



Kanzlei

Aktuelles

Fachgebiete

COVID-19 HR/Arbeitsrecht

Berufsgruppentestungen, General-Kollektivvertrag und weitere arbeitsrechtliche Neuerungen

Sehr geehrte Damen und Herren,
Liebe Alle,

wir hoffen, Sie hatten einen schönen Start in das Jahr 2021 und sind gesund und wohlauf. Im Zuge der Verlängerung des dritten Lockdowns kam es abermals zu neuen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Regelungen, über die wir Sie gerne – wie gewohnt – informieren möchten. Neben dem verpflichtenden **regelmäßigen Testen** von Arbeitnehmern in bestimmten Berufsgruppen wurde ua ein **General-Kollektivvertrag** betreffend den Umgang mit COVID-19 in der Arbeitswelt von den Sozialpartnern abgeschlossen. Gerne geben wir Ihnen im Folgenden einen kurzen Überblick über die wichtigsten Änderungen im HR-Bereich:

1. Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, mit der besondere Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Notsituation auf Grund von COVID-19 getroffen werden

Am 25. Jänner 2021 trat die nunmehr 3. COVID-19-Notmaßnahmenverordnung (im Folgenden: „3. COVID-19-NotMV“) in Kraft. Neben der **Erweiterung des Mindestabstands** von einem auf **zwei Meter**, wurde ua auch das verpflichtende Tragen von FFP2-Masken in Supermärkten, Apotheken, öffentlichen Verkehrsmitteln, etc rechtlich verankert. Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind vor allem folgende Regelungen der 3. COVID-19-NotMV hervorzuheben:

Berufsgruppentestungen

- Aufgrund der Verordnung müssen sich Arbeitnehmer bestimmter Berufsgruppen seit 25. Jänner 2021 entweder einmal pro Woche einem COVID-19-Test (im Folgenden: „*Test*“) unterziehen oder eine **FFP2-Maske ohne Ausatemventil** tragen. Die regelmäßigen Tests sind für folgende Berufsgruppen vorgesehen:
 - Arbeitnehmer mit Kundenkontakt (zB Handel, Dienstleistungen, Verkehr);
 - Lehrer und Elementarpädagogen bei Kontakt zu Schülern;
 - Lagerlogistik, wenn der Mindestabstand zu Kunden regelmäßig unterschritten wird;
 - Öffentlicher Dienst (Parteienverkehr); und
 - Spitzensport (bei Mannschafts- und Kontaktsportarten).
- Der Test darf jeweils nicht älter als sieben Tage sein. Betriebliche wie öffentliche Tests werden anerkannt, privat durchgeführte Tests („*Wohnzimmertests*“) jedoch nicht. Ein negatives Testergebnis ist sowohl gegenüber dem Arbeitgeber als auch gegenüber Behörden **nachzuweisen**.
- **Ausgenommen** von der Testpflicht sind jene Arbeitnehmer, die in den vergangenen sechs Monaten mit COVID-19 infiziert waren und mittlerweile genesen sind. Diese müssen am Arbeitsplatz allerdings einen Mund-Nasen-Schutz tragen. Auch bei einem negativen Testergebnis ist ein Mindestabstand von zwei Metern einzuhalten; in geschlossenen Räumen ist weiterhin ein Mund-Nasen-Schutz zu tragen.
- Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist zu beachten, dass die Arbeitnehmer grundsätzlich nur aufgrund einer gesetzlichen Regelung (siehe vorstehend) oder einer Betriebsvereinbarung zu einem Test verpflichtet werden können. Besteht weder eine gesetzliche Verpflichtung noch eine entsprechende Betriebsvereinbarung, so dürfen die Tests nur mit **Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer** durchgeführt werden. Ob die Regelung in der 3. COVID-19-NotMV allgemein (d.h. außerhalb der aufgezählten Bereiche) oder konkret in den vorstehend aufgezählten Bereichen als (ausreichende) gesetzliche Verpflichtung qualifiziert werden kann und Arbeitnehmer daher zur Durchführung der Tests verpflichtet sind, ist nicht abschließend geklärt. Aufgrund der Möglichkeit, anstatt der wöchentlichen Testungen eine FFP2-Maske ohne Ausatemventil zu tragen, stellt diese Regelung uE keine gesetzliche Verpflichtung dar (auch wenn in der rechtlichen Begründung zur 3. COVID-19-NotMV von „*Verpflichtung*“ die Rede ist). **Der Arbeitnehmer kann uE daher – ohne bestehende Betriebsvereinbarung – die Durchführung eines Tests ablehnen**. In diesem Fall ist zu beachten, dass die Arbeitnehmer im Fall einer Weigerung nicht benachteiligt oder gekündigt werden dürfen.

Sonstige Maßnahmen

- Das Betreten von Kundenbereichen ist weiterhin strikt untersagt. Im Rahmen von Click & Collect dürfen Waren des gesamten Warensortiments aber weiterhin abgeholt werden. Dabei darf der Kundenbereich nicht betreten werden und es muss ein Abstand von 2 Metern eingehalten werden.
Die Abholung von Waren ist zwischen 6:00 Uhr und 19:00 Uhr möglich.
- In Betriebsstätten, die derzeit geöffnet sein dürfen, darf sich je **10m² nur ein Kunde** aufhalten. Zudem ist ein Mindestabstand von zwei Metern einzuhalten. Ausgenommen vom Mindestabstand sind Bereiche, wo die Einhaltung des Mindestabstands nicht möglich ist (zB dürfen Kunden in Gängen eines Geschäftes aneinander vorbeigehen).
Diese Regelung wird, nach weiteren Öffnungsschritten, wohl für alle Betriebe des gesamten Handels gelten.
- Auch am Arbeitsplatz ist ein **Mindestabstand von zwei Metern** einzuhalten. Zudem ist in geschlossenen Räumen ein Mund-Nasen-Schutz zu tragen, wenn physischer Kontakt zu anderen Personen nicht ausgeschlossen ist und das Infektionsrisiko nicht durch sonstige geeignete Schutzmaßnahmen minimiert werden kann (zB durch Trenn- oder Plexiglaswände).
Strengere Maßnahmen sind im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich.

2. General-Kollektivvertrag („General-KV“)

Im Jänner 2021 einigten sich die Sozialpartner auf einen [General-KV](#), der ebenfalls seit 25. Jänner 2021 für alle Betriebe, die Mitglied der Wirtschaftskammer sind, sowie deren Arbeitnehmer gilt. Der General-KV gilt bis (voraussichtlich) 31. August 2021.

Eckpunkte des General-Kollektivvertrags:

- Die (auf Grund einer gesetzlichen Regelung oder einer Betriebsvereinbarung) verpflichtenden, regelmäßigen Tests bestimmter Berufsgruppen (siehe dazu bereits unter Punkt 1) sind während der Arbeitszeit **unter Fortzahlung des Entgelts** durchzuführen. Ist die Testung im Betrieb nicht möglich, stellt die Zeit für die Durchführung des Tests in öffentlichen Einrichtungen (inkl der An- und Abreise) Arbeitszeit dar, die entsprechend zu vergüten ist. Die Tests in öffentlichen Einrichtungen sind tunlichst im Rahmen des (täglichen) Arbeitsweges durchzuführen. Arbeitnehmer, die sich derzeit in Kurzarbeit befinden, haben jedoch keinen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitszeit.

Arbeitnehmer ohne Testpflicht müssen einen Test tunlichst außerhalb der Arbeitszeit durchführen. Ist dies nicht möglich, besteht maximal einmal pro Woche ein Recht auf eine Freistellung.

Der jeweilige Termin der Tests ist unter möglicher Schonung des Betriebsablaufs einvernehmlich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu bestimmen.

- Arbeitnehmern mit Masken-Tragepflicht (zB bei Benützung eines KFZ, in geschlossenen Räumen am Arbeitsplatz, wenn ein physischer Kontakt zu anderen Personen nicht ausgeschlossen ist) ist **nach drei Stunden** ein Abnehmen der Maske für mindestens **10 Minuten** zu ermöglichen. Diese Verpflichtung stellt aber **kein Recht auf eine Maskenpause** dar. Das Abnehmen der Maske soll vielmehr durch einen Wechsel der Tätigkeit des Arbeitnehmers (wie etwa bei der „Bildschirm-pause“) erfolgen. Bei der Tätigkeit ohne Maske muss ein physischer Kontakt zu anderen Personen ausgeschlossen sein oder das Infektionsrisiko durch sonstige, geeignete Schutzmaßnahmen minimiert werden.

Ist ein Wechsel auf eine Tätigkeit ohne Maske nicht möglich, ist die Tätigkeit zu unterbrechen. Sofern die Unterbrechung keine Ruhepause darstellt (zB Mittagspause), ist die Unterbrechung als Arbeitszeit zu qualifizieren.

Der General-KV sieht keine Pflicht zur Dokumentation der Abnahmezeiten vor.

TIPP: Die Erläuterungen zum General-KV enthalten zB folgende Beispiele, in denen das Abnehmen der Maske zulässig ist: (i) Tätigkeit einer Verkäuferin im Lager, (ii) Pausenraum wird von einem einzigen Arbeitnehmer genutzt, (iii) Pausenraum wird von mehreren Arbeitnehmern genutzt, es bestehen aber „geeignete Schutzmaßnahmen“ (zB Trennwände).

- Zu beachten ist zudem, dass Arbeitnehmer wegen der Inanspruchnahme des Tests sowie auf Grund eines positiven Testergebnisses **nicht** entlassen, gekündigt oder benachteiligt (zB im Hinblick auf Aufstiegsmöglichkeiten, Entgelt, etc) werden dürfen.

TIPP: Um in einem allfälligen Kündigungsanfechtungsverfahren beweisen zu können, dass zB die Kündigung nicht aufgrund eines positiven Testergebnisses oder wegen der Inanspruchnahme des Tests erfolgte, sollten die tatsächlichen Kündigungsgründe (sofern vorhanden) gut dokumentiert werden.

- Für Arbeitnehmer günstigere, bereits bestehende Regelungen (insb in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen oder aufgrund einer betrieblichen Übung) dürfen aufgrund des General-KV nicht einseitig verschlechtert werden.

3. Sonstige wichtige Updates und Neuerungen

Ausfallbonus

Jedes Unternehmen, das mehr als 40% Umsatzausfall im Vergleich mit dem jeweiligen Monatsumsatz aus 2019 hat, kann – auch wenn es im Lockdown nicht geschlossen war – über FinanzOnline eine **Liquiditätshilfe bis zu 60.000 Euro pro Monat** beantragen. Der Ausfallbonus beträgt je nach Höhe des Umsatzausfalls **bis zu 30%** des Vergleichsumsatzes und besteht **(i)** zur Hälfte aus dem Ausfallbonus im engeren Sinn und **(ii)** zur Hälfte aus einem (optionalen) Vorschuss auf den „*Fixkostenzuschuss neu*“, der zeitnah und unbürokratisch die Liquidität der antragstellenden Unternehmen verbessern soll.

Der Ausfallbonus kann monatlich, jeweils ab dem 16. des kommenden Monats (zB ab dem 16. Februar 2021 rückwirkend für den Jänner 2021), über FinanzOnline gestellt werden. In bestimmten Fällen kann auch rückwirkend für den November und Dezember 2020 ein Ausfallbonus beantragt werden.

Der Ausfallbonus im engeren Sinn sieht im Unterschied zum „*Fixkostenzuschuss neu*“ **keine arbeitsrechtlichen Beschränkungen vor**.

Sonderfreistellung für schwangere Arbeitnehmer

Schwangere Arbeitnehmerinnen in Berufen mit physischem Körperkontakt mit / zu Kunden sind ab der 14. Schwangerschaftswoche unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen, sofern die Änderung der Tätigkeit, des Arbeitsplatzes oder Homeoffice nicht möglich ist. Das fortgezahlte Entgelt samt Lohnnebenkosten wird dem Arbeitgeber vom Bund erstattet. Die Regelung ist (vorerst) bis 31. März 2021 befristet.

Homeoffice-Gesetz

Die österreichische Bundesregierung und die Sozialpartner einigten sich am 27.01.2021 über neue Regelungen im Zusammenhang mit Homeoffice. Neben dem Erfordernis einer schriftlichen Vereinbarung und dem Unfallversicherungsschutz, einigten sich die Parteien auch auf steuerliche Vorteile von bis zu EUR 600,-. Nach unseren derzeitigen Informationen sollen die Details in den nächsten Tagen finalisiert und der Entwurf so schnell wie möglich dem Parlament vorgelegt werden. Wir informieren Sie natürlich, sobald eine belastbare Aussage möglich ist.

Verlängerung und Außerkrafttreten bestehender Regelungen

Nach Angaben des neuen Ministers für Arbeit, Familie und Jugend, Dr. Martin Kocher, soll Anfang bzw. spätestens Mitte Februar 2021 bekanntgegeben werden, wie und in welcher Weise die **Kurzarbeit** nach Auslaufen der Phase III am 31. März 2021 fortgeführt werden kann.

Der Rechtsanspruch auf **Sonderbetreuungszeit** im Ausmaß von bis zu vier Wochen gilt weiterhin bis zum 9. Juli 2021. Demnach besteht ein Rechtsanspruch auf Freistellung für die **notwendige Betreuung** von Kindern bis zum 14. Lebensjahr, von Menschen mit Behinderungen oder von pflegebedürftiger Angehöriger, wenn Einrichtungen (Schulen, Kindergärten, etc) aufgrund behördlicher Maßnahmen geschlossen werden und keine andere Betreuungsperson verfügbar ist. Sofern Betreuungsmöglichkeiten in den Schulen bzw Kindergärten bestehen (wie dies auch im Rahmen des 3. Lockdowns grundsätzlich der Fall ist), besteht jedoch kein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit. Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber kann jedoch **freiwillig** eine Sonderbetreuungszeit vereinbart werden. Der Arbeitgeber hat in beiden Fällen Anspruch auf 100%ige Erstattung des fortgezahlten Entgelts. Der Anspruch steht für den Zeitraum November 2020 bis Juli 2021 im Ausmaß von maximal vier Wochen zu; bis 31. Oktober 2020 bereits gewährte Sonderbetreuungszeiten sind nicht auf den Anspruch anzurechnen.

Die Freistellung für **Risikogruppen** sowie die Geltendmachung der **Pendlerpauschale** bei Erbringung der Tätigkeit im Homeoffice wurden bis 30. Juni 2021 verlängert.

Die Möglichkeit des Arbeitgebers, **einseitigen Urlaubskonsum anzuordnen** (§ 1155 Abs 3 ABGB), sowie die Regelung zur Risikotragung bei Betriebseinschränkungen traten am 31. Dezember 2020 außer Kraft. **Eine einseitige Anordnung von Urlaub durch den Arbeitgeber ist daher nicht mehr möglich.**

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit diesen Newsletter einen hilfreichen Überblick über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Themen im neuen Jahr verschaffen konnten. Selbstverständlich halten wir Sie bei allfälligen Änderungen und Neuerungen up-to-date.

Gerne stehen wir für Rückfragen jederzeit für Sie zur Verfügung!

Bleiben Sie gesund & beste Grüße,

Dr. Jana Eichmeyer & Dr. Karolin Andréewitch

Hinweis: Diese Kurzstellungnahme stellt lediglich eine generelle Information und keineswegs eine Rechtsberatung von Eisenberger & Herzog Rechtsanwalts GmbH dar. Diese Kurzstellungnahme kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eisenberger & Herzog Rechtsanwalts GmbH übernimmt keine Haftung, gleich welcher Art, für Inhalt und Richtigkeit dieser Kurzstellungnahme.



Dr. Jana Eichmeyer
Partnerin
+43 676 836 47 307
j.eichmeyer@ehlaw.at



Dr. Karolin Andréewitch
Rechtsanwältin
+43 676 836 47 321
k.andreewitch@ehlaw.at

Ihr (rechts-)sicherer
Weg durch die Coronaviruskrisis
mit E&H



Wienerbergstraße 11, 1100 Wien | Österreich | T: +43 1 606 36 47, F: +43 1 606 36 47-58 |
office@ehlaw.at | www.ehlaw.at