

Corona Tipps

Schutzmaßnahmen

- [Erklärung zu FFP Schutzklassen](#)
- Ausreichend bei Corona ist FFP2 und FFP3
- [Facebook Video - Wie lege ich Schutzkleidung an](#)
- [Facebook Video - Wie lege ich Ganzkörper-Schutzanzug an](#)

<https://www.buergerkarte.at/hintergrund-informationen.html> Alles was "Recht" ist, soll auch seine Ordnung haben.

Rechtliches zur Bürgerkarte Hintergrundinfos, vieles gibt es hier zum lesen!

Behördenwege mittels Digitaler Signatur

Viele Behördenwege lassen sich in Österreich bereits mit der digitalen Signatur (Handy-Signatur) erledigen. So zB. alle Anträge an das Finanzamt via Finanz-Online, aber auch die Erstaussstellung von Urkunden für deine Kinder!

Eine digitale Signatur kann zu den Öffnungszeiten im Stadtamt Groß Gerungs registriert werden. Falls du einen Finanz-Online Zugang hast, kann der Antrag auch darüber online gestellt werden! Bitte zum Schutze der Gemeindebediensteten darauf nach Möglichkeit zurück zu greifen!

- [Liste digitaler Amtswege](#)
- [Wie beantrage ich eine digitale Signatur](#)
- [Infos zur digitalen Signatur](#)
- [ORF Artikel: Handysignatur - was sie kann](#)

Arbeitsrechtliche Tipps der Arbeiterkammer

Daheimbleiben

Wie melde ich mich krank, wenn ich nicht in die Arztpraxis kommen darf? Wie hole ich Rezepte ein?

Nach einer Vereinbarung zwischen Ärztekammer und Gesundheitsministerium soll für die Dauer der Corona-Krise auch eine telefonische Krankmeldung möglich sein. Die entsprechenden Rahmenbedingungen werden gerade vom Gesundheitsministerium ausgearbeitet. Angedacht ist etwa eine digitale Übermittlung von Rezepten via E-Mail oder Direktnachricht. Über den aktuellen Stand dieser Maßnahme werden wir Sie selbstverständlich laufend informieren.

Darf ich aus Angst vor dem Coronavirus eigenmächtig zu Hause bleiben?

Grundsätzlich nein, es sei denn, dass tatsächlich eine konkrete Ansteckungsgefahr besteht. Dies

könnte etwa dann der Fall sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu Ansteckungen gekommen ist.

Darf mich mein Arbeitgeber nach Hause schicken?

Grundsätzlich steht es Ihrem Chef oder Ihrer Chefin frei, Sie nach Hause zu schicken, auch wenn Sie nicht krank sind. Dann handelt es sich hierbei üblicherweise um eine „Dienstfreistellung“, nicht um einen Krankenstand. Gesunde ArbeitnehmerInnen müssen deshalb nicht für die Dauer der Freistellung eine Krankenstandsbestätigung einzuholen. Wenn Sie der Chef oder die Chefin – trotz Ihrer Bereitschaft zu arbeiten – nach Hause schickt, ohne dass eine Quarantäne verhängt wurde, muss die Firma Ihr Entgelt weiterzahlen.

Mein Chef oder meine Chefin schlägt mir vor, einvernehmlich zu kündigen und verspricht auch mich wiedereinzustellen. Soll ich darauf eingehen?

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist rechtlich zwar jederzeit möglich, sofern die entsprechenden Fristen und Formvorschriften erfüllt werden. Die Arbeiterkammer empfiehlt jedoch nachdrücklich, zu gelinderen Maßnahmen zu greifen, um die aktuelle Krisensituation unter Wahrung des Beschäftigungsstandes zu überbrücken (etwa Kurzarbeit oder Homeoffice). Genau diese Alternativen trugen nicht unwesentlich dazu bei, während der Finanzkrise 2008 Kündigungen bestmöglich zu vermeiden.

Darf mein Arbeitgeber oder meine Arbeitgeberin einseitig Homeoffice anordnen?

Ja, wenn es eine diesbezügliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag bereits gibt. Auch wenn in Ihrem Arbeitsvertrag eine sogenannte Versetzungsklausel steht, nach der die Firma Sie einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Arbeitsort versetzen kann. Wenn dies nicht so ist, gilt ein Home-Office als Verlegung des Arbeitsortes und muss zwischen Ihnen und der Firma gemeinsam vereinbart werden. Auch über den Ersatz eventuell entstehender Aufwendungen ist eine Vereinbarung (z.B. über einen pauschalen Aufwandsersatz) zu treffen. Um weitere Ansteckungen zu vermeiden empfiehlt die Arbeiterkammer: Es sind besondere Umstände. Einigen Sie sich mit Ihrer Firma. Die Firma sollte dann auch dafür sorgen, dass Sie die nötige Technik zur Verfügung haben.

Arbeit und Familie

Habe ich einen Anspruch auf Dienstfreistellung, wenn die Schule oder der Kindergarten meiner Kinder schließen?

Bis 3. April gelten folgende Maßnahmen:

1. Nummerierter Listenpunkt Alle Schulen ab der 9. Schulstufe (Berufsbildende mittlere und höhere

Schulen, Oberstufe der AHS, Berufsschulen) werden ab Montag 16.03.2020 auf Distance-Learning umstellen und den Präsenzbetrieb einstellen.

1. Nummerierter Listenpunkt Für alle Kinder unter 14 oder bis zur 8. Schulstufe sowie Betreuungseinrichtungen (Kinderkrippen, Kindergärten, Volksschulen, Mittelschulen und Unterstufen der Gymnasien) wird ab Mittwoch, 18.03.2020 umgestellt:
2. Kinder unter 14 Jahren können aber auch schon ab Montag zu Hause bleiben.

Es wird die Verpflichtung aufgehoben, die Kinder in die Schule zu schicken.

Wer die Kinder zuhause betreuen kann, soll das auch tun, damit soziale Kontakte so weit als möglich reduziert werden. Es bleibt aber ein Betreuungsangebot in Schulen und Kindergärten für alle, die das nicht können.

In den Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für die 0- bis 14-jährigen soll die Frequenz größtmöglich reduziert werden. Diese bleiben aber für die Betreuung jener Kinder geöffnet, deren berufstätige Eltern/Betreuungspflichtige keine Betreuung im privaten Umfeld organisieren können. Die vorgesehenen Maßnahmen bedeuten, dass die notwendige Betreuung der Kinder von Beschäftigten trotz dieser weitreichenden Maßnahmen grundsätzlich gewährleistet sein soll.

Ist dies tatsächlich der Fall, wird in aller Regel kein Dienstverhinderungsgrund für berufstätige Eltern vorliegen. Kompromisslösungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind daher ausdrücklich zu empfehlen.

Parallel dazu kündigte die Bundesregierung am 12.03.2020 an, ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten für Kinder unter 14 Jahren für bis zu drei Wochen eine bezahlte „Sonderbetreuungszeit“ zu ermöglichen. Eine solche Maßnahme bedarf einer zweiseitigen Vereinbarung. Sowohl ArbeitnehmerInnen als auch Arbeitgeber müssen daher ihre Zustimmung erteilen.

Gibt es auch drei Wochen Sonderbetreuungsurlaub bei älteren Pflegebedürftigen?

Nach der Ankündigung der Bundesregierung am 12.03.2020 ist vorerst davon auszugehen, dass der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit nur in Fällen der notwendigen Betreuung von unter 14-jährigen Kindern bestehen soll. Über allfällige Änderungen dieser geplanten Maßnahme werden wir Sie selbstverständlich zeitnah informieren.

Quarantäne

Was tue ich, wenn eine Quarantäne über meine Firma, mein Wohngebiet oder über mich verhängt wird, weil vielleicht Ansteckungsgefahr besteht?

Eine Quarantäne über eine Person, eine Arbeitsstätte oder einen Betrieb wird von den Gesundheitsbehörden verhängt. Es können auch ganze Gebiete abgesperrt werden. Dies ist beispielsweise aktuell in Norditalien der Fall, aber derzeit nicht in Österreich. Wenn Sie in einer Sperrzone wohnen und Sie diese zum Antritt Ihrer Arbeit verlassen müssten, ist das ein Dienstverhinderungsgrund. Sie dürfen eine solche Sperrzone nicht verlassen. In diesem Fall sollten Sie sofort Ihre Firma kontaktieren, um diese Dienstverhinderung mitzuteilen. Auch wenn sich Ihre Firma in einer Sperrzone befindet, Sie aber außerhalb der Sperrzone wohnen, dürfen Sie nicht arbeiten gehen. Auch dann müssen Sie mit Ihrer Firma Kontakt aufnehmen, um diese Verhinderung mitzuteilen.

Bekomme ich weiterhin mein Arbeitsentgelt, wenn ich wegen einer Quarantäne nicht arbeiten kann?

Ja. Wenn Sie wegen einer Quarantäne wegen des Coronavirus (2019-nCoV) nicht arbeiten können, muss der Arbeitgeber Ihr Entgelt weiterzahlen. Die Firma bekommt diese Kosten dann entsprechend ersetzt. Denn das Coronavirus wurde inzwischen in die Liste der anzeigepflichtigen übertragbaren Krankheiten aufgenommen. Die Bundesregierung hat inzwischen bestätigt, dass eine Entgeltfortzahlung abgesichert ist. Dieser Anspruch gilt auch für freie Dienstnehmerinnen und frei Dienstnehmer.

Der oder die ArbeitgeberIn bekommt in diesem Fall das Entgelt ersetzt. Der/die ArbeitgeberIn kann

bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich die Quarantäne verhängt wurde, das von ihm geleistete Entgelt sowie den darauf entfallenden Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung vom Bund zurückfordern. Der Antrag muss binnen sechs Wochen ab dem Tag der Aufhebung der Quarantäne bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einlangen. In Wien ist die MA 40 zuständig.

Kann Homeoffice auch während einer Quarantäne angeordnet werden?

Ja, unter folgenden Voraussetzungen: Der Arbeitnehmer ist arbeitsfähig, also nicht krank. Er befindet sich folglich als Krankheitsverdächtiger oder Ansteckungsverdächtiger in Quarantäne (§ 7 Epidemiegesetz). Es liegen die üblichen Voraussetzungen für Homeoffice vor (siehe vorherige Frage). Zahlt mein Arbeitgeber weiter, wenn der Betrieb zusperrt? Es kommt darauf an, wer den Betrieb zusperrt. Wird der Betrieb auf Grund einer behördlichen Anordnung eingeschränkt – z.B. später geöffnet oder früher geschlossen, wie derzeit in der Gastronomie – oder gänzlich zugesperrt (Quarantäne) gilt: Sie behalten nach dem Epidemiegesetz Ihren Anspruch auf Fortzahlung des vollen Entgelts während der gesamten Dauer der verhängten Maßnahme, so als hätten Sie wie gewohnt gearbeitet. Gleichzeitig bietet das Gesetz Arbeitgebern die Möglichkeit, die daraus entstandenen Personalkosten vom Bund zurückzuholen. Wenn der Chef die Firma zusperrt, weil es zum Beispiel keine Aufträge mehr gibt, kann er die Belegschaft zwar freistellen, muss aber den Lohn oder das Gehalt weiterbezahlen.

Schutz im Betrieb

Welche innerbetrieblichen Schutzmaßnahmen können Sie von Ihrer Firma erwarten?

Ihre Firma hat eine Fürsorgepflicht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das heißt: Die Firma muss zweckmäßige und ihr zumutbare Schutzmaßnahmen treffen, um eine Ansteckung ihrer Beschäftigten möglichst zu vermeiden. Das kann eine leicht zugängliche Möglichkeit zur Desinfektion sein, Hygieneempfehlungen für die Beschäftigten oder eine vorausschauende, die Ansteckungsgefahren mitbedenkende Planung von Dienstreisen. Viele Firmen etwa reduzieren derzeit Dienstreisen deutlich. Die notwendigen Schutz- und Präventionsmaßnahmen bestimmen sich daher stets nach dem konkreten Infektionsrisiko. Bei direktem Patientenkontakt (zB. Gesundheitsberufe) muss persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt werden (Einmalhandschuhe, geeignete Schutzkleidung, Atemschutzmaske, Augen- und Gesichtsschutz) und für eine Unterweisung der Beschäftigten Sorge getragen werden. Muss mir meine Firma Schutzmasken zur Verfügung stellen? In der Regel nicht, außer in besonders riskanten Sonderfällen, etwa bei der Arbeit in Spitälern oder bei Dienstreisen in Risikogebiete. Die Sinnhaftigkeit von Schutzmasken ist im Übrigen umstritten. Die ABC-Abwehrschule des österreichischen Bundesheers berät betroffene Betriebe über zielführende Maßnahmen zur Risikobekämpfung.

Darf ich während der Arbeit eigenmächtig eine Schutzmaske aufsetzen?

Das kommt darauf an, ob im Betrieb oder im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit eine erhöhte Ansteckungsgefahr besteht. Wenn es keine erhöhte Ansteckungsgefahr gibt, darf Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Ihnen das Tragen von Schutzmasken im Betrieb verbieten. Dies folgt aus einer Abwägung zwischen der allgemeinen Fürsorgepflicht und dem Interesse des Arbeitgebers, Kundinnen und Kunden nicht etwa durch das Tragen einer Schutzmaske zu verschrecken. Bitte bedenken Sie auch: In vielen Fällen hilft das Tragen von Schutzmasken nicht. Dies ist aber eine schwierige Interessensabwägung, die sich auch je nach Entwicklung der Lage ändern kann und je nach Einzelfall beurteilt werden muss.

Gibt es Sonderbestimmungen für Schwangere?

Zum aktuellen Zeitpunkt besteht nach Ansicht des Zentral - Arbeitsinspektorats keine höhere Gefährdung für Schwangere. Daher ist in jedem Betrieb im Rahmen der Mutterschutzevaluierung zu klären, in welchen Bereichen Schwangere eingesetzt werden dürfen. Diesbezüglich sollen Schwangere gleich mit dem Betriebsrat und der Arbeitsmedizinerin/ dem Arbeitsmediziner im Betrieb Kontakt aufnehmen. Gibt es keine Arbeitsmedizinerin/ keinen Arbeitsmediziner im Betrieb, ist eine Abklärung mit dem zuständigen Arbeitsinspektorat ratsam. Aus der Sicht des Zentral - Arbeitsinspektorats sind Schwangere jedenfalls vom direkten Kundenbereich abziehen. Auch das Arbeiten beispielsweise in Krankenhäusern ist unter Umständen problematisch und muss im Einzelfall mit der Arbeitsmedizinerin/ dem Arbeitsmediziner bzw. dem Arbeitsinspektorat abgeklärt werden.

Pendeln und Dienstreisen

Die Öffis stehen still, die Straßen sind überlastet: Was gilt, wenn ich jetzt nicht mehr zur Arbeit komme oder nur noch sehr viel später?

Ist mein bisheriger Anfahrtsweg zur der Arbeit überlastet oder gar gesperrt, liegt möglicherweise ein Dienstverhinderungsgrund vor. In diesem Fall bin ich verpflichtet, alles mir Zumutbare zu versuchen, um auf anderen Wegen - wenn auch verspätet - meinen Arbeitsplatz zu erreichen. Nur dann, wenn eine solche Möglichkeit nicht besteht oder mir nicht zumutbar ist (weil sie etwa einen kilometerlangen Fußweg bedeuten würde), ist es mir gestattet, für die Dauer der Verhinderung meiner Arbeit bei vollem Lohnausgleich fernzubleiben. In diesem Zusammenhang empfehlen wir stets die unverzügliche Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber.

Darf ich den Antritt einer Dienstreise in möglicherweise gefährdete Gebiete ablehnen?

Ja, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können eine Dienstreise ablehnen, wenn durch die eine solche Reise Ihre Gesundheit überdurchschnittlich stark gefährdet wird. Dies ist dann der Fall, wenn eine Reisewarnung des Außenministeriums besteht. Diese können sich in der aktuellen Lage schnell ändern. Sie finden die aktuellen Reisewarnungen auf den Internetseiten des Außenministeriums

... und eine Dienstreise zu anderen Orten?

Eine Dienstreise zu anderen Orten können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur dann ablehnen, wenn zu befürchten ist, dass am Reiseort eine besonders hohe Ansteckungsgefahr besteht. Auch wenn Sie schon eine Vorerkrankung hatten, die auf eine höhere Gesundheitsgefährdung hinweist, sollten Sie das bekanntgeben. Wenn zum Reiseort keine ausdrückliche Reisewarnung vorliegt, müssen Sie aber grundsätzlich eine Weisung zum Antritt einer Dienstreise auch während einer allfälligen Epidemie zu befolgen. Im Einzelfall entscheidet über Ihre medizinische Gefährdung (zB bei chronischen Erkrankungen) Ihre betreuende Ärztin. Wenn Sie um Ihre Gesundheit fürchten: Sprechen Sie mit Ihrem Arzt und mit Ihrer Firma, ob es nicht Alternativen zu einer solchen Dienstreise gibt. Viele Firmen nutzen stattdessen Videokonferenzen oder Telefonkonferenzen.

Bei Fragen zum Arbeitsrecht in Niederösterreich:

Arbeitsrecht Bei Fragen zur Entlohnung, Kündigung, Arbeitszeit oder zum Arbeitsvertrag.

Telefonische Beratung Mo - Fr: 8-16 Uhr

Telefon: +43 5 7171 22000 Fax: +43 5 7171 22699

copyright Arbeiterkammer

(https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/coronavirus/Arbeitsrechts-FAQ_zum_Coronavirus.html)

Einschränkung Gastronomie sowie Handels- und Dienstleistungsbereich ab 16.3.2020 laut WKO

copyright WKO (<https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html>)

Hier findest du Informationen für deine Branche und was der Erlass für dich Bedeutet: -> https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/coronavirus-wirtschaftskammer-als-anlaufstelle.html?utm_source=wkoat&utm_medium=display_io&&utm_campaign=WKÖ%20|%20corona%20-%20intern%20|%20wkoat&utm_content=banner#heading_brancheninfos

1. Welche Betriebe sind betroffen?

Von der Einstellungsmaßnahme ist der Kundenverkehr in Geschäftslokalen des Handels- und Dienstleistungsbereiches betroffen.

Ausnahmen bestehen insbesondere in folgenden Bereichen:

Lebensmittelhandel Drogerien Apotheken Medizinische Produkte und Heilbehelfe Gesundheits- und Pflegedienstleistungen Verkauf von Tierfutter Agrarhandel Tankstellen Sicherheits- und Notfallprodukte & Wartung Banken Post & Telekommunikation Lieferdienste Reinigung / Hygiene Öffentlicher Verkehr Trafiken & Zeitungskioske Wartung kritische Infrastruktur Notfall-Dienstleistungen Etc. Nicht erfasst von dieser Maßnahme sind produzierende Betriebe.

Für die Gastronomie bestehen Sonderregelungen.

Ab 15.00 Uhr gilt für folgende Gastgewerbearten eine Sperrzeit:

Gasthaus, Gasthof, Hotel, Rasthaus, mit Ausnahme der Gästebeherbergung Restaurant, Speisehaus, Bierstube, Branntweinstube, Weinstube, Eisdiele/Eissalon Cafe, Cafe-Restaurant, Kaffeehaus, Tanzcafe Bar, Diskothek, Nachtclub (Betrieb mit varietartigen Darbietungen oder Animierlokal, jeweils ohne Publikumstanz) Buffet, Cafe-Konditorei, Espresso und alle übrigen Gastgewerbebetriebe Für die bloße Gästebeherbergung ist keine Sperrzeit festgelegt. Die Verabreichung von Speisen ist dort erlaubt.

Lieferservice ohne Kundenverkehr im Geschäftslokal ist weiterhin zulässig

2. Wie lange gilt diese Maßnahme?

Laut Verkündung vom 13.3. 2020 gelten die Einschränkungen vorübergehend von 16. bis 22.3.2020.

Arbeitsrechtliche Informationen

Ist der Arbeitgeber verpflichtet, in seinem Betrieb Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung der Ansteckung zu treffen?

Nein, grundsätzlich nicht. Auf Basis der Fürsorgepflicht sind aber die nachstehenden dargestellten Maßnahmen und Handlungsanweisungen zu empfehlen.

Welche Schutzmaßnahmen können bei Arbeitnehmern ergriffen werden?

Insbesondere in Betrieben mit regem Kundenkontakt bzw. bei Kundenkontakt mit gefährdeten Personen ist der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht angehalten, geeignete Vorsorgemaßnahmen zu ergreifen, um seine Arbeitnehmer vor Infektionen zu schützen. Dies wäre etwa die Anweisung zu:

Täglich mehrmals Händewaschen mit Wasser und Seife oder einem alkoholhaltigen Desinfektionsmittel; Bedecken von Mund und Nase mit einem Papiertaschentuch (nicht mit den Händen), bei Husten oder Niesen; Vermeidung von Kontakt zu kranken Menschen.

Mitarbeiter erkranken innerhalb des Betriebes. Was ist zu tun?

Besteht ein Verdachtsfall (akute Symptome, Aufenthalt in einem gefährdeten bzw. gesperrten Gebiet sowie Kontakt mit einem bestätigten Fall), hat der Arbeitgeber auch aufgrund der Fürsorgepflicht die gesetzliche Verpflichtung, die Gesundheitsbehörden unter der Telefonnummer 1450 zu informieren.

Ist eine Erkrankung bereits erwiesen, sollte der Arbeitgeber/Arbeitsmediziner unverzüglich mit den örtlich zuständigen Gesundheitsbehörden (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat, Amtsarzt, Arbeitsinspektorat) in Kontakt treten.

Bis zum Eintreffen des Amtsarztes oder weiterer Anweisungen durch die Gesundheitsbehörden wird empfohlen, den betroffenen Mitarbeiter in einem eigenen Raum unterzubringen. Bis zum Eintreffen des Amtsarztes sollte kein Mitarbeiter das Gebäude verlassen.

Mitarbeiter weigern sich Gäste im Restaurant, im Geschäft oder im Rahmen einer anderen Dienstleistung zu bedienen. Ist diese Weigerung gerechtfertigt?

Aus arbeitsrechtlicher Sicht besteht für Mitarbeiter im Dienstleistungsbereich, wo Arbeitnehmer Leistungen für Menschen erbringen und ständig in Kontakt mit Gästen/Kunden sind, immer ein gewisses Risiko sich mit Krankheiten zu infizieren. Die Gefahr, sich mit dem Coronavirus als Mitarbeiter bei Gästen/Kunden zu infizieren ist vergleichbar mit dem Risiko, welches bei anderen Krankheiten besteht. Eine Weigerung von Mitarbeitern, Gäste/Kunden zu bedienen oder andere Dienstleistungen nicht zu erbringen, ist derzeit nicht gerechtfertigt. Abzuwarten bleibt, wie sich die Situation weiterentwickelt.

Hat das Coronavirus Einfluss auf die Arbeitszeit und die Arbeitsruhe?

Nur in gewissen Fällen dürfen auf Grund des Coronavirus Arbeitszeitgrenzen überschritten und Ausnahmen von der Mindestruhezeit sowie Wochenend- und Feiertagsruhe vorgenommen werden (§ 8 Abs. 1 KA-AZG, § 11 Abs. 1 ARG sowie § 20 Abs. 1 AZG).

Für Betriebe, die dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen:

Voraussetzung für Ausnahmen gemäß § 8 Abs. 1 KA-AZG ist, dass eine sofortige Betreuung von Patienten unbedingt erforderlich ist z.B. Tests zur Feststellung einer Infektion müssen so rasch wie möglich durchgeführt werden, um abklären zu können, ob Personen tatsächlich infiziert sind und behandelt werden müssen, und um weiterführende Maßnahmen (wie das Ausfindigmachen von Personen, mit denen die Infizierten Kontakt hatten) ergreifen zu können.

Sollte sich der Verdacht einer Infektion bestätigen, ist eine sofortige aufwändige Behandlung erforderlich. Sollten – für den Fall einer Verschlechterung der Situation - tatsächlich eine Vielzahl von schweren Infektionen auftreten und daher zu vielen zusätzlichen Patientinnen und Patienten führen, könnte dies ebenfalls zu einer Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen führen.

Für Betriebe, die nicht dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz unterliegen, gilt Folgendes:

Arbeitszeitgesetz

Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz im sind im Zusammenhang mit dem Coronavirus gem. § 20 Abs. 1 AZG zulässig. Es muss sich um vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten handeln, die eine unmittelbare Gefahr für Leben und Gesundheit von Menschen abwenden z. B. Mitarbeiter, die über Hotlines zum Thema Coronavirus beraten oder wenn in nicht dem KA-AZG unterliegenden Einrichtungen rasch eine hohe Anzahl von Tests durchgeführt werden müssen.

Bei den dem Arbeitszeitgesetz unterliegenden Arbeitnehmern darf auch die durchschnittliche Wochenhöchst Arbeitszeit überschritten werden, ohne dass dafür eine spezielle Zustimmungserklärung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich wäre.

Arbeitsruhegesetz

Ausnahmen vom Arbeitsruhegesetz im Zusammenhang mit dem Coronavirus sind gemäß § 11 Abs. 1 Z 1 ARG möglich. Das heißt, es muss eine unmittelbare Gefahr für Leben und Gesundheit von Menschen bestehen und die erforderlichen Arbeiten müssen sofort vorgenommen werden z. B. Mitarbeiter, die über Hotlines zum Thema Coronavirus beraten, oder wenn in nicht dem KA-AZG unterliegenden Einrichtungen rasch eine hohe Anzahl von Tests durchgeführt werden müssen.

Hilfsmaßnahmen/Kompensation

1. Welche Hilfsmaßnahmen gibt es für betroffene Betriebe?

Für Tourismusbetriebe und KMU gibt es Sofort-Hilfsmaßnahmen wie Haftungsübernahmen und Überbrückungsfinanzierungen.

Grundsätzlich gibt es jedoch keine öffentliche finanzielle Abfederung zur Liquiditätsüberbrückung bei

Umsatzrückgängen aufgrund äußerer Einflüsse. Eine Ausnahme stellt der Verdienstentgang dar, der durch eine Betriebsbeschränkung oder eine Betriebsschließung entstanden ist, die aufgrund einer Verordnung nach § 20 Abs. 4 Epidemiegesetz verfügt wurde. hier der Link zu den Sofort Hilfsmaßnahmen: <https://www.wko.at/service/coronavirus-ueberbrueckungsfinanzierung.html>

2. Werden verminderte Gewinnerwartungen in Folge des Coronavirus steuerrechtlich berücksichtigt?

Steuerpflichtige Personen können bis zum 30.9. des betreffenden Jahres die Herabsetzung der Einkommensteuer-Vorauszahlungen beantragen, wenn das voraussichtliche Einkommen für das jeweilige Jahr niedriger ist. Der Antrag muss eine Begründung enthalten, in welcher die verminderte Gewinnerwartung aufgrund der veränderten wirtschaftlichen Lage (z. B. Aufstellung der Umsatzeinbrüche aufgrund von Covid-19) dargelegt wird. (Muster Antrag "Antrag auf Herabsetzung der Einkommensteuervorauszahlung")

Soziales

1. Ist eine Herabsetzung oder Stundung der Beiträge zur Sozialversicherung der Selbständigen (SVS) möglich?

Wer vom Coronavirus direkt oder indirekt durch Erkrankung und Quarantäne betroffen ist oder mit massiven Geschäftseinbußen rechnet und dadurch Zahlungsschwierigkeiten hat, wird von der SVS bestmöglich unterstützt. Betroffene sollen sich direkt und unkompliziert bei der SVS melden. Die SVS bietet allen SVS-Versicherten im Bedarfsfall folgende Möglichkeiten:

Stundung der Beiträge Ratenzahlung der Beiträge Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage Gänzliche bzw. teilweise Nachsicht der Verzugszinsen Die Anträge zur Stundung und Ratenzahlung können formlos schriftlich per E-Mail eingebracht werden. Die Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage kann mittels Online-Formular beantragt werden.

2. Wie kann ich meine SVS-Beiträge reduzieren?

Durch Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage können die laufenden Sozialversicherungsbeiträge gesenkt werden, wenn die laufenden Einkünfte niedriger sind als im drittvorangegangenen Jahr. Eine Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage ist generell maximal bis auf die jeweilige Mindestbeitragsgrundlage möglich. Entspricht Ihre vorläufige Beitragsgrundlage bereits der Mindestbeitragsgrundlage, ist eine Herabsetzung daher im Regelfall nicht mehr möglich.

Die Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage kann mittels Online-Formular beantragt werden.

3. Welche Unterstützung gibt es, wenn ich als EPU / Unternehmer erkrankte?

Wenn behördliche Maßnahmen nach dem Epidemiegesetz über Sie verhängt werden (Quarantäne, Betriebsschließung, Betriebseinschränkung) haben Sie einen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgangs gegenüber dem Bund. (Siehe Punkt 33.)

Wer vom Corona-Virus direkt oder indirekt durch Erkrankung und Quarantäne betroffen ist oder mit massiven Geschäftseinbußen rechnet und dadurch Zahlungsschwierigkeiten hat, wird von der Sozialversicherung der Selbständigen (SVS) bestmöglich unterstützt. Betroffene sollen sich direkt und unkompliziert bei der SVS melden.

Ein Arbeitnehmer wird unter Quarantäne gestellt. Muss ich weiter Entgelt bezahlen?

Ja. Die Entgeltfortzahlung hat trotz Quarantäne und Ausfall der Arbeitsleistung zu erfolgen. Das regelt § 32 Abs 3 Epidemiegesetz. Der Arbeitgeber kann aber Kostenersatz beim Bund beantragen. Das ist auch der Fall, wenn ganze Betriebe unter Quarantäne gestellt werden sollten.

Auch auf die Erstattung der darauf entfallenden Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung (und einen eventuellen Zuschlag nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz) hat der Arbeitgeber einen Anspruch.

Für die Geltendmachung des Anspruches ist ein Antrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen. Die Frist dafür beträgt sechs Wochen. Die Frist läuft vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen an, in deren Bereich die Maßnahmen getroffen wurden.

Achtung: Der Antrag muss binnen 6 Wochen bei der Behörde einlangen! (materiell-rechtliche Frist)

Es gibt kein österreichweites, einheitliches Antragsformular. In vielen Fällen genügt ein formloses Schreiben an die Bezirksverwaltungsbehörde mit folgendem Inhalt:

Bezeichnung als „Antrag auf Vergütung des Verdienstentganges gem. § 32 Epidemiegesetz“
Bezeichnung der Firma Name des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin Zeitpunkt der Absonderung (ggf. Bescheid über Anordnung) Zeitpunkt der Aufhebung der Absonderung (ggf. Bescheid über Aufhebung)
Nachweis der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber an den Mitarbeiter (zB. Lohnzettel oder Überweisung etc.) und ggf. auch über den Erhalt des Entgelts Kontoverbindung des Unternehmens
Hinweis: Eine Isolation in Quarantäne ist eine reine Vorsichtsmaßnahme und zählt daher arbeitsrechtlich als sonstiger Dienstverhinderungsgrund. Erst wenn tatsächlich feststeht, dass eine Erkrankung (mit Krankschreibung) gegeben ist, liegt auch ein Krankenstand vor

From:
<http://buengerlisten.wiki/> - **DokuWiki**

Permanent link:
http://buengerlisten.wiki/doku.php?id=corona-virus_tipps&rev=1743659578

Last update: **2025/04/03 05:52**

