



INDUSTRIETREFF ARBEITSRECHT

11. NOVEMBER 2020, WKOÖ

Dr. Silvia Weigl, Leiterin Service-Center Recht
Mag. Daniel Merten, Rechtsberater

FRAGEN?

- Geben Sie Ihre Fragen im Fragen-Chat ein



INDUSTRIETREFF NOVEMBER 2020

Übersicht

➤ PERSONALMASSNAHMEN IN KRISENZEITEN:

- Kurzarbeit Phase III
- Homeoffice
- Entgeltfortzahlung bei Quarantäne
- Risikogruppen
- Sonderbetreuungsfreistellung

➤ ERFAHRUNGSAUSTAUSCH

KURZARBEIT PHASE III

Änderungen

- Zeitliche Begrenzung der KuA-Vorhaben mit 01.10.2020 (frühest möglicher Beginn) und 31.03.2021 (spätest mögliches Ende)
- Ausfallszeiten mind. 20 Prozent bis max. 70 Prozent (entspricht Arbeitszeitausmaß von 30 bis 80 Prozent) über den gesamten KuA-Zeitraum gerechnet. In Sonderfällen kann von den Sozialpartnern 90 Prozent Ausfallszeit erlaubt werden.
- Bestätigung der wirtschaftlichen Begründung der KuA durch Steuerberater/in, Wirtschaftsprüfer/in oder Bilanzbuchhalter/in (Folie 5)
- Für Arbeitnehmer verpflichtenden Weiterbildungsbereitschaft, wobei Zeiten der Weiterbildung als Ausfallszeiten gelten (Folie 6 und 7)
- Beantragung bis zu max. sechs Monaten möglich (mit nur einem Antrag), Verfahrensablauf (Folie 8)
- Einbeziehung von Lehrlingen in die KuA (Folie 9)
- Dynamisierung des Entgelts in Sozialpartnervereinbarung (Folie 10)

KURZARBEIT PHASE III

Änderungen/Klarstellungen in der neuen KuA-Richtlinie

- Erfordernis eines vollentlohnten Kalendermonats vor Beginn der Kurzarbeit wird beim förderbaren Personenkreis festgeschrieben
- Festschreibung der Arbeitszeit am Ende des Bemessungsmonats (letztes vollentlohntes Monat vor Kurzarbeit) als Maßstab für die Normalarbeitszeit zur Berechnung der Ausfallstunden
- Keine Berücksichtigung von Arbeitszeit-Änderungen zu Lasten der Arbeitsmarktförderung bei der Abrechnung

KURZARBEIT PHASE III

Wirtschaftliche Begründung/Bestätigung der Plausibilität

- Insbesondere sind Angaben zum monatlichen Umsatz ohne sonstige Erträge von 01.03.2019 bis zum letzten verfügbaren Monat vor Beantragung der aktuellen Kurzarbeit im Unternehmen beizulegen.
- Sollten Umsatzzahlen nicht aussagekräftig sein, können zusätzlich andere Kennziffern des Unternehmens für diesen Zeitraum angegeben oder beigelegt werden (zB monatlich abgesetzte Produktion, monatliche Auftragseingänge, monatliches Arbeitsvolumen)
- Weiters ist beizulegen oder anzugeben: die erwartete Entwicklung des Umsatzes ohne sonstige Erträge (bzw. der alternativen Kennziffern) im Unternehmen für den beantragten KuA-Zeitraum im Vergleich zu Vorjahreszeitraum
- Wenn KuA-Beihilfe für mehr als fünf Arbeitnehmer beantragt wird, muss ein Steuerberater, Bilanzbuchhalter oder Wirtschaftsprüfer die Plausibilität der Angaben bestätigen.

KURZARBEIT PHASE III

Aus-, Fort- und Weiterbildungsverpflichtung

- Arbeitnehmer sind verpflichtet, eine vom Arbeitgeber angebotene Aus-, Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung (Bildungsveranstaltung) unter den nachfolgenden Bedingungen zu absolvieren:
 - Die Verpflichtung besteht im Ausmaß der ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit
 - Die Bildungsmaßnahme soll während der ursprünglich vereinbarten Lage der Normalarbeitszeit stattfinden. Ist dies auf Grund der Art der Bildungsmaßnahme bzw. der ursprünglichen Lage der NAZ nicht möglich, ist der Arbeitgeber berechtigt entsprechend den Grundsätzen des § 19c AZG die Lage der Bildungsmaßnahme zu bestimmen.
 - Bildungszeiten bis zur Nettoersatzrate sind durch diese abgedeckt. Darüberhinausgehende Bildungszeiten sind zusätzlich zu vergüten. Lernzeiten gelten als Bildungszeit, wenn diese ausdrücklich im Kursplan, Lehrplan etc ausgewiesen sind.

KURZARBEIT PHASE III

Aus-, Fort- und Weiterbildungsverpflichtung

- Bildungszeiten gelten beihilfenrechtlich als förderbare Ausfallstunden. Sie werden auf die erforderliche Mindestarbeitszeit nicht angerechnet.
- Bei überbetrieblich verwertbaren Qualifizierungsmaßnahmen ist darüber hinaus eine Förderung der Sachkosten (Kurskosten etc.) durch das AMS zu 60 Prozent der anerkehbaren Schulungsgebühren möglich. 40 Prozent der Schulungskosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.
- Details dazu in der BRL „Beihilfe Schulungskosten für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit“ (SfK)
- Der Arbeitgeber kann eine Unterbrechung und /oder eine vorzeitige Beendigung der Bildungsmaßnahme anordnen. Der Arbeitnehmer hat das Recht, spätestens binnen 18 Monaten die Bildungsmaßnahme in der NAZ unter Fortzahlung des Entgelts nachzuholen. Ist dies nicht möglich, kann der Arbeitnehmer die Maßnahme in der Freizeit unbezahlt absolvieren.

KURZARBEIT PHASE III

Verfahren

- Grd. weiterhin vereinfachtes Verfahren (Bewilligungsfiktion, wenn nicht binnen 72 Stunden ein Einspruch durch die Gewerkschaft erfolgt)
- Wird erwartet, dass sich der Umsatz (bzw. alternative Kennziffern) für den beantragten KuA-Zeitraum um weniger als 15 Prozent reduziert, kann eine Einzelfallprüfung durch die Sozialpartner erfolgen.
- Eine automatische Einzelfallprüfung erfolgt nur bei Unterschreitung der beantragten Mindestarbeitszeit von 30 Prozent. Diese erfolgt bei Industriebetrieben durch die Bundessparte Industrie.
 - Bei Unterschreitung mit einer geringen Anzahl von Arbeitnehmern sollten zwei Begehren (jeweils mit eigener SPV) gestellt werden (Abgrenzung nach funktionaler Beschreibung des Betriebsteils)
 - Bei Unterschreitung mit der überwiegenden Anzahl von Arbeitnehmern ist nur ein Begehren mit einer SPV zu stellen.

KURZARBEIT PHASE III

Einbeziehung von Lehrlingen

- Kurzarbeit für Lehrlinge ist nur dann möglich, wenn die Ausbildung sichergestellt ist. Dabei sind mind. 50 Prozent der ausgefallenen Arbeitszeit über den gesamten KuA-Zeitraum für ausbildungs- bzw. berufsrelevante Maßnahmen zu nutzen.
- Bei Nichteinhaltung der Ausbildungsverpflichtung droht die Rückforderung der KuA-Beihilfe durch das AMS.
- Am Ende der Kurzarbeit ist im Durchführungsbericht dazulegen, welche konkreten Maßnahmen pro Lehrling und in welchem Ausmaß stattgefunden haben, wenn die Arbeitszeitreduktion im Durchschnitt über den gesamten KuA-Zeitraum mehr als 20 Prozent beträgt.

KURZARBEIT PHASE III

Entgelt dynamisierung

- Abweichen von der bisherigen statischen Betrachtung der Nettoersatzrate, dh dass ab 01.10.2020 (nicht rückwirkend) bisher stattgefundene KV-Erhöhungen (Mindest- und Ist-Erhöhungen), Vorrückungen, Umstufungen etc in der Nettoersatzrate abgebildet werden müssen („dynamische Betrachtung“).
- Die Bemessungsgrundlage ist in jenem Ausmaß zu erhöhen, wie der Lohn bzw. das Gehalt ohne Kurzarbeit zu erhöhen wäre. Sie ist auch zu erhöhen um allfällige
 - kollektivvertragliche Vorrückungen, Biennien und dgl.,
 - kollektivvertragliche Erhöhungen auf Grund einer Umstufung.
- Einmalzahlungen gebühren in voller Höhe, sofern nichts anderes geregelt ist.
- Beihilfenrechtliche Aspekte: Abweichungen nach oben auf Grund von kollektivvertraglichen Anpassungen sowie Vorrückungen und dgl. werden in geringem Maße, maximal jedoch im Ausmaß von 5 Prozent toleriert.

KURZARBEIT PHASE III

Änderungen, die sich auf Grund des neuerlichen Lockdowns ergeben

Unmittelbar betroffene Lockdown-Branchen:

- Arbeitsleistung von null Prozent während der Zeit des Lockdowns: Eine aus diesem Grund erfolgte Unterschreitung der Mindestarbeitszeit von 10 bzw. 30 Prozent schadet nicht.
- Wirtschaftliche Begründung/Bestätigungsvermerk: Die Bestätigung eines Steuerberaters/ Bilanzbuchhalters/Wirtschaftsprüfers entfällt. Beiblatt 1 (wirtschaftliche Begründung) ist weiter auszufüllen.
- Trinkgeldregelung: Für die Zeit des Lockdowns erhalten von der Trinkgeldpauschale umfasste Beschäftigte 100 Euro netto.

KURZARBEIT PHASE III

Änderungen, die sich auf Grund des neuerlichen Lockdowns ergeben

Für alle Branchen gilt:

- Für neue KuA-Projekte ab November wird eine rückwirkende Erstantragstellung per 01.11.2020 bis Freitag, 20.11.2020 möglich sein
- Unternehmen, die bereits im Oktober 2020 ein KuA-Begehren mit einer Arbeitszeit von 30 Prozent oder mehr beantragt haben, können nachträglich ein Änderungsbegehren mit einem höheren Arbeitszeitausfall stellen.
- Wirtschaftliche Begründung: Die Bestätigung des Steuerberaters/ Bilanzbuchhalters/Wirtschaftsprüfers entfällt, wenn die KuA nur für den Monat November beantragt wird.
- Lehrlinge in KuA: Für die Zeit des Lockdowns entfällt die Ausbildungsverpflichtung (?)

HOMEOFFICE

Einseitiges Anordnen von Homeoffice?

- kein „Recht auf Homeoffice“ - keine „Pflicht zu Homeoffice“
-> nach herrschender Ansicht ist **Homeoffice-Vereinbarung mit Zustimmung von AN und AG notwendig**
- Aber: Zulässigkeit von „*Homeoffice light*“ während des Lockdowns **Verpflichtung zur (vorübergehenden) Arbeit im Homeoffice aus der Treuepflicht bzw. Fürsorgepflicht**
- z.B. mangels Umsetzungsmöglichkeiten bzw Maßnahmen zur Vermeidung von Ansteckung (Großraumbüros), AN in Quarantäne, Gruppenbildung, etc.
- Aktuell: häufig **schlüssige (stillschweigende) Vereinbarung**
- Bei Umsetzung ins „Dauerrecht“ ist eine schriftliche Vereinbarung notwendig und sinnvoll

HOMEOFFICE

Gesetzliche Regelungen zu Homeoffice?

- derzeit **kein eigenes Gesetz für Homeoffice**, nur vereinzelte Gesetzesbestimmungen
 - § 2 Abs 2 AZG: Arbeit in eigener Wohnung = Arbeitszeit
 - § 26 Abs 3 AZG: vereinfachte Saldenaufzeichnung
 - §§ 67, 68 ASchG: Bildschirmarbeitsplätze
 - § 735 Abs 3 ASVG: kein Anspruch auf Risikogruppenfreistellung bei möglichem Homeoffice
- „Kick-off-meeting“ zu Homeoffice im BMAFJ mit Sozialpartnern am 18.9.2020:
Einrichtung von Arbeitsgruppen zur **Vorbereitung einer gesetzlichen Regelung für März 2021**
- Aktueller Entwurf eines „Mobile-Arbeit-Gesetzes“ in Deutschland

HOMEOFFICE

Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung zu Homeoffice?

- Regelungen zur **Telearbeit** im Rahmen-KV für Angestellte der Industrie und KV der Elektro- und Elektronikindustrie
- > **KV-Ermächtigungen für Betriebsvereinbarung** über die „Bedingungen der Telearbeit“
- > kein einheitlicher gesetzlicher BV-Tatbestand: Entstehung von „**Misch-BVs**“
- **erzwingbare BV**
 - Arbeitszeitverteilung, zB Gleitzeit (§ 97 Abs 1 Z 2 ArbVG)
 - Benützung von Betriebsmitteln (§ 97 Abs 1 Z 6 ArbVG)
- **fakultative BV**
 - Erstattung von Aufwandsentschädigungen (§ 97 Abs 1 Z 12 ArbVG)
 - Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung (§ 97 Abs 1 Z 9 ArbVG)
- **notwendige BV** aufgr **Kontrollmaßnahmen**, die Menschenwürde berühren (§ 96 Abs 1 Z 3 ArbVG)

HOMEOFFICE

Übersicht für sinnvolle Regelungsinhalte zu Homeoffice

- Arbeitsort und Tätigkeiten
- Arbeitszeit und Arbeitszeitaufzeichnung
- Betriebsmittel und Kostenersatz
- Kontrollinstrumente
- Datenschutz
- Haftung
- Beendigungsregeln

HOMEOFFICE

Arbeitsort und Tätigkeiten

- Vertragliche Vereinbarung der **Wohnung als zusätzliche Arbeitsstätte**
 - Festlegung bestimmter Tage im Vorhinein
 - **Option/Wahlrecht des AN** (Kontingent pro Woche/Monat/Jahr in Abstimmung mit AG)
- Regelung der Wegzeit je nach vereinbartem Arbeitsort („Bürotage“ - „Tage in Homeoffice“)
- Vorgabe von möglichst papierlosem Arbeiten („clear desk policy“)

- **VORSICHT** bei kurzfristigem Home-Office wegen Umgehung von AN-Rechten:
„Home Office anstelle Krankenstand, Pflegefreistellung, Dienstverhinderungen“

HOMEOFFICE

Arbeitszeit und Arbeitszeitaufzeichnung

- **Vereinbarung von Lage und Ausmaß der AZ** auch im Home Office erforderlich
- **Verschiedene Arbeitszeitgestaltungen** durch Neuabschluss oder Änderung von Arbeitszeit-BVs bzw. im Arbeitsvertrag möglich
 - Fixe bzw. starre Arbeitszeitregelung
 - Anpassung von Gleitzeit (z.B. Kernarbeitszeit als Erreichbarkeitszeit)
- Aufzeichnung von Beginn/Ende der Arbeitszeit, Ruhepausen und sonstige Unterbrechungen unter **Einsatz von digitalen elektronischen Aufzeichnungssystemen**
- **Schwierige Abgrenzung** zwischen kurzen alltäglichen „Nichtleistungsaktivitäten“ (z.B. Toilettengang) und privaten Verrichtungen (z.B. Haushaltsarbeiten)

HOMEOFFICE

Betriebsmittel und Kostenersatz

- **Beistellpflicht der Arbeitsmittel** und Risiko der ertragbringenden Verwendung liegen beim AG
- **Sachbezugsrisiko:** für die Beistellung von technischem Home Office Equipment ist bei entspr Privatnutzungsmöglichkeit ein Sachbezug anzusetzen (LStR 2002, RZ 10703a)

Ausnahmen: **Laptop** (LStR 2002 Rz 214a) und **Mobiltelefon** (LStR 2002 Rz 214)

- Problem: Fehlende Kontrollmöglichkeit von allfälligem Privatnutzungsverbot
- **Anspruch auf Kostenersatz** und Risikohaftung für Beistellung von AN-Eigentum im AG-Interesse
 - Vertraglicher **Ausschluss** des Kostenersatzes ist zulässig, unterliegt aber Sittenwidrigkeitsprüfung (Gegenüberstellung von Ersparnis von Wegzeit und -kosten und Abnützung/Kostenaufwand im Homeoffice)
 - voll beitragspflichtige **Pauschalabgeltung** oder Einbeziehung in All-In-Vereinbarung

HOMEOFFICE

ArbeitnehmerInnenschutz (ASchG) und Datenschutz

- **Wohnung des AN gilt NICHT als Arbeitsstätte iSd ASchG**
- Es gelten nur einzelne ASchG-Bestimmungen: **§§ 67, 68 ASchG** - inkl BildschirmarbeitsVO (BS-VO)
-> **Pflicht zur ergonomischen und Stand der Technik entsprechenden Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen**
-> Keine Beistellpflicht der Büroausstattung (Schreibtisch, Bürosessel, etc.)
- **AUVA Broschüre „Telearbeitsplätze“** (Stand: Mai 2019) in Abstimmung mit Zentral-AI:
<https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.679185&version=1563349579>
- **AG-Pflicht zu technischen und organisatorischen Datensicherheitsmaßnahmen gem DSGVO**
-> Informationsblatt der Datenschutzbehörde bzgl Datensicherheit und Home Office

HOMEOFFICE

Unfallversicherungsschutz

- **Arbeitsunfall** = Unfall, der sich in **zeitlichem, örtlichem und ursächlichem Zusammenhang** mit der Arbeitsleistung ereignet
- Corona-Anlassgesetzgebung (3. COVID-19-Gesetz, rückwirkend ab 11.3.2020 in Kraft getreten, vorläufig bis 31.12.2020 befristet):
- *„Arbeitsunfälle [sind] auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung **am Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice)** ereignen“*
- -> Einzelfallbeurteilung mit Gefahr der Ausweitung in den Privatbereich wegen idR digital untrennbarer Vermischung von Beruf und Freizeit

HOMEOFFICE

Beendigung von Homeoffice

- Vereinbarung von **beidseitigen Beendigungsmöglichkeiten** für AN und AG
- **Befristung** oder Kündigung unter Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu ursprünglichen Bedingungen
- **Gestaltung über Widerrufsvorbehalte** und Ausübung nach billigem Ermessen
- Prüfung von bisherigen Erfahrungswerten und Anpassung bei gesetzlichen Regelungen
(voraussichtlich **März 2021** !)

QUARANTÄNE UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Definitionen

- **Quarantäne** = behördliche Verfügung der häuslichen Absonderung Kranker, Krankheits- oder Ansteckungsverdächtiger (mündlich / telefonisch / schriftlich) durch BezVerwBehörde
- **Dienstverhinderungsgrund** = AN behält bei Nichtzustandekommen der Arbeitsleistung aus Gründen, die in seine Sphäre fallen, den Entgeltanspruch für eine verhältnismäßig kurzen Zeitraum, sofern ihn am Nichtzustandekommen der Arbeitsleistung kein Verschulden trifft
- **Empfehlung selbstüberwachter Heimquarantäne** = behördliche Aufforderung zur Überwachung des Gesundheitszustands und Kontaktreduzierung (ohne Bescheiderlassung)
- **Selbstisolation** = eine auf eigenem Willensentschluss beruhende häusliche Absonderung Krankheits- oder Ansteckungsverdächtiger

QUARANTÄNE UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Contact tracing

- Durchführung erforderlicher **Erhebungen und Untersuchungen bei Verdachtsfällen**, sofern von kontaktiertem Arzt oder Gesundheitsbehörde für nötig erachtet
- Ausforschung von Kontaktpersonen, mit denen ein Covid-19-Fall in den letzten 48 Stunden vor Symptombausbruch in Kontakt stand
 - **Kontaktperson Kategorie 1**: Aufenthalt im selben Raum in Entfernung von weniger als zwei Metern für 15 Minuten oder länger bzw. Kontakt von „Angesicht zu Angesicht“ mit Covid-19-Fall
 - **Kontaktperson Kategorie 2**: flüchtiger Kontakt im selben Raum mit Covid-19-Fall ohne näher gekommen zu sein oder mit diesem gesprochen zu haben

<https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Fachinformationen.html>

QUARANTÄNE UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Absonderung durch Bescheid

- Verpflichtende behördliche Verfügung der häuslichen Absonderung nach § 7 EpidemieG ist ein behördlicher **Bescheid**, egal ob mündlich (telefonisch) oder schriftlich
- **Telefonischer Bescheid** gemäß § 46 EpidemieG bei Covid-19-Verdachtsfällen ist zu beurkunden und der Partei zuzustellen
- Bescheidmäßige Absonderung ist eine **Behinderung der Erwerbsfreiheit**, führt zu einem **gesetzlichen Arbeitsverbot** und steht unter Verwaltungsstrafsanktion bei Missachtung
- Bescheid ist Grundlage für die Vergütung für den Verdienstentgang nach § 32 EpidemieG
- **Aufhebung** der Absonderung ebenfalls mittels Bescheids
- Anweisung eines Covid-19-Tests und Abwarten des Testergebnisses in Heimquarantäne als Bescheid ???

QUARANTÄNE UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Vergütung für den Verdienstentgang nach § 32 EpidemieG

- **Voraussetzungen** für die Vergütung des Verdienstentgangs des AN nach § 32 EpidemieG
 - Bescheidmäßige **Absonderung gemäß § 7** (bzw. 17) EpidemieG und
 - „**dadurch**“ Eintritt eines Verdienstentgangs
- -> Vergütung gebührt für **jeden Tag, der von der behördlichen Verfügung umfasst** ist
- Auszahlung der Vergütung durch AG im Rahmen des **regelmäßigen Entgelts gemäß § 3 EFZG** zu den innerbetrieblichen Fälligkeitsterminen
- Gleichzeitiger **Anspruchsübergang** gegenüber dem Bund auf den AG mit Auszahlung an AN (=Legalzession)
- zusätzlicher Ersatz des vom AG zu entrichtenden **Dienstgeberanteils in der gesetzlichen Sozialversicherung** und **BUAG-Zuschlag** gemäß § 21 BUAG

QUARANTÄNE UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Bezahlte Dienstverhinderung iZm Quarantäne & Co

- Bescheidmäßige **Absonderung** entspricht einer höherwertigen rechtlichen Verpflichtung als Erbringung der Arbeitsleistung -> **Dienstverhinderung iSd § 8/3 AngG + § 1154b/5 ABGB**
- Empfehlung **selbstüberwachter Heimquarantäne** ist keine rechtliche aber uU sittliche/moralische Verpflichtung des AN -> Dienstverhinderung umstritten !!!
 - Jedenfalls **KEIN** Verdienstentgang durch BezVerwBehörde
 - Evtl. Vereinbarung von Urlaub / Zeitausgleich / Anordnung von Homeoffice (?)
- **Freiwillige Selbstisolation** -> keine Dienstverhinderung mit EFZ-Anspruch
- Angeordnete Isolation = **Dienstfreistellung** -> voller EFZ-Anspruch

QUARANTÄNE UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Ersatz der Vergütung für den Verdienstentgang

- KEIN Verdienstentgang, sofern AN **während Quarantäne Homeoffice** gearbeitet hat
- **KEINE Vergütung** für Verdienstentgang durch Absonderungsbescheide **ausländischer Behörden** (-> evtl Vergütungsanspruch nach ausländischen Rechtsvorschriften)
- Geltendmachung der Vergütung des Verdienstentganges, binnen **drei Monaten vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen** bei der BezVerwBehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden (§ 49 EpidemieG)
- **Offene Fragen:**
 - Ersatz der Sonderzahlungsanteile ?
 - Ersatz von Lohnnebenkosten, insb DB, DZ, Kommunalsteuer ?
 - Ersatz der Arbeitslosenversicherungsbeiträge ?
- tw unklare Aussagen im BMSGPK-Erlass v 20.7.2020, GZ: 2020-0.406.069

QUARANTÄNE UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Verschulden des AN iZm Quarantäne & Co

- Verschulden = AN setzt eine nachweisbares **risikoerhöhendes Verhalten für eine mögliche Ansteckung** und es kommt zu einer Dienstverhinderung
 - **Auslandsreisen** trotz Reisewarnung (Kategorie 6) laut Homepage des Außenministeriums und Quarantäneverpflichtung gemäß EinreiseVO
 - „**Corona-Partys**“ mit Nichteinhaltung von Schutzmaßnahmen
- Aktuelle Zusammenfassung der **EinreiseVO** (BGBl II Nr 445/2020) -> **NEU seit 17.10.2020** unter https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html#heading_Rueckkehr_aus_betroffenen_Gebieten

RISIKOGRUPPEN

Pflicht zur Freistellung besonders Gefährdeter

- Dienstnehmer, die nach medizinischen Erkenntnissen einer COVID-19-Risikogruppe angehören, erhalten eine Information durch die Krankenversicherung. Der behandelnde Arzt hat die individuelle Risikosituation zu beurteilen und ggf. ein COVID-19-Risiko-Attest auszustellen (kann auch ohne Kassenanschreiben erfolgen).
- Bei Vorlegen des Attest besteht Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts, außer
 - der Arbeitnehmer kann seine Arbeit in der Wohnung erbringen (Homeoffice) oder
 - die Arbeitsbedingungen in der Arbeitsstätte können so gestaltet werden, dass eine Ansteckung mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist (gilt auch für den Arbeitsweg)
- Ausnahmemöglichkeiten sind vom Dienstgeber angemessen zu prüfen

RISIKOGRUPPEN

Pflicht zur Freistellung besonders Gefährdeter

- Kündigungen wegen Inanspruchnahme der Dienstfreistellung sind bei Gericht anfechtbar (Motivschutz)
- Freistellungsdauer bis (derzeit) längstens 31.12.2020
- Arbeitgeber haben für den gesetzlichen Freistellungszeitraum Anspruch auf Erstattung des geleisteten Entgelts sowie der Dienstgeberanteile am SV-Beitrag, ALV-Beitrag und sonstigen Beiträgen durch den KV-Träger.
- Antrag bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Freistellung beim KV-Träger

SONDERBETREUUNGSFREISTELLUNG

Bezahlte Betreuungsfreistellung nach allgemeinem Arbeitsrecht

- Kind ist krank: **Pflegefreistellung** nach § 16 Abs 1 Z 1UrlG
- Kind ist gesund: bei Ausfall der ständigen Betreuungsperson besteht Anspruch auf **Betreuungsfreistellung** (§ 16 Abs 1 Z 2 UrlG)
- Sonstige in der Person des Arbeitnehmers gelegene Dienstverhinderungsgründe nach § 8 Abs 3 AngG bzw. § 1154b Abs 5 ABGB:
 - haben Kindergärten und Schulen für die Betreuung offen, dann besteht grs. kein Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung
 - außer bei (tragfähiger) Unzumutbarkeit dieser Alternative
- Ausmaß ist auf jeweils eine Woche begrenzt

SONDERBETREUUNGSFREISTELLUNG

Bezahlte Betreuungsfreistellung nach § 18b AVRAG

- Gilt unter der Voraussetzung, dass die Schule oder die Kinderbetreuungseinrichtung auf Grund einer behördlichen Maßnahme teilweise oder vollständig geschlossen wird
- Das Kind darf das **14. Lebensjahr** noch nicht vollendet haben
- Die Betreuung des Kindes muss *notwendig* sein (bisher: für die kein Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung besteht)
- Es besteht ein *Rechtsanspruch* darauf, rückwirkend ab **01.11.2020** bis **09.07.2021** (Ende Schuljahr 2020/21)
- Gilt auch für *Schlüsselkräfte*
- Der Anspruch beträgt insgesamt **vier Wochen** (bisher drei)
- Besteht auch dann, wenn das Kind gem. § 7 EpG abgesondert wird (neu)

SONDERBETREUUNGSFREISTELLUNG

Bezahlte Betreuungsfreistellung nach § 18b AVRAG

- Gilt altersunabhängig auch für zu betreuende oder zu unterrichtende Menschen mit Behinderung
- Personengruppe wurde ab 05.04.2020 auf drei weitere Personengruppen ausgeweitet:
 - Freiwillige Betreuung von Menschen mit Behinderung zu Hause
 - Angehörige von pflegebedürftigen Personen, deren Pflege oder Betreuung durch Ausfall einer Betreuungskraft nicht mehr sichergestellt ist (insb. die 24-Stunden-Betreuung)
 - Angehörige von Menschen mit Behinderung, wenn die persönliche Assistenz COVID-bedingt nicht mehr sichergestellt ist.

SONDERBETREUUNGSFREISTELLUNG

Bezahlte Betreuungsfreistellung nach § 18b AVRAG

- Kann auch während der Ferien oder für schulfreie Tage in Anspruch genommen werden
- Eine Gewährung ab 01.11.2020 ist unabhängig davon möglich, ob bereits bisher Sonderbetreuungszeit gewährt wurde
- Vergütungsanspruch beträgt **100 Prozent des fortgezahlten Entgelts** (bisher 50 / davor 30 Prozent), gedeckelt mit der Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG
- Buchhaltungsagentur entscheidet über Zuerkennung der Vergütung mittels Mitteilung. Der Arbeitgeber hat das Recht, binnen vier Wochen nach Zustellung der Mitteilung darüber einen **Bescheid** zu verlangen, wenn dem Antrag auf Vergütung nicht vollinhaltlich stattgegeben wird.
- Hinweis: Freistellung kann auch im Rahmen einer COVID-19-Kurzarbeit für Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung gewährt werden, darf aber nicht auf die Ausfallstunden angerechnet werden.

- **Themenvorschläge für Erfahrungsaustausch bitte senden an:**

Sparte Industrie

Mag. Michaela Henzinger

Telefon: 05-90 909 4230

E-Mail: industrie@wkoee.at

- **Kostenloser Rechtsservice durch ExpertInnen der WKÖ**

Abteilung Service Recht

Telefon: 05-90 909

E-Mail: service@wkoee.at



WIRTSCHAFTSKAMMER OBERÖSTERREICH