

Von: ENGELBRECHT Rechtsanwalts GmbH (Office) <office@arbeitsrecht-wien.co.at>
Gesendet: Dienstag, 14. April 2020 11:41
An: ENGELBRECHT Rechtsanwalts GmbH (Office)
Betreff: Update am 14. April 2020: Coronavirus und das Arbeitsrecht: Rechtsfolgen der Öffnung des Handels für das Arbeitsrecht

ENGELBRECHT
ARBEITSRECHT



office@arbeitsrecht-wien.co.at
Tel +43 1 513 44 41
Fax +43 1 513 44 41 11

ENGELBRECHT Rechtsanwalts GmbH
Annagasse 3, 1010 Wien
www.arbeitsrecht-wien.co.at

Mittwoch, 14. April 2020, 11:30

ARBEITSRECHTLICHE
NEWS ZU CORONA

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ab heute, dem 14. April 2020, dürfen wieder Betriebsstätten des Handels, sofern der Kundenbereich nicht größer als 400m² ist, sowie auch der Baustoff-, Eisen-, Holzhandel, Bau- und Gartenmärkte und auch Pfandleihanstalten und der Handel mit Edelmetallen geöffnet werden. **Was bedeutet dies aus arbeitsrechtlicher Sicht?**

- **Was ist zu beachten, wenn dort Kurzarbeit vereinbart war?**

- Die Geschäftsöffnung, aber auch die Entscheidung, trotz Öffnungsrecht nicht das Geschäft zu öffnen, oder auch wieder zu schließen, weil es sich wirtschaftlich nicht auszahlt, muss nicht dem AMS gemeldet werden. Zu beachten ist nur, dass während der Dauer der Kurzarbeit nicht mehr als 90% und nicht weniger als 10% gearbeitet wird. Wird mehr als 90% gearbeitet, entfällt nicht nur die Kurzarbeitsbeihilfe, sondern muss auch die schon bereits bezogene Kurzarbeitsbeihilfe zurückgezahlt werden.
- Änderungen des (reduzierten) Ausmaßes der Kurzarbeitszeit sind zulässig, bedürfen aber entweder der Zustimmung des Betriebsrates, oder – wenn kein Betriebsrat eingerichtet ist – der Zustimmung aller betroffenen Arbeitnehmer_innen.
- Die Veränderung der reduzierten Arbeitszeit ist spätestens fünf Tage vor Änderung der Arbeitszeit den Sozialpartnern zu melden.
- Überstunden dürfen erbracht werden, wenn dies in der Sozialpartnervereinbarung vorgesehen ist. Diese Überstunden sind aber von den Ausfallstunden abzuzählen und verkürzen daher auch die Kurzarbeitsbeihilfe.

- Von Überstunden zu unterscheiden ist jene Arbeitszeit, die über der Kurzarbeitszeit liegt, aber nicht die Normalarbeitszeit (bei Teilzeitkräften die verkürzte Normalarbeitszeit) überschreitet. Für diese Mehrleistungen gebührt kein Zuschlag für die Arbeitnehmer. Die Kurzarbeitsbeihilfe wird aber durch die geringere Anzahl von Ausfallstunden verkürzt.
 - Kurzarbeit kann auch vorzeitig beendet werden. Dies ist dem AMS anzuzeigen. Der Vorsitzende des Betriebsrates hat diese Meldung zu unterschreiben. Die Arbeitnehmer sind so früh wie möglich zu informieren.
- **Darf Urlaub weiter angeordnet werden?**

Urlaub und Zeitausgleich können auch weiter angeordnet werden, weil diese Handelsbetriebe weiter von den Einschränkungen nach dem COVID-19-Maßnahmegesetz erfasst sind. Beispielsweise darf nur eine gewisse Anzahl von Kunden gleichzeitig ins Geschäft oder ein Handelsunternehmen (aufgrund der 400m² Öffnungsbeschränkung) kann nur einen Teil des Filialnetzes öffnen.
 - **Was ist für den Arbeitnehmerschutz zu beachten?**
 - Mund- und Nasenschutz sind den Arbeitnehmer_innen mit Kundenkontakt zur Verfügung zu stellen. Weitergehende Schutzmaßnahmen sind insbesondere iZm Sozial- und Umkleieräumen notwendig. Die Einbindung der Arbeitsmediziner und Präventionskräfte oder eines Präventionszentrums ist zu empfehlen.
 - Die Vorgabe, dass auch Kunden einen Mund- und Nasenschutz haben müssen bzw der Kundenzugang einzuschränken ist, weil pro Kunde 20m² der Gesamtverkaufsfläche zur Verfügung stehen muss, ist auch eine Arbeitnehmerschutzmaßnahme!
 - Wenn Arbeitnehmer_innen öffentliche Verkehrsmittel nicht nutzen wollen, können Fahrgemeinschaften gebildet werden. Ein Abstand von mindestens einem Meter ist im Auto dabei einzuhalten.
 - **Beschäftigung von Ausländern, Sonderregelungen für Saisoniers**
 - Eine Verlängerung der Beschäftigung von Saisoniers bis zu zwölf Monaten ist zulässig.

Haben Sie noch weitere Fragen? Wir stehen Ihnen sehr gerne zur Verfügung.



Dr. Helmut Engelbrecht
h.engelbrecht@arbeitsrecht-wien.co.at
Mobil 0664 432 286 0



Mag. Maria Schedle
m.schedle@arbeitsrecht-wien.co.at
Mobil 0699 194 301 94



Mag. Alexander Noga
office@arbeitsrecht-wien.co.at
Fon 01/513 444 1/13