



Österreichweiter Lockdown ab 22. November 2021

Ab 22. November 2021 gilt in Österreich ein allgemeiner Lockdown für alle, der voraussichtlich bis 12. Dezember 2021 dauern wird. Ab 13. Dezember 2021 soll der Lockdown für Geimpfte und Genesene enden und nur mehr für Ungeimpfte weiterlaufen. Die wesentlichen Punkte der Lockdown-Verordnung („5. COVID-19-Notmaßnahmenverordnung“) sind nachfolgend kurz zusammengefasst.

Ausgangsbeschränkung

Es gilt ab 22. November 2021 eine ganztägige Ausgangsbeschränkung (0:00 bis 24:00 Uhr). Der Aufenthalt außerhalb des eigenen privaten Wohnbereichs ist für alle Personen (geimpft, genesen, ungeimpft) nur zu bestimmten Zwecken zulässig:

- zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für Leib, Leben und Eigentum,
- zur Betreuung von und Hilfeleistung für unterstützungsbedürftige Personen, zur Ausübung familiärer Rechte und Erfüllung familiärer Pflichten und zur Deckung der notwendigen Grundbedürfnisse des täglichen Lebens (z.B. Kontakt mit einzelnen engsten Angehörigen),
- **für berufliche Zwecke und Ausbildungszwecke**, sofern dies erforderlich ist,
- zum Aufenthalt im Freien zur körperlichen und psychischen Erholung (z.B. Spaziergänge),
- zur Wahrnehmung von unaufschiebbaren behördlichen oder gerichtlichen Wegen,
- zum Zweck des zulässigen Betretens von Kundenbereichen von bestimmten ausgenommen Betriebsstätten zur Deckung des täglichen Bedarfs (z.B. Lebensmittelhandel, Apotheken, Drogerien, Medizin-/Sanitärartikel-Verkauf, Heilbehelf-/Hilfsmittel-Verkauf, Gesundheits- und Pflegedienstleistungen, Dienstleistungen für behinderte Menschen, Tierfutter-Verkauf, Tankstellen, Banken, Kfz-Werkstätten, Post, Trafiken),
- zur Teilnahme an bestimmten erlaubten Zusammenkünften.

Das Vorliegen eines Ausnahmegrundes ist auf Verlangen gegenüber Organen des öffentlichen Sicherheitsdienstes glaubhaft zu machen. Um Arbeitnehmern auf notwendigen Wegen zur und von der Arbeit („berufliche Zwecke“) unangenehme Situationen, wie z.B. Diskussionen bei Polizeikontrollen zu ersparen, ist zu empfehlen, diesen Arbeitnehmern eine schriftliche Bestätigung über das Vorliegen eines **beruflichen Zwecks** auszustellen.

Betretungsverbote für Gastronomie, Hotels, Freizeitbetriebe, Handel etc.

Zusätzlich zur Ausgangsbeschränkung gibt es ein Betretungsverbot für zahlreiche Branchen: Gastronomie, Beherbergungsbetriebe, Freizeit- und Kultureinrichtungen (z.B. Schwimmbäder, Tanzschulen, Theater, Kino, Museen), körpernahe Dienstleistungsbetriebe (z.B. Friseure, Kosmetiker), Sportstätten, Handelsbetriebe etc. All diese Betriebe dürfen nicht mehr betreten werden, ausgenommen zur Deckung des täglichen Bedarfs (z.B. Lebensmittelhandel, Apotheken, Drogerien, Medizin-/Sanitärartikel-Verkauf, Heilbehelf-/Hilfsmittel-Verkauf, Gesundheits- und Pflegedienstleistungen, Dienstleistungen für behinderte Menschen, Tierfutter-Verkauf, Tankstellen, Banken, Kfz-Werkstätten, Post, Trafiken, Nächtigen im Hotel aus beruflichen Gründen).

Das Betretungsverbot bedeutet, dass die betreffenden Branchen für den Zutritt und Aufenthalt von Kunden geschlossen bleiben müssen; Abholung und Lieferung bleiben aber i.d.R. zulässig.

FFP2-Maskenpflicht

In allen geschlossenen Räumen gilt wieder eine FFP2-Maskenpflicht. Die Pflicht gilt an sich auch an Arbeitsplätzen, die sich in geschlossenen Räumen befinden, allerdings ist eine Ausnahme zulässig, wenn es keinen physischen Kontakt zu anderen Personen gibt oder das Infektionsrisiko durch sonstige Schutzvorrichtungen (Trennwände, Plexiglas o.ä.) minimiert werden kann.

3G-Regel am Arbeitsplatz bleibt unverändert

Die 3G-Regelung am Arbeitsort bleibt bestehen. Es gibt eine „Home-Office-Empfehlung“, d.h. es wird von offizieller Seite angeregt, dass die berufliche Tätigkeit vorzugsweise außerhalb der Arbeitsstätte erfolgen soll, sofern dies möglich ist und Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber Einvernehmen finden. Eine staatliche Homeoffice-Pflicht gibt es somit weiterhin nicht.

Personalmaßnahmen für die Zeit des Lockdowns

Der allgemeine Lockdown wird voraussichtlich mindestens drei Wochen dauern (bis 12. Dezember 2021), eine Verlängerung ist bei schlechter epidemiologischer Entwicklung aber nicht auszuschließen. Im Hinblick auf die Unsicherheit und schwierige wirtschaftliche Situation ergibt sich für viele Betriebe die Frage nach rechtlich zulässigen und praktisch gangbaren Möglichkeiten von raschen Kostenreduktionen. In Betracht kommen insbesondere folgende personellen Maßnahmen:

- **Abbau von Urlaubsguthaben:** Vereinbarung mit den Mitarbeitern erforderlich (§ 4 Abs. 1 UrlG).
- **Abbau von Zeitguthaben:** i.d.R. Vereinbarung mit den Mitarbeitern erforderlich (vgl. § 19f AZG).
- **Wechsel ins Homeoffice:** Vereinbarung mit den Mitarbeitern erforderlich (§ 2h AVRAG).
- **Reduktion des Beschäftigungsmaßes** (z.B. befristet): Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und Senkung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten: Schriftliche Vereinbarung mit den Mitarbeitern erforderlich (§ 19d Abs. 2 AZG).
- **Altersteilzeit** bei jenen Arbeitnehmern, die altersmäßig dafür in Frage kommen und sämtliche Fördervoraussetzungen erfüllen: Schriftliche Altersteilzeitvereinbarung erforderlich (§ 27 AIVG).
- **Unbezahlte Urlaube:** Vereinbarung mit den Mitarbeitern erforderlich.
- **Bildungskarenzen** oder **Bildungsteilzeiten**, sofern von Arbeitnehmerseite Interesse an einer Weiterbildung besteht und diese vom AMS bewilligt wird: Vereinbarung erforderlich (§ 11 bzw. § 11a AVRAG).
- **Aussetzungsvereinbarungen** (Beendigung mit Wiedereinstellungszusage, Arbeitnehmer beziehen dazwischen Arbeitslosengeld): Vereinbarung mit den Mitarbeitern erforderlich (siehe dazu die Hinweise weiter unten!).
- **Sonderbetreuungszeit (Phase 5):** Freistellung mit Entgeltfortzahlung und staatlicher Entgeltrückerstattung, wenn ein unter 14-jähriges Kind infolge behördlicher Absonderung oder infolge (vollständig oder teilweise) geschlossener Betreuungseinrichtung zu Hause betreut werden muss, oder wenn eine behinderte oder pflegebedürftige Person infolge coronabedingten Wegfalls der Betreuung gepflegt bzw. betreut wird (§ 18b AVRAG).
- **COVID-19-Risikofreistellungen:** Aus Anlass des Lockdowns wird (durch die Verordnung BGBl. II Nr. 474/2021) die eigentlich mit 30. Juni 2021 ausgelaufene Risikofreistellungsregelung für die Zeit vom 22. November 2021 bis 14. Dezember 2021 wieder in Geltung gesetzt.
- **Kurzarbeit:** Inanspruchnahme der Corona-Kurzarbeit (sehr verwaltungsaufwändig, siehe dazu die Hinweise weiter unten!).

Da jede der genannten Maßnahmen Vor- und Nachteile mit sich bringen kann, hängt die Sinnhaftigkeit und damit die Auswahl der Maßnahmen von den jeweiligen Verhältnissen im Betrieb ab.

Aussetzungsvereinbarung (Beendigung mit Wiedereinstellungszusage)

Für Krisenzeiten (wie z.B. bei behördlichem Lockdown) besteht eine mögliche betriebliche Maßnahme darin, Dienstverhältnisse einvernehmlich zu beenden (also mit Zustimmung der Arbeitnehmer) und die Wiedereinstellung für einen späteren Zeitpunkt (nach Überstehen der Krise) zuzusagen. Da während der Zeit der Aussetzung kein Dienstverhältnis besteht, kann der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum grundsätzlich Arbeitslosengeld beziehen (vgl. § 12 AIVG).

Kurzarbeit

Viele Steuerberater, selbständige Bilanzbuchhalter, HR-Abteilungen und Personalverrechner wurden bereits kurz nach der Pressekonferenz der Bundesregierung (19.11.2021) von Klienten mit Anfragen wegen Kurzarbeit „überrannt“. Manche Klienten haben allerdings eher unrealistische Vorstellungen und erwarten sich eine einfache, rasche und kostengünstige Umsetzung der Corona-Kurzarbeit. Leider ist die Kurzarbeit aber verwaltungsaufwändig und in der Abwicklung sehr zeit- und kostenintensiv. Dazu kommen die teils unerfreulichen praktischen Erfahrungen mit der AMS-Förderabrechnung in der bisherigen Coronakrise (Risiko von Bürokratieschikanen und langen Wartezeiten seitens des AMS).

Derzeit befindet sich die Corona-Kurzarbeitsregelung in der Phase 5 (Zeitraumen 1. Juli 2021 bis 30. Juni 2022), weshalb ein Kurzarbeitsstart im Prinzip sofort möglich ist. Aus Gründen der praktischen Abwicklung ist ein Beginn zu einem Monatsersten einem untermonatigen Beginn jedenfalls vorzuziehen. Wenn sich Kurzarbeit nur auf Lockdown-Zeiträume bezieht, ist dies fördermäßig von Vorteil (100 % Förderquote statt bloß 85 %).

Gesetzliche Corona-Impfpflicht

Die vom Bundeskanzler angekündigte und in den Medien sehr emotional diskutierte Einführung einer Corona-Impfpflicht (geplant ab **1. Februar 2022**) ist in der aktuellen Lockdown-Verordnung noch nicht vorgesehen. Für die Schaffung der Corona-Impfpflicht bedarf es einer Gesetzesänderung, die in den kommenden Wochen noch ausgearbeitet und einer ausführlichen Gesetzesbegutachtung unterzogen werden muss. Zum jetzigen Zeitpunkt handelt es sich bloß um eine politische Absichtserklärung ohne jegliche Details. Die zahlreichen Fragen zur rechtlichen und praktischen Umsetzung sind daher noch völlig offen.
