



FUTURE
OF
WORK

FUTURE OF WORK
EXPERTEN TALK

GLEICH GEHTS LOS!

FUTURE OF WORK EXPERTEN TALK

Arbeitsrecht in Zeiten der Krise. Was Sie jetzt wissen sollten!!

- Was sind die FUTURE OF WORK Experten Talks?
 - aktuelle Themen
 - ausgewählte Experten
 - interaktiv
- Talk to us!!
 - stellen Sie Ihre brennendste Frage im Chat
 - interaktive Live-Umfragen
 - Q/A Session am Ende des Webinars
- Infos zum FUTURE OF WORK Experten Talk
 - Download der Slides
 - Aufzeichnung wird an alle Teilnehmer versandt
- Weitere Infos unter: ost.futureofwork.co.at



Benedikt Weiss, MSc.
Projektleitung Future of Work
benedikt.weiss@lsz-consulting.at
ost.futureofwork.co.at



Arbeitsrecht in Zeiten der Krise. Was Sie jetzt wissen sollten!!



Ihr heutiger FUTURE OF WORK Experte:

Martin Huger (Mag.iur. 2000; Dr.iur. 2006; LL.M. 2016) ist Rechtsanwalt und geschäftsführender Gesellschafter der HUGER Rechtsanwalts GmbH. Er berät in allen arbeitsrechtlichen Fragen, vertritt in arbeitsgerichtlichen Verfahren und publiziert und trägt regelmäßig zu arbeitsrechtlichen Themen vor.

Arbeitsrecht in der Krise

Was Sie jetzt wissen sollten.

13.05.2020

RA Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.

Ansprüche von Arbeitnehmern

- **§ 18b AVRAG** sieht mehrere Möglichkeiten zur Sonderbetreuungszeit vor
- Sonderbetreuungszeit kann in folgenden Fällen vereinbart werden:
 - für AN zur Betreuung ihrer **Kinder** - bei Schließung von Schulen und anderen Kinderbetreuungseinrichtungen aufgrund behördlicher Maßnahmen
 - für AN im Zusammenhang mit der **Betreuung von Menschen mit Behinderung** (sowohl wenn diese in Einrichtungen betreut werden, die schließen müssen, als auch bei Ausfall der persönlichen Assistenz)
 - für AN, die **Angehörige pflegebedürftiger Personen** sind, wenn deren Pflege/Betreuung wegen des Ausfalls einer Betreuungskraft nicht mehr gewährleistet ist
- **zusätzliche Sonderbetreuungszeit von bis zu 3 Wochen** (ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung der Schule/Einrichtung bzw dem Eintritt der übrigen dargestellten Ausfallssituationen)
- **Kein Rechtsanspruch des AN!**
- **AG hat Anspruch auf Vergütung von $\frac{1}{3}$ des in der Sonderbetreuungszeit an den AN bezahlten Entgelts** durch den Bund
- Anspruch ist **innen 6 Wochen** vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen **bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen**
- Regelung tritt mit 31.05.2020 außer Kraft

Freistellungsanspruch für Risikogruppen



- im neuen **§ 735 ASVG-Gesetz** ist nunmehr ein **Freistellungsanspruch für AN** vorgesehen, **die der Risikogruppe angehören**
- Definition der Risikogruppe ist gem § 735 Abs 1 ASVG per Verordnung erfolgt
- anschließend Evaluierung durch den jeweils behandelnden Arzt, der ggf ein **COVID-19-Risiko-Attest** ausstellt
- legt AN dieses Attest seinem AG vor, hat der AN Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bei Fortzahlung des Entgelts
- 3 Ausnahmen vom Freistellungsanspruch:
 - AN hat keinen Anspruch, wenn Arbeitsleistung im Home-Office erbracht werden kann bzw
 - wenn die Bedingungen für die Erbringung der Arbeitsleistung in der Arbeitsstätte durch geeignete Maßnahmen so gestaltet werden können, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist
- **Freistellung kann bis 31.05.2020 dauern** → **Verlängerung** durch Verordnung kann **ggf bis 31.12.2020** erfolgen
- Kündigung, die wegen der Inanspruchnahme der Dienstfreistellung ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden § 735 Abs 3 ASVG

Freistellungsanspruch für Risikogruppen



- **COVID-19-Risikogruppen-Verordnung** (BGBl. II Nr. 203/2020) legt die Definition der Risikogruppe fest
- COVID-19-Risiko-Atteste gem § 735 Abs 2 ASVG bzw. § 258 Abs 2 B-KUVG dürfen grds nur auf Grundlage der Kriterien von § 2 der VO ausgestellt werden
- bestimmte **schwere Krankheitsbilder** sind in **§ 2 Abs 1** ausdrücklich erfasst
- Ausstellung eines COVID-19-Risiko-Attests aber auch zulässig, wenn **sonstige schwere Erkrankungen mit funktionellen oder körperlichen Einschränkungen** vorliegen, die einen ebenso schweren Krankheitsverlauf von COVID-19 wie bei den in §2 Abs 1 gelisteten Krankheitsbildern annehmen lassen → dies ist dann vom betreffenden Arzt in seinen Aufzeichnungen entsprechend zu begründen und zu dokumentieren
- **VO trat mit 06.05.2020 in Kraft → Ausstellung von COVID-19-Risiko-Attesten erst ab diesem Tag wirksam möglich!**

Dienstverhinderung – Entgeltfortzahlung



- § 1155 Abs 1 ABGB sieht vor, dass dem AN für Dienstleistungen, die nicht zustande gekommen sind, Entgelt gebührt, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf Seite des AG liegen, daran gehindert wurde
- laut **§ 1155 Abs 3 ABGB Abs 3** gelten Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes (BGBl. Nr. 12/2020), die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen als derartige Dienstverhinderungsgründe
- **AN sind verpflichtet, auf Verlangen des AG in dieser Zeit Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen**
 - Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen im Ausmaß von bis zu 2 Wochen verbraucht werden
 - ausgenommen sind Zeitguthaben, die auf der durch kollektive Rechtsquellen geregelten Umwandlung von Geldansprüchen beruhen
 - insgesamt müssen nicht mehr als 8 Wochen an Urlaubs- und Zeitguthaben verbraucht werden



Home-Office in Zeiten von COVID-19



- für die Dauer der Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 nach dem COVID-19-Maßnahmengesetz (BGBl. I Nr. 12/2020) gelten auch **Unfälle, die sich im zeitlichen & ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung am Aufenthaltsort der versicherten Person (Home-Office) ereignen als Arbeitsunfälle** (§ 175 Abs 1a ASVG-Gesetz)
- der **Aufenthaltsort des Versicherten (Home-Office) gilt als Arbeitsstätte** (§ 175 Abs 1b ASVG-Gesetz)
- **zeitlicher Geltungsbereich der § 175 1a und 1b ASVG:**
 - treten rückwirkend mit 11.03.2020 in Kraft
 - auf Versicherungsfälle anzuwenden, die ab dem 11.03.2020 eingetreten sind
 - Regelung tritt mit Ablauf des 31.12.2020 außer Kraft (Achtung: ggf auch vorher, wenn die Maßnahmen nach dem COVID-19-MaßnahmenG aufgehoben sind)
- **Pendlerpauschale** kommt auch im Fall von COVID-19-Kurzarbeit, Home-Office & Dienstverhinderungen wegen der COVID-19-Krise zum Tragen (§ 124b Z 349 EStG 1988)

Förderungsmöglichkeiten

„Corona-Kurzarbeit“



- **Arbeitszeit** während der Corona-Kurzarbeit muss im gesamten Kurzarbeitszeitraum **mind 10% betragen** - es können innerhalb dieser Zeit auch Zeiträume mit einer Wochenarbeitszeit von 0 Stunden vereinbart werden
- Durchrechnungszeitraum darf die bewilligte Kurzarbeit zeitlich nicht überschreiten
- Verbrauch des Urlaubes durch die AN ist nicht zwingend erforderlich → AG muss lediglich **ernstliches Bemühen bezüglich Urlaubsverbrauchs** nachweisen

Nettoentgeltgarantie für AN:

- Arbeitnehmer mit Bruttoentgelt unter EUR 1.700,-: erhalten vom Arbeitgeber 90% des vor der Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts
 - Arbeitnehmer mit Bruttoentgelt zw EUR 1.700,- und EUR 2.685,-: 85 %
 - Arbeitnehmer mit Bruttoentgelt über EUR 2.685,- bis EUR 5.370,-: 80 %
- Mehrkosten trägt das AMS
 - AG hat **während und bis 1 Monat nach Ende der Kurzarbeit den Beschäftigtenstand aufrecht zu erhalten**
 - **mögl. Dauer 3 Monate; Verlängerung um 3 Monate möglich**

Härtefallfondsgesetz

StF: BGBl. I Nr. 16/2020



- Sicherheitsnetz für Härtefälle bei EPU, freien Dienstnehmern nach § 4 Abs 4 ASVG, neuen Selbständigen, bestimmten Non-Profit-Organisation & Kleinunternehmen
- greift nur ein, **soweit Härtefälle im Zusammenhang mit COVID-19 stehen**
- Förderung wird in Form von **Zuschüssen** gewährt, **die nicht zurückgezahlt werden müssen**
- **Antragstellung bis 31.12.2020 möglich**
- HärtefallfondsG tritt mit 31.12.2022 außer Kraft (§ 6 HärtefallfondsG)



Corona-Hilfs-Fonds / Garantien & Zuschüsse



- für Unternehmen und Branchen, die durch Maßnahmen wie Betretungsverbote, Reisebeschränkungen oder Versammlungsbeschränkungen besonders betroffen sind und Liquiditätsprobleme haben; Unterstützung von Unternehmen bei großen Umsatzeinbußen
- Unternehmen werden durch Garantien der Republik und direkte Zuschüsse unterstützt
- **Garantie** der Republik deckt 90% der Kreditsumme ab (für Betriebsmittelkredite)
- Obergrenze max 3 Monatsumsätze oder max 120 Mio. Euro (Erhöhung nur in begründeten Ausnahmefällen); Laufzeit beträgt max 5 Jahre und kann um bis zu 5 Jahre verlängert werden
- **Zuschüsse** zur Deckung von Fixkosten für Unternehmen, wenn Standort & Geschäftstätigkeit in Österreich; Fixkosten müssen in Österreich operativ angefallen sein
- Fixkostenzuschuss ist gestaffelt und abhängig vom Umsatzausfall:
 - 40 – 60% Ausfall: 25% Ersatzleistung
 - 60 – 80% Ausfall: 50% Ersatzleistung
 - 80-100% Ausfall: 75% Ersatzleistung

Beitrags-/Steuerrechtliche Erleichterungen für AG



- für von Betretungsverboten gemäß der Verordnung BGBl. II Nr. 96/2020 (idgF) und nach § 20 des Epidemiegesetzes 1950 in Verbindung mit der Verordnung BGBl. II Nr. 74/2020 betroffene Unternehmer werden **Beiträge für die Beitragszeiträume Februar, März und April 2020 verzugszinsfrei gestundet**
- ggf auch für weitere Unternehmen möglich, wenn glaubhaft gemacht wird, dass die Liquidität aufgrund der Corona-Krise beeinträchtigt ist
- Zuwendungen aus dem Härtefallfonds sind steuerfrei (Art 15 des 2. COVID-19-Gesetzes (BGBl I 2020/16))
- Zuwendungen aus Mitteln des COVID-19-Krisenbewältigungsfonds sind steuerfrei (COVID-19-FondsG)
- **Einkommensteuervorauszahlungen** können gem § 45 Abs 4 EStG durch das Finanzamt **angepasst** werden, wenn der Steuerpflichtige glaubhaft machen kann, dass es krisenbedingt zu Ertragseinbußen kommt
- **Herabsetzungsantrag** kann bis 31.05.2020 über FinanzOnline oder per E-Mail an corona@bmf.gv.at gestellt werden (§ 1 Z 1 VO BGBl II 2020/121)

Personalmaßnahmen

Möglichkeit der Kostenreduktion bzgl. Personal



- Vereinbarung von Urlaub
- Abbau von bestehenden Zeitguthaben
- Vereinbarung der (befristeten) Reduktion der Arbeitszeit
- Vereinbarung der (befristeten) Verringerung des Arbeitsentgelts
- Vereinbarung unbezahlter Freistellung/Karenzierung
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen (allenfalls Frühwarnsystem zu beachten) – allenfalls mit Wiedereinstellungszusage



Steuerfreie Bonuszahlungen



- gem § 124b Z 350 lit a EStG **steuerfreie Zulagen und Bonuszahlungen bis EUR 3.000,-** an AN möglich
- wenn diese aufgrund der COVID-19-Krise zusätzlich geleistet werden
- es muss sich dabei um zusätzliche Zahlungen handeln, die ausschließlich zu diesem Zweck geleistet werden und üblicherweise bisher nicht gewährt wurden
- 3. COVID-19-Gesetz, BGBl. I Nr. 23/2020



Übersicht wichtiger Fristen

Maßnahme	Rechtsgrundlage	zuständige Stelle	Frist
COVID-19-Kurzarbeit	Bundesrichtlinie - Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19)	AMS-Geschäftsstelle des Unternehmensstandortes	dzt Beihilfen bis 30.09.2020
Erstattungsanspruch AG für Sonderbetreuungszeit	§ 18b AVRAG	Buchhaltungsagentur	binnen 6 Wochen ab Tag der Aufhebung der behördl. Maßnahme (Antrag/Abwicklung bis spätestens 30.06.2021)
Freistellung für Risikogruppen	§ 735 ASVG	Krankenversicherungsträger	6 Wochen nach Ende der Freistellung
Entschädigungsanspruch bei Betriebsschließung/Quarantäne	§ 32, 33 EpidemieG	Bezirksverwaltungsbehörde	6 Wochen ab Aufhebung der Maßnahme



Übersicht wichtiger Fristen

Maßnahme	Rechtsgrundlage	zuständige Stelle	Frist
Härtefallfonds	HärtefallfondsG; Richtlinie	WKO / Agrarmarkt Austria	Antragstellung bis 31.12.2020 möglich
Garantie (Corona-Hilfs-Fonds)	GarantieG 1977	Hausbank	seit 08.04.2020
Zuschüsse (Corona-Hilfs-Fonds)	KMU- FörderungsG	AWS	seit 15.04.2020 bis 31.12.2020
Einkommensteuer- vorauszahlungen Herabsetzungsantrag	§ 45 Abs 4 EStG	Finanzamt	bis 31.05.2020



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!





Mag. Dr. Martin Huger, LL.M.

HUGER

Rechtsanwalts GmbH

T: +43/1/890 99 55

E: martin.huger@huger.at

www.huger.at

Dieser Vortrag und diese Folien sollen einen Überblick geben, erheben aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können die Rechtsberatung für den konkreten Einzelfall daher nicht ersetzen. Jegliche Haftung ist daher ausgeschlossen.

Q/A Session

stellen Sie Ihre Frage im Chat



Ihr heutiger FUTURE OF WORK Experte:

Martin Huger (Mag.iur. 2000; Dr.iur. 2006; LL.M. 2016) ist Rechtsanwalt und geschäftsführender Gesellschafter der HUGER Rechtsanwalts GmbH. Er berät in allen arbeitsrechtlichen Fragen, vertritt in arbeitsgerichtlichen Verfahren und publiziert und trägt regelmäßig zu arbeitsrechtlichen Themen vor.

martin.huger@huger.at / www.huger.at

FUTURE OF WORK EXPERTEN TALK

Arbeitsrecht in Zeiten der Krise. Was Sie jetzt wissen sollten!!

- **Infos für Sie**
 - E-Mail mit Zusammenfassung und allen Infos
 - Link zur Aufzeichnung des Webinars
- **Geben Sie uns Feedback?**
 - schreiben Sie uns: fow@lsz-consulting.at



Benedikt Weiss, MSc.
Projektleitung Future of Work
benedikt.weiss@lsz-consulting.at
ost.futureofwork.co.at



FUTURE OF WORK EXPERTEN TALK

Arbeitsrecht in Zeiten der Krise. Was Sie jetzt wissen sollten!!

- Nächster Future of Work Experten Talk
03.06.2020
- Future of Work WEST – der HR Kongress
 - 29./30.09.2020 in Kaprun
 - west.futureofwork.co.at
- Future of Work OST – der HR Kongress
 - 22./23.10.2020 in Loipersdorf
 - ost.futureofwork.co.at



Benedikt Weiss, MSc.
Projektleitung Future of Work
benedikt.weiss@lsz-consulting.at
ost.futureofwork.co.at

