

# Arbeitsrecht in der Krise

Was Sie jetzt wissen sollten.

21.07.2020

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

# Einschränkung von Arbeitnehmeransprüchen

# Unverbindlichkeits- und Widerrufsvorbehalte

---



- zur allfälligen **Einschränkung von AN-Ansprüchen**
- Unterscheidung zwischen Unverbindlichkeitsvorbehalt und Widerrufsvorbehalt
  - **Unverbindlichkeitsvorbehalt** verhindert, dass überhaupt ein Anspruch entsteht
  - **Widerrufsvorbehalt** setzt voraus, dass bereits ein Anspruch entstanden ist
- Widerruf eines bereits entstandenen Anspruchs kann nicht willkürlich, sondern nur nach **billigem Ermessen** vorgenommen werden → **Interessenabwägung!**
- unverbindlich zugesagte freiwillige Leistung kann grundlos gestrichen werden
- wenn weder Unverbindlichkeits- noch Widerrufsvorbehalt bestehen, kann Abdingung der AN-Ansprüche grds nur im Einvernehmen erfolgen → Verschlechterungsvereinbarung



# Verschlechterungsvereinbarung



Grds drei mögliche Ausgangsszenarien: Einzelvertrag, freie Betriebsvereinbarung, echte Betriebsvereinbarung

- **Einzelvertrag:**
  - Verschlechterungsvereinbarung im Einvernehmen mit dem konkret betroffenen AN
- **freie Betriebsvereinbarung:**
  - kann Bestandteil des Einzelvertrages werden und kann dann nur im Einvernehmen mit dem betroffenen AN abgeändert / aufgehoben werden
  - zB freiwillige Prämien, freiwillige Sozialleistungen oder zusätzliche Sonderzahlungen
- **echte Betriebsvereinbarungen:**
  - werden in Angelegenheiten abgeschlossen, deren Regelung durch Gesetz oder KV der BV vorbehalten ist (vgl §§ 96 ff ArbVG)
  - können nur im Einvernehmen mit dem BR abgeändert oder aufgehoben werden; meist auch Kündigung durch AG möglich
  - Keine Verschlechterungsvereinbarung mit AN möglich!
  - zB Jubiläumsgelder, Gewinnbeteiligung, leistungs- und erfolgsbezogene Prämien,...

# Änderungskündigung

---



- ist AN mit Verschlechterung nicht einverstanden, kann der AG eine Änderungskündigung aussprechen
- zwei Varianten:
  - **auflösende Bedingung:** AG spricht die Kündigung aus und erklärt, dass er die Kündigung zurücknimmt, wenn der AN ein Angebot zur Änderung des Arbeitsvertrages annimmt
  - **aufschiebende Bedingung:** AG bietet dem AN Änderung des Arbeitsvertrages an und spricht für den Fall der Nichtannahme des Angebots binnen einer gesetzten Frist die Kündigung aus
- es sind sämtliche Formvorschriften einer regulären Kündigung zu beachten (zB Information an BR, Kündigungsfristen,...)



Abbau von Urlaubs- und  
Zeitguthaben  
Reduktion der Arbeitszeit

- **Auch in Krisenzeiten keine einseitige Anordnung von Urlaubsverbrauch möglich!**
  - **Ausnahme** im 2. COVID-19-Gesetz, BGBl I 2020/16: AN, deren Dienstleistungen aufgrund von Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-MaßnahmenG, BGBl I 2020/12, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen, nicht zustande kommen, sind ggf verpflichtet, auf Verlangen des AG in dieser Zeit Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen
  - Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen dabei im Ausmaß von bis zu 2 Wochen verbraucht werden (insgesamt müssen auf Anordnung des AG nicht mehr als 8 Wochen verbraucht werden) § 1155 Abs 3 und Abs 4 ABGB
  - Sonderregelung trat rückwirkend mit dem 15.03.2020 in Kraft und ist bis 31.12.2020 befristet



- ggf hat AN Pflicht zur Annahme der Aufforderung zum Urlaubskonsum durch den AG, wenn gewichtige betriebliche Interessen vorliegen → analoge Anwendung von § 1155 ABGB; arbeitsrechtliche Treuepflicht
- weigert sich der AN rechtsmissbräuchlich, ihm zumutbaren Urlaub zu konsumieren, kann der AG **Dienstfreistellung** anordnen
- Verweigerung der Zustimmung des AN zum Urlaubsverbrauch ist **rechtsmissbräuchlich**, wenn ein krasses Missverhältnis zwischen den Interessen des AN und den beeinträchtigten Interessen des AG vorliegt
- bei Dienstfreistellung in einer krisenhaften längeren Unterbeschäftigungssituation gelangt uU die Missbrauchsjudikatur zur Anwendung → **Unterstellung eines entsprechenden Urlaubsverbrauchs** (vgl OGH 16. 12. 2005, 9 ObA 144/05z)





# Abbau von Über- und Mehrarbeitsstunden

---



- in krisenbedingter Unterbeschäftigung verstärkt darauf achten, dass keine nicht angeordneten Mehr- bzw Überstunden anfallen (ggf - sofern nicht bereits im Arbeitsvertrag verankert – festlegen, dass Mehrarbeit nur auf Anordnung des AG erbracht werden darf)
- bereits bestehende Guthaben aus Überstunden / Mehrarbeit einvernehmlich durch **Zeitausgleich** abbauen lassen



- Vereinbarung einer **Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit gegen Entfall des darauf entfallenden Entgelts** zw AG und AN
- ggf **befristeter Abschluss** einer derartigen Teilzeit-Vereinbarungen
- ggf auch Vereinbarung eines speziellen Teilzeit-Modells:
  - Bildungsteilzeit (§ 11a AVRAG)
  - Altersteilzeit (§ 27 AIVG)
  - Teilzeit gem § 14 AVRAG
- Alle genannten Varianten können **nur im Einvernehmen** zwischen AG und AN abgeschlossen werden!



- vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit unter entsprechender Herabsetzung des Entgelts aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten
- für die Corona-Krise in einer besonderen Ausgestaltung eingeführt (KUA-COVID-19)
- AG trägt die Kosten der Arbeitsleistung der kurzarbeitenden AN
- AG trägt weiters die SV-Beiträge bezogen auf die Beitragsgrundlage vor Einführung der Kurzarbeit
- AMS ersetzt dem AG gemäß den festgelegten Pauschalsätzen die Kosten für die Ausfallstunden



# Freistellung und Beendigung

# Freistellung COVID-19-Risikogruppe

---

- AN, die ein COVID-19-Risiko-Attest vorlegen, haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung und Fortzahlung des Entgelts (§ 735 ASVG), außer
  - AN kann Arbeitsleistung im Home-Office erbringen oder
  - Bedingungen für die Erbringung der Arbeitsleistung in der Arbeitsstätte können durch geeignete Maßnahmen so gestaltet werden, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist
- Zeitraum, in dem Freistellungen möglich sind, wurde bis 31.07.2020 verlängert



# Karenz, Sabbatical, Bildungskarenz



- **Karenzierung:**
  - Freistellung gegen Entfall der Bezüge (= unbezahlter Urlaub)
  - nur im Einvernehmen zw AG und AN möglich
- **Sabbatical:**
  - zwischen AG und AN vereinbarter Langzeiturlaub
  - ggf Regelungen im jeweiligen Kollektivvertrag
- **Bildungskarenz:**
  - geregelt in § 11 AVRAG
  - AN kann im Falle des Besuchs von Weiterbildungsmaßnahmen unter bestimmten Voraussetzungen vom AMS **Weiterbildungsgeld** in Höhe des Arbeitslosengeldes beziehen (§ 26 AIVG)



# Beendigung des Arbeitsverhältnisses

---

- Kündigung oder einvernehmliche Auflösung ggf mit **Wiedereinstellungszusage**: AG verpflichtet sich, den AN zu einem bestimmten Termin wieder aufzunehmen
- bei einseitiger Wiedereinstellungszusage durch AG ist der AN nicht verpflichtet, die Arbeit tatsächlich wieder zum vereinbarten Termin anzutreten
- auch beidseitig verbindliche Wiedereinstellungsvereinbarung möglich → AN muss das Arbeitsverhältnis dann zum vereinbarten Termin antreten
- ggf **Sozialplan** erforderlich: gestaltet der AG seinen Betrieb so um, dass damit Nachteile für alle AN oder einen großen Teil der AN verbunden sind, kann der Betriebsrat gemäß § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erzwingen, in der Maßnahmen vereinbart werden, die die nachteiligen Folgen der Betriebsänderung für die betroffenen Arbeitnehmer abfedern sollen



# Beendigung des Arbeitsverhältnisses

---

- bei **Kündigung mehrerer AN** ggf **Frühwarnsystem (§ 45a AMFG)** beachten
- AN müssen beim AMS zur Kündigung angemeldet werden, wenn die Arbeitsverhältnisse von
  - mindestens 5 AN in einem Betrieb mit idR mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten,
  - mindestens 5 % der AN in einem Betrieb mit 100 bis 600 Beschäftigten,
  - mindestens 30 AN in einem Betrieb mit idR mehr als 600 Beschäftigten,
  - mindestens 5 AN, die das 50. Lebensjahr vollendet haben,
- **innerhalb eines Zeitraumes von 30 Tagen aufgelöst** werden sollen. Die Meldung ist mindestens 30 Tage vor dem ersten Kündigungsausspruch an das AMS zu machen → Kündigungen sonst unwirksam!





---

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](http://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.