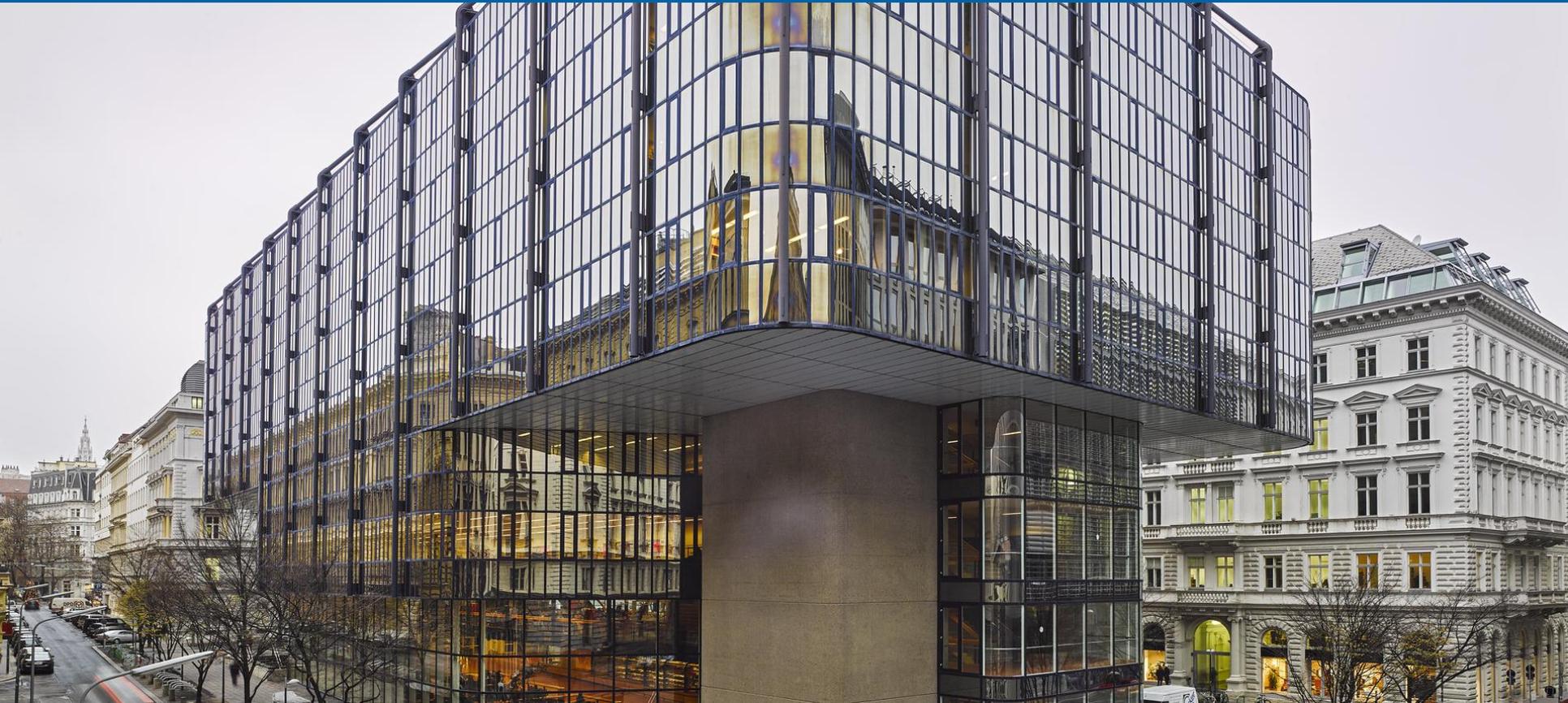


COVID-19 – Arbeits- und Sozialrecht

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!