

## **Betrieb einstellen oder aufrecht halten? Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Arbeitnehmern**

Es besteht zwar keine direkte gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, Vorsorgemaßnahmen vor Infektionen bzw einer Ausbreitung des Virus in seinem Betrieb zu treffen, auf Grund der allgemeinen Fürsorgepflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern hat er aber dennoch im zumutbaren Ausmaß Schutzmaßnahmen zu treffen. Neben einer jedenfalls zumutbaren Forcierung der auch im täglichen Leben einzuhaltenden Hygienemaßnahmen (Abstand, Reduktion direkten Kontakts, Händewaschen, Desinfektion usw) kann hier vor allem auch angezeigt sein, die Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten zu lassen. Im äußersten Fall kann sogar der Betrieb zu schließen sein, wobei in einem solchen Szenario wohl die Behörden „schneller sein“ und entsprechende Maßnahmen bspw nach dem Epidemiegesetz treffen werden. Jedenfalls hat der Arbeitgeber bei Verdachtsfällen sofort Kontakt zu den Gesundheitsbehörden aufzunehmen!

### **Arbeit von zu Hause aus**

Eine relativ nahe liegende und medial präsente Schutzmaßnahme ist *Heimarbeit*, welche im Übrigen auch bei unter Quarantäne gestellten Arbeitnehmern möglich ist (natürlich nur sofern diese nicht krank sind). Dabei ist aus Arbeitgeber-Sicht aber zu beachten, dass je nach arbeitsvertraglicher Situation eine Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer erforderlich sein kann. Selbst wenn das nicht der Fall sein sollte, sollte die Heimarbeit aber jedenfalls nach klaren Regeln ablaufen und kann zahlreiche rechtliche Probleme vom Daten- bis hin zum Arbeitnehmerschutz und der Abgeltung der Verwendung privater Arbeitsmittel für den Dienst aufwerfen. *Für nähere Fragen bzw für die Unterstützung der Umsetzung von Heimarbeitsvereinbarungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!*

### **Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben**

Naheliegender ist es, in Zeiträumen von Auftragsrückgängen usw offenen Urlaub und Zeitguthaben aufzubreuchen bzw zu konsumieren. Zu beachten gilt es dabei jedoch, dass insbesondere beim Urlaub stets eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer über den Urlaubsverbrauch zu treffen ist, der Verbrauch des offenen Urlaubsanspruchs kann weder vom Arbeitgeber einseitig angeordnet noch vom Arbeitnehmer einseitig

angetreten werden! Der Arbeitnehmer wird aber insbesondere bei großen wirtschaftlichen Einschnitten für den Arbeitgeber wohl zu einem gewissen Grad ein höheres Entgegenkommen gegenüber dem Arbeitgeber an den Tag legen müssen, wenn es darum geht, eine Urlaubsvereinbarung zu schließen.

### **Teilzeit – Reduktion der Arbeitszeit**

Eine Reduktion der Arbeitszeit gegen eine entsprechende Reduktion des Arbeitsentgelts kann in aller Regel nur einvernehmlich erfolgen, *gerne setzen wir eine entsprechende Vereinbarung für Sie auf!*

### **Kurzarbeit – neue Regelung wegen Corona-Pandemie**

Die Möglichkeiten zur Kurzarbeit wurden stark ausgeweitet bzw die Voraussetzungen stark reduziert. Nach wie vor ist aber in Betrieben mit Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung bzw in Betrieben ohne Betriebsrat eine Einzelvereinbarung mit allen Arbeitnehmer erforderlich, in welcher die Rahmenbedingungen der Kurzarbeit vereinbart werden. Das für die Genehmigung der Kurzarbeit zuständige AMS stellt entsprechende Muster zur Verfügung und steht grundsätzlich auch für Informationen zur Verfügung. Auf Grund des erwartbar großen Ansturms auf die Kurzarbeit empfiehlt sich eine rasche erste Kontaktaufnahme mit dem AMS, *wir begleiten Sie dann gerne in der restlichen Abwicklung bzw beraten Sie natürlich auch gerne im Vorfeld zu den genauen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Kurzarbeit in der jetzigen Situation!*

### **Einvernehmliche Karenzierung von Dienstverhältnissen**

Bei der Karenzierung des Arbeitsverhältnisses wird dieses nicht beendet. Es werden in der Regel lediglich die beiderseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis – also Arbeits- und Entgeltspflicht – ausgesetzt. Es ist aber bei einer reinen Karenzierung des Dienstverhältnisses kein Bezug von Arbeitslosengeld möglich, außerdem sind die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen einer Karenzierung zum Teil komplex. Im Kern hängen die genauen Bedingungen der Karenzierung aber von der darüber getroffenen Vereinbarung ab, weshalb zur Vermeidung späterer Uneinigkeiten über die Bedingungen der Karenzierung jedenfalls eine *genaue vertragliche Regelung dringend zu empfehlen ist!*

In diesem Zusammenhang zumindest erwähnt werden sollte die nach wie vor bestehende Möglichkeit der Vereinbarung einer Bildungskarenz – möglicherweise kann

hier die Pandemie als Anlass dienen, einem dementsprechenden Wunsch des Arbeitnehmers zu entsprechen!

### **Einvernehmliche Unterbrechung von Dienstverhältnissen mit Wiedereinstellungszusage**

Im Gegensatz zur Karenzierung führt die Beendigung des Dienstverhältnisses durch einvernehmliche Auflösung mit Wiedereinstellungszusage zu einer (vorübergehenden) Auflösung des Dienstverhältnisses. Dementsprechend werden Abfertigung alt und Urlaubersatzleistung grundsätzlich fällig, es kann aber anderslautendes vereinbart werden. Für die Dauer der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses ein Bezug von Arbeitslosengeld möglich.

### **Dienstfreistellung**

Der Arbeitgeber kann einseitig eine Dienstfreistellung aussprechen. Diesfalls entfällt für die Dauer der Dienstfreistellung zwar die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers, nicht aber die Entgeltspflicht des Arbeitgebers, sodass diese Maßnahme für den Arbeitgeber in aller Regel wenig attraktiv ist. In bestimmten Fällen kann sie aber dann, wenn keine andere Möglichkeit zur Verfügung steht oder keine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer möglich ist, sinnvoll oder im Sinne der Vermeidung von Ansteckungen im Betrieb sogar notwendig sein. *Vorher sollten aber alle anderen Möglichkeiten in einer eingehenden Rechtsberatung geprüft werden!*

### **Wenn nichts mehr hilft: Reduktion des Personalstandes**

Die einseitige Auflösung von Dienstverhältnissen wird in der Regel nur die *ultima ratio* sein und sollte daher erst nach umfassender rechtlicher Beratung erfolgen!