

## **DIE ARBEITSWELT IN DER COVID-19-KRISE**

(Stand 23.3.2020)

Unsere Arbeitswelt wird durch das COVID-19 in derzeit noch unabsehbarer Weise erschüttert. Täglich werden neue Maßnahmen seitens des Bundes, der Länder sowie der BundesministerInnen ergriffen, um die Folgen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglichst abzufedern.

In den letzten Tagen gab es dazu vielfältige Information seitens der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter. Den Überblick zu wahren, stellt sich als schwierig dar. Um Sie bei der Bewältigung der COVID-19-Krise zu unterstützen, finden Sie nachfolgend eine beispielhafte Auswahl der wichtigsten Hilfsmaßnahmen und Handlungsalternativen:

### **1. Allgemeine Verhaltenspflichten von Arbeitgebern in Zeiten der COVID-19-Krise**

Arbeitgeber sind im Rahmen der Fürsorgepflicht verpflichtet, für die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer Sorge zu tragen. Ein Arbeitgeber darf daher aktuell keine Dienstreisen in von Coronavirus betroffene Hochrisikogebiete anordnen; das galt zuvor bereits für Gebiete mit ausdrücklicher Reisewarnung des Außenministeriums (BMEIA); zu den aktuellen Reisewarnungen siehe folgenden **Link**.

Zudem haben Arbeitgeber die Pflicht, entsprechende Vorbereitungs- und Schutzmaßnahmen für ihre Arbeitnehmer zu ergreifen, um sich nicht mit dem Coronavirus anzustecken. Je nach Tätigkeit (zB Kundenkontakt oder Back-Office) und persönlichem Risiko (Gesundheitszustand, Alter etc) sind diese Vorkehrung je Arbeitnehmer individualisiert zu ergreifen. Je stärker die Gefahr ist, sich mit dem Coronavirus anzustecken, desto stärker wird der Arbeitgeber angespannt, Maßnahmen zu ergreifen. Eine allgemeine Verpflichtung, Arbeitnehmer mit Kundenkontakt mit Gesichtsmasken oder Handschuhen zu versorgen, gibt es derzeit nicht. Jedenfalls hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Kontakte gemäß den gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden (zB Mindestabstände etc).

**Beratung in der Corona Krise – mit Weitblick.**



## 2. Müssen bzw können Arbeitnehmer in Zeiten von COVID-19 arbeiten gehen?

Ja, solange der Betrieb des Arbeitgebers nicht von einer behördlichen Sperre im Rahmen des Epidemiegesetzes betroffen ist, müssen Arbeitnehmer grds arbeiten gehen. Tun sie dies nicht, verlieren sie ihren Entgeltanspruch und arbeitsrechtliche Maßnahmen wie eine Entlassung drohen.

Eine Verweigerung der Arbeitsleistung könnte ein Arbeitnehmer nur dann rechtfertigen, wenn eine objektiv nachvollziehbare Gefahr besteht, sich bei der Arbeit mit dem Virus anzustecken (zB erkrankter, unmittelbarer Arbeitskollege). Diese Rechtfertigung gilt aber nicht für jene Arbeitnehmer, die regelmäßig berufsmäßig mit Krankheiten zu tun haben, wie etwa in Spitälern, Laboren oder Apotheken.

Welche Betriebe derzeit geschlossen werden und welche (teilweise) offenbleiben können, hat das Parlament mit dem Bundesgesetz betreffend vorläufige Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 ("COVID-19-Maßnahmengesetz") beschlossen. Eine Liste der Unternehmen und die für sie einschlägigen Einschränkungen findet sich unter folgendem **Link**. Dahingehend können drei Kategorien von Betrieben unterschieden werden: (1.) Gänzlich geschlossene Betriebe, (2.) teilweise geschlossene Betriebe und (3.) unverändert geöffnete Betriebe. Wann im Einzelfall eine (teilweise) Betriebsschließung erforderlich ist und wann sie vorsorglich erfolgt, ist jedoch eine schwierige Abgrenzungsfrage. Gerne helfen wir Ihnen bei dieser folgenschweren Abschätzung.

Muss ein Betrieb(-steil) aufgrund des COVID-19-Maßnahmengesetzes zusperren, weil eine Weiterführung zur Vermeidung der Virusverbreitung (gesetzlich) nicht möglich ist und können die betroffenen Arbeitnehmer nicht mehr eingesetzt werden, liegt höhere Gewalt vor. Nach der aus gegebenen Anlass bis zum 31.12.2020 konkretisierten Risikoziordnungsregel § 1155 ABGB ergibt sich, dass das Risiko, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung nicht (mehr) erbringen können und der Arbeitgeber über keine Arbeit mehr verfügt, durch den Arbeitgeber zu tragen ist, sodass der Arbeitgeber das Entgelt fortzuzahlen hat. Arbeitnehmer sind für diesen Zeitraum allerdings verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitgebers Zeitguthaben und Urlaub abzubauen. Insgesamt müssen allerdings nicht mehr als 8 Wochen Urlaub verbraucht werden. Die Verbrauchspflicht für Urlaub des aktuellen Urlaubsjahres wird zudem auf 2 Wochen beschränkt und Zeitguthaben auf kollektivrechtlicher Basis, die durch Umwandlung von Geldansprüchen entstanden sind (zB Freizeitoption), sind ausgenommen.

# HERBST KINSKY

Soweit ein Betrieb von der Bezirkshauptmannschaft oder dem Magistrat nach § 20 Epidemiegesetz individuell geschlossen wird (zB Auftreten eines Infektionsfalls), muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer der Betriebsschließung das Entgelt fortzahlen. Arbeitgeber können sich dann allerdings beim Bund regressieren, wobei eine Frist von sechs Wochen, vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen gerechnet, einzuhalten ist.

Die zuvor erwähnte allgemeine (vorsorgliche) Betriebs(-teil-)schließung auf der Grundlage des COVID-19-Maßnahmegesetz fällt nicht darunter, sodass der Entgeltfortzahlungstatbestand (§ 32 Epidemiegesetz) und der Regressanspruch nicht bestehen.

### **3. Kann der Arbeitgeber Arbeitnehmer einseitig nach Hause schicken (Dienstfreistellung)?**

Ein Arbeitgeber kann – soweit ein Arbeitnehmer die Ausübung seiner Tätigkeit nicht zum Qualifikationserhalt benötigt (zB Fußballer, Chirurg) – diesen jederzeit einseitig vom Dienst freistellen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber das Entgelt in voller Höhe fortzuzahlen.

Schickt ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer vorsorglich nach Hause, zB damit der Betrieb nicht im Fall einer COVID-19-Infektion geschlossen wird, hat der Arbeitgeber das Entgelt in voller Höhe fortzuzahlen.

Arbeitnehmer müssen ihre Arbeit nur dann Zuhause verrichten, soweit dies rechtlich und faktisch möglich ist. Rechtlich möglich ist dies, wenn entweder eine Home-Office-Vereinbarung besteht oder die Verlegung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitsvertrag gedeckt ist (Versetzungsvorbehalt). Faktisch müssen die notwendigen Einrichtungen zur Verfügung stehen, die – soweit sie der Arbeitnehmer bereitstellt – durch den Arbeitgeber abzugelten sind (zB Telephoniekosten, Internetkosten, zusätzliche Heizkosten etc). Regelmäßig sind diese Kosten zu vernachlässigen oder fallen im Rahmen der Flatrate ohnedies an. Wichtig ist allerdings, dass auch im Home-Office die Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden, insbesondere, wenn eine Beschäftigung im Rahmen der COVID-Kurzarbeit erfolgt (siehe unten Punkt 5.2.)

Sind diese Möglichkeiten zur Arbeit im Home-Office nicht gegeben, können sie nur einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer geschaffen werden. Für den Fall einer Freistellung ohne Erkrankung (zB Betreuungspflichten, siehe unten Punkt 4.), wird man aber dem Arbeitnehmer im Rahmen seiner Schadensminderungspflicht den Abschluss einer solchen Vereinbarung zumuten müssen.

# HERBST KINSKY

Die einseitige Anordnung von Urlaub oder Zeitausgleich ist nicht möglich. Urlaub kann nur nach einvernehmlicher Vereinbarung konsumiert werden und der Konsum von Zeitausgleich(-stagen) richtet sich nach dem jeweiligen Arbeitszeitmodell (zB Gleitzeit oder durchrechenbare Arbeitszeit). Auch die einseitige Umstellung auf Teilzeit oder die Reduktion des Stundenausmaßes von Teilzeitarbeitnehmern ist nicht möglich.

## **4. Können Arbeitnehmer der Arbeit einseitig, also ohne die Zustimmung des Arbeitgebers, fernbleiben?**

Arbeitnehmer können unter gewissen Umständen eine bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung beanspruchen und der Arbeit einseitig fernbleiben. Das ist beispielsweise bei Krankheit (dh nicht bei bloßer Infektion, die nicht zur Arbeitsunfähigkeit führt) oder beim Vorliegen wichtiger, die Person des Arbeitnehmers betreffender Gründe der Fall.

Nehmen Arbeitnehmer eine einseitige Freistellung aus wichtigen, die Person betreffenden Gründen ohne ihr Verschulden in Anspruch (§ 8 Abs 3 AngG für Angestellte und § 1154b Abs 5 ABGB für Arbeiter), dh sollte die Schule oder der Kindergarten des betreuungsbedürftigen Kindes geschlossen werden (derzeit nicht geplant) und es bestehen keine anderweitigen Betreuungsmöglichkeiten, wird die (bis zum Arbeitsrechtsänderungsgesetz [ARÄG 2000] in § 1154b ABGB vorgesehene) Frist von einer Woche pro Anlassfall als Richtwert für die Entgeltfortzahlung herangezogen.

Ein Überschreiten der Ein-Wochen-Grenze ist in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen möglich, was bei der COVID-19-Krise denkbar ist. Ab der ersten Freistellungswoche ist allerdings ein strengerer Maßstab anzusetzen, sodass der Arbeitnehmer argumentationspflichtig ist.

In diesem Fall, der einseitig durch den Arbeitnehmer herbeizuführen ist, kommt es – nach den bisher geäußerten Plänen – zu keinem Lohnkostenersatz durch die öffentliche Hand. Sofern eine Betreuungsmöglichkeit gegeben ist, ist die Entgeltfortzahlung infolge einseitiger Dienstverweigerung nach § 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b ABGB ausgeschlossen.

### **4.1. Was hat es mit der neuen Sonderbetreuungszeit (§ 18b AVRAG neu) auf sich?**

Die neu eingeführte Möglichkeit der Sonderbetreuungszeit (§ 18b AVRAG neu) erlaubt es Arbeitgebern, bei einer behördlichen Schließung von Lehreinrichtungen und Kinder-/Behindertenbetreuungseinrichtungen ihren Arbeitnehmern, die nicht in einem

## HERBST KINSKY

versorgungskritischen Bereich tätig sind, eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, oder betreuungsbedürftigen Menschen mit Behinderung einseitig zu gewähren.

Während der Sonderbetreuungszeit können Arbeitnehmer aufgrund ihrer Betreuungspflichten nicht arbeiten. Auch darf kein anderer Anspruch auf Dienstfreistellung unter Entgeltfortzahlung bestehen (zB Pflegefreistellung oder Freistellung aus wichtigen persönlichen Gründen [siehe Punkt 4. oben]). Arbeitnehmer in versorgungskritischen Bereichen (zB Krankenhaus) haben keinen Anspruch auf Sonderbetreuungszeit, jedenfalls soweit eine Betreuungsmöglichkeit besteht.

Die Arbeitnehmer erhalten während der Sonderbetreuungszeit weiterhin ihr Entgelt und die Arbeitgeber erhalten durch den Bund ein Drittel des gezahlten Entgelts. Dieser Ersatz ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt, wobei fraglich ist, ob der Ersatzbetrag nur (Sozialversicherungs-)Beiträge oder auch Lohnnebenkosten enthält, und ist binnen sechs Wochen vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen beim Finanzamt geltend zu machen.

Wir empfehlen, die Vorlage einer Bestätigung, dass Betreuungspflicht besteht, zur Bedingung einer einvernehmlichen Sonderbetreuungszeitvereinbarung und damit der vollen Entgeltfortzahlung zu erheben. Auch empfiehlt es sich in eine etwaige Freistellungsvereinbarung den Passus aufzunehmen, dass eine volle Entgeltfortzahlung nur unter der Bedingung erfolgt, dass letztlich ein entsprechender Lohnkostenersatzanspruch des Arbeitgebers für die Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitnehmer besteht. Für einen allfälligen Rückersatz oder eine Kürzung wäre darauf hinzuweisen, dass der gutgläubige Verbrauch des Entgelts ausdrücklich ausgeschlossen wird.

### **5. Welche einvernehmlich zu vereinbarenden Möglichkeiten gibt es, um die Zeiten von COVID-19 gemeinsam zu meistern?**

Die Arbeitsvertragsparteien können jederzeit einvernehmlich vereinbaren, dass Urlaubsbestände und Zeitguthaben durch die Arbeitnehmer konsumiert werden. Auch das Arbeitszeitausmaß lässt sich einvernehmlich reduzieren, wobei es dann – ohne Kurzarbeitsvereinbarung (siehe Punkt 5.2 unten) – regelmäßig keinen Geldersatz für die entfallenen Arbeitsstunden gibt.

# HERBST KINSKY

## 5.1. Allgemeines zur COVID-Kurzarbeit (§ 37b AMSG)

Die österreichischen Sozialpartner haben ein zusätzliches, erweitertes Kurzarbeitsmodell (im Folgenden "**COVID-Kurzarbeit**" genannt) auf die Schiene gebracht. In einem Durchrechnungszeitraum, der vorerst maximal drei Monate dauern darf (und einmalig um drei Monate verlängert werden darf), kann die Arbeitszeit der Arbeitnehmer im Rahmen der COVID-Kurzarbeit auf durchschnittlich 10 % bis 90 % der kollektivvertraglichen bzw gesetzlichen Normalarbeitszeit gesenkt werden.

Der Verbrauch von Urlaubsansprüchen durch den Arbeitnehmer ist nicht (mehr) Voraussetzung für die Gewährung von COVID-Kurzarbeit. Soll mit Arbeitnehmern Urlaub, zB vor oder während der Kurzarbeitsphase, vereinbart werden, wie dies in der Sozialpartnervereinbarung vorgesehen ist, empfehlen wir diesen Urlaub jedenfalls ausdrücklich und konkret festzuhalten.

Als Grundlage für die Bemessung des Urlaubsentgelts dient die Arbeitszeit vor der Kurzarbeit. Für die Vereinbarung von Urlaub und den Abbau von Zeitguthaben gelten die allgemeinen Regelungen, wie sich zB in einer Betriebs- bzw Gleitzeitvereinbarung finden.

Zudem muss während der Kurzarbeitsperiode der Beschäftigtenstand (inklusive Leiharbeiter) im Betrieb gleichgehalten werden. Daraus ergibt sich während der Kurzarbeit, dass Kündigungen nur möglich sind, wenn anstelle des gekündigten Arbeitnehmers bzw des zurückgestellten Leiharbeitnehmers ein anderer Arbeitnehmer aufgenommen wird. An das Ende der COVID-Kurzarbeit schließt zudem eine einmonatige Behaltefrist der Beschäftigten an.

Die COVID-Kurzarbeit kann dabei auch so ausgestaltet werden, dass in den ersten Wochen gar nicht (0% Arbeitsleistung) gearbeitet wird, wobei im gewählten Durchrechnungszeitraum die avisierte Stundenleistung zu erreichen ist. Der Durchrechnungszeitraum darf nicht länger als der bewilligte Kurzarbeitszeitraum sein.

Eine COVID-Kurzarbeitsvereinbarung (für die Mustervereinbarung siehe [Link](#)) ist mit dem Betriebsrat, existiert dieser nicht, mit den einzelnen Arbeitnehmern abzuschließen. Diese ist vom Arbeitgeber an das AMS mit dem Antrag auf COVID-Kurzarbeit (siehe [Link](#)) weiterzuleiten oder nachzureichen. Das AMS trifft nach ungefähr 4-5 Tagen eine

# HERBST KINSKY

Entscheidung trifft und bindet die Sozialpartner (Gewerkschaft und Arbeitgebervereinigung [zB Wirtschaftskammer, Ärztekammer etc]) ein. Diese entscheiden binnen 48 Stunden, ob sie der COVID-Kurzarbeitsvereinbarung zustimmen oder Nachbesserungen notwendig sind.

## 5.2. Vergütung und Arbeitgeberkosten während der COVID-Kurzarbeit

Bei der COVID-Kurzarbeit wird die Entlohnung des Arbeitnehmers aufgeteilt:

1. Die tatsächliche im Rahmen der COVID-Kurzarbeit verbleibende, reduzierte Arbeitszeit wird gemäß Arbeitsvertrag abgegolten.
2. Die entfallenen Stunden werden dem Arbeitnehmer nach einem vorgegebenen Satz (Nettoersatzrate) vergütet. Die Nettoersatzrate wird stundenweise berechnet und nach dem konkreten Arbeitsausfall monatlich im Nachhinein ausbezahlt. Um die Kosten der Nettoersatzrate zu stemmen, erhält der Arbeitgeber eine Kurzarbeitsunterstützung vom AMS. Die Auszahlung der Kurzarbeitsunterstützung durch das AMS erfolgt später (idR innerhalb von 90 Tagen nach dem Antrag), was zu Liquiditätsproblemen für die antragsstellenden Unternehmen führen kann.

Im Ergebnis erhalten Arbeitnehmer im Rahmen der COVID-Kurzarbeit folgende Nettoersatzrate, die (zB bei Überschreiten der Höchstbeitragsgrundlage) über der Kurzarbeitsunterstützung des AMS liegen kann:

- 80 % Nettoersatzrate, wenn das Bruttoentgelt vor Einführung der Kurzarbeit über EUR 2.685,- liegt,
- 85 % Nettoersatzrate bei Bruttoentgelt zwischen EUR 1.700,- und EUR 2.685,- und
- 90 % Nettoersatzrate bei Bruttoentgelt unter EUR 1.700,- sowie
- 100 % Nettoersatzrate bei Lehrlingen.

Es ist für die Berechnung der Nettoersatzrate das durchschnittliche Nettoentgelt für die Normalarbeitszeit der letzten 13-Wochen bzw 3 Monate vor der Kurzarbeit inkl Zulagen und Zuschläge, aber ohne Überstundenentgelte heranzuziehen

Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber gemäß festgelegten Pauschalsätzen die Kosten für die konkret angefallenen Ausfallstunden der Arbeitnehmer, jedoch höchstens im Ausmaß des vereinbarten Ausfalls. Es kommt zudem zu einer Deckelung der Kurzarbeitsunterstützung des AMS durch Beachtung der Höchstbeitragsgrundlage (derzeit: EUR 5.370 brutto monatlich). In den Pauschalsätzen des AMS sind die anteiligen Sonderzahlungen im Ausmaß

## HERBST KINSKY

eines Sechstels, die anteiligen Beiträge zur Sozialversicherung (bezogen auf aus Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit) und die sonstigen lohnbezogenen Dienstgeberabgaben enthalten (vgl Bundesrichtlinie Kurzarbeit AMF/2-2020, GZ: BGS/AMF/0702/9990/2020; siehe [Link](#)).

Die Sozialversicherungsbeiträge und Lohnnebenkosten sind, auch soweit sie im Rahmen der Kurzarbeitsunterstützung ersetzt werden, durch den Arbeitgeber zu bezahlen. Folgende für den Arbeitgeber relevante Beitragsgrundlagen ergeben sich im Rahmen der Kurzarbeit:

<b>Entgelt für Arbeitszeit vor Einführung der Kurzarbeit</b>	<b>Reduziertes Entgelt nach Einführung der Kurzarbeit</b>	<b>Reduziertes Entgelt zzgl Kurzarbeitsunterstützung</b>
Sozialversicherungsbeiträge		
Arbeiterkammerumlage		
Wohnbauförderungsbeitrag		
IESG-Zuschlag		
Nachtschwerarbeitsbeitrag		
BMSVG-Beitrag		
	Kommunalsteuer	
		Lohnsteuer
		Dienstgeberbeitrag zum FLAF (DB)
		Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag (DZ)
		Schlechtwetterentschädigungsbeitrag

Für die Kurzarbeitsunterstützung hat ein Arbeitgeber den Nachweis über die tatsächlich reduzierten Stunden, dh Arbeitszeitaufzeichnungen (Arbeitsbeginn, -ende, -unterbrechungen), zu führen und eine Abrechnungsliste als elektronische Abrechnungsdatei ausschließlich über das eAMS-Konto bis zum 28. des jeweiligen Monats an das AMS zu liefern. Liegen die im Rahmen der Kurzarbeitsvereinbarung zur Verfügung stehenden Reduktionsstunden unter dem avisierten Soll (zB wegen Urlaubsverbrauch oder erhöhtem Arbeitsanfall), kommt es zu einer Kürzung der Kurzarbeitsunterstützung. Die Auszahlung der Kurzarbeitsunterstützung erfolgt nach dem jeweiligen, relevanten Lohnzahlungszeitraum, nämlich in der Regel binnen 90 Tagen ab Vorlage eines ordnungsgemäßen und vollständigen Verwendungsnachweises.

## 6. Sonstige Handlungsalternativen zur Krisenbewältigung

Abseits des COVID-Kurzarbeitsmodells gibt es aber auch andere Möglichkeiten, die kommenden Wochen zu überbrücken. Denkbar ist eine Modifikation von Gleitzeitmodellen oder die Vereinbarung von Durchrechnungsmodellen der Arbeitszeit. Weiterführende Informationen zu Handlungsalternativen in Zeiten der COVID-19-Krise finden Sie unter folgendem **Link**.

Auch ist es für die Arbeitgeber möglich Arbeitnehmer einseitig zu kündigen. Wirtschaftliche Probleme des Arbeitgebers kommen im Fall einer Kündigungsanfechtung als mögliche Rechtfertigung für eine Kündigung infrage.

Wird bei einer Kündigung oder einvernehmlichen Auflösung eine Wiedereinstellungszusage getroffen, ist das Arbeitsverhältnis wie bei einer Beendigung zu behandeln. Diesfalls bestehen gewisse Begünstigungen (zB Stundung der Abfertigungszahlung).

Nicht zu übersehen ist: Sollten die Beendigungen (vor allem Arbeitgeberkündigungen und einvernehmliche Auflösungen) innerhalb eines rollierenden Zeitraums von 30 Tagen gewisse zahlenmäßige Schwellen im Sinne des § 45a AMFG überschreiten (siehe **Link** zu den Schwellenwerten), ist – bei sonstiger, vom Arbeitnehmer aufzugreifender Unwirksamkeit – eine Anzeige an das AMS zu erstatten (Frühwarnsystem). An diese Anzeige schließt eine 30 tägige Sperrfrist an, während der eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht bewirkt werden darf.

Bitte beachten Sie zudem, dass vielfach einschlägige Fristen (zB gerichtliche Fristen) im Rahmen der COVID-Pandemie ab 22.3.2020 – vorläufig bis zum 30.4.2020 – gehemmt oder unterbrochen werden. Der Fortlauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die am 16.3.2020 lief oder danach zu laufen beginnt, wird bis zum 30.4.2020 gehemmt (§ 18b Abs 2 AVRAG neu), wobei dieser Endtermin durch Verordnung verlängerbar ist.

**Alle vorgenannten Handlungsalternativen weisen Vor- und Nachteile auf, die bei Nichtbeachtung der Bedingungen, kostspielige und unangenehme Folgen für beide Parteien des Arbeitsverhältnisses haben können. Wir stehen Ihnen jederzeit sehr gerne bei der Auswahl des passenden Modells und der Abwicklung der notwendigen Schritte**

# HERBST KINSKY

unterstützend zur Seite. Bitte beachten Sie, dass sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen laufend aktualisieren. Diese unverbindliche Information wurde mit Stand zum 20.3.2020 erstellt.

Hinweis: Dieser Beitrag dient der allgemeinen Information auf Basis des heutigen Wissensstandes und ersetzt nicht die Rechtsberatung im Einzelfall. Herbst Kinsky Rechtsanwälte GmbH übernimmt keine Haftung, gleich welcher Art, für Inhalt und Richtigkeit dieses Beitrags.



**FRANZ MARHOLD**

**Kontakt**

Tel: +43.1.904 21 80 -141

E-mail: [franz.marhold@herbstkinsky.at](mailto:franz.marhold@herbstkinsky.at)



**TANJA LANG**

**Kontakt**

Tel: +43.1.904 21 80 -141

E-mail: [tanja.lang@herbstkinsky.at](mailto:tanja.lang@herbstkinsky.at)



**CHRISTOPH LUDVIK**

**Kontakt**

Tel: +43.1.904 21 80 -141

E-mail: [christoph.ludvik@herbstkinsky.at](mailto:christoph.ludvik@herbstkinsky.at)