COVID-19 – und was jetzt?

Eine arbeits- und sozialrechtliche Betrachtung getroffener Maßnahmen und möglicher Zukunftsperspektiven

MOMENTUM-Kongress 2020

Beitrag zum TRACK #2: MENSCHEN MOBILISIEREN, INTERESSEN ORGANISIEREN

Mag. Florentin Döller, Dr. Michael Gogola

1. Die Ausgangssituation

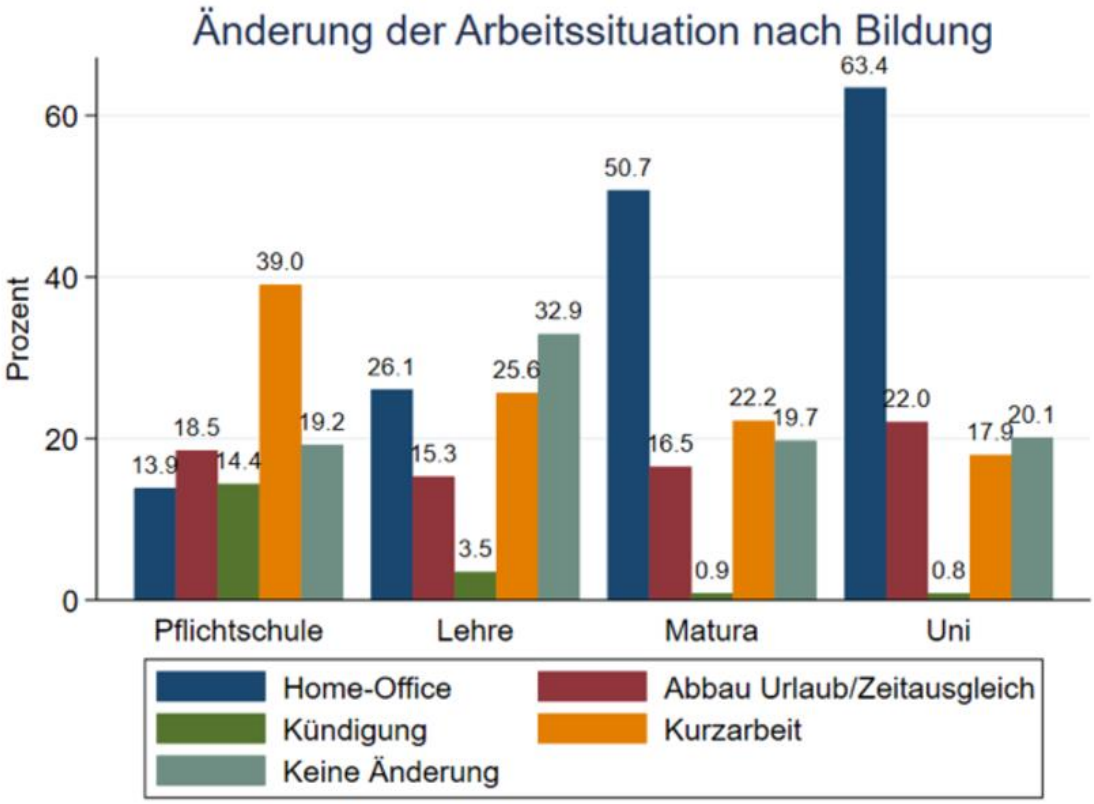
Ab März 2020 wurde auch Österreich vom neuartigen COVID-19-Virus erfasst. Rasch reagierte die Bundesregierung mit strikten (gesundheits-)politischen und juristischen Maßnahmen (weitreichende Betretungsverbote, „Lockdown", Schulschließungen etc). Binnen kurzer Zeit kamen weite Teile des Wirtschaftslebens zum Erliegen. Dies hatte erhebliche Auswirkungen auf den österreichischen Arbeitsmarkt und das Arbeitsleben ganz generell. Die Arbeitslosigkeit erreichte im Zuge der COVID-19-Krise einen **historischen Höchststand** in der Zweiten Republik. In dieser Situation galt es, so viele Arbeitsplätze wie möglich zu erhalten. Nach einer weitgehenden Missachtung der Sozialpartnerschaft in der vorangegangenen Regierungsperiode wurden – einigermaßen überraschend – die Verbände der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen an den Verhandlungstisch geholt, um an der Erarbeitung von Maßnahmen mitzuwirken. Die in Teilbereichen – zumindest anfangs - umfangreiche Einbindung ließ KommentatorInnen sogar fragen, ob in der Krise die „Wiederauferstehung der tripartistischen Kompromisspolitik"[1] vergangener Jahrzehnte zu erleben sei. Neben der unter maßgeblicher Beteiligung der Sozialpartner geschaffenen **COVID-19-Kurzarbeit** kam es zudem zu **zahlreichen arbeits- und sozialrechtlichen Änderungen**, die allesamt grundsätzlich das Ziel verfolgten, ArbeitnehmerInnen in ihren bestehenden Arbeitsverhältnissen abzusichern.

Dabei hat sich gezeigt, dass die COVID-19-Krise unterschiedlich ausgebildete Beschäftigtengruppen auch in unterschiedlichem Ausmaß trifft. So waren es auf dem Höhepunkt des von der Bundesregierung ausgerufenen „Lockdowns" insbesondere ArbeitnehmerInnen mit Matura oder Universitätsabschluss, die überwiegend im Home Office arbeiteten, während dies für Beschäftigte mit Pflichtschulabschluss eine bloß untergeordnete Rolle spielte. Diese waren jedoch in deutlich höherem

[1] Siehe *Ennser-Jedenastik*, Sozialpartnerschaft: Von der Nebenregierung zur Krisenfeuerwehr, Der Standard Online, 02.04.2020, verfügbar unter: https://www.derstandard.at/story/2000116403213/sozialpartnerschaft-von-der-nebenregierung-zur-krisenfeuerwehr [16.09.2020].

Ausmaß von Kündigungen betroffen (siehe auch Grafik 1).[2] Gerade für diese Beschäftigtengruppe stellte sich das Instrument der Kurzarbeit daher als besonders wichtig heraus.

In diesem Beitrag werden die wesentlichen getroffenen Maßnahmen hinsichtlich ihres Regelungsgehalts dargestellt und einer kritischen rechtspolitischen Bewertung unterzogen, wobei der Fokus der Autoren auf dem Aspekt liegt, inwiefern die im Zuge der Krisenbewältigung getroffenen Regelungen tatsächlich dazu geeignet waren, die ArbeitnehmerInnen arbeits- und sozialrechtlich abzusichern.



Grafik 1: *Pichler/Schmidt-Dengler/Zulehner*, Corona-Blog der Universität Wien, 11.04.2020.

[2] *Pichler/Schmidt-Dengler/Zulehner*, Von Kurzarbeit und Kündigungen sind sozial schwächere Personen am meisten betroffen: Die Arbeitssituation der Österreicher*innen seit der Corona-Krise, Corona-Blog der Universität Wien, 11.04.2020, verfügbar unter: https://viecer.univie.ac.at/corona- blog/corona-blog-beitraege/blog09/ [16.09.2020].

2. Die COVID-19-Kurzarbeit als zentrales arbeitsmarktpolitisches Instrument der Krisenbewältigung

2.1. Ziele und Vorteile der Kurzarbeit

Die Kurzarbeit stellt ein Mittel der Arbeitsmarktpolitik dar, bei dem ArbeitnehmerInnen der durch die vorübergehende Herabsetzung ihrer Normalarbeitszeit entstandene Nettoengeltausfall großteils durch eine vom/von der ArbeitgeberIn – aufgrund einer **Sozialpartnervereinbarung** – zu gewährende *Kurzarbeitsunterstützung* kompensiert wird, wobei der/die ArbeitgeberIn für die dadurch entstehenden Mehraufwendungen eine *Kurzarbeitsbeihilfe* vom Arbeitsmarktservice (AMS) erhält. Die Intention dieser **von der öffentlichen Hand geförderten Arbeitszeitreduktion** besteht darin, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Beschäftigungsverhältnisse zu sichern. Das kommt auch deutlich in der AMS-Bundesrichtlinie zur COVID-19-Kurzarbeit zum Ausdruck: *„Arbeitsmarktpolitisches Ziel des Einsatzes von Kurzarbeitsbeihilfen ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit infolge vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten und damit die weitestgehende Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes.“*[3]

Kurzarbeit ist **sowohl für ArbeitgeberInnen als auch für ArbeitnehmerInnen vorteilhaft**: Erstere werden nicht arbeitslos und sind durch die vergleichsweise hohe Nettoersatzrate **finanziell abgesichert**. Zweiteren wird geholfen, die durch wirtschaftliche Schwierigkeiten hervorgerufene Unsicherheit und schlechte Auftragslage zu überbrücken, zudem können sie (erfahrene) MitarbeiterInnen und somit Know-how erhalten, und sparen sich somit zukünftige Personalsuchkosten. Das ermöglicht es den Unternehmen nach dem Ende der Kurzarbeit den Betrieb schnell wieder „hochzufahren“. Auch für den Staat halten sich die Netto-Kosten in Grenzen, da nicht bloß eindimensional die alternativen Arbeitslosengeldkosten gegenübergestellt werden dürfen, sondern neben positiven gesellschaftlichen Effekten vielmehr auch Rückflüsse in den Staatshaushalt (in Form von Sozialversicherungsbeiträgen, Steuern und Abgaben) mitberücksichtigt werden müssen, die bei der Kurzarbeit aufgrund der höheren Ersatzrate deutlich höher ausfallen, als bei Arbeitslosigkeit. Die gegenüber der Arbeitslosenversicherung höhere Nettoersatzrate trägt zudem zu einer – gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten besonders wichtigen – **Stabilisierung der Binnennachfrage** bei.[4]

---

[3] AMS, Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19), 21.8.2020, 5, verfügbar unter: https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit [16.09.2020].

[4] *Reiff*, Kurzarbeit: Arbeitsmarktpolitik in Zeiten von COVID-19/Corona, A&W-Blog, 25.3.2020, verfügbar unter: https://awblog.at/kurzarbeit-arbeitsmarktpolitik-corona/ [16.09.2020]; *Figerl/Tamesberger/Theurl*, Corona-

2.2. Eckpunkte der COVID-19-Kurzarbeit

Kurzarbeit wurde in Österreich bereits im Zuge der internationalen Finanzkrise 2008/09 zur Stabilisierung der Beschäftigung eingesetzt. Es existierte somit bereits ein erprobtes Mittel samt einer entsprechenden Rechtsgrundlage (§ 37b AMSG), auf der man bei Eintritt der wirtschaftlichen Folgen der COVID-19-Krise aufbauen konnte. Vor diesem Hintergrund entwickelten die Sozialpartner in der ersten Märzhälfte 2020 ein attraktives Kurzarbeitsmodell und vereinbarten dessen Umsetzung mit der Bundesregierung.[5] Bereits im Rahmen des ersten Maßnahmengesetzes (COVID-19-Gesetz)[6] wurde dem bestehenden § 37b AMSG ein neuer Abs 7 hinzugefügt. Dieser legt fest, dass als wirtschaftliche Schwierigkeiten, die eine Voraussetzung der Inanspruchnahme der Kurzarbeit darstellen, auch solche anzusehen sind, welche **Auswirkungen im Zusammenhang mit dem Coronavirus** sind, und die Kurzarbeitsbeihilfe zudem für die Ausfallstunden **höhere Pauschalsätze als bislang** vorsehen kann.[7] Im Zuge des 2. COVID-19-Gesetzes[8] wurde das COVID-19-Kurzarbeitsmodell weiter attraktiviert, indem normiert wurde, dass durch die Kurzarbeitsbeihilfe die den DienstgeberInnen entstehenden Mehrkosten für die Beiträge zur Sozialversicherung bereits ab dem ersten Monat zu refundieren sind (zuvor war dies erst ab dem fünften Monat der Kurzarbeit vorgesehen).[9] Beide Bestimmungen traten zudem rückwirkend mit 1.3.2020 in Kraft. Schließlich beschloss der Verwaltungsrat des AMS auf Basis dieser neuen Rechtsgrundlagen am 25.3.2020 eine Richtlinie zur Kurzarbeitsbeihilfe.[10] In der Folge wurden sowohl die Richtlinie als auch die Sozialpartnervereinbarung adaptiert („Phase II“ der Kurzarbeit ab 01.06.2020). Mit 01.10.2020 soll die dritte Phase der Kurzarbeit in Kraft treten, deren Geltung bis 31.03.2021 vorgesehen ist.[11]

Grundsätzlich können **alle Unternehmen** – unabhängig von Branche und Betriebsgröße – Kurzarbeit vereinbaren.[12] Zum förderbaren Personenkreis zählen **alle arbeitslosenversicherten**

Kurzarbeit – kostet unter dem Strich wenig und bringt viel, A&W-Blog, 23.4.2020, verfügbar unter: https://awblog.at/corona-kurzarbeit/ [16.09.2020].

[5] *Figerl/Tamesberger/Theurl*, A&W-Blog, 23.4.2020.

[6] BGBl I 2020/12.

[7] Hintergrund dieser Änderung ist, dass ArbeitgeberInnen im Rahmen der COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe für die ausgefallenen Arbeitsstunden nicht nur ein anteiliges fiktives Arbeitslosengeld, sondern - bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage - die volle Differenz zur Erfüllung der Nettoentgeltgarantie erhalten.

[8] BGBl I 2020/16.

[9] *Reiff*, A&W-Blog, 25.3.2020.

[10] AMS, Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19), 25.3.2020, BGS/AMF/0702/9982/2020.

[11] Siehe ÖGB/AK, FAQ zur Kurzarbeit, verfügbar unter: https://jobundcorona.at/kurzarbeit/ [16.09.2020]; BMAFJ, Verlängerung der Kurzarbeit bis März 2021, verfügbar unter: https://www.bmafj.gv.at/Services/News/Verl%C3%A4ngerung-der-Kurzarbeit-bis-M%C3%A4rz-2021.html [16.09.2020].

[12] Zu den wenigen Ausnahmen siehe AMS, Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe, 21.8.2020, 5.

ArbeitnehmerInnen, die mindestens ein Monat vor Beginn der Kurzarbeit vollversichert beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren.[13]

Das Unternehmen muss sich in vorübergehenden, nicht saisonbedingten, wirtschaftlichen Schwierigkeiten (Auftragsausfälle, Ausfälle von betriebsnotwendigen Zulieferungen und/oder Betriebsmitteln etc) befinden, wobei diese auf **unternehmensexterne Umstände** zurückzuführen sein müssen, die nicht oder kaum in die Einflusssphäre des Unternehmens fallen. Angesichts der gesetzlichen Klarstellung in § 37b Abs 7 erster Satz AMSG reicht es diesbezüglich aus, wenn die wirtschaftlichen Schwierigkeiten kurz erläutert und ein plausibler Zusammenhang mit dem Coronavirus dargestellt wird.[14]

Wesentliche Voraussetzung ist der Abschluss einer **Sozialpartnervereinbarung**[15], die in Betrieben mit Betriebsrat zugleich als **Betriebsvereinbarung** bzw in Betrieben ohne Betriebsrat als **Einzelvereinbarung** zu werten ist. Diese wird zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung bzw Unternehmensleitung und den einzelnen ArbeitnehmerInnen abgeschlossen und bedarf zudem einer Genehmigung durch die für den jeweiligen Wirtschaftszweig in Betracht kommenden **kollektivvertragsfähigen Körperschaften** der ArbeitgeberInnen sowie der ArbeitnehmerInnen. Die Sozialpartnervereinbarung regelt die Rahmenbedingungen der Kurzarbeit im Betrieb (insbesondere persönlicher und sachlicher Geltungsbereich der Kurzarbeitsvereinbarung, Dauer der Kurzarbeit, Nettoentgeltgarantie, Höhe des Arbeitszeitausfalles sowie Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes während der Kurzarbeit).

Das Unternehmen hat zudem einen Antrag auf COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe einzubringen, dem die Sozialpartnervereinbarung sowie eine (kurze) Darstellung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten beizulegen ist. Nach **Genehmigung des Antrags durch das AMS** hat das Unternehmen monatlich eine **Abrechnungsliste** für die in Kurzarbeit einbezogenen ArbeitnehmerInnen zu übermitteln, auf dessen Basis das AMS – anhand der Anzahl der Ausfallstunden und den festgelegten Pauschalsätzen – dann rückwirkend die Kurzarbeitsbeihilfe an das betreffende Unternehmen auszahlt.[16]

Die COVID-19-Kurzarbeitsbeihilfe konnte zunächst – auch rückwirkend ab 01.03.2020 – für max. drei Monate beantragt werden, wobei eine einmalige Verlängerung um weitere drei Monate möglich war. Die Normalarbeitszeit darf im Kurzarbeitszeitraum durchschnittlich **nicht weniger als zehn Prozent** und **nicht mehr als 90 Prozent** der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten bzw bei

---

[13] Ebd.
[14] Ebd, 6.
[15] WKO-ÖGB, Sozialpartnervereinbarungen - Corona-Kurzarbeit, 27.3.2020 bzw 22.5.2020, verfügbar unter: https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit#dokumente-sozialpartnervereinbarung [16.09.2020].
[16] AMS, Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe, 21.8.2020, 14ff.

Teilzeitbeschäftigten, der vertraglich vereinbarten **Normalarbeitszeit** betragen.[17] Durch die Betrachtung über den gesamten Zeitraum der Kurzarbeit, war es beispielsweise möglich, während des Lockdowns gar nicht zu arbeiten, sofern zuvor oder in nachfolgenden Wochen mehr gearbeitet werden konnte, sodass das vereinbarte Ausmaß – oftmals zehn Prozent – im Durchschnitt erfüllt wird.

In der Sozialpartnervereinbarung verpflichtet sich der/die ArbeitgeberIn zur Zahlung einer von der Höhe des vorherigen Gehalts bzw Lohns abhängigen, **gestaffelten Nettoersatzrate**: 90 Prozent Nettoersatzrate, wenn das zuvor bezogene Bruttoentgelt nicht mehr als EUR 1.700,- betrug, 85 Prozent bei einem Bruttoentgelt zwischen EUR 1.700,- und EUR 2.685,- und 80 Prozent bei höheren Bruttoentgelten, wobei Überstundentgelte bei der Berechnung der Nettoersatzrate nicht herangezogen werden dürfen.[18] Zudem hat der/die ArbeitgeberIn die **Sozialversicherungsbeiträge auf Basis der letzten Beitragsgrundlage vor Beginn der Kurzarbeit** zu leisten, dh der/die einzelne ArbeitnehmerIn erfährt durch die Kurzarbeit **keine Verminderung seiner/ihrer sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche**. Dies stellt neben der deutlich besseren finanziellen Absicherung einen weiteren Vorteil der Kurzarbeit im Vergleich zur Arbeitslosigkeit dar. Auch die Sonderzahlungen, die Beiträge zur betrieblichen Vorsorgekasse sowie eine etwaige Abfertigung gem § 23 AngG („Abfertigung alt“) sind auf Basis des Entgelts vor der Kurzarbeit zu leisten.[19]

Etwaige Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre sowie Zeitguthaben sind *tunlichst* vor Beginn oder während der Kurzarbeit abzubauen, wobei Langzeitguthaben (zB Guthaben aus einer Freizeitoption bzw aus Sabbatical-Modellen) davon ausgenommen sind. Geht die Kurzarbeit über drei Monate hinaus, sollen ArbeitnehmerInnen wiederum tunlichst bis zu drei Wochen ihres laufenden Urlaubes innerhalb des Verlängerungszeitraumes konsumieren, sofern sie noch über einen derartigen Urlaubsanspruch verfügen. Da der **Konsum von Urlaub und Zeitguthaben** vom/von der ArbeitgeberIn **nicht einseitig angeordnet** werden kann[20], hat der/die ArbeitgeberIn diesbezüglich gegenüber dem AMS lediglich ein ernstliches Bemühen nachzuweisen. Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes ist allerdings die ungekürzte tägliche bzw wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen. [21]

Ein weiterer wichtiger Eckpunkt der COVID-19-Kurzarbeit besteht darin, dass sich der/die ArbeitgeberIn verpflichtet, den **Beschäftigtenstand während der Kurzarbeit aufrechtzuerhalten**, und überdies hinsichtlich der in die Kurzarbeit miteinbezogenen ArbeitnehmerInnen grundsätzlich eine **einmonatige Behaltefrist** nach Ablauf des Kurzarbeitszeitraumes gilt.[22]

---

[17] Ebd, 8.
[18] Lehrlinge erhalten hingegen eine Nettoersatzrate in der Höhe von 100 Prozent.
[19] WKO-ÖGB, Sozialpartnervereinbarungen - Corona-Kurzarbeit, 27.3.2020 bzw 22.5.2020.
[20] *Reissner*, in ZellKomm^3, § 4 UrlG Rz 2.
[21] WKO-ÖGB, Sozialpartnervereinbarungen - Corona-Kurzarbeit, 27.3.2020 bzw 22.5.2020.
[22] Ebd.

Schließlich ist zwischen zwei Phasen der COVID-19-Kurzarbeit zu unterscheiden, nämlich Anträgen mit einem zeitlichen Geltungsbereich bis 31.5.2020 (**Phase 1**), und jenen, deren zeitlicher Geltungsbereich mit 1.6.2020 beginnt bzw für Verlängerungsanträge per 1.6.2020 (**Phase 2**). Für die Phase 2 wurde die Sozialpartnervereinbarung[23] adaptiert, wobei uE die wichtigste Änderung in der Klarstellung bestand, dass nur die Arbeitszeit, nicht jedoch auch das Entgelt, über mehrere Monate durchgerechnet werden kann, sodass jedenfalls die im konkreten Monat geleistete Arbeitszeit in vollem Umfang abzugelten ist. Im Zuge der Adaptierungen wurde auch § 37b Abs 6 AMSG[24] rückwirkend mit 1.3.2020 dahingehend geändert, dass für die Bestimmung des monatlichen Mindestbruttoentgelts eine Kurzarbeits-Mindestbruttoentgelt-Tabelle heranzuziehen ist, die eine Abstufung der Beträge in Schritten von jeweils fünf Euro enthält und von der Bundesministerin für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ) auf der Website des Ministeriums kundzumachen ist.

2.3. Kurzarbeit versus Arbeitslosigkeit: Problem der Ungleichbehandlung

Die COVID-19-Kurzarbeit war und ist zweifelsfrei von enormer Bedeutung für den österreichischen Arbeitsmarkt, was durch die folgende Grafik verdeutlicht wird.

Grafik 2: BMAFJ, Stand 31.8.2020, verfügbar unter: https://www.bmafj.gv.at/Services/News/Aktuelle-Arbeitsmarktzahlen.html [10.9.2020].

[23] WKO-ÖGB, Sozialpartnervereinbarungen - Corona-Kurzarbeit, 22.5.2020, verfügbar unter: https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit#dokumente-sozialpartnervereinbarung [16.09.2020].
[24] BGBl I 2020/51.

Am Höhepunkt Ende Mai waren über **1,3 Millionen ArbeitnehmerInnen in Kurzarbeit**, bei zusätzlich **knapp 520.000 arbeitslos gemeldeten Personen bzw SchulungsteilnehmerInnen**.[25] Es ist daher evident, dass durch die Kurzarbeit – zumindest vorerst – ein noch größerer Anstieg der Arbeitslosigkeit verhindert werden konnte.

Zutiefst ungerecht erscheint jedoch, dass mangels Rechtsanspruch des/der einzelnen ArbeitnehmerIn auf Kurzarbeit, dieser/diese nicht beeinflussen kann, ob er/sie in Kurzarbeit geht oder seinen/ihren Job verliert. Dies hängt schlichtweg davon ab, wie sich der/die jeweilige ArbeitgeberIn in der wirtschaftlichen Krisensituation verhält. Für welche Option sich der/die ArbeitgeberIn entscheidet, macht jedoch auf der individuellen Ebene einen **enormen Unterschied** aus: Während man im Kurzarbeitszeitraum eine Nettoersatzrate von 80 bis 90 Prozent erhält, sind es beim Arbeitslosengeld **grundsätzlich nur 55 Prozent** des täglichen Nettoeinkommens. Das durchschnittliche Arbeitslosengeld betrug 2018 EUR 960,- pro Monat[26], dieser Betrag reicht in der Regel kaum zur Existenzsicherung, geschweige denn zur Erhaltung des vorherigen Lebensstandards aus.[27] So ist es nicht verwunderlich, dass arbeitslose Personen eine deutlich höhere Armutsbetroffenheit aufweisen.[28] Zudem gilt es in diesem Zusammenhang auch noch die psychischen Belastungen der Jobsuche bzw Ungewissheit über die weitere (berufliche) Zukunft zu berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund haben die Gewerkschaften rasch die **Forderung nach einer Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 70 Prozent** erhoben.[29] Durch diese Maßnahme ließe sich die Ungleichbehandlung zwischen Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit großteils ausgleichen. Dass eine Anhebung nötig ist, zeigt sich auch darin, dass Österreich hinsichtlich der Nettoersatzraten bei Arbeitslosigkeit im OECD-Vergleich unter dem Durchschnitt von 63 Prozent bzw insgesamt am unteren Ende (siehe Grafik) liegt.[30]

---

[25] BMAFJ, Aktuelle Arbeitsmarktlage Mai 2020, verfügbar unter: https://www.bmafj.gv.at/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten.html [16.09.2020].

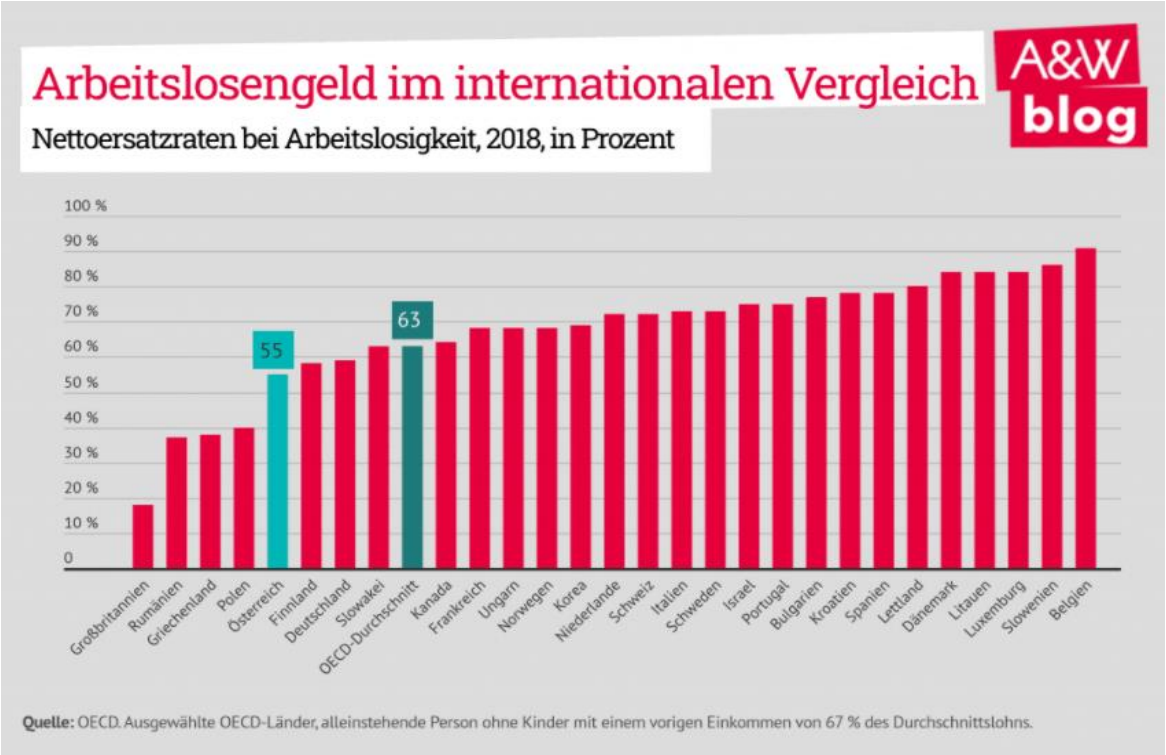
[26] *Tamesberger/Woltran*, Corona-Krise erfordert Erhöhung des Arbeitslosengeldes, A&W-Blog, 16.4.2020, verfügbar unter: https://awblog.at/corona-erhoehung-arbeitslosengeld/ [16.09.2020].

[27] *Mum*, Arbeitslose brauchen Unterstützung statt Almosen, Kompetenz-Blog, 17.6.2020, verfügbar unter: https://kompetenz-online.at/2020/06/17/arbeitslose-brauchen-unterstuetzung-statt-almosen/ [16.09.2020].

[28] Siehe dazu Statistik Austria, EU-SILC 2019, Armutsgefährdung vor und nach sozialen Transfers nach Erwerbsstatus und Rechtsverhältnis an der Wohnung 2019, Stand: 28.05.2020, verfügbar unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/armut_und_soziale_einglieder ung/index.html [16.09.2020].

[29] ÖGB-Katzian: „Arbeitslosengeld jetzt auf 70 Prozent Nettoersatzrate erhöhen“, APA-OTS 1.4.2020, verfügbar unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200401_OTS0095/oegb-katzian-arbeitslosengeld-jetzt-auf-70-prozent-nettoersatzrate-erhoehen [16.09.2020].

[30] Zit nach *Tamesberger/Woltran,* A&W-Blog, 16.4.2020.



Grafik 3: *Tamesberger/Woltran*, A&W-Blog, 16.04.2020.

Anstatt dieser Forderung nachzukommen, wurde vom Parlament beschlossen, dass Personen, die in den Monaten Mai bis August 2020 mindestens 60 Tage Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben, zur Abdeckung des Sonderbedarfs aufgrund der COVID-19-Krise im September eine **Einmalzahlung in der Höhe von EUR 450,-** erhalten.[31] Dies fällt uE unter die Kategorie „Beruhigungspille", da die Maßnahme einerseits **unzureichend** ist, um die seit Beginn der Krise bereits entstandenen finanziellen Einbußen abzufedern. Andererseits ist sie nicht dazu geeignet, dem Problem entgegenzuwirken, dass im August 2020 rund 423.000 arbeitslose Personen (inkl SchulungsteilnehmerInnen) rund 66.000 offenen Stellen[32] gegenüberstanden und daher viele Arbeitslose (va Langzeitarbeitslose) schlichtweg keine Chance haben, einen neuen Job zu finden.[33]

[31] BGBl I 2020/71.

[32] BMAFJ, Aktuelle Arbeitsmarktlage August 2020, verfügbar unter: https://www.bmafj.gv.at/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten.html [16.09.2020].

[33] Siehe dazu auch *Muckenhuber/Picek*, Rekordarbeitslosigkeit während Corona: Was tun? A&W-Blog, 7.9.2020, verfügbar unter: https://awblog.at/rekordarbeitslosigkeit-waehrend-corona-was-tun/ [16.09.2020].

3. Die arbeits- und sozialrechtliche Reaktion auf die Krise

Neben der vor dem Hintergrund der COVID-19-Krise adaptierten Kurzarbeit wurde von der Bundesregierung – nur teilweise in Abstimmung mit den Sozialpartnerorganisationen – **eine Reihe weiterer arbeits- und sozialrechtlicher Maßnahmen** ergriffen. Die wesentlichen Regelungen werden in der Folge im Einzelnen dargestellt.

3.1. Novellierung des § 1155 ABGB

Mit dem COVID-19-Maßnahmengesetz[34] und der sich darauf stützenden, mittlerweile jedoch vom Verfassungsgerichtshof (VfGH) teilweise für gesetzeswidrig[35] erklärten, Verordnung BGBl II 2020/96 wurden für die Kundenbereiche in Handel und Gastronomie **weitreichende Betretungsverbote** angeordnet, sodass eine Vielzahl von Unternehmen an der Ausübung ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit gehindert war. Fraglich war daher, ob den Beschäftigten in derartigen Situationen dennoch **Anspruch auf die Zahlung ihres Lohns bzw Gehalts** zukommt. So sieht § 1155 Abs 1 ABGB grundsätzlich vor, dass dem/der DienstnehmerIn auch dann Entgelt gebührt, wenn die Dienstleistung zwar nicht zustande gekommen ist, der/die DienstnehmerIn aber zur Leistung bereit war und an der Erbringung durch Umstände auf Seiten des/der DienstgeberIn gehindert war. In diesem Zusammenhang wurde in der öffentlichen Debatte teilweise vertreten, dass die durch Betretungsverbote zur Schließung gezwungenen UnternehmerInnen von **höherer Gewalt** betroffen seien und den in den Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen daher **kein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts** zukomme.[36] § 1155 ABGB wurde durch das 2. COVID-19-Gesetz[37] deutlich erweitert, die Ergänzungen jedoch mit 31.12.2020 befristet. So wurde zunächst ausdrücklich klargestellt, dass auch Betretungseinschränkungen bzw -verbote auf der Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes und die daraus folgende Unmöglichkeit der Leistungserbringung als Umstände im Sinne des § 1155 Abs 1 ABGB „gelten", womit grundsätzlich die **Pflicht des/der ArbeitgeberIn zur Entgeltfortzahlung** von der Gesetzgebung anerkannt wurde. Jedoch seien die ArbeitnehmerInnen verpflichtet, **auf Verlangen des/der ArbeitgeberIn bestehende Urlaubs- und Zeitguthaben** im Höchstausmaß von insgesamt acht Wochen **zu verbrauchen**, wobei aus dem laufenden Urlaubsjahr nur Ansprüche im Ausmaß von bis zu zwei Wochen verbraucht werden müssen.

---

[34] BGBl I 2020/12.
[35] Siehe nur VfGH 14.07.2020, V 363/2020; 14.07.2020, V 411/2020.
[36] *Schnauder*, Geschlossene Betriebe können Zahlung von Löhnen aussetzen, Der Standard 18.03.2020, verfügbar unter: https://www.derstandard.at/story/2000115861390/geschlossene-betriebe-koennen-zahlung-von-loehnen-aussetzen [16.09.2020].
[37] BGBl I 2020/16.

In diesem Zusammenhang ist zunächst fraglich, ob es der vorgenommenen Anpassung im Hinblick auf das Vorliegen höherer Gewalt überhaupt bedurft hätte. Hier ist *Felten/Pfeil*[38] beizupflichten, die der Ansicht sind, die These von der höheren Gewalt vertrage sich nicht mit der **Schutzfunktion des Arbeitsrechts**, wobei auch ein Betretungsverbot nicht in jedem Fall eine Betriebsschließung zur Folge haben müsse und eine solche daher als unternehmerische Entscheidung zu werten sei. Vielmehr sei davon auszugehen, dass schon nach § 1155 Abs 1 ABGB ein **Anspruch der ArbeitnehmerInnen auf Entgeltfortzahlung** besteht bzw bestanden habe.

Besonders problematisch im Hinblick auf die Ergänzungen zu § 1155 ABGB erscheint jedoch die Möglichkeit zur Anordnung des Verbrauchs von Urlaub und Zeitguthaben, die somit eine Verlagerung eines durch die in der Krise getroffenen staatlichen Maßnahmen verwirklichten Risikos auf die ArbeitnehmerInnen, welche sich in der Vergangenheit entstandene Urlaubsansprüche auf das nun fortgezahlte Entgelt „anrechnen" lassen müssen, darstellt. Die in der Erweiterung des § 1155 ABGB zum Ausdruck kommende Lastenverteilung berücksichtigt somit nicht das typischerweise im Arbeitsverhältnis vorliegende, mitunter erhebliche, **wirtschaftliche Ungleichgewicht** zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen. Wie auch *Felten/Pfeil*[39] betonen, bringt die Adaptierung des § 1155 ABGB auch an anderer Stelle **unerwünschte beschäftigungspolitische Effekte** mit sich: ArbeitgeberInnen könnten versucht sein, nicht auf die Kurzarbeit zurückzugreifen, sondern sich stattdessen für eine Kündigung von ArbeitnehmerInnen zu entscheiden – und während der Kündigungsfrist den Abbau von Urlaub und Zeitguthaben anzuordnen.

3.2. Sonderbetreuungszeit

Als Mitte März Eltern von Seiten der Bundesregierung dazu aufgerufen wurden ihre Kinder möglichst zu Hause zu betreuen, stellte sich das arbeitsrechtliche Problem, dass Eltern für diese Betreuung grundsätzlich Urlaub oder Zeitausgleich nehmen müssten, da aufgrund der potenziellen Betreuungsmöglichkeit in den Schulen bzw Kindergärten **keine Dienstverhinderung mit Entgeltfortzahlungsanspruch** im Sinne des § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b Abs 5 ABGB[40] vorlag. Um diese Lücke zu schließen wurde im Rahmen des COVID-19-Gesetzes der neue § 18b AVRAG[41] geschaffen (und

[38] *Felten/Pfeil*, Covid-19 und Entgeltfortzahlung, CuRe 2020/19.
[39] Ebd.
[40] Zur Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen siehe eingehend *Drs*, in ZellKomm^3, § 8 AngG Rz 110ff bzw *Drs*, in ZellKomm^3, § 1154b ABGB Rz 19ff.
[41] BGBl I 2020/12.

im Zuge des 2. und 3.COVID-19-Gesetzes[42] wiederum adaptiert), welcher Eltern die **Möglichkeit einer Sonderbetreuungszeit** einräumt.

Die neue Regelung sah bzw sieht vor, dass wenn Schulen oder andere Kinderbetreuungseinrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen werden, ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsleistung nicht zur Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist, mit dem Arbeitgeber eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von **bis zu drei Wochen**, ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen, für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, **vereinbaren** können. Die Sonderbetreuungszeit gilt auch bei einer entsprechenden Betreuungspflicht für Menschen mit Behinderung, Betreuung pflegebedürftiger Personen oder fehlender persönlicher Assistenz.

Gewähren ArbeitgeberInnen ihren ArbeitnehmerInnen Sonderbetreuungszeit, haben sie einen **Anspruch auf Vergütung** von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die ArbeitnehmerInnen gezahlten Entgelts **durch den Bund**. Für die Abwicklung des teilweisen Anspruchs auf Rückvergütung ist die Buchhaltungsagentur des Bundes zuständig. Die Regelung war vorerst bis 31.5.2020 befristet, mit BGBl I 2020/72 wurde sie jedoch bis 30.9.2020 verlängert (sog „Sommer-Sonderbetreuungszeit"[43]), wobei hier anzumerken ist, dass aufgrund des (späten) Inkrafttretens der Sommer-Sonderbetreuungszeit mit 25.7.2020, somit zwischen 1.6.2020 und 24.7.2020 keine Sonderbetreuungszeit möglich war. Mittlerweile wurde von Seiten der Bundesregierung medial angekündigt[44], dass die Regelung noch eine weitere Verlängerung – und zwar bis Ende Februar 2021 – erfahren soll, wobei in dieser dritten Phase der Sonderbetreuungszeit der Vergütungsanspruch der ArbeitgeberInnen gegenüber dem Bund **von einem Drittel auf die Hälfte erhöht** wird.[45]

Der Regelungszweck der Sonderbetreuungszeit ist zwar ausdrücklich zu begrüßen, die Bestimmung hat uE jedoch **zwei wesentliche Schwachpunkte**: Zum einen muss sie vereinbart werden, dh **es fehlt ein Rechtsanspruch** für ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten. Rechtsansprüche sind im Arbeitsrecht enorm wichtig, da sich ArbeitnehmerInnen aufgrund des dem Arbeitsverhältnis durch die wirtschaftliche Abhängigkeit innewohnenden Machtungleichgewichts regelmäßig nicht in einer gleichwertigen Verhandlungsposition befinden. Zum anderen ist die Regelung **für ArbeitgeberInnen**

---

[42] BGBl I 2020/16 bzw BGBl I 2020/23.

[43] Siehe dazu Buchhaltungsagentur des Bundes, Richtlinie „Sommer-Sonderbetreuungszeit" , Stand 09.09.2020, verfügbar unter: https://www.bmafj.gv.at/Services/News/Coronavirus/FAQ--Sonderbetreuungszeit.html [16.09.2020].

[44] ORF, Sonderbetreuungszeit wird verlängert, 27.8.2020, verfügbar unter: https://orf.at/stories/3179020 [16.09.2020].

[45] ORF, Bildungsbonus und mehr Geld für Familien, 9.9.2020, verfügbar unter: https://orf.at/stories/3180685 [16.09.2020].

nicht sonderlich attraktiv, da sie nur ein Drittel – bzw in der dritten Phase die Hälfte – der Lohnkosten rückerstattet bekommen. Aus Sicht des/der ArbeitgeberIn ist es daher ein finanzielles Verlustgeschäft, ArbeitnehmerInnen eine Sonderbetreuungszeit zu gewähren. Zudem beträgt die Refundierung effektiv sogar weniger als ein Drittel (bzw die Hälfte), da die aliquoten Dienstgeberabgaben nicht mitumfasst sind.[46]

3.3. Unfallversicherungsschutz im Home Office

Obwohl die Bundesregierung die ArbeitgeberInnen auf dem Höhepunkt der COVID-19-Krise wiederholt aufforderte, ihre Beschäftigten, soweit möglich, von zu Hause aus arbeiten lassen[47], wurden gerade im Zusammenhang mit der Leistungserbringung in Form von Home Office bemerkenswerterweise **kaum Regelungsinitiativen gesetzt** und erst Ende August 2020 **schließlich die Sozialpartnerorganisationen ersucht**[48], umfassendere Regelungsvorschläge zu erarbeiten. Lediglich im Zusammenhang mit der unfallversicherungsrechtlichen Absicherung von ArbeitnehmerInnen im Home Office wurde § 175 ASVG durch zwei Absätze ergänzt. Relevant ist diese Thematik gerade im Hinblick auf die Unfallheilbehandlung, Maßnahmen zur Rehabilitation und die Leistung von Renten bei längerfristiger Beeinträchtigung des/der ArbeitnehmerIn durch den Arbeitsunfall. Grundsätzlich sieht der Wortlaut des § 175 ASVG vor, dass nur jene Unfälle als Arbeitsunfälle zu qualifizieren sind, die sich im **örtlichen, zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang** mit der versicherten (Arbeits-)Tätigkeit ereignen. Dazu gehören grundsätzlich auch Wegunfälle oder Unfälle auf dem Weg zum/zur ÄrztIn (Abs 2 leg cit).

Nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH)[49] hängt der Versicherungsschutz eines Unfalls in der eigenen Wohnung grundsätzlich davon ab, ob sich der Unfall in einem *wesentlich betrieblichen Zwecken dienenden Teil des Gebäudes* ereignet. Zwar weist *Risak*[50] wohl zurecht darauf hin, dass auch bei Unfällen in ausschließlich dem persönlichen Lebensbereich des/der ArbeitnehmerIn zuzurechnenden Teilen des Gebäudes bzw der Wohnung Versicherungsschutz bestehen könne, nämlich dann, wenn eine Ursache aus der betrieblichen Sphäre wesentliche Bedingung für den Unfalleintritt war. Dies **nachzuweisen** könnte für viele ArbeitnehmerInnen unter Umständen jedoch

---

[46] Richtlinie „Sommer-Sonderbetreuungszeit“, Stand 09.09.2020, 6.

[47] Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, Kogler: Home Office und Telearbeit weiter notwendig zur Eindämmung der Corona-Krise, APA-OTS 06.04.2020, verfügbar unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200406_OTS0166/kogler-home-office-und-telearbeit-weiter-notwendig-zur-eindaemmung-der-corona-krise [16.09.2020].

[48] Siehe *Ungerboeck*, Regierung schickt Sozialpartner ins Homeoffice, Der Standard, 27.08.2020, verfügbar unter: https://www.derstandard.at/story/2000119631270/regierung-schickt-sozialpartner-ins-homeoffice [16.09.2020].

[49] Siehe RIS-Justiz RS0084609 sowie RS0120446; siehe auch OGH 09.10.2007, ObS 79/07a.

[50] *Risak*, Arbeitsunfall im Homeoffice: Alles neu durch das 3. Covid-19-Gesetz? CuRe 2020/29.

eine schwierige Aufgabe darstellen. Die Gesetzgebung entschied sich vor diesem Hintergrund und unter Verweis[51] auf die bisherige Judikatur dazu, die bis zum Ende der COVID-19-Maßnahmen, längstens bis zum 31.12.2020, befristeten Abs 1a und 1b in den § 175 ASVG aufzunehmen. Damit wurde im Wesentlichen klargestellt, dass auch Unfälle, die sich im ursächlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der versicherten Beschäftigung im Home Office ereignen, Arbeitsunfälle darstellen, unabhängig davon, ob es sich um überwiegend beruflich oder überwiegend privat genutzte Räumlichkeiten handelt. Der Unfallversicherungsschutz wurde für den Bereich der eigenen Wohnung somit **wesentlich ausgeweitet**.

Gerade im Hinblick auf die mitunter bestehenden Schwierigkeiten beim Nachweis eines Arbeitsunfalls in der eigenen Wohnung – also die Frage, ob sich ein Unfall im Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit ereignet hat – erscheint ein **erweiterter Schutz** für Beschäftigte im Home Office **jedenfalls wünschenswert**. Dass die nun bestehende „COVID-19-Regelung" mit Ende 2020 wieder außer Kraft treten und offensichtlich nicht ins Dauerrecht überführt oder durch eine ähnliche Regelung ersetzt werden soll, kann uE nicht im Interesse der ArbeitnehmerInnen liegen, da davon auszugehen ist, dass auch nach dem 31.12.2020 und sogar nach Ende der COVID-19-Krise viele Unternehmen vermehrt auf eine Arbeitsorganisation in Form von Home Office setzen werden. Die ArbeitnehmerInnen müssen sich also darauf verlassen können, bei Arbeitsunfällen im Home Office in gleicher Weise geschützt zu sein, wie das an der betrieblichen Arbeitsstätte der Fall ist, wobei die von *Risak*[52] vorgebrachten Argumente bei einer **Neuregelung des Unfallversicherungsschutzes im Home Office** jedenfalls berücksichtigt werden sollten.

3.4. Risikogruppen-Regelung

Mit dem § 735 ASVG und der darauf gründenden Verordnung (id StF) BGBl II 2020/203 („COVID-19-Risikogruppe-Verordnung") wurden Spezialregeln für jene Gruppe der ArbeitnehmerInnen geschaffen, für die vom COVID-19-Virus **in besonderem Maße Gefahr für die eigene Gesundheit** ausgeht. Dabei handelt es sich etwa um Personen mit schweren Herz- oder Lungenerkrankungen oder Personen, die sich einer dauerhaften immunsuppressiven Therapie unterziehen müssen (§ 2 COVID-19-Risikogruppe-Verordnung). Auf die Zugehörigkeit eines/einer ArbeitnehmerIn zur Risikogruppe hat der behandelnde Arzt die ArbeitnehmerInnen zu untersuchen und bei Vorliegen der durch die Verordnung festgelegten Kriterien ein entsprechendes **Attest** auszustellen. Legt der/die betroffene ArbeitnehmerIn dieses Attest dem/der ArbeitgeberIn vor, so hat der/die ArbeitnehmerIn unter bestimmten Voraussetzungen

[51] Erl IA 402/A 27. GP 43f.
[52] *Risak*, CuRe 2020/29.

Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter gleichzeitiger Fortzahlung des Entgelts, es sei denn, die Erbringung der Arbeitsleistung **von der eigenen Wohnung aus** ist möglich, oder der/die ArbeitgeberIn kann durch **geeignete Maßnahmen** die Arbeitsstätte so gestalten, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen werden kann, wobei auch der Arbeitsweg zu berücksichtigen ist (§ 735 Abs 3 ASVG). Sofern entsprechende Sicherheitsmaßnahmen ergriffen werden (können), steht also keine Freistellung oder ein Anspruch auf Arbeitserbringung im Home Office zu. Von der Risikogruppe-Regelung sind alle im Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge erfasst, wobei der/die ArbeitgeberIn bei Freistellung von Personen **Anspruch auf Erstattung des gezahlten Entgelts** sowie sämtlicher abzuführender Steuern, Abgaben und Sozialversicherungsbeiträge durch den Krankenversicherungsträger hat. Wird die Dienstfreistellung in Anspruch genommen und der/die betreffende ArbeitnehmerIn daraufhin gekündigt, so kann die Kündigung vor dem Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden. Zunächst war ein **Kündigungsschutz** für ArbeitnehmerInnen in der Risikogruppe gar nicht vorgesehen, erst nach anhaltender Kritik durch den ÖGB[53] fand dieser doch noch Eingang in die Regelung.

Der Entstehungsprozess der Risikogruppen-Regelung kann insgesamt als durchaus chaotisch beschrieben werden, da für eine verhältnismäßig lange Zeit unklar war, welche Personen von der Regelung umfasst sein würden. So geriet die Bundesregierung bald auch medial in die Kritik, da zunächst eine Regelung präsentiert worden war, von der Personen in Berufen der „**kritischen Infrastruktur**“, also etwa in der Pflege und im Lebensmittelhandel, aber auch in der gesamten staatlichen Hoheitsverwaltung, trotz Zugehörigkeit zur Risikogruppe **ausgenommen** gewesen wären, also **keinen Anspruch auf Freistellung** gehabt hätten.[54] *Mayer*[55] kritisierte in diesem Zusammenhang, der Begriff „kritische Infrastruktur“ sei außerordentlich weit gefasst und derartig weitreichende Ausnahmen seien vor dem Hintergrund des nach Art 2 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) gebotenen Schutzes des menschlichen Lebens **als verfassungswidrig anzusehen**. Personen, die ein hohes Risiko tragen, seien jedenfalls auch dann von der Arbeitsleistung zu entbinden, wenn sie in einem versorgungskritischen Bereich tätig sind. In der Folge wurden auch in Betrieben der „kritischen Infrastruktur“ arbeitende Personen in die Regelung einbezogen. Zunächst war die Geltung der Risikogruppen-Regelung mit Ende Juni 2020 befristet und anschließend mehrmals verlängert

[53] ÖGB, Risikogruppen: Jetzt vor Virus schützen, später vor Kündigung, verfügbar unter: https://www.oegb.at/cms/S06/S06_0.a/1342628777619/home/risikogruppen-jetzt-vor-virus-schuetzen-spaeter-vor-kuendigung [16.09.2020].
[54] Siehe Vienna Online 06.04.2020, verfügbar unter: https://www.vienna.at/risikogruppen-koennen-von-arbeit-freigestellt-werden/6580149 [16.09.2020].
[55] *Mayer*, Risikogruppen-Regelung ist verfassungswidrig, trend 06.04.2020, verfügbar unter: https://www.trend.at/branchen/rechtsschutz/jurist-heinz-mayer-risikogruppen-regelung-11433499 [16.09.2020].

worden[56], mittlerweile hat die Bundesregierung angekündigt, die bestehende Regelung zum Schutz von Personen, die der Risikogruppe angehören, bis zum Jahresende 2020 verlängern zu wollen.[57]

4. Zusammenfassende Bewertung und rechtspolitische Ansatzpunkte

Insgesamt zeigt sich, dass die getroffenen Maßnahmen die Beschäftigten bzw arbeitslose Personen **nur in unzureichendem Maße** absichern. Vielmehr verfolgte die Bundesregierung mit einigen der arbeitsrechtlichen Neuerungen offensichtlich das Ziel, die wirtschaftlichen Lasten der Krise zumindest teilweise auch die ArbeitnehmerInnen tragen zu lassen.

4.1. Entgeltfortzahlung auch in der Krise

So wurde insbesondere keine Möglichkeit geschaffen, bei einer **krisenbedingt längerfristig notwendigen Abwesenheit** eines/einer ArbeitnehmerIn vom Arbeitsplatz eine **Fortzahlung des Entgelts** sicherzustellen. So sehen § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b Abs 5 ABGB eine Entgeltfortzahlung nur für eine „verhältnismäßig kurze Zeit" vor, wobei von der herrschenden Meinung eine Woche pro Anlassfall als Richtwert herangezogen wird. Wie mit längeren Dienstverhinderungen in entgeltrechtlicher Hinsicht umzugehen ist, ob also auch bei längeren begründeten Abwesenheiten Entgeltfortzahlungspflicht besteht, ist umstritten.[58]

Überdies blieben die Schulen auch während des Lockdowns grundsätzlich geöffnet, die Eltern waren allerdings aufgerufen, ihre Kinder möglichst zu Hause zu betreuen. § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b Abs 5 ABGB kamen daher **in vielen Fällen nicht zur Anwendung**. Aus diesen Gründen entschied sich der Gesetzgeber für die Verankerung der Sonderbetreuungszeit im AVRAG. Die Ungeeignetheit der Sonderbetreuungszeit, Eltern bei Schul- oder Kindergartenschließungen bzw während der Schulferien im Sommer, zu entlasten, zeigt sich jedoch unter anderem daran, wie oft diese Regelung tatsächlich in Anspruch genommen wurde. Laut dem Bundeskanzleramt nahmen bislang mehr als 25.000 arbeitende Personen die Sonderbetreuungszeit in Anspruch (davon waren 66 Prozent Frauen und 34 Prozent Männer).[59] Wenn man diese Zahl den betroffenen Eltern (rund 390.000 erwerbstätige Paare und

[56] Siehe BGBl II 2020/230; BGBl II 2020/284; BGBl II 2020/345.
[57] Der Standard, Ausnahmen für Covid-Risikogruppen bis Jahresende verlängert, 27.08.2020, verfügbar unter: https://www.derstandard.at/story/2000119619277/ausnahmen-fuer-risikogruppen-bis-ende-des-jahres [16.09.2020].
[58] Siehe *Drs,* in ZellKomm[3] § 8 AngG Rz 156ff mwN.
[59] ORF, Sonderbetreuungszeit wird verlängert, 27.8.2020, verfügbar unter: https://orf.at/stories/3179020 [16.09.2020].

41.000 erwerbstätige Alleinerziehende haben Kinder unter 14 Jahren[60]) gegenüber stellt, so sieht man, dass die Regelung – obwohl Eltern die Sonderbetreuungszeit grundsätzlich stark brauchen würden – tatsächlich **nur in einem geringen Ausmaß (rund 6 Prozent) genutzt** wurde.

Zusammenfassend wäre daher eine Fortentwicklung des § 18b Abs 1 AVRAG dergestalt notwendig, dass ArbeitnehmerInnen, welche die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, ein **Rechtsanspruch** auf Sonderbetreuungszeit eingeräumt wird und ArbeitgeberInnen wiederum statt einem Drittel (bzw der Hälfte) **100 Prozent der Entgeltfortzahlungskosten** rückerstattet bekommen.

4.2. Regelungen für die Arbeit im Home Office

Daneben erscheinen insbesondere die zur (krisenbedingten) Arbeit von zu Hause aus getroffenen Regelungen **äußerst lückenhaft**. Schon in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten haben digitale Technologien auch in der Arbeitswelt umfangreiche Verbreitung gefunden und viele Beschäftige wurden von ihren ArbeitgeberInnen mit Smartphones und Arbeitsnotebooks ausgestattet und so die wichtigsten Voraussetzungen für **neue Formen der Arbeitsorganisation** geschaffen. Zuletzt hat durch die COVID-19-Maßnahmen ein **umfangreicher Digitalisierungsschub** in vielen Unternehmen eingesetzt – rasch musste auf digital vermittelte Kommunikation umgestellt werden – und die die Arbeitserbringung in Form von Home Office bisher ungeahnte Verbreitung erfahren. So geht eine im April, also auf dem Höhepunkt der COVID-19-Krise, im Auftrag der Arbeiterkammer durchgeführte Befragung[61] davon aus, dass zu diesem Zeitpunkt 42 Prozent der österreichischen ArbeitnehmerInnen von zu Hause aus arbeiteten. Es liegt nahe, dass diese Form der Leistungserbringung auch nach dem Ende der Krise vielerorts bestehen bleiben könnte, nicht nur, weil sie ArbeitgeberInnen auch die **Reduktion von Kosten durch die Einsparung von Büroflächen** erlaubt.

Auch von vielen Beschäftigten wurde und wird die Möglichkeit der Arbeit von zu Hause aus durchaus geschätzt, die Verlagerung der beruflichen Tätigkeit in die Wohnungen der ArbeitnehmerInnen bringt jedoch auch eine Vielzahl von Problemstellungen mit sich. Dennoch sieht das österreichische Arbeitsrecht **kaum spezielle Regelungen** für die Arbeitserbringung im Home Office vor.

Insbesondere bedarf die Arbeitserbringung von zu Hause aus auch eines erhöhten Maßes an Vertrauen des/der ArbeitgeberIn zu den MitarbeiterInnen. In diesem Zusammenhang könnten ArbeitgeberInnen versucht sein, die Arbeitsleistung ihrer Beschäftigten auch jenseits eines betrieblichen Arbeitsortes zu

---

[60] Momentum Institut, Corona-Herbst & Kinder: Frauen nicht wieder allein lassen, Policy Brief 16/2020, 17.8.2020, verfügbar unter: https://www.momentum-institut.at/news/corona-herbst-kinder-frauen-nicht-wieder-allein-lassen [16.09.2020].

[61] IFES, Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten, verfügbar unter: https://www.arbeiterkammer.at/homeoffice [16.09.2020].

kontrollieren und zu überwachen. Dabei wird in zunehmendem Ausmaß **Kontrollsoftware** eingesetzt.[62] Das österreichische Arbeitsverfassungsrecht setzt dem Einsatz von Überwachungssystemen im Arbeitsverhältnis jedoch **durchaus enge Grenzen**. So sieht § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG[63] vor, dass bei der *„Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Arbeitnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren"*, der Betriebsrat zustimmen muss, andernfalls die Einführung der Maßnahme bzw des Systems nicht rechtswirksam ist. In diesen Fällen muss also zwingend eine Betriebsvereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat abgeschlossen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat sieht § 10 AVRAG[64] die notwendige Zustimmung jedes/jeder einzelnen ArbeitnehmerIn vor.

Nicht erst bei Einführung einer Maßnahmen bzw eines Systems iSd § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG soll der Betriebsrat jedenfalls einbezogen werden müssen. Angesichts der überaus weiten Verbreitung der Arbeit im Home Office und der damit verbundenen Risiken für die Beschäftigten erscheint die **Schaffung eines erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestandes** für die Einführung einer Arbeitsorganisation in Form von Home Office, vergleichbar etwa mit § 97 Abs 1 Z 2 ArbVG, geboten.

Die Arbeitserbringung in Form von Home Office wirft darüber hinaus weitere Fragen auf, die entsprechender Regelungen bedürfen. Dazu gehört etwa die Frage der **Haftung**. So kommt im Verhältnis zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn auch bei der Arbeit im Home Office das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG)[65] zur Anwendung. Nach den Bestimmungen des DHG haften ArbeitnehmerInnen, die dem/der ArbeitgeberIn bei der Arbeitserbringung Schaden zufügen, erleichtert. Ist der Schaden durch ein Versehen entstanden, so kann das Gericht den Ersatz des Schadens mäßigen oder auch ganz erlassen (§ 2 Abs 1 DHG). Gerade bei der Arbeitserbringung in der eigenen Wohnung können jedoch nicht nur die ArbeitnehmerInnen, sondern **auch andere in der Wohnung befindliche Personen** dem/der ArbeitgeberIn Schaden zufügen – indem etwa ein vom/von der ArbeitgeberIn bereitgestellter Laptop beschädigt wird. In derartigen Fällen kommt das DHG jedoch nicht zur Anwendung, Familienangehörige und sonstige im Haushalt lebende Dritte haften also in vollem Umfang. Aufgrund der stark gestiegenen Zahl an Beschäftigten im Home Office erscheint es dringend geboten, auch andere im Haushalt des/der ArbeitnehmerIn lebende Personen **in den Anwendungsbereich des DHG einzubeziehen** und so mögliche Schadenersatzforderungen durch den/die ArbeitgeberIn ihnen gegenüber abzumildern.

---

[62] In den USA ist diese Entwicklung bereits weit fortgeschritten, siehe etwa Public Citizen, Workplace Privacy after COVID-19, verfügbar unter: https://www.citizen.org/article/workplace-privacy-after-covid-19/ [16.09.2020].
[63] BGBl I 2020/23.
[64] BGBl I 2020/72.
[65] BGBl 1983/169.

4.3. Arbeitszeitverkürzung

Angesichts der dramatischen Lage am Arbeitsmarkt (siehe dazu auch 2.3.) erscheint eine **Umverteilung des Arbeitsvolumens** im Sinne einer Aufteilung der vorhandenen Arbeit auf eine größere Zahl an Personen durch eine **(gesetzliche) Arbeitszeitverkürzung** dringend geboten. Eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn – und Personalausgleich hätte nicht nur positive beschäftigungspolitische Effekte und würde zudem eine 4-Tage-Woche attraktiver machen, sondern entspricht vielmehr auch dem **Wunsch vieler ArbeitnehmerInnen**. So ergab eine repräsentative Umfrage der Universität Wien[66], dass mehr als die Hälfte der Befragten (54 Prozent) einer Arbeitszeitverkürzung positiv gegenüber stehen, drei von zehn wollen ihre Arbeitszeit sogar um mehr als einen Arbeitstag pro Woche reduzieren. Gleichzeitig zeigt sich, dass kaum Beschäftigte, die im Rahmen der Corona-Krise weniger arbeiten bzw gearbeitet haben, in Zukunft länger arbeiten möchten. Und nicht zuletzt möchten wir darauf hinweisen, dass die letzte gesetzliche Arbeitszeitverkürzung die Einführung der 40-Stunden-Woche war – das ist bereits 45 Jahre her!

Ein Modell der **freiwilligen Arbeitszeitverkürzung** wurde jüngst von der GPA-djp präsentiert. Beim **„90 für 80-Modell“** können ArbeitnehmerInnen auf Basis einer Vereinbarung mit dem/der ArbeitgeberIn ihre Arbeitszeit auf 80% reduzieren und erhalten dafür Lohn bzw Gehalt im Ausmaß von 90% ihres vorherigen Vollzeitentgelts, wobei der teilweise Lohnausgleich vom AMS getragen wird. Für die frei werdende Zeit muss eine neue, zuvor als arbeitslos gemeldete Person im Betrieb beschäftigt werden. Reduzieren also beispielweise vier ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeiten, könnte somit eine **neue Vollzeitstelle** geschaffen werden.[67]

Das „90 für 80-Modell“ könnte einen Einstieg in den Umstieg zu kürzeren Normalarbeitszeiten bei mehr Beschäftigung erzeugen. Bei der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2018 der Statistik Austria[68] haben rund 405.000 der Vollzeitbeschäftigten unselbstständig Erwerbstätigen angegeben, dass sie ihre wöchentliche Arbeitszeit gerne um mehr als 5 Stunden verkürzen würden. Wenn ein Viertel dieser Personen ihre Arbeitszeit um 20% verkürzen würde (das stellt uE eine realistische Größe dar), dann

[66] *Ennser-Jedenastik/Windisch*, Kürzer arbeiten auch nach der Krise?, Corona-Blog der Universität Wien, 04.08.2020, verfügbar unter: https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog71/ [16.09.2020].

[67] GPA-djp, Modell 90 für 80 kann Arbeitslosigkeit bis inklusive 2021 abfedern, APA-OTS 13.07.2020, verfügbar unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200713_OTS0044/gpa-djp-teiber-modell-90-fuer-80-kann-arbeitslosigkeit-bis-inklusive-2021-abfedern [16.09.2020].

[68] Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2018, Unselbständig Erwerbstätige nach gewünschter Arbeitszeit in Haupt- und Zweittätigkeit, 2018.

könnten durch das „90 für 80-Modell“ rund **25.000 neue Arbeitsplätze** (in kurzer Vollzeit) geschaffen werden.[69]

4.4. Recht auf Nichterreichbarkeit

Eine wesentliche Herausforderung im Zusammenhang mit der Arbeitszeit stellt auch die Tatsache dar, dass ArbeitnehmerInnen mittels digitaler Arbeitsgeräte für den/die ArbeitgeberIn grundsätzlich auch **außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit erreichbar** sind und sich mitunter verpflichtet fühlen könnten, auf Anrufe oder E-Mails ihrer Vorgesetzten auch während ihrer Freizeit zu reagieren. Das lässt sich kaum mit dem Geist des Arbeitszeitgesetzes (AZG)[70], das grundsätzlich von einer **klaren Trennung** zwischen fremdbestimmter Arbeitszeit und selbstbestimmter Freizeit ausgeht[71], in Einklang bringen. Grundsätzlich müssen sich ArbeitnehmerInnen also außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit nicht für den/die ArbeitgeberIn zur Verfügung halten. In anderen europäischen Staaten wurden in den vergangenen Jahren intensive Debatten über ein explizites **„Recht auf Nichterreichbarkeit“** geführt[72], in der französischen Rechtsordnung wurde sogar ein ausdrückliches „Recht auf Abschalten“[73] verankert, das unter anderem die Einhaltung von Ruhezeiten und Urlaub sicherstellen und den Beschäftigten ausreichend Zeit für das Privat- und Familienleben ermöglichen soll, wobei auch **Schulungsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen und Führungskräfte** vorgesehen sind. Die konkrete Umsetzung des „Rechts auf Abschalten“ ist jeweils in den Kollektivvertragsverhandlungen zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenorganisationen zu vereinbaren. Zur Sicherstellung der Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit, die wohl in erster Linie dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dient, bedarf es uE nicht bloß rechtlicher Maßnahmen, sondern vielerorts wohl insbesondere eine Änderung der Organisationskultur: Dass ArbeitnehmerInnen weit außerhalb ihrer Normalarbeitszeit kontaktiert und für Arbeitsleistungen in Anspruch genommen werden, darf keine Selbstverständlichkeit darstellen. Gerade Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte wie die im französischen Arbeitsrecht verankerten könnten diesbezüglich einen wichtigen Ansatzpunkt darstellen.

---

[69] *Mum*, Warum freiwillige Arbeitszeitverkürzung jetzt helfen kann, Kompetenz-Blog, 13.7.2020, verfügbar unter: https://kompetenz-online.at/2020/07/13/warum-freiwillige-arbeitszeitverkuerzung-jetzt-helfen-kann/ [16.09.2020].

[70] BGBl 1969/461.

[71] *Risak*, Arbeiten in der Grauzone zwischen Arbeitszeit und Freizeit, dargestellt am Beispiel der Dauererreichbarkeit am Smartphone, ZAS 2013/50, 296.

[72] Siehe etwa Handelsblatt, Verdi warnt vor „digitaler Arbeitslosigkeit“, 03.01.2015, verfügbar unter: https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/neue-arbeitswelt-verdi-warnt-vor-digitaler-arbeitslosigkeit/11181114-all.html [16.09.2020].

[73] Code du travail, Art L2242-17 Abs 7.

5. Resümee und Ausblick

Rückblickend kann konstatiert werden, dass die Sozialpartner gerade in der Anfangsphase der Krise, durchaus umfangreich in die Erarbeitung politischer und rechtlicher Maßnahmen eingebunden waren. Insbesondere im Zusammenhang mit der COVID-19-Kurzarbeit konnten dadurch **sachgerechte und ausgewogene Ergebnisse** erzielt werden. Gerade diese Einbeziehung bildet einen starken Kontrast zur letzten Regierungsperiode, wo die Sozialpartner (insbesondere die Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen) aus politischen Entscheidungsprozessen weitgehend ausgeklammert wurden und sogar eine Reduzierung der Arbeiterkammerumlage im Raum stand.[74] Dennoch ist die Einbindung der Interessenvertretungen mitunter als **ambivalent** zu bewerten.

So konnte zeitweise der Eindruck entstehen, das Auftreten der Bundesregierung in unterschiedlichen Konstellationen, unter anderem mit den SpitzenvertreterInnen der Sozialpartnerorganisationen auf gemeinsamen Pressekonferenzen, diente wohl auch dazu, in der Bevölkerung eine **größere Akzeptanz für die getroffenen Maßnahmen** herzustellen. UE kann diese Phase der Einbeziehung der Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen daher nicht schon grundsätzlich als Form der politischen Mitgestaltung durch die Sozialpartnerschaft im Stile eines institutionalisierten Interessenausgleichs gewertet werden. Auch *Hinterseer/Tálos*[75] zeigen sich diesbezüglich skeptisch und vertreten die Ansicht, dass es trotz dem punktuellen Wiederaufleben der Sozialpartnerschaft während der COVID-19-Krise fraglich sei, ob die Sozialpartnerschaft ein Revival erfahren werde. Vielmehr kann uE davon ausgegangen werden, dass die Interessengegensätze in der Gesellschaft – zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen – durch die wirtschaftlichen Folgen der Krise **wesentlich verschärft zutage treten** werden, was neue Konfliktfelder zwischen den jeweiligen Interessenvertretungen entstehen lassen könnte. Wesentliche Gegenstände künftiger Auseinandersetzungen werden jedenfalls die **Verteilung der Krisenkosten** sowie der politische Umgang mit der **prekären Lage am österreichischen Arbeitsmarkt** (Stichwort Arbeitszeitverkürzung) darstellen.

Nicht zuletzt zeigen sich die angesprochenen Interessenkonflikte auch am Umgang mit den Beschäftigten in der sog „kritischen Infrastruktur“, zum Beispiel im Lebensmitteleinzelhandel oder in den Gesundheits- und Pflegeberufen. Diese wurden zwar wiederholt als **„HeldInnen des Alltags“** beklatscht, erhielten aber weder in finanzieller Hinsicht, noch in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen

[74] Österreichische Bundesregierung, Regierungsprogramm 2017-2022, 128, verfügbar unter: https://www.wienerzeitung.at/_em_daten/_wzo/2017/12/16/171216_1614_regierungsprogramm.pdf [16.09.2020].

[75] *Hinterseer/Tálos*, Corona-Pandemie – Sozialpartnerschaft vor dem Revival?, A&W-Blog, 18.4.2020, verfügbar unter: https://awblog.at/corona-pandemie-sozialpartnerschaft-revival/ [16.09.2020].

eine entsprechend nachhaltige Aufwertung und Verbesserung.[76] Die COVID-19-Krise hat in deutlicher Weise offengelegt, welche Erwerbsfelder **für das Funktionieren einer Gesellschaft von besonderer Bedeutung** sind. Dennoch handelt es sich dabei vielfach um Tätigkeiten an den unteren Enden der Einkommensskalen. In der Krisenbewältigung wird es daher in der gesellschaftlichen Auseinandersetzung wesentlich darauf ankommen, eine entsprechende **Aufwertung** zu erzielen. Dies betrifft nicht bloß Fragen des Entgelts, sondern auch der Rahmenbedingungen, unter denen die jeweiligen Tätigkeiten ausgeübt werden. Neben einer arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung der Beschäftigten muss auch die **Verteilungsdebatte** wieder ins Zentrum der Auseinandersetzung rücken. Gerade in diesen Bereichen kommt den Gewerkschaften eine zentrale Rolle zu.

Angesichts der unterschiedlichen Betroffenheit der einzelnen Beschäftigtengruppen durch die COVID-19-Krise braucht es **differenzierte Lösungsansätze**. So hat die Krise deutlich gemacht, dass auch im Hinblick auf Tätigkeiten, die typischerweise von gut ausgebildeten Beschäftigten ausgeübt werden, **Regelungslücken** bestehen. Notwendig erscheint uns daher, ArbeitnehmerInnen in sämtlichen Bereichen adäquat abzusichern – vom Einzelhandelsangestellten an der Kassa bis zur Abteilungsleiterin, die während der Krise im Home Office arbeiten konnte.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Gesetzgebung in den vergangenen Monaten eine wahre **Flut an Regelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise** geschaffen hat. Aus dem Blickwinkel der ArbeitnehmerInnen bleiben jedoch **viele Fragen ungeklärt**. Dies betrifft, wie gezeigt, insbesondere die Entgeltfortzahlung im Krisenfall, Freistellungsansprüche über die Möglichkeit des § 8 Abs 3 AngG bzw 1154b Abs 5 ABGB hinaus, sowie die Weigerung der Bundesregierung, die Nettoersatzrate des Arbeitslosengeldes auf ein adäquates Niveau anzuheben. Es liegt wesentlich an den Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen, darauf hinzuweisen, dass durch die Krise **bestehende gesellschaftliche Ungleichheiten und Regelungsdefizite aufgezeigt** wurden. Nun gilt es, die offengelegten Problemstellungen anzugehen, die gesellschaftliche Schieflage zu thematisieren und **ArbeitnehmerInnen umfassend abzusichern**. Andernfalls besteht die Gefahr, dass durch die Krise eine noch ungleichere Gesellschaft entsteht und sich die sozialen Gegensätze weiter zuspitzen.

[76] Siehe *Bruckner*, Was aus Boni und Corona-Tausender für die Helden des Alltags wurde, Der Standard, 05.08.2020, verfügbar unter: https://www.derstandard.at/story/2000119167965/was-aus-boni-und-coronatausender-fuer-die-helden-des-alltags [16.09.2020].

Dr. Michael Gogola arbeitet als Jurist in der Grundlagenabteilung sowie der Abteilung Arbeit & Technik der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) und beschäftigt sich unter anderem mit den Themen Arbeitszeit, Digitalisierung und Datenschutz sowie mit Rechtsfragen der modernen Arbeitswelt; michael.gogola@gpa-djp.at.

Mag. Florentin Döller ist Jurist und arbeitet in der Grundlagenabteilung der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp). Er beschäftigt sich vorrangig mit den Themen Steuern, Arbeitszeit, Sozialpolitik sowie betriebliche Altersvorsorge; florentin.doeller@gpa-djp.at.

Literaturverzeichnis

AMS, Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19), 21.8.2020, verfügbar unter: https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit [16.09.2020].

Bruckner, Was aus Boni und Corona-Tausender für die Helden des Alltags wurde, Der Standard, 05.08.2020, verfügbar unter: https://www.derstandard.at/story/2000119167965/was-aus-boni-und-coronatausender-fuer-die-helden-des-alltags [16.09.2020].

Buchhaltungsagentur des Bundes, Richtlinie Sommer-Sonderbetreuungszeit, Stand 09.09.2020, verfügbar unter: https://www.bmafj.gv.at/Services/News/Coronavirus/FAQ--Sonderbetreuungszeit.html [16.09.2020].

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, Aktuelle Arbeitsmarktlage 2020, verfügbar unter: https://www.bmafj.gv.at/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten.html [16.09.2020].

Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, Kogler: Home Office und Telearbeit weiter notwendig zur Eindämmung der Corona-Krise, APA-OTS 06.04.2020, verfügbar unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200406_OTS0166/kogler-home-office-und-telearbeit-weiter-notwendig-zur-eindaemmung-der-corona-krise [16.09.2020].

Der Standard, Ausnahmen für Covid-Risikogruppen bis Jahresende verlängert, 27.08.2020, verfügbar unter: https://www.derstandard.at/story/2000119619277/ausnahmen-fuer-risikogruppen-bis-ende-des-jahres [16.09.2020].

Drs, in ZellKomm^3, § 8 AngG.

Drs, in ZellKomm^3, § 1154b ABGB.

Ennser-Jedenastik/Windisch, Kürzer arbeiten auch nach der Krise?, Corona-Blog der Universität Wien, 04.08.2020, verfügbar unter: https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog71/ [16.09.2020].

Ennser-Jedenastik, Sozialpartnerschaft: Von der Nebenregierung zur Krisenfeuerwehr, Der Standard Online, 02.04.2020, verfügbar unter: https://www.derstandard.at/story/2000116403213/sozialpartnerschaft-von-der-nebenregierung-zur-krisenfeuerwehr [16.09.2020].

Felten/Pfeil, Covid-19 und Entgeltfortzahlung, CuRe 2020/19.

Figerl/Tamesberger/Theurl, Corona-Kurzarbeit – kostet unter dem Strich wenig und bringt viel, A&W-Blog, 23.4.2020, verfügbar unter: https://awblog.at/corona-kurzarbeit/ [16.09.2020].

GPA-djp, Modell 90 für 80 kann Arbeitslosigkeit bis inklusive 2021 abfedern, APA-OTS 13.07.2020, verfügbar unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200713_OTS0044/gpa-djp-teiber-modell-90-fuer-80-kann-arbeitslosigkeit-bis-inklusive-2021-abfedern [16.09.2020].

Handelsblatt, Verdi warnt vor „digitaler Arbeitslosigkeit“, 03.01.2015, verfügbar unter: https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/neue-arbeitswelt-verdi-warnt-vor-digitaler-arbeitslosigkeit/11181114-all.html [16.09.2020].

Hinterseer/Tálos, Corona-Pandemie – Sozialpartnerschaft vor dem Revival?, A&W-Blog, 18.4.2020, verfügbar unter: https://awblog.at/corona-pandemie-sozialpartnerschaft-revival/ [16.09.2020].

IFES, Zeit- und ortsungebundenes Arbeiten, verfügbar unter: https://www.arbeiterkammer.at/homeoffice [16.09.2020].

Mayer, Risikogruppen-Regelung ist verfassungswidrig, trend 06.04.2020, verfügbar unter: https://www.trend.at/branchen/rechtsschutz/jurist-heinz-mayer-risikogruppen-regelung-11433499 [16.09.2020].

Mum, Warum freiwillige Arbeitszeitverkürzung jetzt helfen kann, Kompetenz-Blog, 13.07.2020, verfügbar unter: https://kompetenz-online.at/2020/07/13/warum-freiwillige-arbeitszeitverkuerzung-jetzt-helfen-kann/ [16.09.2020].

Mum, Arbeitslose brauchen Unterstützung statt Almosen, Kompetenz-Blog, 17.06.2020, verfügbar unter: https://kompetenz-online.at/2020/06/17/arbeitslose-brauchen-unterstuetzung-statt-almosen/ [28.08.2020].

Momentum Institut, Corona-Herbst & Kinder: Frauen nicht wieder allein lassen, Policy Brief 16/2020, 17.8.2020, verfügbar unter: https://www.momentum-institut.at/news/corona-herbst-kinder-frauen-nicht-wieder-allein-lassen [16.09.2020].

Muckenhuber/Picek, Rekordarbeitslosigkeit während Corona: Was tun? A&W-Blog, 7.9.2020, verfügbar unter: https://awblog.at/rekordarbeitslosigkeit-waehrend-corona-was-tun/ [16.09.2020].

ÖGB/AK, FAQ zur Kurzarbeit, verfügbar unter: https://jobundcorona.at/kurzarbeit/ [16.09.2020].

ÖGB, Risikogruppen: Jetzt vor Virus schützen, später vor Kündigung, verfügbar unter: https://www.oegb.at/cms/S06/S06_0.a/1342628777619/home/risikogruppen-jetzt-vor-virus-schuetzen-spaeter-vor-kuendigung [16.09.2020].

ÖGB, „Arbeitslosengeld jetzt auf 70 Prozent Nettoersatzrate erhöhen“, APA-OTS 01.04.2020, verfügbar unter: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200401_OTS0095/oegb-katzian-arbeitslosengeld-jetzt-auf-70-prozent-nettoersatzrate-erhoehen [16.09.2020].

ORF, Sonderbetreuungszeit wird verlängert, 27.08.2020, verfügbar unter: https://orf.at/stories/3179020 [16.09.2020].

ORF, Bildungsbonus und mehr Geld für Familien, 9.9.2020, verfügbar unter: https://orf.at/stories/3180685 [16.09.2020].

Österreichische Bundesregierung, Regierungsprogramm 2017-2022, verfügbar unter: https://www.wienerzeitung.at/_em_daten/_wzo/2017/12/16/171216_1614_regierungsprogramm.pdf [16.09.2020].

Pichler/Schmidt-Dengler/Zulehner, Von Kurzarbeit und Kündigungen sind sozial schwächere Personen am meisten betroffen: Die Arbeitssituation der Österreicher*innen seit der Corona-Krise, Corona-Blog der Universität Wien, 11.04.2020, verfügbar unter: https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog09/ [16.09.2020].

Public Citizen, Workplace Privacy after COVID-19, verfügbar unter: https://www.citizen.org/article/workplace-privacy-after-covid-19/ [16.09.2020].

Reiff, Kurzarbeit: Arbeitsmarktpolitik in Zeiten von COVID-19/Corona, A&W-Blog, 25.3.2020, verfügbar unter: https://awblog.at/kurzarbeit-arbeitsmarktpolitik-corona/ [16.09.2020].

Reissner, in ZellKomm[3], § 4 UrlG.

Risak, Arbeitsunfall im Homeoffice: Alles neu durch das 3. Covid-19-Gesetz? CuRe 2020/29.

Risak, Arbeiten in der Grauzone zwischen Arbeitszeit und Freizeit, dargestellt am Beispiel der Dauererreichbarkeit am Smartphone, ZAS 2013/50, 296.

Schnauder, Geschlossene Betriebe können Zahlung von Löhnen aussetzen, Der Standard 18.03.2020, verfügbar unter: https://www.derstandard.at/story/2000115861390/geschlossene-betriebe-koennen-zahlung-von-loehnen-aussetzen [16.09.2020].

Statistik Austria, EU-SILC 2019, Armutsgefährdung vor und nach sozialen Transfers nach Erwerbsstatus und Rechtsverhältnis an der Wohnung, 2019, Stand: 28.05.2020, verfügbar unter: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/armut_und_soziale_eingliederung/index.html [16.09.2020].

Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2018, Unselbständig Erwerbstätige nach gewünschter Arbeitszeit in Haupt- und Zweittätigkeit, 2018.

Tamesberger/Woltran, Corona-Krise erfordert Erhöhung des Arbeitslosengeldes, A&W-Blog, 16.4.2020, verfügbar unter: https://awblog.at/corona-erhoehung-arbeitslosengeld/ [16.09.2020].

Ungerboeck, Regierung schickt Sozialpartner ins Homeoffice, Der Standard, 27.08.2020, verfügbar unter: https://www.derstandard.at/story/2000119631270/regierung-schickt-sozialpartner-ins-homeoffice [16.09.2020].

Vienna Online 06.04.2020, verfügbar unter: https://www.vienna.at/risikogruppen-koennen-von-arbeit-freigestellt-werden/6580149 [16.09.2020].

WKO-ÖGB, Sozialpartnervereinbarungen - Corona-Kurzarbeit, 27.3.2020 bzw 22.5.2020, verfügbar unter: https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/downloads-kurzarbeit#dokumente-sozialpartnervereinbarung [16.09.2020].