ist und Angehörige von pflegebedürftigen Personen bei Ausfall der Betreuungsperson (iSd Hausbetreuungsgesetzes) zur Sicherstellung der Pflege sowie für Behinderte, die persönliche Assistenz benötigen, wenn die persönliche Assistenz wegen COVID-19 nicht mehr sichergestellt ist.

Die Gewährung kann wochenweise oder in Form einzelner Arbeitstage erfolgen.

Falls der AG die Sonderbetreuungszeit einräumt, hat er Anspruch auf Vergütung von 50 %<sup>4</sup> (zur Erweiterung auf 100 % siehe im Folgenden) des in der Sonderbetreuungszeit an die AN gezahlten Entgelts durch den Bund (Lohnnebenkosten werden nicht gefördert). Diese Vergütung ist nach dem regelmäßigen Entgelt zu berechnen und mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage (siehe 4.) begrenzt. Der Anspruch auf Vergütung ist binnen 6 Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Buchhaltungsagentur<sup>5</sup> geltend zu machen (wobei es sich um eine materiellrechtliche Frist handelt und daher der Antrag innerhalb der 6-wöchigen Frist einlangen muss).<sup>6</sup>

Die Buchhaltungsagentur entscheidet über die Zuerkennung der Vergütung mittels Mitteilung. Der AG hat das Recht, binnen 4 Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung darüber einen Bescheid zu verlangen, wenn dem Antrag auf Vergütung nicht vollinhaltlich stattgegeben wird. Gegen den Bescheid kann ein Rechtsmittel erhoben werden.

Der § 18b AVRAG hat zunächst bis 31.5.2020 gegolten. In der Folge kam es zu einer Verlängerung bis 30.9.2020 (siehe im Folgenden). Die Regelungen zur Vergütung der Leistungen des AG gelten für diese Fassungen des Gesetzes bis 30.6.2021 (§ 19 Abs 45 AVRAG).

Der § 18b Abs 1 AVRAG idF des Bundesgesetzes BGBl I 2020/107 ist mit dem 1.10.2020 in Kraft getreten und gilt bis 31.10.2021 (ursprünglich bis 28.2.2021), hinsichtlich des Vergütungsanspruchs des AG und dessen Abwicklung bis 30.6.2022 (§ 19 Abs 1 Z 47 AVRAG).

Weiters wurde eine Verlängerung des § 18b Abs 1 AVRAG für die Zeit ab 1.11.2020 bis 9.7.2021 (Ende des Schuljahres 2020/21) beschlossen (Nationalratsbeschluss vom 20.11.2020). Hinsichtlich des Vergütungsanspruchs des AG und dessen Abwicklung gilt die Verlängerung bis 31.12.2022 (§ 19 Z 48 AVRAG). Dem AN bereits gewährte Sonderbetreuungszeit ist auf einen nach der letzten Fassung des § 18b AVRAG geltend gemachten Anspruch anzurechnen. Für die Vergütung an den AG gilt die am 3.12.2020 im Nationalrat beschlossene Fassung.

---

<sup>4</sup> In der ursprünglichen Version des § 18b AVRAG, die zunächst bis 31.5.2020 und dann bis 30.9.2020 gegolten hat, war der Vergütungsanspruch auf 1/3 des in der Sonderbetreuungszeit an die AN gezahlten Entgelts beschränkt.

<sup>5</sup> Detailinformationen zur Einbringung des Antrages sind unter [www.buchhaltungsagentur.gv.at](http://www.buchhaltungsagentur.gv.at) abrufbar.

<sup>6</sup> VwGH 23.4.2002, 2000/11/0061, zu den vergleichbaren Vergütungsansprüchen nach dem EpidemieG 1950.

### **Verlängerung der Sonderbetreuungszeit bis 30.9.2020 (Vergütung bis 31.10.2020)**

Auf Grund einer Änderung zum § 18b AVRAG (BGBl I 2020/72) konnten vom 25.7.2020 bis 30.9.2020 weitere 3 Wochen an Sonderbetreuungszeit iSd § 18b Abs 1 AVRAG mit dem AG vereinbart werden (§ 18b Abs 1a AVRAG). Der Vergütungsanspruch war bis 31.10.2020 vom AG bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen (§ 18b Abs 1a AVRAG). Zur Vereinfachung wird im § 18b Abs 1a ausgeführt, dass die Betreuung der im § 18b Abs 1 Z 1 bis 3 genannten Personen notwendig sein muss (wegen Schließung von Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen oder aus sonstigen Gründen).

§ 18b Abs 1 und Abs 1a AVRAG wird hinsichtlich des Vergütungsanspruchs und seiner Abwicklung bis 30.6.2021 gelten (§ 19 Abs 45 AVRAG). Dies ändert aber nichts daran, dass die Vergütungsanträge bis 31.10.2020 bei der Buchhaltungsagentur einlangen müssen.

### **Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit ab 1.11.2020<sup>7</sup>**

Rückwirkend ab 1.11.2020 kann nunmehr vom 1.11.2020 bis 9.7.2021 die Sonderbetreuungszeit für 4 Wochen in Anspruch genommen werden (bisher gewährte Zeiten sind ab 1.11.2020 anzurechnen), wobei erstmals ein Rechtsanspruch für die AN geschaffen wurde (BGBl I 2020/131 vom 15.12.2020).

Der Anspruch besteht (wie bisher) nur, wenn die Betreuung des Kindes notwendig ist und daher keine andere Betreuungsperson bzw die Inanspruchnahme einer Betreuung in einer Schule möglich ist. Der Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit ist zB während einer behördlich angeordneten Quarantäne eines Kindes denkbar. Ist das Kind erkrankt, kann der AN den Anspruch auf Sonderbetreuungszeit dann geltend machen, wenn kein Pflegefreistellungsanspruch mehr besteht.<sup>8</sup>

Der AG bekommt nicht (wie bisher) 50 %, sondern ab 1.11.2020 100 % der Lohnkosten der Sonderbetreuungszeit (gedeckelt mit der Höchstbeitragsgrundlage) von der Buchhaltungsagentur erstattet.

Vorläufig wird diese Neuregelung bis 9.7.2021 gelten (Ende des Schuljahres 2020/2021).

Bei Ansprüchen auf Freistellung insbesondere nach § 8 Abs 3 AngG (Arbeiter: § 1154b Abs 5 ABGB) oder § 16 UrlG (Pflegefreistellung) besteht kein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit.

Weiterhin möglich ist die mit dem AG vereinbarte Sonderbetreuungszeit. Auch diesfalls hat der AG einen Anspruch auf Erstattung von 100 % der Lohnkosten.

Wie bisher kann die Sonderbetreuungszeit nicht von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen werden, weil ein Elternteil für die Betreuung ausreichend ist. Die Sonderbetreuungszeit kann „pro Elternteil“, nicht aber „pro Kind“ konsumiert werden.

### **1.1.3. Verlängerung von Bildungskarenz und Bildungsteilzeit**

Durch die Corona-Krise mussten Bildungsmaßnahmen unterbrochen werden (falls nicht ein sofortiger Umstieg auf Webinare möglich war bzw erfolgt ist). Dadurch konnten Probleme mit dem Abschluss der Bildungsmaßnahme innerhalb der vereinbarten Zeit auftreten (mindestens zwei Monate bis ein Jahr bei der Bildungskarenz nach § 11 Abs 1 AVRAG und mindestens vier Monate bis zu zwei Jahren bei der Bildungsteilzeit nach § 11a Abs 1 AVRAG).

---

<sup>7</sup> Eine ausführliche Darstellung zur Sonderbetreuungszeit findet sich in *Hitz*, Neues zur Sonderbetreuungszeit ab November 2020 – Gibt es nun einen Rechtsanspruch?, ARD 6727/6/2020 vom 3.12.2020

<sup>8</sup> 986/A XXVII. GP – Initiativantrag, Bericht des Ausschusses für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 10455 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Bundesrates.

Um angestrebte beruflich sinnvolle Abschlüsse nachholen zu können, wurde dem § 18b AVRAG (Bestimmungen im Zusammenhang mit COVID-19) ein Abs 3 angefügt (BGBl I 2020/72), wonach sich die Rahmenfrist und höchstmögliche Dauer der Bildungskarenz und Bildungsteilzeit um jenen Zeitraum verlängern, um den sich die Dauer einer zu einem konkreten Ausbildungsziel führenden Ausbildung durch die Corona-Krise verzögert. Der § 18b Abs 3 AVRAG tritt mit 31.12.2024 außer Kraft (§ 19 Abs 46 AVRAG).

Eine entsprechende Verlängerung des Bezugs von Weiterbildungsgeld wurde im § 81 Abs 16 AIVG geregelt (BGBl I 2020/71).

## 1.1.4. Schutz für die Risikogruppe

AN, die von bestimmten gesundheitlichen Einschränkungen betroffen sind, haben ein deutlich höheres Risiko, mit dem Corona-Virus infiziert zu werden. Daher ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Freistellung jener Personen möglich, die der Risikogruppe zuzuordnen sind.

Die Definition der Risikogruppe erfolgt durch ein Expertengremium, welches das Gesundheitsministerium und das Ministerium für Arbeit, Familie und Jugend einrichtet. Die Definition wird aus medizinischen Erkenntnissen und (wenn möglich) aus der Einnahme von Medikamenten abgeleitet (zB Krebspatienten bis 6 Monate danach – Details siehe COVID-19-Risikogruppe-VO). Der Krankenversicherungsträger hat AN (einschließlich Lehrlingen) über ihre Zuordnung zur COVID-19-Risikogruppe zu informieren.

Der den AN behandelnde Arzt hat auf Grund dieser allgemeinen Information des Krankenversicherungsträgers dessen individuelle Risikosituation zu beurteilen und gegebenenfalls ein Attest über die Zuordnung des AN zur COVID-19-Risikogruppe auszustellen (COVID-19-Risikoattest).

Der AN kann (aber muss nicht) das Attest seinem AG vorlegen. Im Fall der Vorlage hat der AN einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit mit Entgeltfortzahlung durch den AG außer

- er kann die Arbeit im Home-Office erbringen oder
- die Bedingungen für die Leistung der Arbeit in der Arbeitsstätte können durch geeignete Maßnahmen so gestaltet werden, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist; dabei sind aber auch Maßnahmen für die Arbeitswege einzubeziehen.

Diese besondere Freistellung wurde durch VO bis 31.12.2020 verlängert (BGBl II 2020/375). Rechtsgrundlage der COVID-19-Risikogruppe-VO ist der § 735 ASVG. Eine weitere Verlängerung ist mittels VO vom 28.12.2020 bis 31.3.2021 (BGBl II 2020/609) erfolgt.

Der AG hat Anspruch auf Erstattung des während der Freistellung bezahlten Entgelts sowie der DG-Anteile zu den SV-Beiträgen (inklusive Arbeitslosenversicherungsbeiträge) sowie sonstige Beiträge. Die Erstattung erfolgt durch den Krankenversicherungsträger. Der Antrag ist spätestens 6 Wochen nach dem Ende der Freistellung einzubringen (§ 735 Abs 5 ASVG).

### 1.1.4.1. Schutz für schwangere AN

Ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche besteht eine erhöhte Gefahr eines schweren Krankheitsverlaufs bei einer Ansteckung mit COVID-19.

Daher wurde im Sozialausschuss des Nationalrates am 26.11.2020 beschlossen, dass schwangere AN ab der 14. Schwangerschaftswoche freigestellt werden können, wenn

sie Arbeiten verrichten, bei denen ein physischer Körperkontakt mit anderen Personen erforderlich ist (auch wenn Handschuhe getragen werden) und wenn Home-Office oder eine Änderung der Arbeitsbedingungen nicht möglich ist (zB Friseurinnen, Tätowiererinnen, Masseurinnen, Physiotherapeutinnen, Stylistinnen, Kindergärtnerinnen und Piercerinnen). Falls die schwangere AN von der Freistellung nicht Gebrauch machen möchte (es handelt sich nicht um ein absolutes Beschäftigungsverbot), muss der AG Schutzmaßnahmen ergreifen, welche die Infektionsgefahr ausschließen.

Die betroffenen AG bekommen die Kosten (Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach dem Ausfallsprinzip) vom Krankenversicherungsträger ersetzt.

Die Neuregelung wird bis 31.3.2021 gelten.

Bei Redaktionsschluss waren die gesetzlichen Grundlagen noch nicht im BGBl veröffentlicht.

### 1.1.5. Arbeitsunfälle bei Telearbeit

Zum Datenschutz bei Telearbeit und zur geplanten gesetzlichen Regelung zur Telearbeit siehe den Exkurs unter 1.1.11.

#### Allgemeines

Unter Telearbeit versteht man eine Tätigkeit, die außerhalb der betrieblichen Räumlichkeiten erbracht wird. In der Regel handelt es sich um Arbeiten, die in der Privatwohnung des AN am Bildschirm verrichtet werden. Grundsätzlich ist Telearbeit an jedem mit dem AG vereinbarten Ort möglich.

Eine spezielle gesetzliche Regelung zur Telearbeit ist nicht vorhanden.<sup>9</sup> Einzelne KV sehen nähere Bestimmungen zur Telearbeit vor.

Der Begriff „Telearbeit“ kommt derzeit in keinem Gesetz vor. Es werden auch die Begriffe „Home-Office“ und „Mobile Working“ verwendet. Beim Home-Office wird die Arbeit zu Hause beim AN ausgeführt. Im Fall des Mobile Working ist der AN bei der Wahl seines Arbeitsortes nicht auf seine Wohnung beschränkt. Telearbeit ist der Oberbegriff für Home-Office und Mobile Working.<sup>10</sup> In der Praxis sind diese Unterscheidungen allerdings eher nicht gebräuchlich.

Die Telearbeit hat während der Corona-Krise eine besondere Bedeutung erlangt, weil durch die Arbeit in der privaten Wohnung das Ansteckungsrisiko vermieden werden kann. Insbesondere in den diesbezüglich besonders nachteiligen Großraumbüros wurde die Telearbeit eingesetzt, um die gebotenen Mindestabstände einzuhalten und die Ansteckungsgefahr durch Aerosole zu reduzieren.

Telearbeit muss aber vereinbart werden. Dies kann auch mündlich oder schlüssig<sup>11</sup> erfolgen. Zu bevorzugen (schon aus Beweisgründen) ist eine schriftliche Vereinbarung. Eine einseitige Anordnung durch den AG ist auch in einer Krisensituation nicht vorgesehen. Falls jedoch im Arbeitsvertrag geregelt ist, dass der AG den AN an einen anderen Arbeitsort versetzen oder Telearbeit anordnen kann, kann im Rahmen einer solchen Vertragsklausel Telearbeit angeordnet werden. Die Erfahrungen mit der Corona-

---

<sup>9</sup> In wenigen gesetzlichen Bestimmungen wird die Telearbeit angesprochen, zB in § 26 Abs 3 AZG, wonach bei überwiegend in der Wohnung ausgeübter Tätigkeit Aufzeichnungen über die Dauer der Arbeitszeit ausreichen und in den §§ 67 Abs 6 und 68 Abs 7 ASchG, welche vorsehen, dass die Regelungen für Bildschirmarbeitsplätze weitgehend auch für Telearbeit gelten. Es besteht aber keine Verpflichtung des AG, geeignete Arbeitstische bzw Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen (§ 67 Abs 6 ASchG).

<sup>10</sup> *Lindmayr*, Ergonomisches Arbeiten im Home-Office, ARD 6726/4/2020.

<sup>11</sup> *Pfeil*, Homeoffice: Wer darf was?, Salzburger Nachrichten, 30.5.2020, 6.



Krise haben gezeigt, dass es sinnvoll ist (für Tätigkeiten, die in Telearbeit erbracht werden können), eine solche Klausel in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Die Evaluierung (§ 4 ASchG) des Arbeitsplatzes bei Telearbeit ist nicht möglich, weil die für die Evaluierung zuständigen Personen keinen Zutritt zur privaten Wohnung des AN haben. AN, die Telearbeit verrichten, können aber in die Evaluierung psychischer Belastungen einbezogen werden, weil diese über einen Online-Fragebogen durchgeführt werden kann.<sup>12</sup> Falls der AN dies verlangt (und damit den Zutritt zu seiner Wohnung bewilligt) wird jedoch mE die Evaluierung des Arbeitsplatzes in seiner Wohnung vorzunehmen sein.

Zu beachten sind weiters die Bestimmungen über Information und Unterweisung (§§ 12, 14 ASchG). Daher ist der AN über die Bestimmungen zur Bildschirmarbeit (BS-V, Bildschirmarbeits-VO) und die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes zu unterweisen.

Wenn dies der AN wünscht, ist er in seiner Wohnung oder telefonisch von den Präventivdiensten (§§ 73 ff ASchG) zu beraten. Eine solche Tätigkeit ist auf die Mindesteinsetzzeit der Präventivdienste anzurechnen (§§ 77 Z 2 und 82 Z 2 ASchG).

In Betrieben mit BR kann zur Telearbeit auch eine BV abgeschlossen werden. Hierzu kommen folgende gesetzliche Tatbestände in Betracht:<sup>13</sup>

- Benützung von Betriebsmitteln (§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG),
- Maßnahmen zur Unfallverhütung und zum Gesundheitsschutz (§ 97 Abs 1 Z 8 ArbVG) und
- Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (§ 97 Abs 1 Z 9 ArbVG).

Die Erzwingbarkeit einer solchen BV bei der Schlichtungsstelle ist nur dann denkbar, wenn die BV die Benützung von Betriebsmitteln behandelt.<sup>14</sup>

Falls auf Grund behördlicher Maßnahmen bzw rechtlicher Vorgaben (zB Betriebs-schließungen, Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe)<sup>15</sup> für einen AN nur Telearbeit möglich ist, ist mE davon auszugehen, dass der AN auf Grund seiner Treuepflicht seine arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistungen durch Telearbeit zu erfüllen hat. Dies könnte sich auch daraus ergeben, dass insbesondere mangels entsprechender Abstände in Großraumbüros Telearbeit aus Gründen des Gesundheitsschutzes vom AG anzubieten<sup>16</sup> und vom AN auf Grund seiner Treuepflicht anzunehmen ist.

Bei dauerhafter Telearbeit, die als Verschlechterung anzusehen ist (dies wird eher ein Ausnahmefall sein), ist § 101 ArbVG in Betrieben mit BR zu beachten (Versetzungs-schutz).

## **Vermeidung von Rückenschmerzen und Haltungsproblemen**

Nach dem aktuellen Stand der Ergonomie beruhen diese Probleme nicht primär auf gebeugtem Sitzen, sondern auf einem Bewegungsmangel, der bei Telearbeit noch stärker auftritt als im Betriebsgebäude wo längere Wege zu anderen Dienststellen, Sekretariaten, Kollegen etc abzulegen sind. Zu empfehlen ist daher Bewegung in jeder Form (Telefonate im Gehen, alle 20 Minuten die Position verändern, Gymnastik-Pause, kleine Wege wie Postholen, in die Küche gehen etc durchführen).

---

<sup>12</sup> *Rauch*, Arbeitsrecht 2015, 71; *Rauch*, Arbeitsrecht für Arbeitgeber<sup>19</sup>, 477.

<sup>13</sup> Nach § 29 ArbVG können BV nur in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder KV der BV vorbehalten ist.

<sup>14</sup> *Gerhartl*, Homeoffice aus arbeitsrechtlicher Sicht, ARD 6711/4/2020.

<sup>15</sup> Siehe 1.1.4 bzw § 735 ASVG.

<sup>16</sup> Dies ergibt sich aus der Fürsorgepflicht bzw § 3 COVID-19-MV, siehe dazu 1.1.9.