

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir dürfen Ihnen wieder Informationen zu den wesentlichen Neuerungen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus zur Verfügung stellen:

1. Corona-Kurzarbeit neu

Wie bereits den Medien zu entnehmen war, stehen nun die erforderlichen Dokumente und Erläuterungen zum überarbeiteten Kurzarbeitsmodell zur Verfügung. Im Anhang finden Sie

- Sozialpartner-Vereinbarung (Betriebsvereinbarung bzw. für Betriebe ohne Betriebsrat Einzelvereinbarung) als online-ausfüllbares Word-Dokument
- Gemeinsame Handlungsanleitungen der Sozialpartner
- AMS-Bundesrichtlinie
- AMS-Formular zum Kurzarbeitsbegehren
- Kurzarbeitspauschalsätze sowie dazu Erläuterungen
- Begleitschreiben der SP-Abteilung der WKÖ

Beachten Sie bitte insbesondere das Dokument „WKBS_AMS-Bundesrichtlinie Kurzarbeit COVID-19“. Dies ist das oben erwähnte Begleitschreiben der Sozialpolitischen Abteilung der WKÖ und enthält eine Übersicht aller wichtigen Eckpunkte der neuen Corona-Kurzarbeit.

Sämtliche Dokumente und Erläuterungen finden Sie auch auf der Corona-Informationseite der WKÖ unter https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html#heading_corona_kurzarbeit

Wir weisen Sie in diesem Zusammenhang noch auf die ausführlichen Berechnungsbeispiele hin, die Sie unter <https://www.wko.at/service/vorteile-corona-kurzarbeit-unternehmen.html> abrufen können.

2. Umgang mit bisherigen Anträgen zur Kurzarbeit:

Es kursieren offenbar Gerüchte, wonach bisher eingebrachte Anträge gänzlich neu gestellt werden müssten. Nach Rücksprache der Bundessparte Industrie mit Dr. Herbert Buchinger vom AMS wird der Antrag rechtlich NICHT zurückgewiesen, sondern es gibt einen Verbesserungsauftrag mit dem neuen Formular. Das bedeutet förderrechtlich: Es gilt weiterhin das Datum der Ersteinreichung für die Kurzarbeits-Beihilfengewährung.

3. SV-Werte 2020

Im Anhang finden Sie zu Ihrer weiteren Verwendung eine Übersicht über die SV-Werte für 2020, zusammengestellt von der Kanzlei Gutmann Steuerberatung/ Unternehmensberatung (Stand: 20.3.2020).

4. Auswahl an arbeitsrechtlichen FAQs

- Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, wenn er sich vor einer Ansteckung fürchtet?

Nein. Ein grundloses einseitiges Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Verletzung der Dienstpflichten dar und stellt in der Regel einen Entlassungsgrund dar.

Eine Verweigerung der Arbeitsleistung könnte nur dann gerechtfertigt sein, wenn eine objektiv nachvollziehbare Gefahr bestünde, sich bei der Arbeit mit dem Virus anzustecken. Dies könnte dann gegeben sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu einer Ansteckung mit dem Virus gekommen wäre. Das gilt aber nicht für jene Arbeitnehmer, die berufsmäßig mit Krankheiten regelmäßig zu tun haben, wie etwa in Spitälern oder Apotheken.

- Kann der Arbeitnehmer zur Betreuung seiner Kinder von der Arbeit fernbleiben, wenn der Kindergarten oder die Schule aufgrund behördlicher Maßnahmen gesperrt sind?

Dies ist zu bejahen, wenn und solange die Betreuung des Kindes vor allem aufgrund seines Alters notwendig ist. Der Arbeitnehmer ist damit aufgrund seiner familiären Verpflichtung berechtigt, von der Arbeit fernzubleiben und hat Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung im Ausmaß einer kurzen Zeit (eine Woche, in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen bis zu zwei Wochen).

- Ist der Arbeitgeber verpflichtet, in seinem Betrieb Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung der Ansteckung zu treffen?

Es ist jedenfalls ratsam zu dokumentieren, dass man alle möglichen Maßnahmen auch im Sinne der aktuellen rechtlichen Vorgaben gesetzt hat. Also etwa das Zur-Verfügung-Stellen von Desinfektionsmitteln, die Einhaltung des Mindestabstands zwischen den individuellen Arbeitnehmern, die Gewährleistung, dass nicht mehr als 5 Personen auf engerem Raum zusammenkommen. Für alle MA, für die das möglich ist, ist Home Office vorzusehen und die Sozialkontakte der Anwesenden (Kantine, Pausenräume etc.) so weit möglich zu beschränken. Auch der Hinweis auf systemrelevante Produkte/-ion zur Aufrechterhaltung der Grundversorgung könnte helfen. Also grundsätzlich alles, was Sie zum Beleg für Maßnahmen zur größtmöglichen Sicherheit der AN und der Vermeidung nicht notwendiger Sozialkontakte tun können, wohl auch inkl. einer sinnvollen Kontrolle.

- Was ist im Verdachtsfall zu tun?

Im Infektions-/Verdachtsfall gilt: als Erstes den Betroffenen absondern, dann den Notruf verständigen, die entscheiden alles Weitere auf Basis der individuellen Gegebenheiten.

Die Behörden gehen in einem solchen Fall mit größtem Augenmaß vor und sollten nur Maßnahmen verhängen, die unbedingt erforderlich sind. Das bedeutet, dass bei Auftreten eines Falles nicht sofort die ganze Betriebsstätte geschlossen wird, sondern mit dem gelindest möglichen Mittel vorgegangen wird, also etwa in Bezug auf eine Abteilung, eine Linie, eine Schicht (Partie?), möglicherweise auch weniger.

Im – hoffentlich nicht eintretenden – Fall empfehlen wir zusätzlich die Kontaktaufnahme mit der (jeweiligen) Landeskammern, die entsprechende Kontakte zu den Kontrollbehörden haben.

- Darf der Arbeitgeber einseitig Homeoffice anordnen?

Nein, grundsätzlich muss Homeoffice zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausdrücklich vereinbart werden.

Eine Anordnung durch den Arbeitgeber ist jedoch möglich, wenn eine diesbezügliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag bereits enthalten ist oder sich darin eine sogenannte Versetzungsklausel findet, wonach man einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Arbeitsort versetzt werden kann. Der Arbeitgeber hat dann die allenfalls anfallenden Kosten (zB für Internet, Handy) zu übernehmen.

HINWEIS: Stand der Informationen 20.3.2020, 10 Uhr. Gerade beim Thema Home-Office sind Änderungen jederzeit möglich, über die wir Sie sofort informieren werden.

Diese und viele weitere FAQs finden Sie auf der Corona-Infoseite der WKÖ unter https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html#heading_Arbeitsrechtliche_Informationen

und auf der Homepage des Gesundheitsministeriums unter <https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Haeufig-gestellte-Fragen/Coronavirus---Haeufig-gestellte-Fragen---Arbeitsrecht.html>

Freundliche Grüße
MMag. Katrin Seelmann