

AKTUELLE INFOS FÜR BETRIEBSRÄTE IN FORM EINER FAQ-LISTE ZUM STAND 23.3.2020

Für welche Betriebe bzw. Betriebsstätten wurde ein Betretungsverbot verhängt?

Mittels Verordnung des Sozialministers vom 17.3.2020 wurde für folgende Bereiche Betretungsverbote verhängt:

Das Betreten des Kundenbereichs von Betriebsstätten des Handels und von Dienstleistungsunternehmen sowie von Freizeit- und Sportbetrieben zum Zweck des Erwerbs von Waren oder der Inanspruchnahme von Dienstleistungen oder der Benützung von Freizeit- und Sportbetrieben ist untersagt.

Das gilt nicht für folgende Bereiche:

1. öffentliche Apotheken
2. Lebensmittelhandel (einschließlich Verkaufsstellen von Lebensmittelproduzenten) und bäuerlichen Direktvermarktern
3. Drogerien und Drogeriemärkte
4. Verkauf von Medizinprodukten und Sanitärartikeln, Heilbehelfen und Hilfsmitteln
5. Gesundheits- und Pflegedienstleistungen
6. Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen die von den Ländern im Rahmen der Behindertenhilfe-, Sozialhilfe-, Teilhabe- bzw. Chancengleichheitsgesetze erbracht werden
7. veterinärmedizinische Dienstleistungen
8. Verkauf von Tierfutter
9. Verkauf und Wartung von Sicherheits- und Notfallprodukten
10. Notfall-Dienstleistungen
11. Agrarhandel einschließlich Schlachttierversteigerungen sowie der Gartenbaubetrieb und der Landesproduktenhandel mit Saatgut, Futter und Düngemittel
12. Tankstellen
13. Banken
14. Postdiensteanbieter einschließlich deren Postpartner, soweit diese Postpartner unter die Ausnahmen des § 2 fallen sowie Postgeschäftsstellen iSd § 3 Z 7 PMG, welche von einer Gemeinde betrieben werden oder in Gemeinden liegen, in denen die Versorgung durch keine andere unter § 2 fallende Postgeschäftsstelle erfolgen kann, jedoch ausschließlich für die Erbringung von Postdienstleistungen und die unter § 2 erlaubten Tätigkeiten, und Telekommunikation.“
15. Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Rechtspflege
16. Lieferdienste
17. Öffentlicher Verkehr
18. Tabakfachgeschäfte und Zeitungskioske
19. Hygiene und Reinigungsdienstleistungen
20. Abfallentsorgungsbetriebe
21. KFZ-Werkstätten

Das Betreten von Betriebsstätten sämtlicher Betriebsarten der Gastgewerbe ist untersagt. Diese Regelung zum Gastgewerbe gilt jedoch nicht für „Gastgewerbe-Betriebe“ bzw. „Kantinen“ in Krankenanstalten, Pflegeheimen, Kinderbetreuungseinrichtungen und vor allem auch für „Betriebskantinen“, die ausschließlich von Beschäftigten des Betriebs genutzt werden.

Die Einrichtung von Lieferservice für diese Gastgewerbebetriebe ist jedoch möglich.

Dienstleistungen bei Privatkunden vor Ort wie

- ▶ Montagen (etwa durch Dienstleistungs- bzw. Produktionsbetriebe) sind zulässig,
- ▶ Lieferungen sind zulässig
- ▶ akute Schadensbehebungen sind als Notfall-Dienstleistungen zulässig (Strom, Wasser, Gas, Wärme, Aufsperrungen etc.)
- ▶ Dienstleistungen am Kunden sind NICHT zulässig (Massage, Fußpflege, Kosmetik, Friseur etc.), Ausnahme: medizinische Notwendigkeit (Heilmassage, Fußpflege bei Diabetikern etc.)
- ▶ Beratungsdienstleistungen mit persönlichem Nahkontakt, bei denen kein Mindestabstand von einem Meter gewährleistet ist, sind ebenfalls NICHT zulässig (Alternative: Online, Telefon etc.)

Mindestabstand zwischen Personen:

Bei der Ausübung beruflicher Tätigkeiten (z.B. Lebensmittelverkauf, Baustellen) ist grundsätzlich zwischen Personen – also sowohl zu Kunden wie zu Mitarbeitern - ein Mindestabstand von einem Meter einzuhalten.

Beim Auftreten von COVID-19 kann der Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz durch Verordnung das Betreten von Betriebsstätten oder nur bestimmten Betriebsstätten zum Zweck des Erwerbs von Waren und Dienstleistungen oder Arbeitsorten im Sinne des § 2 Abs. 3 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz untersagen, soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 erforderlich ist. In der Verordnung kann geregelt werden, in welcher Zahl und zu welcher Zeit jene Betriebsstätten betreten werden dürfen, die vom Betretungsverbot ausgenommen sind.

Damit wurden weitere Maßnahmenmöglichkeiten geschaffen, u.z. Betretungsverbote betreffend Arbeitsstätten in Gebäuden UND im Freien (zB Baustellen).

Welches allgemeine Betretungsverbot – welche Ausgangsbeschränkungen – gelten?

Mittels Verordnung des Sozialministers vom 15.3.2020 wurden folgende Ausgangsbeschränkungen bzw. -verbote verhängt:

Zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 ist das Betreten öffentlicher Orte verboten. Ausgenommen vom Verbot gemäß § 1 sind Betretungen,

- ▶ die zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für Leib, Leben und Eigentum erforderlich sind;
- ▶ die zur Betreuung und Hilfeleistung von unterstützungsbedürftigen Personen dienen;
- ▶ die zur Deckung der notwendigen Grundbedürfnisse des täglichen Lebens erforderlich sind und sichergestellt ist, dass am Ort der Deckung des Bedarfs zwischen den Personen ein Abstand von mindestens einem Meter eingehalten werden kann;
- ▶ die für berufliche Zwecke erforderlich sind und sichergestellt ist, dass am Ort der beruflichen Tätigkeit zwischen den Personen ein Abstand von mindestens einem Meter eingehalten werden kann, sofern nicht durch entsprechende Schutzmaßnahmen das Infektionsrisiko minimiert werden kann. 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.
- ▶ wenn öffentliche Orte im Freien alleine, mit Personen, die im gemeinsamen Haushalt leben, oder mit Haustieren betreten werden sollen, gegenüber anderen Personen ist dabei ein Abstand von mindestens einem Meter einzuhalten.

Die Benützung von Massenföhrungsmitteln ist nur für Betretungen gemäß Z 1 bis 4 zulässig, wobei bei der Benützung ein Abstand von mindestens einem Meter gegenüber anderen Personen einzuhalten ist.

Im Fall der Kontrolle durch Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes sind die Gründe, warum eine Betretung gemäß § 2 zulässig ist, glaubhaft zu machen. Daher sollten Arbeitgeber den Beschäftigten Bestätigungen für deren berufsbedingte Fahrten ausstellen.

Weitere Betretungsverbote wurde für Sportstätten, Kur- und Reha-Anstalten sowie für Krankenanstalten ausgesprochen.

Was heißt das für die Arbeit im „Home-Office“?

Mit obiger Verordnung wurde auch klargestellt, dass die Arbeitgeber angehalten sind, den Beschäftigten weitestmöglich die Möglichkeit der Arbeit im „Home-Office“ einzuräumen. Dafür braucht es eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und den Mitarbeiter/-innen, möglichst sollte dazu auch eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

Entsprechende Muster findet Ihr auf unserer Website.

Welche Regelungen bzw. Schutzmaßnahmen wurden für Handelsbetriebe noch zusätzlich festgelegt?

Ab 21.3.2020 gelten die Einschränkungen für die Öffnungszeiten von Geschäften: 7.40 - 19.00 Uhr. Dies gilt für folgende Geschäfte:

- ▶ Lebensmittelhandel und bäuerliche Direktvermarkter; Ausnahme: Verkaufsstellen von Lebensmittelproduzenten (Anm. z. B. Ab-Hof-Verkauf)
- ▶ Drogerien und Drogeriemärkte
- ▶ Verkauf von Medizinprodukten und Sanitärartikeln, Heilbehelfen und Hilfsmitteln
- ▶ Verkauf von Tierfutter
- ▶ Verkauf und Wartung von Sicherheits- und Notfallprodukten
- ▶ Agrarhandel einschließlich Schlachttierversteigerungen sowie der Gartenbaubetrieb und der Landesproduktenhandel mit Saatgut, Futter und Düngemittel

Eine Sozialpartnereinigung (GPA-djp und WKÖ) empfiehlt ArbeitgeberInnen bestimmte weitere Schutzmaßnahmen.

- ▶ Plexiglasscheiben („Hauchschutz“) und Abstandhalten bei allen Kassen und Theken.
- ▶ Handschuhe und Handdesinfektionsmittel für alle ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge (sobald wieder verfügbar)
- ▶ Regelmäßige Desinfektion von Kassenarbeitsplätzen, Pausen- und Aufenthaltsräumen sowie der Toilettenanlagen durch kürzere Intervalle bei den Reinigungen
- ▶ Bodenkennzeichnungen bei allen Kassen und Theken, um den Abstand der Kunden zueinander und einen geordneten Ablauf im Geschäft sicherzustellen.
- ▶ Kein Scannen von Kundenkarten durch Beschäftigte
- ▶ Geordneter Zugang in alle Geschäfte
- ▶ bei besonders hohem Kundenandrang zu Stoßzeiten werden die Händler aufgefordert, dafür zu sorgen, dass nicht zu viele KundInnen gleichzeitig eingelassen werden.

Verstärkte Information der Kunden:

- ▶ Bargeldloses Bezahlen bedeutet Sicherheit für alle.
- ▶ Abstand halten zu anderen und zu den Handelsangestellten schützt alle.
- ▶ Menschen, die zu einer Risikogruppen gehören, sollen ihre Einkäufe nicht selbst erledigen.
- ▶ Einkauf für mehrere Tage planen, um Kontakte zu anderen Menschen zu reduzieren.
- ▶ Einkaufen von Lebensmittel und Drogeriewaren ist kein Freizeitprogramm und schon gar nicht als Familienausflug gedacht.“

Das ist eine Empfehlung an die Arbeitgeber und hat keine rechtliche Bindungswirkung. Man kann die Schutzmaßnahmen meines Erachtens aber als Stand der Technik betrachten!

Besteht trotz Betretungsverbote für diverse Betriebe und Baustellen ein Anspruch Entgeltfortzahlung, falls der Arbeitgeber etwa auf die Unmöglichkeit der Arbeits- bzw. Leistungserbringung durch die Beschäftigten verweist?

Nach den am bereits erlassenen Betretungsverboten für Geschäfts- und Betriebslokale (siehe oben) wurde in juristischen Fachkreisen und von Rechtsanwälten die Rechtsfrage diskutiert, ob Arbeitnehmer/-innen den Entgeltfortzahlungsanspruch dann verlieren, wenn die Arbeitsleistung aufgrund von höherer Gewalt – durch die COVID-19-bedingte Infektionsgefahr und der nunmehr verordneten Betretungsverbote - unterbleibt bzw. nicht erbracht werden kann.

Mit der am 21.3.2020 in Kraft getretenen Novelle des § 1155 ABGB wird nunmehr nach Intervention der Arbeitnehmerinteressenvertretung klargestellt, dass trotz etwaiger Betretungsverbote die Arbeitnehmer den Entgelt- bzw. Entgeltfortzahlungsanspruch haben. Der in „Fachkreisen“ ausgetragene Rechtsstreit ist damit vom Tisch.

Folgendes ist dazu in §§ 1155 ABGB geregelt:

Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmegesetzes, BGBl. Nr. 12/2020, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen, gelten als Umstände im Sinne des §§ 1155 Abs 1 ABGB, deren Dienstleistungen aufgrund solcher Maßnahmen nicht zustande kommen, sind verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers in dieser Zeit Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen.

Welche Sonderregelung wurde somit für den Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben für Betriebe bzw. Unternehmen, bei denen das Betretungsverbot greift, eingeführt?

Für Betriebe bzw. Beschäftigte, für die die Betretungsverbote bzw. COVID-19-Maßnahmen Auswirkung haben, gilt:

- ▶ Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen im Ausmaß von bis zu 2 Wochen verbraucht werden.
- ▶ Der Alturlaub – aus vergangenen Urlaubsjahren – ist jedoch vollständig aufzubreuchen.
- ▶ Von der Verbrauchspflicht sind weiters ausgenommen solche Zeitguthaben, die auf der durch kollektive Rechtsquellen geregelten Umwandlung von Geldansprüchen beruhen (Zeitguthaben als Alternative zur kollektivvertraglichen jährlichen Lohn- bzw. Gehaltserhöhungen). Gleiches gilt aus unserer Sicht etwa für Zeitguthaben wegen Sabbatical-Modellen usw.
- ▶ Alle anderen Zeitguthaben müssen jedoch aufgebraucht werden.
- ▶ Letztlich ist noch eine Deckelung zu beachten: insgesamt müssen nicht mehr als 8 Wochen an Urlaubs- und Zeitguthaben verbraucht werden.

Gibt's auch für andere Betriebe bzw. Branchen eine Sonderbestimmung zum Urlaubs- und Zeitguthabenverbrauch?

Nein – diese Bestimmungen zum ZA- und Urlaubsverbrauch nach § 1155 ABGB greifen nur für Betriebe, die von Betretungsverboten betroffen sind.

Welche Gruppen sind besonders gefährdet – auf welche Beschäftigte soll insbesondere Rücksicht genommen werden?

Besonders gefährdet (vulnerable) sind vor allem Menschen mit einem Alter von über 60 Jahren und Menschen mit Grunderkrankungen wie Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronischen Atemwegserkrankungen und Krebs.

Diesen Mitarbeiter/-innen wäre anzuraten, aufgrund des erhöhten Gesundheitsrisikos mit deren Arzt Kontakt aufzunehmen. Der Arzt entscheidet, ob die Betroffenen aktuell arbeitsfähig sind oder nicht. Dabei werden deren Tätigkeit und Gesundheitszustand berücksichtigt. Wenn der Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung ausstellt, müssen Sie diese unverzüglich Ihrem Arbeitgeber übermitteln.

Auch wenn die Betroffenen grundsätzlich arbeitsfähig sind kann deren Arzt empfehlen, dass Sie bestimmte Arbeiten nicht tun sollen. Wenn dem Arbeitgeber gemeldet wird, dass eine Vorerkrankung vorliegt, die das Risiko erhöht, muss er laut Arbeitnehmerschutzgesetz Rücksicht darauf nehmen. Sie müssen Ihre Vorerkrankung aber nur melden, wenn Sie das wollen.

Weitere Infos bitte auf der Website der Arbeitsinspektion einholen.

https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/Gesundheit_im_Betrieb_1/Coronavirus.html

Aus unserer Sicht soll im Arbeitsverhältnis auch auf Mitarbeiter/-innen mit Betreuungspflichten (Schließung der Kindergärten und Schulen oder Betreuung und Pflege Angehöriger) und Mitarbeiter/-innen, die den längeren Weg zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen, Rücksicht genommen werden.

Muss / soll / kann im Zuge der Verhandlungen der Kurzarbeit COVID-19 mittels Betriebsvereinbarung der Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbart werden?

Schließt ein Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung (im betriebsratslosen Betrieb: Einzelvereinbarung) über Kurzarbeit zur Überbrückung der Coronakrise ab, so ist er berechtigt, aber nicht verpflichtet, den Verbrauch von Urlaub bzw Zeitguthaben (im in der Sozialpartnereinigung festgelegten Ausmaß) von den von der Kurzarbeit betroffenen ArbeitnehmerInnen zu verlangen. Von dieser Berechtigung soll der Arbeitgeber laut BREG tunlichst Gebrauch machen, soweit Liquidität und die Arbeitsplanung dies zulassen.

(Zum Umfang des Verbrauchs nach der Sozialpartnereinigung: Alturlaub und Zeitguthaben zur Gänze; laufender Urlaub im Ausmaß von drei Wochen, aber erst nach Ablauf von drei Monaten Kurzarbeit.)

Der Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben kann vor Beginn der zunächst auf drei Monate angelegten Kurzarbeit stattfinden oder aber während des Kurzarbeitszeitraums. Während des Verbrauchs (normales Entgelt- bzw Urlaubsentgeltbezug) ruht freilich die Kurzarbeitsbeihilfe.

Daher: mit der neu geschaffenen und wiederum befristeten Regelung des § 97 Abs 1 Z 13 ArbVG können bzw. sollen durch Betriebsvereinbarungen in Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs, ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, und von Zeitguthaben getroffen werden. Wichtig ist aber: dies gilt nur in Kontext mit Kurzarbeit COVID-19!

Welche Regelungen wurden in Zusammenhang mit Verjährungs- und Verfallsfristen, Klagsfristen usw. aufgrund der COVID-19-Krise getroffen?

Die Frage beschäftigt die Arbeitnehmerinteressenvertretungen bereits seit letztem Wochenende. Letztlich wurden jetzt dazu wesentliche Regelungen beschlossen:

- ▶ In gerichtlichen Verfahren werden alle verfahrensrechtlichen Fristen, deren fristauslösendes Ereignis in die Zeit nach Inkrafttreten des 2. COVID-19-Gesetzes fällt, sowie verfahrensrechtliche Fristen, die bis zum Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes noch nicht abgelaufen sind, vorerst bis zum Ablauf des 30. April 2020 unterbrochen. Verlängerung dieser Frist ist durch Verordnung möglich.
- ▶ Die Zeit bis zum Ablauf des 30. April 2020 – und ggfs. mit Verlängerung - wird in die Zeit, in der bei einem Gericht eine Klage oder ein Antrag zu erheben oder eine Erklärung abzugeben ist, nicht eingerechnet.
- ▶ Die Frist für die Einbringung eines Insolvenzantrages aufgrund vorliegender Zahlungsunfähigkeit verlängert sich von zwei Wochen auf 120 Tage.
- ▶ Die Fristen für die Einbringung von Klagen nach §§ 105 und 107 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) – somit die Klagen wegen Anfechtung einer Kündigung oder einer Anfechtung durch Betriebsrat oder durch die Beschäftigten selbst – werden bis zum Ablauf des 30.4. gehemmt. Wiederum ist hier mit Verordnung einer Verlängerung dieser Fristhemmung möglich.
- ▶ Gleiches gilt für die Fristen für die Klagen nach dem Gleichbehandlungsgesetz.

Die Funktionsdauer der Betriebsratskörperschaft läuft, muss ich trotz der COVID-19-Krise die BR-Wahl abhalten?

In der NR-Sitzung am 20.3.2020 wurde dazu eine Regelung beschlossen, wonach sich die Tätigkeitsdauer von Organen der betrieblichen Interessenvertretung nach dem ArbVG sowie der Behindertenvertrauenspersonen nach § 22a BEinstG, die im Zeitraum von 16. März 2020 bis 30. April 2020 endet, bis zur Konstituierung eines entsprechenden Organs der betrieblichen Interessenvertretung, das nach dem 30. April 2020 unter Einhaltung der dafür vorgesehenen Fristen gewählt worden ist, verlängert. Wiederum kann die Frist mittels Verordnung verlängert werden.

Damit wird klargestellt, dass in dieser Krisenzeit die Wahl des Betriebsrates nicht zwingend durchzuführen ist. Vielmehr verlängert sich die Dauer der Funktionsperiode bis zur konstituierenden Sitzung des Betriebsrates, der umgehend nach Ende der Krisenzeit zu wählen ist.

Wurden für Lehrlinge besondere Bestimmungen eingeführt?

Für Lehrlinge wurde aufgrund der COVID-19-Situation eine Änderung im Berufsausbildungsgesetz (BAG) vorgenommen. Diese besagt, dass eine Reduktion auf bis zur Hälfte des AZ-Ausmaßes nach KollV (daher zB 19,25 STD) in folgenden Fällen bei Lehrlingen möglich, falls das Ausbildungsziel auch im Rahmen der reduzierten AZ erreicht wird:

- ▶ falls sich Lehrling der Kinderbetreuung widmet
- ▶ falls aus gesundheitlichen Gründen bei Lehrling bzw. Auszubildenden die Fortsetzung des Lehrverhältnisses so nicht fortgesetzt werden kann
- ▶ falls die Herabsetzung zur Ermöglichung der Kurzarbeit im Lehrbetrieb erforderlich ist

Aber Achtung: Im Fall der Ziffer 3 (Kurzarbeit) kann die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit an einzelnen Tagen bzw. Wochen für die Dauer der Beihilfengewährung bis zur Gänze, jedoch längstens bis zum 31. August 2020, reduziert werden. Durchschnittlich müssen aber 50% der Arbeitszeit während der Kurzarbeit geleistet werden, dadurch soll die zu vermittelnde Ausbildung sichergestellt werden.

Ergänzt dazu noch: für Lehrlinge gibt's eine Kurzarbeitsbeihilfe von 100% Ersatzrate – die Lehrlingsentschädigung gebührt bis zu 100%.

Welche Regelungen sind jetzt mit dem Schlagwort „Sonderbetreuungszeit“ umfasst?

Werden Einrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen und hat ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist, keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung seines Kindes, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen, ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen, für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren. Dasselbe gilt, wenn eine Betreuungspflicht für Menschen mit Behinderungen besteht, die in einer Einrichtung der Behindertenhilfe oder einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderungen bzw. einer höher bildenden Schule betreut oder unterrichtet werden, und diese Einrichtung oder Lehranstalt bzw. höher bildende Schule auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen wird.

Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund. Der Anspruch auf Vergütung nach dem ersten Satz ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, gedeckelt und binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Buchhaltungsagentur gelten zu machen.

Aufgrund dieser Gesetzesregelung besteht kein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit, diese ist zwischen Arbeitgeber und der bzw. dem Mitarbeiter/-in zu vereinbaren.

Voraussetzung dafür ist, dass die Betreuungseinrichtung (Kindergarten, Schule oder Einrichtung oder Lehranstalt für Menschen mit Beeinträchtigung) aufgrund der COVID-19-Krise teilweise oder vollständig geschlossen werden.

Die Arbeitgeber haben während dieser Sonderbetreuungszeit den gesamten Entgeltanspruch im Sinne des Ausfallsprinzips zu leisten, ein Drittel der Kosten wird ihnen jedoch vom Staat refundiert.

Falls für Kinder oder Menschen mit Behinderung aufgrund der – vollständigen bzw. alternativlosen - Schließung der Betreuungseinrichtungen keine entsprechende Betreuung gewährleistet ist, ist von einer Dienstverhinderung nach § 8 Abs 3 AngG bzw. § 1154b ABGB für diesen „wichtigen in der Person der Beschäftigten gelegenen Grundes“ für die Dauer von zumindest einer Woche auszugehen.

Eine bzw. ein Mitarbeiter/-innen meldet sich zum „außerordentlichen Zivildienst“ – was ist dabei zu beachten?

Zu dieser Frage finden sich Regelungen im Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz und im Zivildienstgesetz. Nach §§ 6a und 21 Abs 1 Zivildienstgesetz ist der außerordentliche Zivildienst als Einsatz bei Elementarereignissen, Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfangs und außerordentlichen Notständen zu sehen. Die Zivildienstserviceagentur hat Zivildienstpflichtige bei Elementarereignissen, Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfangs und außerordentlichen Notständen (insbesondere in Zeiten, in denen Wehrpflichtige zur Leistung des Einsatzpräsenzdienstes einberufen werden) im personell und zeitlich notwendigen Ausmaß zur Leistung des außerordentlichen Zivildienstes zu verpflichten.

Falls sich Personen für diesen außerordentlichen Zivildienst nach §§ 6a und 21 Zivildienstgesetz melden, hat die Behörde bzw. die Zivildienstserviceagentur einen Bescheid zu erlassen, nach diesem Bescheid und dem darin genannten Zeitpunkt hat der Zivildienstpflichtige seinen Dienst anzutreten. Für den genannten Zeitraum ist de facto eine Karenzierung bzw. Dienstfreistellung wie bei ordentlichem Zivil- oder Präsenzdienst gegeben.

Was wäre noch für jene Betriebsräte/-innen zu beachten, die etwa im Aufsichtsrat vertreten sind?

Die von der Regierung erlassenen Maßnahmen gegen die Verbreitung des Corona Virus haben auch Auswirkungen auf die Abhaltung von Aufsichtsratssitzungen, Hauptversammlungen und Generalversammlungen. In den nächsten Wochen werden bei vielen Kapitalgesellschaften die Jahresabschlüsse in den Aufsichtsräten zu prüfen sein, entsprechende Sitzungen stehen an.

Nachfolgend finden Sie einen Link zu einer Information des Wirtschaftsprüfungsunternehmens KPMG, in der grundsätzliche Fragen diesbezüglich beantwortet werden.

Die aktuelle Situation ist natürlich eine außergewöhnliche, es ist sinnvoll jeweils pragmatische Lösungen zu finden, die aber trotzdem immer der Sorgfaltspflicht des Aufsichtsrats gerecht werden müssen. In der Information der KPMG finden sich auch wichtige Hinweise, wie zu verfahren ist, wenn durch die Corona Krise nun plötzlich erhebliche Verluste drohen sollten. Es ist wichtig und sinnvoll mit vorhandenen Reserven (Eigenkapital, Gewinne) sehr verantwortungsvoll umzugehen, um derzeit noch nicht einzuschätzende Belastungen gut tragen zu können, damit die Arbeitsplätze und die Unternehmen selbst bestmöglich abgesichert sind.

Aussendung KPMG:

<https://home.kpmg/at/de/home/insights/2020/03/covid-19-gesellschaftsrechtliche-implikationen.html>