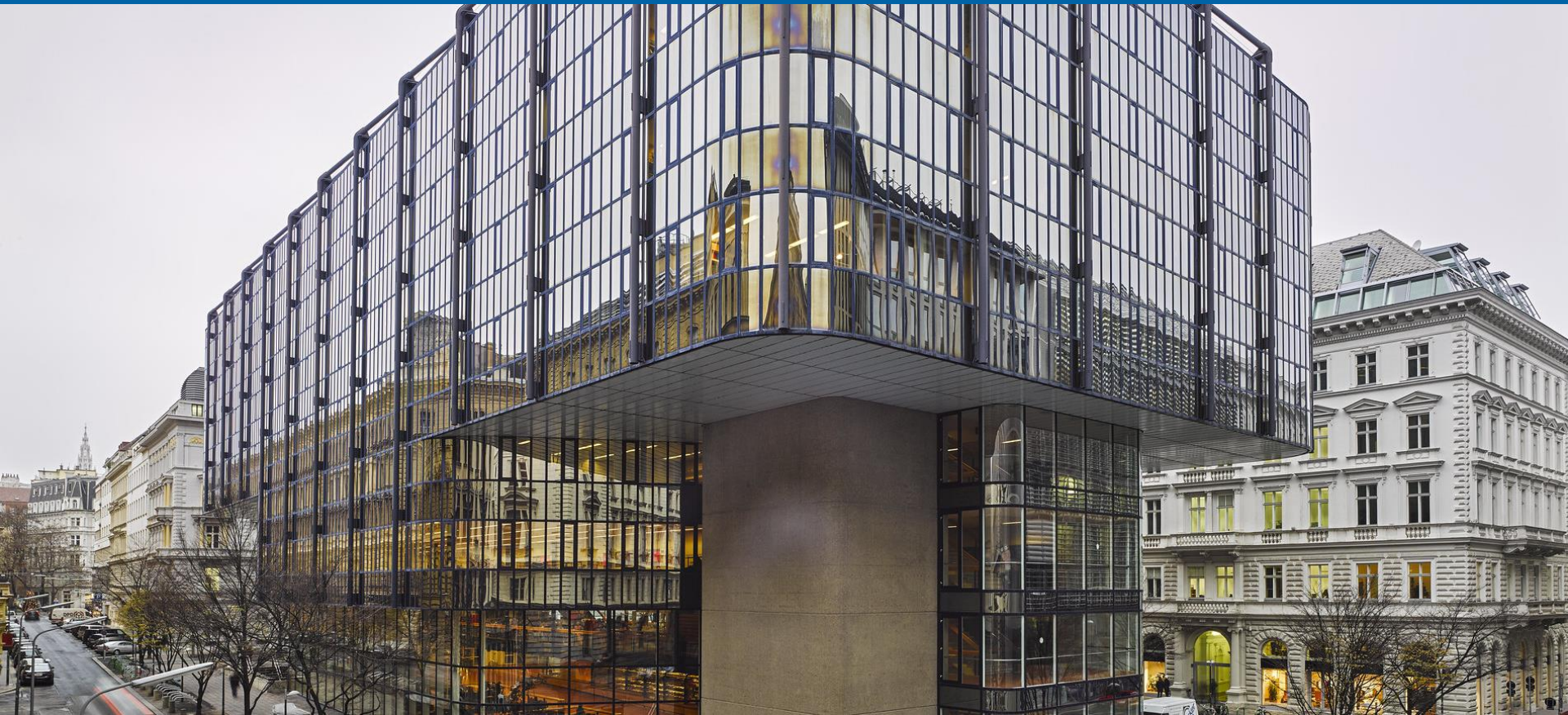


# COVID-19 – Arbeits- und Sozialrecht

Thomas Dullinger, 10.05.2021



# Agenda

- Wirtschaftliche Schwierigkeiten für den Arbeitsmarkt und das Arbeitsrecht
- Probleme des europäischen Binnenmarkts
- Schutz besonders schutzbedürftiger Personen vor einer beruflich verursachten Infektion mit COVID-19
- Kinderbetreuungserfordernisse während der Pandemie
- Technischer Arbeitsschutz und Homeoffice

## Wirtschaftliche Dimension

- Stundung diverser Verbindlichkeiten
- Vereinfachte Kreditvergabe
- Zuschüsse und Entschädigungen für entfallenen Umsatz oder Fixkosten
- Unter Umständen Minderung oder Entfall der Miete für Geschäftsräumlichkeiten
- Entschädigung nach Epidemierecht bei Schließung eines Betriebs oder Quarantäne eines Arbeitnehmers
- Arbeitsrecht:
  - Entgeltfortzahlung bei Unterbleiben der Leistung des Arbeitnehmers
  - Kurzarbeit

## Entgeltfortzahlung

- Entfall der Leistung aufgrund eines Umstandes in der sogenannten neutralen Sphäre → Entfall des Entgeltanspruchs
  - Kriege, großräumige Naturkatastrophen und Seuchen
- Zusammenbruch globaler Lieferketten oder generelles Verbot bestimmter Tätigkeiten aufgrund von COVID-19 → Entfall des Entgeltanspruchs
- Sonderbestimmung für COVID-19: Betretungsverbote gelten als Umstand in der Sphäre des Arbeitgebers
  - Unbegrenzter Anspruch auf Entgeltfortzahlung
  - Verbrauch von Urlaubs- und Zeitguthaben
- Ende 2020 außer Kraft getreten
- Abdingbarkeit unklar

## Kurzarbeit

- Reduktion der Arbeitszeit durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat oder dem Arbeitnehmer.
  - Arbeitgeber bezahlt (nur) die tatsächlich in Anspruch genommene Arbeitszeit
  - Arbeitnehmer bekommt 80-90% seines Nettoentgelts
  - Differenz wird vom Staat ersetzt
- Belegschaft bleibt erhalten und Arbeitnehmer erhalten mehr Geld als im Falle der Arbeitslosigkeit.
- Kritik an der Umsetzung:
  - Regelungen zu kompliziert
  - Längere Bearbeitungszeiten → Liquiditätsprobleme
- Kurzarbeit noch immer im Einsatz → negative Folgen für den Arbeitsmarkt (?)

## Probleme des europäischen Binnenmarkts

- Überraschende und nicht koordinierte Grenzsicherungen während der ersten Welle der Pandemie in Europa
- Grenzüberschreitendes Pendeln wurde vielfach zur Herausforderung
- Besonders spürbar war dieser Effekt in Österreich im Pflegesektor:
  - Ein großer Teil der in der Pflege Beschäftigten stammt aus Osteuropa und pendelt regelmäßig.
  - Vor allem die Durchreise durch andere Staaten konnte nicht sofort sichergestellt werden.
  - Beschäftigte wurden teilweise eingeflogen.
  - Teilweise durften die Beschäftigten nicht aus ihrem Heimatstaat ausreisen.

## Angehörige einer Risikogruppe I

- Anspruch auf bezahlte Freistellung, es sei denn
  - der Arbeitnehmer kann im Homeoffice tätig werden oder
  - eine Ansteckung kann mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen werden.
- Der Staat trägt die Kosten der Freistellung.
- Probleme:
  - Übergangszeit bis zur Schaffung dieses Anspruchs
  - Anfänglicher Korrekturbedarf, um unsachliche Ergebnisse und eine potenzielle Verfassungswidrigkeit zu vermeiden

## Angehörige einer Risikogruppe II

- Schwachstelle:
  - Keine Freistellung von Personen, die mit einem Angehörigen einer Risikogruppe zusammenleben.
  - Aus medizinischer Sicht unsachliche Differenzierung.
- Lösung:
  - Durch generelle arbeitsrechtliche Normen
  - Anspruch auf besonderen Schutz
  - Versetzung ins Homeoffice oder
  - Freistellung (ohne Entgeltfortzahlungsanspruch)
- Bevorzugung von Angehörigen einer Risikogruppe bei den Impfungen



# Kinderbetreuung I

- Schließung der Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen als wesentliches Element der Pandemiebekämpfung.
  - Betreuung für jene Kinder, die eine solche unbedingt benötigten
  - Aufruf diese möglichst nicht in Anspruch zu nehmen
- Kein Freistellungsanspruch:
  - bei Bestehen einer Notbetreuung
  - wegen eines Grundes in der neutralen Sphäre
  - über die Dauer einer Woche hinaus
- Vor einer Betreuung der Kinder durch die Großeltern wurde gewarnt.
- → Viele berufstätige Eltern waren gezwungen, ihre Kinder entgegen der staatlichen Empfehlung in Notbetreuung zu geben.

## Kinderbetreuung II

- Neu geschaffene Sonderbetreuungszeit:
  - Teilweise oder vollständige behördliche Schließung von Lehr- oder Kinderbetreuungseinrichtungen
  - Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
  - Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr
  - Allfällige Notbetreuung schadet nicht
  - Arbeitgeber bekommt einen Teil seiner Kosten vom Staat ersetzt.
- Wesentliche Änderung November 2020:
  - Rechtsanspruch für Arbeitnehmer, wenn es keine Notbetreuung gibt
- Pandemiebekämpfung noch immer abhängig von Fernunterricht → kreative Lösungen und gegenseitiges Entgegenkommen erforderlich

## Technischer Arbeitsschutz I

- Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer
- Vorgaben meistens sehr vage
- Mindestabstand von 2 Metern am Arbeitsplatz und Mund-Nasen-Schutz
- Wöchentlicher Test oder FFP2-Maske für Lehrer und Arbeitnehmer mit Kundenkontakt
- Präventionskonzept in größeren Betrieben
- Verbot bestimmter gefährdeter Tätigkeiten während der Höhepunkte der Pandemie

## Technischer Arbeitsschutz II

- Impfpflicht:
  - Momentan gibt es keine Impfpflicht für COVID-19
  - Es gibt momentan auch nicht genügend Impfstoff für eine flächendeckende Impfpflicht
  - Impfpflicht wird aber bereits seit längerem diskutiert
  - Impfung als Einstellungsvoraussetzung/fehlende Impfung als Kündigungsgrund?
- Homeoffice als Schutz vor Ansteckungen
  - Pflicht zum Homeoffice?
  - Recht auf Homeoffice?

# Homeoffice I

- Definition von Homeoffice:
  - Regelmäßig: nicht nur einmalig oder aus besonderen Umständen
  - Arbeitsleistung ist weit zu verstehen: jede Erfüllungshandlung
  - In der Wohnung: eigene Wohnung oder Wohnung des Lebensgefährten oder naher Angehöriger
  - Nicht erfasst: Co-Working-Space, Hotelzimmer, Cafe und Zug
- Grundlage von Homeoffice muss eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sein → beidseitige Freiwilligkeit.
  - Schriftform?
- Keine Verpflichtung des Arbeitnehmers in Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung, Recht des Arbeitnehmers hingegen schon

## Homeoffice II

- Digitale Arbeitsmittel (PC, Software, Internet, Telefon):
    - Bereitstellung durch den Arbeitgeber
    - Bereitstellung durch den Arbeitnehmer und Kostenersatz durch Arbeitgeber
      - Berechnung der Kosten?
      - Teilung der Kosten
      - Pauschalierung als Ausweg
  - „Analoge“ Betriebsmittel (Tisch, Stuhl, Licht):
    - Im Wesentlichen gilt hier dasselbe, aber
    - dieser Anspruch auf Aufwandersatz ist nicht zwingend
  - Möglichkeit, Kosten für das Homeoffice von der Steuer abzusetzen bzw dem Arbeitnehmer steuerfrei eine Homeoffice-Pauschale auszubezahlen.
  - Weitere Risiken: Datensicherheit und Datenschutz
-

## Homeoffice III

- Keine Regelung zum technischen Arbeitsschutz im Homeoffice
  - Welche Regeln sind hier anzuwenden?
  - Wie soll die Einhaltung dieser Regeln sichergestellt werden?
- Dienstnehmerhaftung und Arbeitsunfall:
  - Schädigt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber versehentlich bei der Erbringung der Dienstleistung, haftet er nur für einen Teil des Schadens
  - Erstreckung dieser Haftungsprivilegierung auf jene Personen, die mit dem Arbeitnehmer im selben Haushalt wohnen.
  - Auch ein Unfall in der Wohnung des Arbeitnehmers kann ein Arbeitsunfall sein
  - Fehlende Klarheit und fehlerhafte Prämissen

## Homeoffice IV

- Änderung des Betriebsverfassungsrechts:
  - Schaffung der Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen des Homeoffice zu schließen.
  - Wäre aber nach verbreiteter Ansicht auch schon bisher möglich gewesen.
- Grenzüberschreitende Aspekte:
  - Anwendbares Arbeitsrecht richtet sich nach dem gewöhnlichen Arbeitsort.
  - Anwendbares Sozialversicherungsrecht richtet sich nach dem gewöhnlichen Arbeitsort und dem Wohnsitz des Arbeitnehmers.
  - Wechsel des anwendbaren Rechts durch Homeoffice möglich.
  - Vermutlich keine Möglichkeit für den Arbeitgeber, das zu verhindern.



## Conclusio

- Kurzarbeit und Anordnung der Risikotragung durch den Arbeitgeber konnten die Frage nach der Tragung des Risikos einer Seuche weitgehend überdecken.
- Probleme des Binnenmarkts und der Globalisierung weitgehend unter Kontrolle.
- Gelungener Schutz für besonders gefährdete Arbeitnehmer; mangelhafter Schutz für im selben Haushalt lebende Angehörige.
- Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Arbeitspflicht nur durch Entgegenkommen und Flexibilität der Beteiligten sinnvoll möglich.
- Großer Spielraum beim technischen Arbeitsschutz.
- Gesetzliche Neuregelung des Homeoffice bleibt hinter den Erwartungen zurück.

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**