

# Coronakrise und Arbeitsrecht

## Das Wichtigste für land- und forstwirtschaftliche Arbeitgeber

**Stand: 24.3.2020**

**Mag. Ulrike Österreicher**  
Geschäftsführerin

Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich,  
Burgenland und Wien

**Tel.:** 01/53441-8583

**E-Mail:** [u.oesterreicher@arbeitgeberverband.at](mailto:u.oesterreicher@arbeitgeberverband.at)

# Coronakrise und Arbeitsrecht

**Verordnung BGBl II 96/2020** betreffend vorläufige Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19

- Das **Betreten des Kundenbereichs von Betriebsstätten des Handels und von Dienstleistungsunternehmen** (etc) ist verboten.
- In § 2 werden Ausnahmen vorgesehen:
  - Lebensmittelhandel (einschließlich Verkaufsstellen von Lebensmittelproduzenten) und bäuerlichen Direktvermarktern
  - Agrarhandel einschließlich Schlachttierversteigerungen sowie der Gartenbaubetrieb und der Landesproduktenhandel mit Saatgut, Futter und Düngemittel
  - Apotheken, Tankstellen, Banken, etc

# Coronakrise und Arbeitsrecht

Verordnung BGBl II 98/2020 (idF Verordnung BGBl II 108/2020) gemäß § 2 Z 1 des COVID-19-Maßnahmegesetzes

- Zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 ist das **Betreten öffentlicher Orte** verboten.
- Ausnahme nach § 2 Z 4: Ausgenommen sind Betretungen, die für **berufliche Zwecke** erforderlich sind und sichergestellt ist, dass am Ort der beruflichen Tätigkeit zwischen den Personen ein **Abstand von mindestens einem Meter** eingehalten werden kann, sofern nicht durch entsprechende Schutzmaßnahmen das Infektionsrisiko minimiert werden kann. Dabei ist darauf zu achten, dass eine berufliche Tätigkeit vorzugsweise außerhalb der Arbeitsstätte erfolgen soll, sofern dies möglich ist und Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber ein Einvernehmen finden.

# Coronakrise und Arbeitsrecht

- **Was kann ich tun, wenn MitarbeiterInnen nicht oder nur mehr eingeschränkt eingesetzt werden können?**
  - Vermeiden von Überstunden/Mehrarbeit
  - Vereinbarung des Abbaus von Zeitguthaben/Vereinbarung von Urlaub
  - Vereinbarung der (befristeten) Reduktion der Arbeitszeit (Teilzeit)
  - Vereinbarung von unbezahltem Urlaub/Karenz, Bildungskarenz
  - Vereinbarung von Kurzarbeit
  - Maßnahmen zur Verringerung des Personalstands, ev mit Wiedereinstellungszusage
    - Achtung! Nicht saisonbedingte Kündigungen von fünf oder mehr Arbeitnehmern in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern müssen dem AMS vorangemeldet werden.

# Coronakrise und Arbeitsrecht

- Spezielle Regelung für Betriebe, die von Betriebsschließungen oder Betriebseinschränkung durch die **Verordnung** zum Covid-19-Maßnahmengesetz **BGBI II 96/2020** betroffen sind:
  - Das Entgelt gebührt auch dann, wenn durch die Maßnahmen des Covid-19 Maßnahmengesetzes Dienstleistungen nicht zustande kommen (§ 1155 ABGB in der Fassung des 2. COVID-19-Gesetzes). Für die Dienstnehmer besteht die Verpflichtung Urlaub und Zeitausgleichsguthaben zu verbrauchen.
  - Aus dem laufenden Urlaubsjahr maximal 2 Wochen; insgesamt müssen maximal 8 Wochen Urlaubs- und Zeitausgleichsguthaben verbraucht werden.

# Coronakrise und Arbeitsrecht

## **Darf der/die ArbeitnehmerIn von der Arbeit fernbleiben, wenn er sich vor einer Ansteckung fürchtet?**

Grundsätzlich nein, es sei denn, dass tatsächlich eine Ansteckungsgefahr besteht. Dies könnte etwa dann der Fall sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu Ansteckungen gekommen ist.

Dies gilt nicht für ArbeitnehmerInnen, die berufsmäßig mit der Krankenbetreuung (Spitäler, Apotheken, Pflegeheime, Krankentransport, usw.) befasst sind. Für diese hat der/die ArbeitgeberIn geeignete Schutzmaßnahmen (nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften) vorzusehen.

# Coronakrise und Arbeitsrecht

## **Bekommt man ausschließlich für den Fall einer behördlich angeordneten Quarantäne Ersatz beim Bund?**

Ja. Wenn ein Mitarbeiter behördlich unter Quarantäne gestellt wird, erhält er einen Bescheid der Gesundheitsbehörde (Epidemiegesetz). Dieser Bescheid muss dem Arbeitgeber (in Kopie) übermittelt werden, da er diesen als Nachweis für die Geltendmachung einer Entschädigung benötigt.

**Geltendmachung:** 6 Wochen nach Beendigung der Maßnahme (einlangend bei der den Bescheid ausstellenden Bezirksverwaltungsbehörde)

Wenn der Mitarbeiter sich freiwillig in Quarantäne begibt, ist keine Entschädigung vorgesehen. Für diesen Fall wird der Abbau von Urlaub bzw. Zeitguthaben zu vereinbaren sein. Natürlich steht es dem Arbeitgeber frei, seine Mitarbeiter dienstfrei zu stellen. In diesem Fall bleibt der Mitarbeiter bei voller Entgeltfortzahlung zu Hause.

# Coronakrise und Arbeitrecht

**Was gilt, wenn ein Dienstnehmer aus dem Ausland (zB aus Italien) zurückkommt und sich 14 Tage in Heimquarantäne begeben muss?**

Hier liegt ein Dienstverhinderungsgrund vor und das Entgelt muss für eine Woche in voller Höhe weitergezahlt werden. Danach kann Urlaub bzw. der Abbau von Zeitguthaben vereinbart werden. Wenn möglich, sollten solche Zeiten der Heimquarantäne mit Telearbeit/Homeoffice überbrückt werden.



# Coronakrise und Arbeitsrecht

**Was passiert, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommen kann, weil er in einem betroffenen Gebiet auf Grund einer Verkehrsbeschränkung gemäß § 24 Epidemiegesetz festsetzt?**

Liegt das betroffene Gebiet in Österreich, muss dem Arbeitnehmer das Entgelt fortgezahlt werden. Der Arbeitgeber bekommt es vom Bund dann ersetzt (§ 32 (3) Epidemiegesetz).

Liegt das betroffene Gebiet im Ausland, muss das Entgelt nur dann fortgezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer unverschuldet in die Situation geraten ist. Reisewarnungen des Außenministeriums müssen also auch vom Arbeitnehmer beachtet werden.

# Coronakrise und Arbeitsrecht

## **Können Dienstnehmer aus dem Ausland noch nach Österreich einreisen?**

Wir empfehlen diesbezüglich die Informationen der Außenhandelsstellen der Wirtschaftskammer Österreich.

Hier finden Sie auch Musterformulierungen für Arbeitsbestätigungen für Grenzgänger für Tschechien, die Slowakei und Ungarn.

[https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/coronavirus-wirtschaftskammer-als-anlaufstelle.html#heading\\_laenderinfos](https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/coronavirus-wirtschaftskammer-als-anlaufstelle.html#heading_laenderinfos)

# Corona-Kurzarbeit

- Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten.
- Sie hat den Zweck, die Arbeitskosten vorübergehend zu verringern und die Beschäftigten zu halten.
- Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber gemäß den festgelegten Pauschalsätzen die Kosten für die Ausfallstunden (Kurzarbeitsbeihilfe). In den Pauschalsätzen sind die **anteiligen Sonderzahlungen**, die **anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung** (bezogen auf aus Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit) und die **sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben** enthalten. Für Einkommensanteile über € 5.370,- gebührt keine Beihilfe.

# Corona-Kurzarbeit

- Die Sozialpartner–Einzel- bzw Betriebsvereinbarung kann auf betroffene Betriebsteile eingeschränkt werden. Innerhalb eines Betriebsteils können wiederum bestimmte Gruppen von der Kurzarbeit ausgenommen werden. Ist eine Gruppenabgrenzung nicht möglich, kann man eine oder mehrere Sozialpartner–Einzelvereinbarungen abschließen.
- Mehrere Sozialpartner-Betriebsvereinbarungen und/oder -Einzelvereinbarungen können zur Vermeidung vielfacher Unterschriften zu einem einzigen Dokument zusammengefügt werden.
- Es kann für mehrere Personen oder Personengruppen ein unterschiedliches durchschnittliches Beschäftigungsausmaß vereinbart werden.

# Corona-Kurzarbeit

- Kurzarbeit ist für alle Arbeitnehmer möglich, und zwar unabhängig
  - von der Staatsangehörigkeit bzw. allfälligen Bewilligungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz sowie
  - vom Beschäftigungsausmaß; auch für Personen in Teilzeit (auch Eltern-, Alters-, Bildungs-, Pflege- und Wiedereingliederungsteilzeit) kommt Kurzarbeit in Betracht.
  - Kurzarbeit ist NICHT für geringfügig Beschäftigte möglich!
  - Kurzarbeit für Lehrlinge ist möglich!
  - Kurzarbeit auch bei Altersteilzeit möglich!
- Der Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe kann rückwirkend ab 1. März gestellt werden, auch wenn zu diesem Zeitpunkt noch Vollauslastung vorlag.

# Corona-Kurzarbeit

- Im gesamten Durchrechnungszeitraum kann die Arbeitszeit um maximal 90 Prozent reduziert werden.
- Dabei können aber auch längere Zeiträume mit einer Wochenarbeitszeit von 0 Stunden vereinbart werden. Die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt erreicht werden. Beispiel: Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0% Arbeitszeit, 1 Woche 60%.
- Der Durchrechnungszeitraum darf nicht länger sein als der bewilligte Kurzarbeitszeitraum. Der Kurzarbeitszeitraum beträgt maximal drei Monate und kann einmal um drei Monate verlängert werden.
- Die Normalarbeitszeit kann während Kurzarbeit im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, in Betrieben ohne Betriebsrat mit den Beschäftigten verändert werden. Betriebe ohne Betriebsrat müssen die Sozialpartner darüber spätestens 5 Arbeitstage im Voraus informieren.

# Corona-Kurzarbeit

- Arbeitnehmer sollen den **Urlaub** und **Zeitguthaben** vor dem Antritt der Corona-Kurzarbeit abbauen. Diese Zeiten sind entsprechend dem Entgelt vor der Corona-Kurzarbeit zu entlohnen.
- Was gilt im Fall der Krankheit?
  - Für Zeiträume, in denen eine Arbeitsleistung vereinbart wurde, hat der Arbeitgeber die der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu tragen.
  - In geplanten Ausfallzeiten reduziert ein Krankenstand nicht die Kurzarbeitsbeihilfe des AMS. Die verrechenbaren Ausfallstunden bemessen sich am geplanten Arbeitsausfall.
  - Der Arbeitnehmer bekommt während des gesamten Zeitraums 80/85/90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts.

# Corona-Kurzarbeit

Nettogarantie für Arbeitnehmer:

- Für Lehrlinge 100% des bisherigen Nettoentgelts
- 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.
- Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der KA zu leisten.



# Corona-Kurzarbeit

## Was bekommt der Arbeitgeber?

- Der Arbeitgeber muss die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezahlen.
- Für die Ausfallstunden erhält der Arbeitgeber Kostenersatz laut der Pauschalsatztabellen des AMS.
- Unter folgendem Link findet man das Kurzarbeitsbegehren, die Pauschalsatztabellen des AMS, die Bundesrichtlinie zur Gewährung der Corona-Kurzarbeit und einen Rechner für die Covid-19-Kurzarbeit
  - <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit>
- Die Sozialpartnereinzelveinbarung sowie die Sozialpartnerbetriebsvereinbarung stehen auf [www.arbeitgeberverband.at](http://www.arbeitgeberverband.at) zum Download bereit.

# Corona-Kurzarbeit

- Für die Beschäftigten in Kurzarbeit muss für jeden Kalendermonat bis zum 28. des Folgemonats eine Abrechnungsliste vorgelegt werden. Nach Vorlage und Prüfung der Teilabrechnung wird vom AMS im Nachhinein ausgezahlt.
- Die Ausfallstunden sind durch Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen) für alle von Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten nachgewiesen werden. Diese Aufzeichnungen sind dem AMS auf Verlangen vorzulegen.
- Nach Ende der Kurzarbeit muss ein Durchführungsbericht vorgelegt werden.
- Der Durchführungsbericht ist von den Arbeitnehmern bzw vom Betriebsrat zu unterfertigen.

# Corona-Kurzarbeit

## **Ansprechpartner Landwirtschaftskammern und Arbeitgeberverbände:**

Burgenland: [christoph.lidy@lk-bgld.at](mailto:christoph.lidy@lk-bgld.at) und [u.oesterreicher@arbeitgeberverband.at](mailto:u.oesterreicher@arbeitgeberverband.at)

Kärnten: [johanna.skof@lk-kaernten.at](mailto:johanna.skof@lk-kaernten.at)

Niederösterreich: [wolfgang.dobritzhofer@lk-noe.at](mailto:wolfgang.dobritzhofer@lk-noe.at) und  
[u.oesterreicher@arbeitgeberverband.at](mailto:u.oesterreicher@arbeitgeberverband.at)

Oberösterreich: [raphael.wimmer@lk-ooe.at](mailto:raphael.wimmer@lk-ooe.at)

Salzburg: [florian.hallinger@lk-salzburg.at](mailto:florian.hallinger@lk-salzburg.at)

Steiermark: [johannes.pommer@lk-stmk.at](mailto:johannes.pommer@lk-stmk.at) und [doris.noggler@lk-stmk.at](mailto:doris.noggler@lk-stmk.at)

Tirol: [nicole.haas@lk-tirol.at](mailto:nicole.haas@lk-tirol.at)

Vorarlberg: [tino.ricker@lk-vbg.at](mailto:тино.ricker@lk-vbg.at)

Wien: [u.oesterreicher@arbeitgeberverband.at](mailto:u.oesterreicher@arbeitgeberverband.at)

# Vereinbarung von Sonderbetreuungszeit für unter 14-Jährige und Behinderte

## Voraussetzungen:

- Gänzliche oder teilweise Schließung von Einrichtungen
- Arbeitnehmer arbeitet nicht in einem versorgungskritischen Bereich
- kein Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung seines Kindes
- 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. Lebensjahr,
- Gleiches gilt, wenn ein behinderter Mensch in einer Einrichtung betreut wurde
- Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund
- Geltendmachung binnen sechs Wochen bei der Buchhaltungsagentur

# Sonstiges

- **Altersteilzeit:** Unterbrechungen des Dienstverhältnisses infolge von Maßnahmen gegen COVID19 zwischen 15.3.-30.9. schaden der Altersteilzeit nicht. Sie wird für die Dauer der Unterbrechung eingestellt und lebt danach wieder auf.
- **Fristenhemmung:** Der Fortlauf von Fristen betreffend Kündigungsanfechtung und auch Verjährungs- und Verfallsfristen werden bis 30. April 2020 gehemmt.
- Generelle Stundung der **SV-Beiträge** Februar/März/April 2020 für besonders betroffene Branchen, Möglichkeit der Stundung auf Antrag für sonstige von coronabedingten Liquiditätsproblemen betroffene Betriebe.
- Aussetzen der Einbringungsmaßnahmen und Meldesanktionen für die Monate März/April/Mai 2020 durch die ÖGK.
- Muster für eine Bestätigung über eine Beschäftigung im versorgungskritischen Bereich auf [www.arbeitgeberverband.at](http://www.arbeitgeberverband.at) erhältlich