

Sehr geehrte Damen und Herren,

Im Folgenden übermitteln wir Ihnen wieder tagesaktuell wichtige Hinweise zur Bewältigung der Covid-19-Krise:

1. Außergewöhnliche Umstände nach §20 AZG und § 11 ARG: Abweichungen von Arbeitszeit- und Arbeitsruhebestimmungen

Mit Erlass vom 4.3.2020 (siehe Anhang), wurde u.a. zu **§ 11 Abs. 1 Arbeitsruhegesetz (ARG) und § 20 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (AZG)** klargestellt, dass das Auftreten des Corona-Virus (COVID-19) einen außergewöhnlichen Fall im Sinne dieser Gesetzesbestimmungen darstellt und dass die in diesem Zusammenhang erforderlichen Maßnahmen **Abweichungen von den Arbeitszeit- und Arbeitsruhebestimmungen** ermöglichen können. Mit dem Zusatz zum Erlass (ebenfalls im Anhang) wird bestätigt, dass die „**außergewöhnlichen Fälle**“ nicht nur auf den Gesundheitssektor beschränkt sind (im Besonderen Arbeitsverhältnisse, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz – KA-AZG unterliegen), sondern in anderen Branchen genauso Anwendung finden können.

Aus Gründen eines geringeren Ansteckungsrisikos gehen viele Schichtbetriebe, insbesondere Durchfahrtbetriebe mittlerweile dazu über, **12-Stundenschichten** einzuführen. Wir weisen auf die Möglichkeit hin, die Einführung dieser Schichtmodelle dem Arbeitsinspektorat gemäß § 20 AZG ehestens, längstens jedoch binnen zehn Tagen nach Beginn der Arbeiten schriftlich anzuzeigen

Erläuterung:

§ 20 Abs 1 AZG und § 11 Abs 1 ARG sehen vor, dass in außergewöhnlichen Fällen zentrale Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes bzw. des Arbeitsruhegesetzes keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten finden.

In jedem Fall muss es sich dabei um vorübergehende und nicht verschiebbare Arbeiten handeln, die

- zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen (§ 20 Abs 1 lit a AZG)
- oder zur Verhütung eines sonstigen unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Sachschadens erforderlich sind, wenn unvorhergesehene Gründe vorliegen und andere zumutbare Maßnahmen zur Erreichung dieses Zwecks nicht getroffen werden können (§ 20 Abs 1 lit b AZG).

Diese Anzeigemöglichkeit nach § 20 AZG ist selbstverständlich nicht nur auf 12h-Schichtmodelle eingeschränkt, sondern generell überall dort möglich, wo zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit des Lebens oder für die Gesundheit von Menschen oder bei Notstand bzw. wenn ein unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Sachschaden droht, diese Schutzbestimmungen aus den genannten Gründen nicht eingehalten werden können.

Die Beurteilung, ob solche Arbeiten vorliegen, ist je nach konkreter betrieblicher Situation anhand der oben aufgezählten gesetzlichen Voraussetzungen zu treffen.

Folge:

Falls das konkrete Vorliegen von solch außergewöhnlichen Umständen bejaht werden kann, können die Arbeitszeithöchstgrenzen (sowohl die wöchentliche wie auch tägliche) bzw. die Mindestgrenzen für Ruhezeiten und Ruhepausen während der Dauer der notwendigen Arbeiten überschritten werden. Eine Zustimmung der Arbeitnehmer ist dafür nicht notwendig. Eine Meldung ans Arbeitsinspektorat muss ehebaldigst erfolgen, längstens innerhalb von 10 Tagen nach Beginn der Arbeiten.

Mögliche Anwendungsfälle:

- Längere Einsetzbarkeit von Arbeitnehmern bei unvorhergesehenen Personalengpässen durch Quarantänemaßnahmen und Covid-19-Krankenzustände;
- längere Einsetzbarkeit von Arbeitnehmern auch im Falle von verspäteten Rohstofflieferungen wegen Grenzwartezeiten/Kontrollen;
- längere Dauer von Arbeitsprozessen und von Vor- und Abschlussarbeiten durch das Einhalten neuer Hygienemaßnahmen und Sicherheitsvorschriften.

Mit der schriftlichen Anzeige beim Arbeitsinspektorat entfällt eine allfällige verwaltungsrechtliche Strafbarkeit (idR des Geschäftsführer oder eines verantwortlicher Beauftragter) wegen Übertretung der oben genannten Schutzbestimmungen.

ACHTUNG: Die genannten Bestimmungen beziehen sich nur auf die arbeitszeitrechtliche Zulässigkeit der Maßnahmen.

Wir empfehlen in jedem Fall eine Prüfung der Voraussetzungen und gegebenenfalls eine Abstimmung mit dem Betriebsrat.

2. Kurzarbeit: Dokumente überarbeitet

Als Anlage übersenden wir die soeben von der Sozialpolitischen Abteilung erhaltene überarbeitete Bundesrichtlinie zur Kurzarbeitsbeihilfe samt neuem Antragsformular. Die Pauschalsatztabellen samt Erläuterungen sind auf der AMS-Homepage unter <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit> abrufbar.

3. Information der Österreichischen Gesundheitskasse zu Kurzarbeit – rückwirkende Wiedereinstellung:

Wir wurden von der ÖGK auf folgende Vorgangsweise in Zusammenhang mit Kurzarbeit (Stornierung der Abmeldung) aufmerksam gemacht:

Hat ein Betrieb seine Mitarbeiter bereits von der Sozialversicherung abgemeldet (wegen bereits erfolgter Auflösung des Dienstverhältnisses), möchte jetzt aber rückwirkend auf Kurzarbeit umsteigen, sollte wie folgt vorgegangen werden:

- Die Abmeldung ist zu stornieren, dann läuft der Versicherungsverlauf durch und es drohen keine Sanktionen.
- Es sollten die Mitarbeiter NICHT rückwirkend wieder angemeldet werden, weil dadurch automatisch eine Sanktion wegen verspäteter Anmeldung ausgelöst wird. Für eine Behebung ist ein Antrag nötig und natürlich auch möglich, allerdings ist damit für Dienstgeber und ÖGK ein zusätzlicher Arbeitsaufwand verbunden.

4. Dienstgeber-Newsletter der ÖGK

Die Österreichische Gesundheitskasse geht in ihrem Dienstgeber-Newsletter konkret auf Fragestellungen rund um das Corona-Virus ein, insbesondere auf sozialversicherungsrechtliche Aspekte. Zum Thema Entgeltfortzahlung bei behördlicher Quarantäne siehe <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.857457&portal=oegkdportal>

Sozialversicherungsrechtliche Informationen zur Corona-Kurzarbeit (Beitragsgrundlage etc) finden Sie unter <https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.858052&portal=oegkdportal>

Diese und frühere Covid-19-updates des Fachverbandes sind auf der PROPAK Homepage in chronologischer Reihenfolge abrufbar.

Freundliche Grüße
MMag. Katrin Seelmann