

laufend aktualisiert

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

Mag. iur. Wolfram Hitz

NEU

Neuerungen gekennzeichnet!  
(Unterlagen Stand 20.4.2020)

NEU 1.6.

Neuerungen gekennzeichnet!  
(Unterlagen Stand 2.6.2020)

# Aktuelle arbeitsrechtliche Informationen zum Coronavirus (bzw. zu Epidemien allgemein)

Erstausgabe 15.3.2020

Stand 1.6.2020 9:00 auf Basis der vorliegenden  
und verfügbaren Informationen

# 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.

# Gesetzliche Grundlagen seit Beginn der “Corona-Krise” - Chronologie

- Epidemiegesetz 1950
  - Absonderungen Kranker (Quarantänemaßnahmen)
  - Entgeltansprüche bei Absonderungen, Verkehrsbeschränkungen
  - Ersatzansprüche gegen den Bund
- COVID-19-Maßnahmengesetz
  - NR-Beschluss am 15.3.2020
  - insb. Betretungsverbote (Betriebsschließungen) durch Verordnung des Ministeriums
  - Teilweise Außerkraftsetzung Epidemiegesetz
- 2. COVID-19-Gesetz
  - NR-Beschluss am 20.3.2020
  - Umfassende arbeitsrechtliche Neuerungen (ArbVG, GIBG, ABGB, ...)
- 3. COVID-19-Gesetz
  - NR-Beschluss am 3.4.2020

NEU 1.6.

- weitere COVID-19-Gesetze mit personalrechtlichen Bestimmungen:
  - 6. COVID-19-Gesetz (Änderung des AIVG iZm ATZ)
  - 9. COVID-19-Gesetz (Klarstellungen im Bereich der Freistellung von Risikogruppen)

NEU 1.6.

- BUNDESRICHTLINIE KURZARBEITSBEIHILFE/QUALIFIZIERUNGSBEIHILFE (KUA) UND BEIHILFE FÜR SCHULUNGSKOSTEN (SfK)
  - gültig ab 19.11.2018
- BUNDESRICHTLINIE KURZARBEITSBEIHILFE (KUA-COVID-19)
  - vom 19.3.2020
- BUNDESRICHTLINIE KURZARBEITSBEIHILFE (KUA-COVID-19)
  - vom 25.3.2020

- Erste “COVID”-Sozialpartnervereinbarung seit 27.3.2020 verfügbar
- neue Version der Sozialpartnervereinbarung für KuA ab 1.6. (auch Verlängerungen)

# Home Office

- Vereinbarung notwendig
  - Ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig
- Einseitige Anordnung möglich, wenn
  - Grundsätzliche Vereinbarung im Dienstvertrag bereits vorhanden,
  - Versetzungsklausel besteht und somit Arbeitsort geändert wird
- Einseitige Anordnung in aktueller Situation wohl auch auf Basis von Treuepflicht und Fürsorgepflicht argumentierbar (ggf iVm öffentlich rechtlichen Maßnahmen)
- ab 20.3.2020 „vorzugsweise“ durchzuführen ([BGBl. II Nr. 98/2020](#)):  
*„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.“*

NEU 1.6.

**Homeoffice war somit nie zwingend vorgesehen, sondern eine Empfehlung. Aktuell gibt es aus juristischer Sicht nicht einmal mehr die Empfehlung dazu.**

# „Sonderbetreuungszeit“

Wichtige Fragen zum Kostenersatz (Entnommen FAQ buchhaltungsagentur.gv.at)

- **Welche Unterlagen werden im Rahmen der Antragsstellung benötigt?**
  - Lohn-/Gehaltszettel des betroffenen Zeitraums sowie der letzten zwei Monate vor dem betroffenen Monat (Ist die Sonderbetreuungszeit im April benötigen Sie die Lohn-/Gehaltszettel der Monate Februar, März und April)
  - Nachweis über die Konsumation der Sonderbetreuungszeit – der Förderungswerber hat (z.B. durch Zeitaufzeichnungen) nachzuweisen, dass in der Sonderbetreuungszeit tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wurde.
- **Kann als Nachweis auch ein Lohnkonto mitgeschickt werden?**
  - Ja, ein Lohnkonto gilt ebenfalls als Nachweis.

**Der Anspruch ist binnen 6 Wochen nach Aufhebung der behördlichen Maßnahme bei der Buchhaltungsagentur des Bundes geltend zu machen.**

Beispiel Freistellung eines Arbeitnehmers für 3 Wochen  
(Entnommen buchhaltungsagentur.gv.at)

- $\text{EUR } 1.850,00 \div 30 \text{ Kalendertage} \times 21 \text{ Tage Sonderbetreuungszeit} =$   
 $\text{EUR } 1.295,00$   
 $\text{EUR } 1.295,00 \div 6 = \text{EUR } 215,83$   
 $\text{EUR } 1.295,00 + \text{EUR } 215,83 = \text{EUR } 1.510,83$   
 $\text{EUR } 1.510,83 \div 3 = 503,61$
- Arbeitgeberin A bekommt also EUR 503,61 rückerstattet.

# „Corona-Kurzarbeit“ – KuA-Begehren

- **Ab dem 1. Juni 2020 ist eine rückwirkende Erstbegehrensstellung nicht mehr möglich. Neue Kurzarbeitsbegehren sind ab diesem Datum immer vor Beginn des Kurzarbeitszeitraums zu stellen. Verlängerungsbegehren können weiterhin rückwirkend gestellt werden.**

(<https://www.ams.at/unternehmen> )

# „Corona-Kurzarbeit“

## Voraussetzungen

- Arbeitgeber vergütet dem Arbeitnehmer neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit auch die ausfallende Arbeitszeit zum Teil (Kurzarbeitsunterstützung)
- Sozialpartnervereinbarung
- Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarungen
- die Zustimmung des AMS
- Aufrechterhalten des Beschäftigtenstandes wird vorausgesetzt
  - Bei Herabsetzung des Beschäftigtenstandes besteht grundsätzlich „Auffüllpflicht“ bzw. Gewerkschaft und AMS müssen Kdg. ohne Auffüllpflicht genehmigen (Näheres in Mustersozialpartnervereinbarung)
  - *Beschluss des Nationalrates vom 29. Mai 2020, Änderung des AMMSG: Durch die Vereinbarung muss zumindest hinsichtlich des von der Kurzarbeit erfassten Beschäftigtenstandes sichergestellt sein, dass während der Kurzarbeit und in einem allenfalls darüber hinaus zusätzlich vereinbarten Zeitraum nach deren Beendigung der Beschäftigtenstand aufrechterhalten wird, es sei denn, dass die regionale Organisation des Arbeitsmarktservice in besonderen Fällen eine Ausnahme bewilligt.*

NEU 1.6.



## Kurzarbeitsbegehren

- [BMFAJ-FAQ](#):
  - Gesetzlich festgelegter Zweck der Kurzarbeit ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit bei einer vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeit durch Reduktion der Normalarbeitszeit der bisher Beschäftigten.
  - Die Beihilfe erfüllt dabei den Zweck, die sich aus der Arbeitszeitverkürzung ergebenden Lohnverluste zum Teil zu kompensieren, weshalb sie sich in ihrer Bemessung **auf zumindest einem voll entlohnten Monat bzw. voll entlohnte 4 Wochen** (bei unregelmäßigen Entgelt zumindest 3 Monate bzw. 13 Wochen) **vor Beginn der Kurzarbeit beziehen können muss.**
  - **noch ungeklärt, ob Kalendermonat oder Naturalmonat**

## Völlig unklare Rechtslage zur Frage, ob Kalendermonat oder Naturalmonat vorliegen muss

- AMS kommunizierte die Rechtsansicht, dass ein volles Kalendermonat vorliegen muss erst ab dem 18.5.2020
  - "Kulanzlösung" scheint daher für vor dem 18.5.2020 beantragte Fälle in Aussicht.
- Einzelne Bundesländer-AMS zahlen Förderungen nunmehr bei genehmigten Anträgen, die bis 17.5. (manche Bundesländer haben hier unterschiedliche Stichtage) eingebracht wurden, auch für Arbeitnehmer, die "nur" ein Naturalmonat im Betrieb beschäftigt sind
- Offenbar noch keine einheitliche Verwaltungspraxis der Bundesländer!
- Achtung: Die oben dargestellten (mutmaßlichen) Rechtsfolgen gelten nur dann, wenn **zumindest das Naturalmonat erfüllt ist!**

- **Berechnung der Ausfallsstunden**
- Auf Basis der tatsächlichen Ausfallsstunden wird die Kurzarbeitsbeihilfe berechnet. In der Sozialpartnervereinbarung und im Kurzarbeitsbegehren wurde ein durchschnittliches Beschäftigungsausmaß angegeben, gemeldet werden aber die tatsächlichen Ausfallsstunden.
- Liegen die Ausfallsstunden unter dem vereinbarten Ausmaß, besteht hinsichtlich der Förderung grds kein Handlungsbedarf.
- Liegen die Ausfallsstunden über dem vereinbarten Ausmaß, ist ggf vorab ein geändertes KuA-Begehren notwendig, zumal der „reservierte“ Förderbetrag kleiner ist, als der durch die höheren Ausfallsstunden benötigte.

- **Berechnung der Ausfallsstunden**
- Ausfallsstunden sind jene Stunden, welche die Differenz zwischen
  - der vor der Kurzarbeit vereinbarten Normalarbeitszeit und
  - der tatsächlich gearbeiteten Arbeitszeit während der Kurzarbeit.
- *Beispiel KW 15 – Kurzarbeit:*
- *NAZ vor KuA 40 Stunden – tats. Arbeitszeit 10 Stunden = Ausfallsstunden 30 Stunden*
- Berechnung im Detail im Falle einer starren Arbeitszeit
  - Für die Beurteilung der Ausfallsstunden muss von der vereinbarten Normalarbeitszeit ausgegangen werden, die sich entweder aus dem Arbeitsvertrag ausdrücklich oder aus der gelebten Praxis schlüssig ergibt.

# „Corona-Kurzarbeit“ –Ausfallstunden

	gefördert	nicht gefördert
<b>nicht geleistete Normalarbeitszeit während KuA</b>	Für die Ermittlung der Ausfallstunden muss eine tägliche und wöchentliche Betrachtung stattfinden, ähnlich wie dies grds auch bei der Berechnung von Überstunden gemacht werden muss. Die monatsweise Betrachtung ist problematisch, zumal es hier zu verzerrten Ergebnissen kommen kann, wenn man von Durchschnittswerten ausgeht (zB 173 Stunden bei einer 40-Stunden-Woche)	
<b>Feiertage</b>	Ist es in einem Betrieb üblich, dass im Betrieb auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird und durch Kurzarbeit ein Arbeitszeitausfall eintritt, kann die Kurzarbeitsbeihilfe gewährt werden.	Wird in einem Betrieb an Sonn- und Feiertagen normalerweise nicht gearbeitet, kann auch kein Ausfall wegen Kurzarbeit eintreten. Diese Zeiten sind also nicht zu den Ausfallstunden zu zählen.
<b>Urlaub</b>		Urlaube stellen keine Ausfallstunden dar, das bedeutet, dass diese Zeiten wie Arbeitszeit zu sehen sind, für die es keine Kurzarbeitsbeihilfe gibt.  Das Urlaubsentgelt gebührt auf Basis des vollen Entgelts vor der Kurzarbeit.
<b>Zeitausgleich (vereinbarter Verbrauch von Zeitguthaben)</b>		Zeitausgleich stellt keine Ausfallstunden dar, das bedeutet, dass diese Zeiten wie Arbeitszeit zu sehen sind, für die es keine Kurzarbeitsbeihilfe gibt.  Das Entgelt während des konsumierten Zeitausgleich gebührt auf Basis des vollen Entgelts vor der Kurzarbeit.

# „Corona-Kurzarbeit“ –Ausfallstunden

	gefördert	nicht gefördert
<b>Krankenstand</b>	<p>Bei der Berechnung des Entgeltes während eines Krankenstandes ist gemäß Artikel VI der Sozialpartnervereinbarung entsprechend dem Ausfallsprinzip vom Arbeitgeber weiterhin das garantierte Nettoentgelt zu zahlen. Das AMS zahlt dem Arbeitgeber die Kurzarbeitsbeihilfe in jener Höhe, die auch bei Zustandekommen der Arbeitsleistung ausbezahlt worden wäre, abzüglich jener Stunden, die an diesem Tag gearbeitet worden wären (siehe Spalte „nicht gefördert“)Bei der Eintragung in der AMS-Abrechnung gibt es für die im Krankenstand ausgefallenen Arbeitsstunden ein gesondertes Feld „Entgeltfortzahlung für Krankenstand und § 1155 Abs. 3 ABGB in der geplanten Arbeitszeit in Stunden.“</p>	<p>Nicht gefördert werden jene Stunden, die am Krankenstandtag gearbeitet worden wären.</p> <p>Wäre in der Kurzarbeit an einem Krankenstandtag z.B. 2 statt 8 Stunden lang gearbeitet worden, sind 2 Stunden in dem genannten Feld „Entgeltfortzahlung für Krankenstand...“ einzutragen, diese 2 Stunden werden vom AMS nicht als Ausfallstunden gefördert. 6 Stunden werden als Ausfallstunden gefördert.</p> <p><b>Nicht gefördert werden weiters:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Zeiten für die AUVA-Zuschuss gebührt</li> <li>· Zeiten des Krankengeldbezuges (somit gebührt auch bei 50%iger EFZ durch den Arbeitgeber keine Förderung!)</li> </ul>
<b>persönliche Dienstverhinderung</b>	<p><del>Persönliche Dienstverhinderungen iSd § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b ABGB sind nach Ansicht des Ministeriums förderfähig und daher als Ausfallstunden bekannt zu geben. Siehe dazu: FAQ des BMAFJ</del></p>	<p><del>Nicht gefördert werden jene Stunden, die am Tag der persönlichen Dienstverhinderung gearbeitet worden wären.</del></p> <p>Die Aussage auf der Seite des Ministeriums, wonach Zeiten der persönlichen Dienstverhinderungen förderbar sind, ist von den FAQ des Ministeriums gelöscht worden, unklare Rechtslage, laut Auskunft des AMS nicht förderbar.</p>
<b>Pflegefreistellung</b>		unklare Rechtslage, laut Auskunft des AMS nicht förderbar.
<b>Sonderbetreuungszeit</b>		<p>Die Sonderbetreuungszeit gem. § 18b AVRAG stellen keine Ausfallstunden dar, das bedeutet, dass diese Zeiten wie Arbeitszeit zu sehen sind, für die es keine Kurzarbeitsbeihilfe gibt.</p> <p>Es gibt hier auf der Seite der Buchhaltungsagentur eine mE widersprüchliche Aussage, wonach die Sonderbetreuungszeit nicht gefördert wird, wenn die betreffenden Arbeitnehmer in Kurzarbeit sind.</p>
<b>Quarantäne</b>	Ist ein Arbeitnehmer in Kurzarbeit, hat einen Absonderungsbescheid, ist nicht arbeitsunfähig und leistet Arbeit im Homeoffice, dann ist eine Förderung möglich, andernfalls siehe Spalte „nicht gefördert“	Bei Vorliegen eines Absonderungsbescheides besteht Anspruch auf Kostenersatz gem. § 32 Abs. 1 iVm Abs. 3 Epidemiegesetz, diese Zeiten sind daher nicht förderbar

- **Frist zur Abrechnung der Kurzarbeit (für den Monat März 2020):**
- Gemäß der Bundesrichtlinie zur Corona -KUA ist für jeden Monat bis 28. des Folgemonats die Abrechnung vorzulegen. Das wäre für den Monat März der 28.4.2020 (bzw durch Sonderregelung für März der 28.5.)

Wenn diese Frist **um mehr als 3 Monate überschritten** wird, **setzt das AMS noch eine Nachfrist unter Hinweis auf die Rechtsfolgen.** Wird auch diese Frist überschritten, ist der Beihilfenanspruch verwirkt, es gebührt also für den Zeitraum keine Beihilfe.

# Verlängerung der „Corona-Kurzarbeit“ (teilweise entnommen wko.at)

- **Verlängerung der Kurzarbeit über das eAMS-Konto**
- Ab 1.6.2020 gibt es eine **neue Sozialpartnervereinbarung**. Diese gilt
  - für Erstanträge mit Beginn der Kurzarbeit ab 1.6. (oder später) sowie
  - für alle Verlängerungsanträge mit Fortsetzung der Kurzarbeit ab 1.6. (oder später) ab dem 4. Kurzarbeitsmonat.
- Beispiel: Eine von 1.4. bis 31.5. vereinbarte Kurzarbeit soll verlängert werden. Hier ist nur ein Änderungsbegehren zu stellen, um die maximale Dauer der Erstgewährung von 3 Monaten auszuschöpfen. Erst für eine weitere Verlängerung ist die neue Vereinbarung heranzuziehen.
- Erst- und Verlängerungsanträge, die bereits auf Basis der bisherigen Sozialpartnervereinbarung per 1.6. (oder später) gestellt wurden, benötigen eine neue Sozialpartnervereinbarung. Sie werden vom AMS verständigt.



# Verlängerung der „Corona-Kurzarbeit“ (teilweise entnommen wko.at)

## Zum Verfahren

- Unternehmen schließen die neue Kurzarbeitsvereinbarung mit Betriebsrat/Mitarbeitern ab. Sie müssen sie NICHT den Sozialpartnern übermitteln oder deren Zustimmung einholen.
- Unternehmen übermitteln die abgeschlossene Vereinbarung DIREKT DEM AMS, indem sie im Zuge der Begehrensstellung über das eAMS-Konto diese hochladen und gleichzeitig den Erst- oder Verlängerungsantrag stellen.
- Die Wirtschaftskammer stimmt den Vereinbarungen pauschal zu. Das AMS informiert den ÖGB, der sich die Prüfung der Vereinbarungen binnen 48 Stunden vorbehält.
- Bestehen kein Einwand des ÖGB und keine Mängel, bewilligt das AMS den Antrag. Ansonsten ergeht ein Verbesserungsauftrag an das Unternehmen.

# Verlängerung der „Corona-Kurzarbeit“ (teilweise entnommen wko.at)

Die Eckpunkte der neuen Sozialpartnervereinbarung (1/2)

## Vergütung

Es bleibt bei der Nettoersatzrate von 80/85/90%. Wenn in einzelnen Monat mehr geleistet wird, als es diesem Nettoeinkommen entspricht, steht ein in diesem Monat entsprechend höherer Lohn zu.

*(beispielsweise Juli 100% Arbeitsleistung -> 100% Gehalt)*

Bisherige (übereinstimmende) Rechtsansicht, dass höherer Lohn nur bei Überschreitung im Durchschnitt über des Gesamtzeitraum gebührt. Eine Überschreitung in einzelnen Monaten führte nicht zu einem Lohn über der Nettoersatzrate!

## Arbeitszeit

- Sie muss weiterhin zwischen 10 und 90% der Arbeitszeit vor Kurzarbeit liegen, kann aber auch einige Wochen ganz entfallen.
- Der Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen eine höhere Arbeitszeit anordnen, als in der Vereinbarung grundsätzlich vereinbart.
- Unternehmen müssen künftig nicht mehr die Sozialpartner von Arbeitszeitänderungen verständigen.

# Verlängerung der „Corona-Kurzarbeit“ (teilweise entnommen wko.at)

Die Eckpunkte der neuen Sozialpartnervereinbarung (2/2)

## Beschäftigtenstand

- Wie bisher müssen Unternehmen während Kurzarbeit grundsätzlich den Beschäftigtenstand halten und dürfen Mitarbeiter nicht kündigen. Die neue Vereinbarung klärt und lockert diese Pflichten, so entfällt mit Zustimmung des Betriebsrates (bei Betriebsvereinbarung) bzw. der Gewerkschaft (bei Einzelvereinbarung) oder des AMS-Regionalbeirats die Behaltepflicht nach Kurzarbeit. Keine Auffüllpflicht besteht bei Beendigungen in der Probezeit oder aufgrund Pensionsantritt.
- Beendigungsgründe ohne Auffüllverpflichtung erweitert
- Glaubhaftmachung von Suchaktivitäten ist als Auffüllverpflichtung ausreichend

**Kurzarbeitsdienstzettel oder Kopie der SPV sind dem Arbeitnehmer innerhalb eines Monats auszuhändigen.**

## Sonderfragen / Allgemeine Bestimmungen

- Gehalt- und Lohnerhöhungen durch KV bzw. Wechsel in neues Lehrjahr in der Abrechnung zu berücksichtigen, Förderhöhe bleibt grds unverändert (Mehrkosten trägt Betrieb selbst)
- Verlängerung der KuA bei Unterbrechung der Zeiträume innerhalb von 4 Tagen rückwirkend, danach ab Einreichung

# Kurzarbeitsunterstützung

- 2. § 37b Abs. 5 lautet:
- „(5) Die Kurzarbeitsunterstützung gilt für die Lohnsteuer als steuerpflichtiger Lohn und für sonstige Abgaben und Beihilfen auf Grund bundesgesetzlicher Vorschriften als Entgelt. Während des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung richten sich die Beiträge und die Leistungen der Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit, wenn diese höher ist als die aktuelle Beitragsgrundlage. Die auf den Arbeitnehmer entfallenden Sozialversicherungsbeiträge sowie sonstige auf den Arbeitnehmer entfallende Beiträge auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Vorschriften zwischen dieser erhöhten Beitragsgrundlage und der aktuellen Beitragsgrundlage trägt der Arbeitgeber allein. § 12 Abs. 2 des Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetzes (BSchEG), BGBl. Nr.129/1957, bleibt davon unberührt. Eine Kommunalsteuer hat der Arbeitgeber für die Kurzarbeitsunterstützung nicht zu entrichten.“

Mit Stand 1.6. gibt es nach wie vor keine Möglichkeit die KuA in der Lohnverrechnung abzubilden.

Insbesondere Fragen zu Sachbezug, Pendlerpauschale, FABO+, etc sind nach wie vor ungeklärt.

Zwischenzeitige Pressemitteilung des Ministeriums:

*„Das Mindestbruttoentgelt für die Lohnverrechnung kann ab sofort analog zur AMS-Pauschalsatztable für die Corona-Kurzarbeit berechnet werden. Außerdem wird die komplexe Aufteilung des abgerechneten Gesamtbetrags in Kurzarbeitsunterstützung und Entgelt für die geleistete Arbeit in der Lohnverrechnung nicht verpflichtend sein.“*

**Bisher keine konkreteren Informationen verfügbar.**

- „Covid-19-Risikogruppe“: Jene Arbeitnehmer und Lehrlinge, die aus medizinischen Gründen unter Umständen vom Dienst freigestellt werden können.
- Betroffene sind AN mit Vorerkrankungen, die bei der Arbeit einem Infektionsrisiko ausgesetzt sind.
- Genaues Prozedere und Rechtsfolgen sind in § 735 ASVG geregelt.
- Achtung:
  - Gesetzliche Rahmenbedingungen wurden bereits mehrfach novelliert.
  - Nunmehr gültige Rechtslage bezieht sich auf § 735 ASVG idF BGBl I Nr. 32/2020, welcher am 6.5.2020 in Kraft getreten ist (9. COVID-19-Gesetz).

- Informationsschreiben an die betroffenen Personen durch den Dachverband der Sozialversicherungsträger
  - noch keine Rechtsfolgen
- Arbeitnehmer hat in weiterer Folge den behandelnden Arzt aufzusuchen.
- Dieser kann ein
  - „COVID-19-Risiko-Attest“ ausstellen
    - entweder aufgrund der im Schreiben bzw. in der Verordnung genannten medizinischen Indikationen oder
    - auch aufgrund von *„sonstigen schweren Erkrankungen mit funktionellem oder körperlichen Einschränkungen [...], die einen ebenso schweren Krankheitsverlauf von COVID-19 wie bei den in Abs. 1 gelisteten Krankheitsbildern annehmen lassen.“*
- **Achtung:**
  - **Gutachten, die vor Inkrafttreten des Gesetzes (6.5.2020) ausgestellt wurden lösen keine Rechtsfolgen aus.**
  - Weder Anspruch auf Freistellung, noch auf Ersatz der Kosten für die Entgeltfortzahlung!



## Freistellung COVID-19-Risikogruppen (3)

- So der betroffene Arbeitnehmer dem Arbeitgeber das Attest vorlegt besteht ein grundsätzlicher Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, außer, wenn
  - der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in der Wohnung erbringen kann (Homeoffice) oder
  - die Bedingungen für die Erbringung seiner Arbeitsleistung in der Arbeitsstätte durch geeignete Maßnahmen so gestaltet werden können, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist.
    - Achtung: Auch Anfahrtsweg ist dabei zu beachten!
- Die Freistellung kann laut Gesetz bis längstens 31.5.2020 dauern, wobei der Gesundheitsminister diesen Zeitraum durch Verordnung
  - bis längstens 31.12.2020 verlängern kann, wenn die „COVID-19-Krisensituation“ über den 31.5.2020 hinaus andauert.
  - aktuell verlängert bis 30.6.2020 (vgl. BGBl. II Nr. 230/2020)

## Freistellung COVID-19-Risikogruppen (4)

- Dem Dienstgeber sind neben dem Entgelt inklusive der Zulagen und anteiligen Sonderzahlungen sämtliche Lohnnebenkosten zu ersetzen.
- Der Arbeitgeber hat seinen Anspruch spätestens sechs Wochen nach Ende der Freistellung unter Vorlage der entsprechenden Nachweise beim Krankenversicherungsträger geltend zu machen.
- Der Arbeitnehmer kann eine Kündigung, die wegen der Inanspruchnahme der Dienstfreistellung ausgesprochen wird, bei Gericht anfechten.