

# 7. Wiener Arbeitsrechtsforum

## Hotspots der arbeitsrechtlichen Coronaregeln

Daniela Krömer



---

# Überblick

---

Hotspots der arbeitsrechtlichen Coronaregeln:

- Kurzarbeit und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen
- Testen und Impfen im Arbeitsverhältnis

---

# Kurzarbeit und Beendigung von Arbeitsverhältnisses

---

## § 37b AMSG

- (1) Kurzarbeitsbeihilfen können Arbeitgebern gewährt werden, die zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit Kurzarbeit für Arbeitnehmer durchführen, wenn
1. der Betrieb durch **vorüber gehende nicht saisonbedingte wirtschaftliche Schwierigkeiten** betroffen ist .
  2. [...]
  3. zwischen den für den Wirtschaftszweig in Betracht kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrates **Vereinbarungen über die Leistung einer Entschädigung während der Kurzarbeit (Kurzarbeitsunterstützung) und die näheren Bedingungen der Kurzarbeit sowie die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes** getroffen werden .
- (2) Die Vereinbarung gemäß Abs. 1 Z 3 muss auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Durch **die Vereinbarung muss zumindest hinsichtlich des von der Kurzarbeit erfassten Beschäftigtenstandes sichergestellt** sein, dass **während der Kurzarbeit und in einem allenfalls darüber hinaus zusätzlich vereinbarten Zeitraum nach deren Beendigung der Beschäftigtenstand aufrechterhalten wird**, es sei denn, dass die regionale Organisation des Arbeitsmarktservice in besonderen Fällen eine Ausnahme bewilligt.[...].

---

# Kurzarbeit und Beendigung von Arbeitsverhältnisses

---

## KUA-RL

### Arbeitsmarktpolitische Zielsetzung

[...][ Vermeidung von Arbeitslosigkeit infolge vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten und damit die **weitestgehende Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes.**

### Anforderungen an die Sozialpartnervereinbarung

**Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes** während des Kurzarbeitszeitraumes und allenfalls eines darüber hinaus gehenden zusätzlich vereinbarten Zeitraumes (Behaltefrist) im[...] festgelegten Geltungsbereich. [...]

Von der Erfüllung der Voraussetzung der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes bzw. von der teilweisen oder vollständigen Einhaltung der Behaltefrist kann das Arbeitsmarktservice ausnahmsweise absehen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes unmöglich erscheinen lassen

---

# Kurzarbeit und Beendigung von Arbeitsverhältnisses

---

Sozialpartnervereinbarung (mit/ohne BR)

## ***Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes***

***[...] Arbeitgeberkündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltepflicht ausgesprochen werden. Davon ausgenommen sind***  
*Kündigungen in den unten angeführten Fällen.*

*Folgende **Beendigungen während der Kurzarbeit bzw innerhalb der Behaltepflicht lösen keine Auffüllverpflichtung** aus:*

*[...]*

*Folgende Beendigungen während der Kurzarbeit bzw innerhalb der Behaltefrist führen zu einer **Auffüllverpflichtung**:*

*Kündigung durch den/die ArbeitgeberIn aus personenbezogenen Gründen*

*[...]*

---

# Kurzarbeit und Beendigung von Arbeitsverhältnisses

---

- Kündigungsverzicht in BV nach § 97 ArbVG?
  - *Z 13 Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit*
  - *Z 22 Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses*

---

# Kurzarbeit und Beendigung von Arbeitsverhältnisses

---

- (Kein) Kündungsverzicht und Vertrag zu Gunsten Dritter?

## § 881 ABGB

*(1) Hat sich jemand eine Leistung an einen Dritten versprechen lassen, so kann er fordern, daß an den Dritten geleistet werde.*

*(2) Ob und in welchem Zeitpunkt auch der Dritte unmittelbar das Recht erwirbt, vom Versprechenden Erfüllung zu fordern, ist aus der Vereinbarung und der Natur und dem Zwecke des Vertrages zu beurteilen. Im Zweifel erwirbt der Dritte dieses Recht, wenn die Leistung hauptsächlich ihm zum Vorteile gereichen soll.*

*[...]*

## § 882 ABGB

*(1) Weist der Dritte das aus dem Vertrag erworbene Recht zurück, so gilt das Recht als nicht erworben.*

*(2) Einwendungen aus dem Vertrage stehen dem Versprechenden auch gegen den Dritten zu.*

---

# Kurzarbeit und Beendigung von Arbeitsverhältnisses

---

- Auslegung SPV Corona KUA

*„Arbeitgeberkündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltepflicht ausgesprochen werden. Davon ausgenommen sind Kündigungen in den unten angeführten Fällen. [...]“*

⇒ (Ausschließlich) Rückforderung der bezogenen KUA-Beihilfe?

⇒ Individueller Kündigungsschutz?



---

# Kurzarbeit und Beendigung von Arbeitsverhältnisses

---

- Auslegung SPV

*„Arbeitgeberkündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltepflicht ausgesprochen werden. Davon ausgenommen sind Kündigungen in den unten angeführten Fällen. [...]“*

OLG Linz 10.2.2021, 12 Ra 6/21w:

- Auslegung ergibt **keinen subjektiven Anspruch auf Bestand des Arbeitsverhältnisses**
- SPV setzt gesetzliche Vorgaben (§ 37b AMSG) um, räumt keine darüber hinausgehenden Rechte ein
- Kein Hinweis in SPV auf Unwirksamkeit der Kündigungen
- Ordentliche Revision zugelassen

---

# Kurzarbeit und Beendigung von Arbeitsverhältnisses

---

- Auslegung SPV Corona KUA

*„Arbeitgeberkündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltepflicht ausgesprochen werden. Davon ausgenommen sind Kündigungen in den unten angeführten Fällen. [...]“*

⇒ Individueller Kündigungsschutz (OGH 19.9.2001, 9 ObA 208/01f?)

⇒ Rechtsunwirksamkeit der Kündigung ODER

⇒ Frist- und terminwidrige Kündigung?

## Testpflicht?

- Körperliche Unversehrtheit vs Interesse des ArbG an Schutz der ArbN vor Ansteckung?
- Regelmäßige Testungen – Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren?
- Kündigung wegen Testverweigerung  
OLG Linz, 26.4.2021, 11 Ra 23/21p

## Impflicht?

- Körperliche Unversehrtheit vs Interesse des ArbG an Schutz der ArbN vor Ansteckung?
- Kündigung wegen Impfverweigerung?
  - Keine Möglichkeit, arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachzukommen
  - Versetzung?
  - Soziale Gestaltungspflicht / Interessensabwägung bei personenbezogener Kündigung?



**Your free online legal information service.**

A subscription service for legal articles on a variety of topics delivered by email.  
**[cms-lawnow.com](http://cms-lawnow.com)**

---

The information held in this publication is for general purposes and guidance only and does not purport to constitute legal or professional advice.

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

**CMS locations:**

Aberdeen, Abu Dhabi, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Beirut, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Mombasa, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Nairobi, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

---

**[cms.law](http://cms.law)**