

Coronavirus und Arbeitsrecht

Univ.-Prof. Dr. Walter J. Pfeil über Corona-Virus und Arbeitsrecht - eine erste (und am 20.3. aktualisierte) Übersicht

Nachdem die gesundheitlichen und auf eine massive Einschränkung der Sozialkontakte abzielenden Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus inzwischen weitgehend anzukommen scheinen (und hoffentlich auch bald greifen), mehren sich die Fragen, wie es für die Betriebe und die dort beschäftigten ArbeitnehmerInnen (AN) weitergeht. Diese Fragen sind komplex und nicht einfach zu beantworten, auch weil das Arbeitsrecht – wie wohl alle gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereiche – auf derartige Situationen kaum vorbereitet ist. In jedem Fall ist zu unterscheiden, ob – allenfalls auch reduziert oder anders organisiert – weitergearbeitet werden kann oder ob das vorerst – rechtlich oder faktisch – nicht möglich ist.

Wenn weitergearbeitet werden kann (in einigen Bereichen sogar muss), gelten auch die bisherigen Regelungen grundsätzlich weiter. In wichtigen, insb. den sogen. „versorgungskritischen“ Bereichen, sind allerdings Überschreitungen der sonstigen Arbeitszeitgrenzen zulässig (vgl. §§ 20 bzw. 22 Arbeitszeitgesetz/AZG). Der Arbeitgeber (AG) wird von den AN auch andere als die von diesen an sich geschuldeten Arbeitsleistungen verlangen dürfen, wenn der Betrieb selbst von der Notsituation betroffen ist. Welche Leistungen nun in welchem Ausmaß erbracht werden müssen, wird wohl erst im Nachhinein zuverlässig beurteilt werden können. Mit Dank und Anerkennung für den – für uns alle – geleisteten Einsatz wird es aber dann nicht getan sein, vielmehr wird zB. Überstundenabgeltung zu zahlen sein.

Wenn das Weiterarbeiten anders organisiert wird, etwa in Form von „home-office“, wird der AG die erforderlichen Vorkehrungen (zB. Zugang zum betrieblichen Datennetz) bereitstellen und den Mehraufwand der AN (zB. höhere Internetkosten) abgelten müssen. In vielen Fällen wird die Verlagerung der Arbeit in die häusliche Umgebung der AN auch in deren Interesse liegen, so dass von einer (zumindest konkludenten) Vereinbarung über die vorübergehende Änderung des Arbeitsumfelds ausgegangen werden kann. Bei akuter Ansteckungsgefahr wird der AG das Arbeiten zu Hause sogar auf Grund seiner Fürsorgepflicht (§ 1157 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch/ABGB) ermöglichen (und erst recht infizierte AN nach Hause schicken) müssen, obwohl die Bundesregierung von der Anordnung einer allgemeinen „home-office-Pflicht“ bisher abgesehen hat.

Eine einseitige Verlegung der Arbeitsleistungen in örtlicher bzw. zeitlicher Hinsicht durch AG und erst recht AN ist dagegen nicht zulässig. Wenn AN aber aus wichtigen Gründen zu Hause bleiben müssen, haben sie einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das gilt in gleicher Weise für Angestellte (§ 8 Angestelltengesetz/AngG) wie für Arbeiter (§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz/EFZG), während „home-office“ faktisch für Letztere kaum in Betracht kommen wird. Bedeutsam sind vor allem zwei Fälle, zum einen, wenn AN selber erkrankt sind (an Corona oder auch sonst), zum anderen, wenn sie eine Pflegefreistellung für erkrankte, im gemeinsamen Haushalt lebende Angehörige in Anspruch nehmen. Im ersten Fall gebührt für bis zu sechs Wochen (bei bereits länger bestehenden Arbeitsverhältnissen länger, uU. bis zu 12 Wochen) das volle und dann noch weitere vier Wochen das halbe Entgelt vom AG (das dann durch das Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung ergänzt bzw ersetzt wird). Bei der Pflege von erkrankten Angehörigen besteht (nach § 16 Urlaubsgesetz/UrlG) Anspruch auf Entgeltfortzahlung für eine Woche pro Arbeitsjahr (handelt es sich um ein Kind bis 12 Jahre sogar für zwei Wochen), der gegebenenfalls von

beiden Elternteilen separat verbraucht werden kann. Bei all diesen Fällen müssen AN die Verhinderung unverzüglich melden und entsprechende Nachweise vorlegen, eine Zustimmung des AG ist – anders als beim Urlaub – nicht erforderlich.

Gleiches gilt (nach § 1154b Abs 5 ABGB oder § 8 Abs 3 AngG) bei den sogen. „sonstigen wichtigen Gründen“, die AN an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung hindern. Als solcher Grund würde etwa die verzögerte Rückreise aus einem wegen Corona gesperrten Gebiet gelten, wenn AN sich nicht erst kürzlich, trotz Reisewarnung o.Ä. dorthin begeben haben. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus diesem Titel ist auf „verhältnismäßig kurze Zeit“ begrenzt, worunter üblicherweise (allenfalls geringfügig mehr als) eine Woche verstanden wird. Ein wichtiger Grund würde auch vorliegen, wenn ein Kind sonst alleine zu Hause wäre, weil der Kindergarten oder die Schule geschlossen ist. Da das bisher offenbar nicht der Fall ist (und ein Mindestmaß an Betreuung dort sichergestellt ist), wird dieser Anspruch derzeit nur bei Kleinkindern in Betracht kommen, umso mehr, wenn und weil diese nicht zu den Großeltern gebracht werden sollen.

Das am 15.3. eiligst beschlossene „COVID-19 Gesetz“ enthält für diese Situation eine weitere Vorkehrung. Nach § 18b Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz/AVRAG kann der AG eine „Sonderbetreuungszeit“ von bis zu drei Wochen gewähren, wenn AN Kinder unter 14 betreuen müssen. Im am 20.3. verabschiedeten „2. COVID-19 Gesetz“ ist eine Erweiterung im Hinblick auf (auch über 14-jährige) Menschen mit Behinderungen, die in entsprechenden Betreuungseinrichtungen wegen deren behördlicher Schließung nicht mehr versorgt werden können, vorgesehen. Da es sich in beiden Fällen um keinen Anspruch der AN handelt, hätte diese Möglichkeit auch so bestanden, das Besondere dieser Regelung liegt daher „nur“ darin, dass der AG ein Drittel des fortgezählten Entgelts vom Bund vergütet bekommt. Auch diese Bestimmung spielt derzeit noch keine Rolle, weil der Vergütungsanspruch eine behördliche Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen (bzw. nun auch Betreuungseinrichtungen für Menschen mit Behinderungen) voraussetzt.

Das COVID-19 Gesetz enthält aber zumindest zwei arbeitsrechtlich unmittelbar relevante Maßnahmen. Die erste besteht in der Erweiterung der Möglichkeiten für Kurzarbeit („Corona Soforthilfe-Kurzarbeit flex“), die in einer Richtlinie des Arbeitsmarktservice (AMS) konkretisiert werden (vgl. <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit>). In der Sache geht es um die weitestmögliche Verhinderung der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, indem AG und Betriebsrat (wenn es keinen gibt, die AN selbst) in Abstimmung mit den Sozialpartnern eine Reduzierung der Arbeitszeit vereinbaren, die vorübergehend auch bis Null gehen kann. Der daraus sonst resultierende Entgeltausfall wird durch eine Beihilfe des AMS weitgehend ausgeglichen, wobei – zusammen mit dem vom AG weiterbezahlten Teil – ein Einkommen in Höhe von 80% des vorherigen Nettoentgelts (bei vorher niedrigen Einkommen uU. sogar 90%) gewährleistet ist. Diese Beihilfe kann grundsätzlich in allen Betrieben, deren AN der Arbeitslosenversicherungspflicht unterliegen (mit Ausnahme öffentlicher Einrichtungen und Parteien), für vorerst drei Monate in Anspruch genommen werden. Es soll auch keine lange Vorlaufzeiten geben, allerdings müssen die AN zuvor Urlaube aus den Vorjahren konsumieren und angesammelte Zeitguthaben ausgleichen. Und schließlich werden für die Dauer dieser Kurzarbeit die gesamten Beiträge zur Sozialversicherung vom Bund getragen.

Diese großzügige und – zumindest in ihrer Konzeption – sehr unbürokratische Regelung soll (ebenso wie die nun im 2. COVID-19 Gesetz ermöglichte Stundung von Steuerzahlungen und Sozialversicherungsbeiträgen) zusätzliche Kosten und soziale Probleme durch Arbeitslosigkeit vermeiden und eine rasche Wiederaufnahme der wirtschaftlichen Tätigkeit

nach Überwindung der Krise (ohne aufwändige Personalsuche und Einschulungen) gewährleisten. Vor diesem Hintergrund ist wenig verständlich, dass offenbar viele AG ihre AN bereits gekündigt oder mit ihnen eine einvernehmliche Auflösung vereinbart haben. Mit dieser Beendigung werden nicht nur die AN uU. um die oben beschriebenen Ansprüche gebracht. Es kommt auch zu einer massiven Verschiebung des Risikos auf die Arbeitslosenversicherung (die durch Beiträge der AN und ihrer AG finanziert wird), ganz nach dem Motto „Privatisierung der Gewinne – Sozialisierung der Verluste“.

Eine solche Risikoverschiebung hat offenbar auch der Bund vor. Noch im Februar wurden die Möglichkeiten der Beschränkung oder Schließung von Betrieben nach dem bereits im Jahr 1950 für andere Fälle konzipierten Epidemiegesetz durch Verordnung des Gesundheitsministers (BGBl II 2020/74) auch auf Coronafälle ausgeweitet. Das hätte aber zur Folge gehabt, dass bei behördlichen Betriebseinschränkungen oder -schließungen sowohl den AG eine Vergütung für ihren Verdienstentgang zu leisten als auch den AN eine Entgeltfortzahlung trotz fehlender Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewährleisten wäre, und zwar aus Bundesmitteln (§ 32 Epidemiegesetz). Diese Regelungen wurden nun durch § 4 Abs 2 des „COVID-19-Maßnahmegesetz“ für nicht anwendbar erklärt, wobei die diese Rechtsfolge auslösende Verordnung des Gesundheitsministers (BGBl II 2020/96) interessanterweise keine Schließungen verfügt, sondern nur das „Betreten des Kundenbereichs von“ dann näher bestimmten „Betriebsstätten ... untersagt“.

Die Reichweite dieser Bestimmungen ist höchst unklar, was aber umso mehr arbeitsrechtliche Auswirkungen haben könnte, als AG, die mit keiner Vergütung für das ihren AN trotz des Betriebsstillstandes weiterbezahlte Entgelt rechnen dürfen, wohl im Zweifel dann doch Arbeitsverhältnisse beenden oder zumindest die Entgeltfortzahlung verweigern. Dies wurde bisher von vielen als zulässig erachtet, weil AG zwar das Entgelt weiterzahlen müssen, wenn die Leistung des AN durch „Umstände ... [verhindert wird], die auf der Seite des Dienstgebers liegen“ (§ 1155 Abs 1 ABGB), diese Regelung aber in Fällen, in der die Allgemeinheit betroffen ist, nach fast einhelliger Meinung nicht anzuwenden ist. Das kann freilich – hier gehen aber die Rechtsmeinungen wieder auseinander – nicht gelten, wenn der AG Ingerenzmöglichkeiten hat und auf die Folgen einer Betriebseinschränkung oder gar -schließung Einfluss nehmen kann. Durch den Einsatz von AN in anderen, eben nicht beschränkten Betriebsbereichen, vor allem aber durch die Nutzung der oben beschriebenen Kurzarbeitsangebote wäre das wohl der Fall.

Es ist schwer vorstellbar, dass der Gesetzgeber genau diese erweiterten Möglichkeiten durch das gleichzeitig implementierte COVID-19-Maßnahmegesetz konterkarieren wollte. Im eben beschlossenen 2. COVID-19- Gesetz gibt es dazu nun eine erste Klarstellung durch Anfügung von zusätzlichen Absätzen im oa. § 1155 ABGB. Nach einem neuen Abs 3 werden „Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmegesetzes, BGBl. Nr. 12/2020, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen“ ausdrücklich dem AG zugerechnet. Die daraus resultierende Pflicht zur Entgeltfortzahlung soll wohl die AG tatsächlich verstärkt zur Nutzung der Kurzarbeit veranlassen, könnte aber auch zur rascheren bzw häufigeren Beendigung von Arbeitsverhältnissen führen.

Der letztgenannten Option soll offenbar auch dadurch entgegengewirkt werden, dass die Entgeltfortzahlungspflicht des AG nicht sofort zum Tragen kommt, weil AN, „deren Dienstleistungen aufgrund solcher Maßnahmen nicht zustande kommen, verpflichtet [sind], auf Verlangen des Arbeitgebers in dieser Zeit Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen“. Diese AN können also sofort (und vorerst befristet bis Ende 2020) von ihren AG einseitig auf Urlaub oder in Zeitausgleich geschickt werden. Auch wenn in einem neuen Abs 4 des § 1155

ABGB Beschränkungen vorgesehen sind (neben dem Verbrauch von Urlauben aus den Vorjahren dürfen nur maximal zwei Wochen aus dem laufenden Urlaubsjahr und insgesamt nur der Verbrauch von acht Wochen Urlaub und Zeitausgleich verlangt werden), ist das ein massiver Eingriff in die bisherige Rechtslage, der vor allem bedeutet, dass das Risiko längerer Betriebsschließungen zunächst weitgehend den AN auferlegt wird. Das wirkt umso bedenklicher, als bei öffentlich Bediensteten nun die einseitige Urlaubsanordnung nur für zwei Wochen Resturlaub aus den Vorjahren zugelassen wird.

Es wäre freilich nicht nur politisch fragwürdig, sondern – wegen grober Unsachlichkeit – letztlich auch verfassungsrechtlich (und gerade beim Urlaubsanspruch uU. auch unionsrechtlich) bedenklich, würde das wirtschaftliche Risiko der Corona-Folgen überwiegend den AN direkt (durch Arbeitsplatz- und Entgeltverlust) oder indirekt (über die Arbeitslosenversicherung und die dortige Versicherungsgemeinschaft) aufgeladen.

Wir müssen somit mit Bangen und Hoffen der weiteren Entwicklung und hoffentlich baldigen Eindämmung der Corona-Pandemie entgegensehen. Während die Einflussmöglichkeiten hier begrenzt scheinen, sind die (politischen!) Spielräume für die Ausgestaltung der weiteren Maßnahmen zur Bewältigung der Folgen für Wirtschaft und Arbeitswelt wesentlich größer. Sie sollten im Sinne von Ausgewogenheit, sozialer Verträglichkeit und Nachhaltigkeit genutzt werden!

Kontakt:

Univ.-Prof. Dr. Walter J. Pfeil

Leiter des Fachbereichs Arbeits- und Wirtschaftsrecht sowie des WissensNetzwerks Recht, Wirtschaft und Arbeitsrecht an der Universität Salzburg

[walter.pfeil\(att\)sbg.ac.at](mailto:walter.pfeil@sbg.ac.at)

