

Mag. iur. Friedrich Schrenk  
Florian Schrenk, B.A., LL.M.  
Mag. iur. Wolfram Hitz

# UPDATE zur Corona-Kurzarbeit

Erstausgabe 15.3.2020

**Stand 17.8.2020 9:00** auf Basis der vorliegenden  
und verfügbaren Informationen

gesamte Seminarunterlage mit Stand 1.6.2020 +  
Unterlagen zu Update 15.7.2020 und 17.8.2020  
kostenfrei auf

[www.aktuelles-arbeitsrecht.at](http://www.aktuelles-arbeitsrecht.at)

# Haftungsausschluss

- HINWEIS: Die auf in diesen Unterlagen enthaltenen Informationen werden ausschließlich für allgemeine, unverbindliche Informationszwecke zur Verfügung gestellt.
- Der Betreiber der Seite ([www.aktuelles-arbeitsrecht.at](http://www.aktuelles-arbeitsrecht.at)) und die Verfasser der Unterlagen übernehmen keinerlei Verantwortung oder Haftung für die Richtigkeit und Aktualität der Informationen. Der Betreiber der Seite und die Verfasser übernehmen keinerlei Haftung für Schäden oder Nachteile, welcher Art auch immer, die durch die Verwertung der zur Verfügung gestellten Informationen entstehen.

# Übersicht

- Verlängerung der Kurzarbeit (Phase III) - Grundlagen und wichtige Informationen
- COVID-19 und Urlaubsreisen aus arbeitsrechtlicher Sicht
- Sonstige aktuelle Informationen zur COVID-Krise

# Kurzarbeit Phase III - Allgemeines

- Kurzarbeit Phase II bis längstens 30.9.2020
- Kurzarbeit Phase III ab 1.10.2020 bis längstens 31.3.2021
- 6 Monate anstelle von 3 Monaten
- Kurzarbeit Phase IV ab 1.4.2021 in Aussicht!!!

# Kurzarbeit Phase III - Allgemeines

- Lückenschluss bei Verlängerung der Kurzarbeit
- Wurde bereits vor 1.4. Kurzarbeit vereinbart (zB ab 16.3.) und lückenlos verlängert, dann endet Phase II noch vor dem 30.9.2020
- Sozialpartner und Ministerium haben für diese Fälle eine Verlängerung der Phase II vereinbart
- Entsprechende Formulare werden zur Verfügung gestellt
- Auch Erstanträge ab 1.10.2020 möglich!

# Kurzarbeit Phase III - Allgemeines

- Regelungen der Phase II bleiben grds unverändert
- Beschäftigte erhalten weiterhin 80/85/90 Prozent des Nettolohns vor Kurzarbeit
- Kosten für entfallene Arbeitsstunden übernimmt weiterhin das AMS

# Kurzarbeit Phase III - Neuerungen

- neue Sozialpartnervereinbarung (ua mit Prognoserechnung zur wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens)
  - Veröffentlichung der SPV für Phase III folgt zeitgerecht
- Überprüfung der wirtschaftlichen Betroffenheit
- Kurzarbeit kann bis zu sechs Monate dauern
- Lohn- und Gehaltserhöhungen und Biennalsprünge werden berücksichtigt (dynamische Betrachtung)

# Kurzarbeit Phase III - Neuerungen

- Verpflichtende Weiterbildungsbereitschaft für Arbeitnehmer
- Weiterbildung in Zusammenarbeit mit dem AMS
- Unterbrechungsmöglichkeiten hinsichtlich Weiterbildung iZm Kurzarbeit



# Kurzarbeit Phase III - Neuerungen

- Neue Grenzen: Arbeitszeit kann bis auf 30% reduziert werden und kann maximal 80% betragen. Der Durchrechnungszeitraum beträgt sechs Monate.
  - Mögliche Varianten sind etwa
    - Dauerhaft 50% der Arbeitsleistung
    - Vorübergehend 0% Arbeitsleistung, wenn im Durchschnitt über 30% (zB bei kurzfristigen COVID-Maßnahmen)
    - Vorübergehend 100% Arbeitsleistung, wenn im Durchschnitt unter 80% (zB bei vorübergehender Vollauslastung)
- Unterschreitung der Arbeitszeit von 30% in Ausnahmefällen möglich
- Die Behaltepflicht nach Kurzarbeit beträgt weiterhin ein Monat.

# Kurzarbeit Phase III - Neuerungen

- Rechtliche Rahmenbedingungen, Formulare und die neue Version der Sozialpartnervereinbarung werden noch veröffentlicht
- Derzeit sind viele Fragen offen, ua welche Kriterien genau erfüllt sein müssen, damit die “wirtschaftliche Betroffenheit” gegeben ist.

# COVID-19 und Urlaubsreisen aus arbeitsrechtlicher Sicht

- Darf der Arbeitgeber Reisen in ein bestimmtes Land verbieten?
  - Nein, der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer nicht verbieten, in ein bestimmtes Land zu reisen.
  - Der Arbeitgeber kann aber einen Urlaubsantrag an sich ablehnen (rasche Ablehnung nötig!).
- Hat der Arbeitnehmer einen Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn er sich im Urlaub mit COVID-19 infiziert?
  - Wurde die Infektion grob fahrlässig herbeigeführt (z.B. durch die Reise in ein Risikogebiet mit Reisewarnung, Sicherheitsstufe 5 oder 6, oder durch die Teilnahme an „Corona-Parties), besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (vgl Drs in ASoK 2020, 282). **Die Behauptungs- und Beweislast trifft den Arbeitgeber!**
  - Wurde die Infektion nicht grob fahrlässig herbeigeführt, besteht jedenfalls Anspruch auf Entgeltfortzahlung
  - Im Falle einer behördlich angeordneten Quarantäne nach dem Epidemiegesetz (durch Absonderungsbescheid) hat der Arbeitgeber Anspruch auf einen Kostenersatz – **gilt nur im Inland!**

# COVID-19 und Urlaubsreisen aus arbeitsrechtlicher Sicht

- Verliert der Arbeitnehmer seinen Entgeltfortzahlungsanspruch bei einer Reise in ein Risikogebiet mit Reisewarnung?
  - Nein, die Reise alleine bewirkt keinen Verlust des Entgeltfortzahlungsanspruches
- Was passiert, wenn der Arbeitnehmer in einem Land mit Reisewarnung erkrankt oder unter Quarantäne gestellt wird?
  - Der Arbeitnehmer hat durch sein Verhalten (=Reise in ein Land, in welches zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts eine Reisewarnung der Stufe 5 oder 6 vorliegt) die Dienstverhinderung grob fahrlässig verursacht und es besteht daher weder im Fall einer Erkrankung mit dem Coronavirus noch im Fall einer behördlich verfügten Absonderung im Ausland, die zur verspäteten Rückkehr nach Österreich führt, ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber.
  - Ein Entlassungsgrund liegt grundsätzlich nicht vor (aber Informationspflicht gegenüber dem Arbeitgeber).

# COVID-19 und Urlaubsreisen aus arbeitsrechtlicher Sicht

- Der Arbeitnehmer kann aufgrund von Grenzschließungen oder sonstigen Maßnahmen nicht aus dem Urlaubland ausreisen, wie verhält es sich mit dem Entgeltfortzahlungsanspruch?
  - Hier wird es sich wohl um eine Dienstverhinderung in der Sphäre des Arbeitnehmers handeln, die zu einem max. eine Woche dauernden Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers führen wird. Sollte die Grenzschließung allerdings in einem Land mit Reisewarnung erfolgen, die schon zum Zeitpunkt des Urlaubsantritts bestanden hat, würde aufgrund grob fahrlässig herbeigeführter Dienstverhinderung kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber bestehen

# COVID-19 und Urlaubsreisen aus arbeitsrechtlicher Sicht

- Was passiert, wenn der Arbeitnehmer aus einem Land, für das Beschränkungen bei der Einreise nach Österreich bestehen, zurückkehrt und sich in Heimquarantäne begeben muss?
  - Für die Heimquarantäne gibt es weder einen Erstattungsanspruch nach dem Epidemiegesetz noch einen Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, wenn diese Beschränkung auch bei der Ausreise schon bestanden hat.
- Welche Pflichten treffen den Arbeitnehmer?
  - Unterlassen von Reisen in Risikogebiete
  - Unterlassen von Risikoverhalten (zB Corona-Party)
  - Beachten von Hygienevorschriften
  - Pflicht zur Einholung von Informationen iZm Ein- und Ausreisebestimmungen, Reisewarnungen etc

# COVID-19 und Urlaubsreisen aus arbeitsrechtlicher Sicht

- Kann der Arbeitnehmer von der Urlaubsvereinbarung einseitig zurücktreten?
  - Dies wird wohl nur dann denkbar sein, wenn dem Arbeitnehmer der Urlaubsverbrauch nicht zumutbar ist. Kommt es zum Urlaubsantritt überregional zu Maßnahmen (zB Lockdown, Grenzschließungen, Betretungsverbote etc), die den Antritt der Urlaubes massiv erschweren oder unmöglich machen, ist ein Rücktritt wohl denkbar.
  - War zum Zeitpunkt der Urlaubsvereinbarung bekannt oder absehbar, dass Maßnahmen (wie etwa Grenzschließungen) zu erwarten waren, ist ein Rücktritt nicht denkbar!
  - Auch die Pflicht sich nach Rückkehr aus einem bestimmten Gebiet testen zu lassen macht den Urlaubsantritt wohl nicht unzumutbar!
  - Hier bleibt jedenfalls eine Klärung durch die Gerichte abzuwarten

# COVID-19 und Urlaubsreisen aus arbeitsrechtlicher Sicht

- Muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber den Urlaubsort nennen oder über Nachfrage wahrheitsgemäß bekannt geben?
  - Grundsätzlich gibt es keine diesbezügliche Verpflichtung des Arbeitnehmers, da es sich diesbezüglich um die private Lebensgestaltung des Arbeitnehmers handelt.
  - Ausnahmsweise wird aber aufgrund der aktuellen Pandemiesituation der Arbeitnehmer wohl (wegen seiner Treuepflicht) dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben müssen, im Betrieb geeignete Schutzvorkehrungen zu treffen. Somit werden zumindest Reisen in ein Land der Sicherheitsstufe 5 oder 6 mitgeteilt werden müssen.
    - Da sich die Reisewarnungen laufend ändern können (siehe Reisewarnung für Kroatien ab 17.8.2020) wird der Arbeitnehmer auch vorab zur Information über die Reisetätigkeit ins Ausland verpflichtet sein können, selbst wenn zu diesem Zeitpunkt noch keine Reisewarnung besteht.



# Sonstige aktuelle Informationen zur COVID-Krise

- Regelung zu COVID-19-Risikogruppen vorerst bis 31. August 2020 gültig. Eine Verlängerung ist sehr wahrscheinlich. (Stand 14.8.2020, sozialministerium.at)
- Regelung zu Sonderbetreuungszeit gilt bis 30. September 2020. (ACHTUNG, veraltete Information in FAQ der Buchhaltungsagentur)