

**KURZARBEIT WO MÖGLICH, ABER ALTERNATIVE VEREINBARUNGEN, WENN SINNVOLL**druck & medien Magazin | Seite 12 | 24. April 2020
Reichweite: 0

CMS

KURZARBEIT WO MÖGLICH, ABER ALTERNATIVE VEREINBARUNGEN, WENN SINNVOLL

Die COVID-19-Pandemie und ihre Auswirkungen treffen Unternehmen auf verschiedenste Art und Weise und in unterschiedlichem Ausmaß. Die Produktion ist etwa nicht mehr möglich, die Arbeitnehmer können nicht mehr beschäftigt werden. Was kann getan werden?

Kurzarbeit ist derzeit für viele Unternehmen ein attraktives Modell, die jeweiligen wirtschaftlichen Herausforderungen zu meistern und die Arbeitnehmer im Unternehmen zu halten. Aber nicht immer ist die Vereinbarung von Kurzarbeit möglich oder ratsam. Aber auch außerhalb der Kurzarbeit stehen den Unternehmen noch alternative Möglichkeiten zur Krisenbewältigung zur Verfügung.

Ist der Betrieb nur teilweise beeinträchtigt, könnte es sinnvoll sein, die vom Gesetzgeber vorübergehend geschaffene Möglichkeit zu nutzen, einseitig den Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben anzuordnen. Mehr als acht Wochen (Urlaub und Zeitausgleich zusammen) müssen Arbeitnehmer allerdings nicht verbrauchen. Auch Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr sind nur im Ausmaß von zwei Wochen zu konsumieren, bestimmte Zeitguthaben sind überhaupt vom Verbrauch ausgenommen.

Dieser angeordnete Urlaubsvverbrauch ist aber nur möglich, wenn den Arbeitgeber auch eine Entgeltfortzahlungspflicht trifft. Eine solche

besteht derzeit auch dann, wenn die Arbeitsleistung aufgrund „behördlicher Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmensatzes, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen“ nicht erbracht werden kann. Ist zumindest vorübergehend die Aufrechterhaltung der Arbeitsplätze betriebswirtschaftlich nicht möglich, besteht nach wie vor die Möglichkeit, die Arbeitsverhältnisse zu kündigen oder einvernehmliche Auflösungen zu vereinbaren – jeweils mit oder ohne Wiedereinstellungszusage.

Folgen einer Wiedereinstellungszusage

Eine Wiedereinstellungszusage führt zu einer Option des Arbeitnehmers zur Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses (grundsätzlich) zu den vorherigen Bedingungen nach Ablauf einer zumindest bestimmten Zeit.

Eine Bindung des Arbeitnehmers tritt durch eine bloß einseitige Wiedereinstellungszusage nicht ein. Jedoch gilt bei Nichteinhalten der Wiedereinstellungszusage durch den Arbeitgeber das durch

das ausgeübte Optionsrecht wiederbegründete Arbeitsverhältnis durch den Arbeitgeber als mit sofortiger Wirkung aufgelöst und es entsteht ein Anspruch auf Kündigungsschädigung. Diese Regelungen rund um die Auflösung von Arbeitsverhältnissen sind weitgehend unverändert geblieben. Allerdings besteht derzeit auch während der Kündigungsfrist teilweise die Möglichkeit, einseitig den Urlaubsverbrauch bzw. den Verbrauch von Zeitguthaben anzuordnen.

Achtung vor rechtsunwirksamen Kündigungen

Zu beachten ist auch, dass das Frühwarnsystem unverändert geblieben ist. So ist z. B. bereits bei einer Kündigung von fünf oder mehr Arbeitnehmern in Betrieben ab 20 Arbeitnehmern das AMS zu verständigen und bis zum Ausspruch im Regelfall eine 30-tägige Wartefrist einzuhalten. Diese könnte vom AMS verkürzt werden, was aber nur in begründeten Einzelfällen möglich sein wird.

Frage nach der Unmöglichkeit der Leistungserbringung

Wesentlich ist, welche Partei das Risiko für die Unmöglichkeit der Leistung nach Vertragsabschluss zu tragen hat, wenn nicht vertraglich Vorsorge getroffen wurde. Ist die Unmöglichkeit – gegenseitlich bedingt

durch Auftreten der COVID-19-Pandemie – zwischen Vertragsabschluss und Erfüllung eingetreten, liegt eine „nachträgliche Unmöglichkeit“ vor und es kommt zur Auflösung des betreffenden Vertrages.

Zur Person

Christoph Wolf zählt zu den führenden Arbeitsrechtsexperten Österreichs. Er ist Partner bei CMS und Honorarprofessor an der Universität Wien. Nicht zuletzt in der derzeitigen Corona-Krise stellt er sein Wissen zum aktuellen Arbeitsrechtspaket oder zu viel diskutierten Themen wie Arbeitszeit und Teleworking auch online auf cms.law zur Verfügung.

» Die Gestaltung von Rechtsbeziehungen und deren Veränderung bedarf jetzt mehr Sorgfalt denn je.«

Christoph Wolf