

# FAQ ECOSOC (Stand: 31.3.2020 16:20 Uhr)

## Inhalt

1.	Organisation des Unternehmens .....	2
1.1.	Arbeitszeit und Überstunden .....	2
1.2.	Urlaub .....	4
1.3.	Online-Handel.....	5
1.4.	Beschäftigung von Schülern und Studenten .....	5
1.5.	Überlassung von Arbeitnehmern .....	6
1.6.	Sonstiges.....	6
1.7.	Spezifische Sektoren.....	7
a.	Lebensmittelgeschäfte .....	7
b.	Schule und Kinderbetreuung.....	8
c.	Freie Berufe .....	8
d.	Seefahrt .....	9
e.	Abteilung chemische Risiken .....	9
2.	Zeitweilige Arbeitslosigkeit .....	10
2.1.	Allgemein.....	10
2.2.	Zeitweilige Arbeitslosigkeit und Arbeit .....	12
2.3.	Zeitweilige Arbeitslosigkeit und Leiharbeit .....	13
3.	Arbeitsunfähigkeit/Krankheit und Unfall .....	14
4.	Freiwillige Feuerwehrleute, freiwillige Krankenwagenfahrer und Freiwillige des Zivilschutzes...	15
5.	Grenzgänger .....	16
6.	Hilfsmaßnahmen für Arbeitgeber .....	16
7.	Freizeit, Veranstaltungen, Feste.....	18

# 1. Organisation des Unternehmens

## 1.1. Arbeitszeit und Überstunden

**Ein Unternehmen möchte Schichtarbeit organisieren, um Social Distancing anwenden zu können. Kann es seinen Arbeitnehmern Schichtarbeit auferlegen? Erhalten die Arbeitnehmer für diese abweichenden Arbeitszeiten einen Ausgleich? – FAQ 26.3.2020**

Unternehmen und Arbeitnehmer müssen ihre Arbeit so organisieren, dass sie den gesetzlichen Ausnahmegesetzen entsprechen, die sich aus der Pandemie ergeben. Ein Unternehmen kann also Schichtarbeit einführen, um den erforderlichen Abstand von 1,5 m zwischen den Arbeitnehmern einhalten zu können.

Unternehmen, die zu Schlüsselsektoren und wesentlichen Diensten gehören, müssen auf ein unvorhersehbares Ereignis reagieren können, dessen Folgen dem normalen Verlauf ihrer Tätigkeiten im Weg stehen. Arbeitnehmer können außerhalb ihrer gewöhnlichen Arbeitszeiten für Arbeiten zur Bewältigung eines Unfalls eingesetzt werden, der sich ereignet hat oder sich zu ereignen droht.

Den von dieser Ausnahmesituation betroffenen Arbeitgebern empfehlen wir dennoch, die geänderte Organisation der Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers durch einen Zusatzvertrag zum Arbeitsvertrag zu formalisieren.

In diesem Rahmen lässt das Gesetz auch zu, die normalen Grenzen der Arbeitszeit zu überschreiten.

Die Sonderbedingungen dieser Bestimmung sind:

Arbeiten zur Bewältigung eines Unfalls, der sich ereignet hat oder sich zu ereignen droht

- Begriff: erforderliche Arbeiten zur Bewältigung bzw. Eindämmung der unmittelbaren und dringenden Folgen eines Unfalls, der sich ereignet hat oder sich zu ereignen droht (z. B.: Hilfe für die Opfer, Aufräumarbeiten, dringende Sicherheitsmaßnahmen). Der Unfall kann Personen oder Güter betreffen. Die Arbeiten können von den Arbeitnehmern des Unternehmens, in dem sich der Unfall ereignet, oder von den Arbeitnehmern eines anderen Unternehmens ausgeführt werden.
- Erlaubnis: keine Erlaubnis erforderlich
- Umsetzung der Abweichung im Unternehmen: Information über die Kontrolle der Sozialgesetze über die Leistung von Überstunden und den Grund für diese Überstunden. Diese Information muss binnen drei Werktagen ab Leistung der Überstunden erfolgen.
- Ausgleichsruhe: Überstunden, die von Arbeitnehmern geleistet werden, die nicht dem Unternehmen angehören, in dem sich der Unfall ereignet, geben Anrecht auf Ausgleichsruhe; handelt es sich hingegen um Arbeitnehmer des eigenen Unternehmens, muss keine Ausgleichsruhe gewährt werden.
- Lohnzulagen: Bei Überschreitung der Grenze von 9 Arbeitsstunden pro Tag bzw. 40 Arbeitsstunden pro Woche (oder eine in einem kollektiven Arbeitsabkommen bestimmte niedrigere Grenze) ist eine Lohnzulage zu entrichten.

Genau genommen handelt es sich also nicht um einen Ausgleich, aber eine Lohnzulage kann gewährt werden.

*Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung*

**Ist es in diesen Krisenzeiten möglich, Personal und/oder Leiharbeiter sonntags und/oder nachts zu beschäftigen, um der starken Nachfrage der Verbraucher nachzukommen (zum Beispiel**

**zum Auffüllen der Regale und der Lagerbestände, zum Desinfizieren der Geschäftsräume usw.)? -**

**FAQ 26.3.2020**

Die COVID-19-Pandemie kann als Unfall, der sich ereignet hat (und in jedem Fall als Unfall, der sich zu ereignen droht), im Sinne des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit betrachtet werden, wodurch es möglich wird, die Grenzen der Arbeitszeit zu überschreiten, um die in diesem Rahmen erforderlichen Arbeiten durchführen zu können. In diesem Fall sind Sonntags- und Nachtarbeit erlaubt. Es darf außerhalb der normalen Arbeitszeiten gearbeitet werden.

Die im Rahmen eines bereits eingetretenen oder drohenden Unfalls geleisteten Stunden fallen unter die normale Überstundenregelung und eröffnen Anspruch auf Lohnzulage (über die 9 Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche beziehungsweise die in einem kollektiven Arbeitsabkommen festgelegte niedrigere Anzahl Stunden hinaus). Bei Sonntags- und Nachtarbeit sind jedoch die in den sektoriellen oder unternehmensspezifischen kollektiven Arbeitsabkommen vorgesehenen Lohnzulagen anwendbar.

Unternehmen und Arbeitnehmer müssen ihre Tätigkeiten den von der Regierung zur Bekämpfung des Coronavirus getroffenen Maßnahmen anpassen. Diese Maßnahmen ergeben sich aus der Pandemie und fallen voll und ganz unter den Begriff "Unfall, der sich ereignet hat". Die neuen organisatorischen Anforderungen, die in direktem Zusammenhang mit der Umsetzung dieser Maßnahmen stehen oder die die Auswirkungen dieser Maßnahmen betreffen, sind also ebenfalls eine unmittelbare Folge des eingetretenen Unfalls. In diesem Fall können Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer ebenfalls Überstunden machen lassen und sie außerhalb der gewöhnlichen Arbeitszeiten beschäftigen.

*Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung*

**Aufgrund der derzeitigen Krise muss ich zu Hause bleiben. Mein Arbeitgeber wird die geleisteten Überstunden bezahlen, obwohl ich das nicht beantragt habe. Ist das möglich? Kann ich sagen, dass ich meine Überstunden behalten möchte? Werden auf die Zahlung der Überstunden Steuern geschuldet? – FAQ 28.3.2020**

Bestimmte Überstunden werden aus rechtlicher Sicht ohne Ausgleich bezahlt. Es handelt sich zum Beispiel um dringende Reparaturen im eigenen Unternehmen und freiwillige Überstunden.

Für bestimmte Überstunden kann der Arbeitnehmer zwischen Ausgleich und Zahlung wählen. Es handelt sich um Überstunden aufgrund einer außerordentlichen Arbeitszunahme und einer unerwarteten Notwendigkeit.

Jeder Arbeitnehmer wird daher ausdrücklich mitteilen müssen, dass er auf Ausgleichsruhe verzichtet. Er muss seine Absicht zwischen dem Zeitpunkt, an dem er die Überstunden geleistet hat, und dem Ende des Zahlungszeitraums, in dem diese Stunden geleistet worden sind, mitteilen. Ein Arbeitnehmer, der sich für eine Ausgleichsruhe entscheidet, erhält am Ende des Zahlungszeitraums seinen normalen Lohn zu 100% und den gesetzlichen Zuschlag von 50 bzw. 100%. Ein Arbeitnehmer, der seine Ausgleichsruhe nehmen möchte, erhält am Ende des auf die Leistung der Überstunden folgenden Zahlungszeitraums den Zuschlag von 50 bzw. 100%, während der normale Lohn zu dem Zeitpunkt, zu dem die Ausgleichsruhe genommen wird, zu 100% bezahlt wird.

Für die übrigen Überstunden ist der Ausgleich die Regel. In den meisten Fällen, in denen die normalen Arbeitszeitgrenzen überschritten werden dürfen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, regelmäßig Ausgleichsruhetage zuzulassen. Solche Überschreitungen sind also nur möglich, sofern die normale Wochenarbeitszeit in einem bestimmten Bezugszeitraum durchschnittlich eingehalten wird.

Artikel 26bis § 2bis des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit lässt jedoch zu, dass auf Antrag des Arbeitnehmers eine bestimmte Anzahl Überstunden, die aufgrund einer außerordentlichen Arbeitszunahme (Art. 25 des Gesetzes über die Arbeit) und einer unerwarteten Notwendigkeit (Art. 26 § 1 Nr. 3 des Gesetzes über die Arbeit) geleistet wurden, nicht ausgeglichen werden muss. Im Prinzip kann ein Arbeitnehmer für höchstens 91 solcher Überstunden pro Kalenderjahr auf die Ausgleichsruhe verzichten. Um von dieser Möglichkeit Gebrauch machen zu können, muss der Arbeitnehmer einen diesbezüglichen Antrag noch vor Ablauf der Lohnzahlungsperiode, in der die Leistungen erbracht worden sind, gestellt haben. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer also nicht dazu verpflichten.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

## 1.2. Urlaub

**Kann der Leiter eines KMU bestimmte Lohnempfänger zwingen, zumindest einen Teil des Jahresurlaubs zu nehmen? Mit dem Argument, dass der Umsatz des Unternehmens in den letzten Wochen nicht ausreichend abgenommen hat, damit das Unternehmen schließen würde und das Personal technisch arbeitslos wäre. - FAQ 26.3.2020**

Kollektiver Urlaub ist von individuellem Urlaub zu unterscheiden.

Bei Zeiträumen kollektiver Unternehmensschließung ist das Datum des kollektiven Urlaubs in der Arbeitsordnung zu vermerken. Die paritätischen Kommissionen können über das Datum des Urlaubs und seine eventuelle Verteilung entscheiden. In Ermangelung eines sektoriellen Beschlusses kann der Betriebsrat diese Entscheidungen treffen. In Ermangelung eines Betriebsrats oder wenn der Betriebsrat keine Entscheidung getroffen hat, können für das Unternehmen Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaftsvertretung oder in deren Ermangelung den Arbeitnehmern getroffen werden. Wird auf diesen verschiedenen Ebenen keine Entscheidung getroffen, werden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber individuelle Absprachen getroffen.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer also zwingen, zu den für den kollektiven Urlaub festgelegten Zeiten Urlaub zu nehmen. Er darf dieses kollektive Abkommen nicht einseitig ändern. Er darf Arbeitnehmer auch nicht zwingen, ihren Urlaub zu bestimmten Zeitpunkten zu nehmen, wenn es kein kollektives Abkommen über die Urlaubszeiträume gibt. In diesem Fall müssen die Urlaubsdaten in Absprache mit dem Arbeitnehmer festgelegt werden.

Der gesetzliche Urlaub ist im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber festzulegen. Wenn es keine kollektiven Schließungen gibt, kann besagter individueller Urlaub nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber genommen werden (wobei das Einverständnis des Arbeitgebers stillschweigend sein kann). In diesem Fall kann Urlaub niemals einseitig festgelegt werden, weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

**Arbeiter hatten 2 Wochen Urlaub beantragt und gewährt bekommen, die in den Monaten März bzw. April 2020 beginnen. Da sie seither zeitweilig arbeitslos sind, möchten sie auf ihre Urlaubsanträge verzichten, um den Urlaub später nehmen zu können. Der Arbeitgeber lehnt dies ab oder würde nur eine von zwei beantragten Wochen "neutralisieren".**

**Hat der Arbeitgeber das Recht dazu, wenn ein Urlaub einmal gewährt worden ist, bzw. inwiefern können Arbeitnehmer ihre Anträge ändern? – FAQ 27.3.2020**

Ein Arbeitsvertrag darf nicht aus zwei verschiedenen Gründen zugleich ausgesetzt werden.

Auf der Grundlage einer Analyse der Rechtsprechung und Rechtslehre ist der FÖD Beschäftigung der Ansicht, dass es generell angebracht ist, chronologisch den ersten Grund für die Aussetzung zu wählen.

Falls der Arbeitnehmer bereits vor der zeitweiligen Arbeitslosigkeit in Urlaub war (Jahresurlaub), wird der Jahresurlaub aufrechterhalten und der Arbeitnehmer kann während seines Jahresurlaubs nicht (wegen höherer Gewalt oder aus wirtschaftlichen Gründen) zeitweilig arbeitslos sein.

Falls der Arbeitnehmer geplant hat, seinen Jahresurlaub in dem Zeitraum der Pandemie zu nehmen, vorher aber (wegen höherer Gewalt oder aus wirtschaftlichen Gründen) zeitweilig arbeitslos ist, wird der Jahresurlaub annulliert/aufgeschoben und bleibt der Arbeitnehmer zeitweilig arbeitslos.

Die Festlegung des Jahresurlaubs ist das Ergebnis eines individuellen Abkommens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Daher ist für einen Aufschub die Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich, denn der Urlaub war bereits eingeplant.

*Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung*

### 1.3. Online-Handel

**Können Sie bestätigen, dass nicht wesentliche Geschäfte schließen müssen, Personal aber beschäftigt werden darf, wenn die Türen geschlossen sind und die Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen eingehalten werden? – FAQ 27.3.2020**

Mit der Schließung nicht wesentlicher Geschäfte wird bezweckt, dass für verzichtbare Einkäufe möglichst wenig Fortbewegungen und Kontakte entstehen.

Im Ministeriellen Erlass vom 23. März 2020 wird auf eine Schließung der Geschäfte, nicht auf eine Einstellung aller Tätigkeiten verwiesen. Einige Geschäfte verkaufen auch online, was voraussetzt, dass noch eine gewisse Tätigkeit bei geschlossenen Türen möglich ist. Hierbei müssen natürlich dieselben Regeln wie für die anderen Unternehmen eingehalten werden: Nach Möglichkeit ist Telearbeit vorzuziehen; für diejenigen, die nicht im Homeoffice arbeiten können, sondern vor Ort arbeiten, muss bei der Arbeit (z.B. Vorbereitung und Versand der Bestellungen) ein Abstand von 1,5 Metern gewährleistet sein. Der Arbeitgeber muss auch dafür sorgen, dass die notwendigen Hygienemaßnahmen angewandt werden können. Falls dies nicht möglich ist: vollständige Schließung.

*Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung*

### 1.4. Beschäftigung von Schülern und Studenten

**Können Sie bestätigen, dass Studenten beschäftigt werden dürfen, auch wenn ihre Kurse ausgesetzt sind? - FAQ 26.3.2020**

Auch wenn die Regierung die Aussetzung des Unterrichts in den Bildungseinrichtungen (Kindergarten, Primar- und Sekundarschule) beschlossen hat, wird davon ausgegangen, dass die Zeiträume, in denen normalerweise Unterricht erteilt worden wäre, für die Bildung der Schüler und Studenten genutzt wird.

Außerdem würde eine Beschäftigung von Schülern und Studenten dem Willen der Regierung zuwiderlaufen, Fahrten, Ausgänge und soziale Kontakte eines jeden im Hinblick auf die Vermeidung der Ausbreitung des Virus so weit wie möglich einzuschränken.

Vor diesem Hintergrund ist der FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung der Ansicht, dass es in keinem Fall möglich ist, Schüler, die noch einer Teilzeitschulpflicht unterliegen, auf der Grundlage eines Studentenvertrags während der Stunden, in denen sie normalerweise dem Unterricht hätten beiwohnen müssen, zu beschäftigen.

Außerhalb dieser Zeiten ist es rein rechtlich gesehen möglich, Schüler, die noch einer Teilzeitschulpflicht unterliegen, auf der Grundlage eines Studentenvertrags zu beschäftigen, zumindest sofern dies nicht gegen die oben erwähnten Maßnahmen der Regierung im Hinblick auf die Vermeidung der Ausbreitung des Virus verstößt und also gemäß den in diesem Zusammenhang anwendbaren Vorschriften erfolgt.

Allerdings ist stark zu bezweifeln, dass die Beschäftigung dieser Schüler außerhalb der Schlüsselsektoren und/oder in nicht wesentlichen Diensten oder an Orten, an denen sie beispielsweise mit älteren Menschen in Kontakt kommen können, dem Sinn der getroffenen Maßnahmen entspricht.

Was Universitäts- oder Hochschulstudenten betrifft, so wird der Unterricht im Prinzip online erteilt.

Wenn sie diesen Unterrichtsaktivitäten nicht folgen und arbeiten, können sie im Prinzip einen Studentenvertrag abschließen, jedoch nur sofern die Fakten belegen, dass sie das Statut als Student aufrechterhalten (und sich also noch ihrem Studium widmen).

Ferner gilt auch für sie, dass eine Beschäftigung nur möglich ist, sofern dies nicht gegen die oben erwähnten Maßnahmen der Regierung im Hinblick auf die Vermeidung der Ausbreitung des Virus verstößt und also gemäß den in diesem Zusammenhang anwendbaren Vorschriften erfolgt.

*Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung*

## 1.5. Überlassung von Arbeitnehmern

**Ist eine Überlassung möglich, um die Kontinuität der Dienste aufrechtzuerhalten? – FAQ 27.3.2020**

Sofern die Bedingungen des Gesetzes vom 24. Juli 1987 über die zeitweilige Arbeit, die Leiharbeit und die Arbeitnehmerüberlassung strikt eingehalten werden - insbesondere dass diese Überlassung in einem vom Arbeitgeber, vom Entleiher und vom Arbeitnehmer unterzeichneten Schriftstück festgehalten worden ist, in dem die Bedingungen und die Dauer der Überlassung vermerkt sind, und zwar vor Beginn der Überlassung - und sofern unser Dienst mindestens 24 Stunden vor diesem Beginn davon in Kenntnis gesetzt wird, ist eine Überlassung durchaus möglich.

*Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung*

## 1.6. Sonstiges

**Geplante Änderung der Arbeitsordnung: Diese Änderung wäre dem Personal normalerweise im Laufe der Woche mitgeteilt worden. Unter den derzeitigen Umständen ist es nicht möglich oder zumindest sinnlos, die Änderung im Unternehmen auszuhängen/zu veröffentlichen, da wir alle von zu Hause arbeiten. Gibt es dazu eine Alternative? Oder müssen wir warten, bevor wir die Veröffentlichung vornehmen können? - FAQ 26.3.2020**

Da im Gesetz vom 8. April 1965 zur Einführung der Arbeitsordnungen keine Anpassung des Verfahrens für die Änderung der Arbeitsordnung für den Fall, dass die Mitsprache der Belegschaft nicht möglich ist, vorgesehen ist, ist das Verfahren wie in Artikel 12 des Gesetzes zur Einführung der Arbeitsordnungen vorgesehen einzuhalten. In Anbetracht der ratio legis des Gesetzes zur Einführung

der Arbeitsordnungen und der Billigkeit muss den Arbeitnehmern die Möglichkeit geboten werden, Bemerkungen zu der geplanten Änderung der Arbeitsordnung vorzubringen, und das Verfahren von 15 Tagen mit Register darf erst gestartet werden, wenn die Arbeitnehmer ins Unternehmen zurückgekehrt sind.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

## 1.7. Spezifische Sektoren

### a. Lebensmittelgeschäfte

#### **Die Regierung hat angekündigt, dass das Personal von Lebensmittelgeschäften länger arbeiten darf. Was bedeutet dies genau? - FAQ 26.3.2020**

Die COVID-19-Pandemie kann als Unfall, der sich ereignet hat (und in jedem Fall als Unfall, der sich zu ereignen droht), im Sinne des Gesetzes vom 16. März 1971 über die Arbeit betrachtet werden, wodurch es möglich wird, die Grenzen der Arbeitszeit zu überschreiten, um die in diesem Rahmen erforderlichen Arbeiten durchführen zu können. Es darf außerhalb der normalen Arbeitszeiten gearbeitet werden. Die im Rahmen eines bereits eingetretenen oder drohenden Unfalls geleisteten Stunden fallen unter die normale Überstundenregelung und eröffnen Anspruch auf Lohnzulage (über die 9 Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche beziehungsweise die in einem kollektiven Arbeitsabkommen festgelegte niedrigere Anzahl Stunden hinaus). Bei Sonntags- und Nachtarbeit sind jedoch die in den sektoriellen oder unternehmensspezifischen kollektiven Arbeitsabkommen vorgesehenen Lohnzulagen anwendbar.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

#### **Ausverkäufe und Rabatt-Aktionen – FAQ 27.3.2020**

Der Ministerielle Erlass vom 23. März 2020 verbietet Rabatt-Aktionen und Ausverkäufe. Da diese Terminologie nicht den Begriffen entspricht, die in Buch VI des Wirtschaftsgesetzbuches verwendet werden, muss sich auf die ratio legis des Textes bezogen werden. Da es auf jeden Fall darum geht, die Supermärkte daran zu hindern, durch verkaufsfördernde Aktionen die Verbraucher noch mehr dazu anzuregen, die Regale zu leeren, empfehlen wir folgende Auslegung:

1. Dieses Verbot betrifft sowohl Preissenkungen als auch Kopplungsgeschäfte (z.B. "2 + 1 gratis").
2. Wenn die Initiative der Werbung nicht vom Händler stammt und dieser die Produkte in einer werbespezifischen Verpackung erhält, damit er sie nur noch in die Regale zu stellen braucht, ist der Händler nicht verpflichtet, alles zuerst auszuwickeln. Für diese Angebote darf er nicht mehr außerhalb seines Geschäfts werben. Er muss diese Aktion so schnell wie möglich beenden. Da es darum geht, nicht mehr in Bezug auf den Preis oder die Menge zu werben, müssen die anderen Arten von Rabatt-Aktionen gestoppt werden. Daher sind Prospekte, selbst wenn sie vor der Krise gedruckt und verteilt worden sind, nicht mehr gültig. Den Kunden kann dies durch einen Aushang am Eingang des Geschäfts oder an den betreffenden Regalen mitgeteilt werden.
3. Laufende Werbeaktionen können auslaufen, dürfen aber nicht mehr außerhalb des Geschäfts angekündigt werden. Nach unseren Informationen müssten die letzten Werbeaktionen bis Mitte der Woche des 23.03. ausgelaufen sein. Somit darf ab dem 27.03.2020 keine neue Werbeaktion stattfinden.
4. Dieses Verbot betrifft nur Supermärkte. Das bedeutet, dass kleine Lebensmittelläden und andere Handelsgeschäfte, die geöffnet bleiben können, Werbung machen dürfen.

5. Dieses Verbot gilt nicht für den Online-Handel.

6. Um zu vermeiden, dass Lebensmittel, deren Verbrauchsdatum sehr bald ansteht (am Tag selbst oder am nächsten Tag), in dieser Krisenperiode weggeworfen werden, können diesbezüglich noch Rabatte gewährt werden; diese dürfen jedoch nicht beworben werden.

7. Ermäßigungsgutscheine: Gutscheine, die Anrecht auf eine Preisermäßigung geben, bzw. Rabatt-Coupons, die im Zeitraum der Ausgangssperre gültig sind, dürfen von den Supermärkten nicht mehr angenommen werden. Letztere dürfen zudem keine neuen individuellen Ermäßigungsgutscheine, die in diesem Zeitraum gültig sind, ausgeben. Es steht den Supermärkten frei, die Gültigkeitsdauer von Gutscheinen, die in diesem Zeitraum gültig waren, zu verlängern.

8. Sparkarten (die je nach getätigten Käufen ausgefüllt werden) und mit Kundenkarten gesammelte Punkte können weiter vervollständigt werden, aber der Vorteil bzw. die Ermäßigung darf nicht gewährt werden, solange die durch den Ministeriellen Erlass getroffenen verschärften Corona-Maßnahmen gelten.

Quelle: FÖD Wirtschaft

#### b. Schule und Kinderbetreuung

**Eine Kinderpflegerin arbeitet insgesamt 18 Stunden in 2 verschiedenen Schulen: 9 Stunden in Schule A und 9 Stunden in Schule B. Aufgrund der Corona-Krise darf sie jetzt nur noch in einer Schule arbeiten. Sie hat denselben Vertrag wie eine Kindergärtnerin. Wie viele Stunden muss sie in dieser Schule arbeiten, wobei die Kindergärtnerinnen, die Vollzeit arbeiten, nur 3 halbe Tage vor Ort sein müssen? - FAQ 26.3.2020**

Lehrkräfte und andere Personalmitglieder bleiben im aktiven Dienst. Wenn Sie in verschiedenen Schulen arbeiten, beschränken Sie sich auf eine Schule. Die Schule berät darüber mit den Direktionen der anderen Schulen. Gleiches gilt für Unterstützungsnetzwerke.

Gesunde Personalmitglieder arbeiten weiter. Die Schule schließt im Rahmen des lokalen Konzertierungsausschusses Vereinbarungen über die Auslegung Ihrer Aufgaben (in der Schule oder zu Hause) ab.

Die Schule bestimmt also, wer an welchen Tagen anwesend sein muss. Dabei kann es unterschiedliche Regelungen für Lehrkräfte und andere Personalmitglieder geben.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

#### c. Freie Berufe

**Dürfen Landmesser-Gutachter ihre Tätigkeiten fortsetzen? - FAQ 26.3.2020**

Dieser Beruf umfasst mehrere Tätigkeiten

Messarbeiten im Gebäudeinneren sind verboten, unabhängig davon, ob das Gebäude leer steht oder besetzt ist. Dies gilt auch für Bewertungen/Expertisen in einem leeren oder belegten Gebäude.

Aktivitäten, die im Freien stattfinden, wie z.B. im Rahmen einer Abgrenzung, können unter der Voraussetzung durchgeführt werden, dass die Regeln der sozialen Distanzierung eingehalten werden. Der Ministerielle Erlass vom 23. März legt fest, dass diese Aktivitäten nicht durchgeführt werden können, wenn diese Distanz nicht eingehalten werden kann.



Die Bearbeitung von Akten (Erstellung von Plänen, Verwaltung, Kontakte mit den Behörden, ...) muss im Rahmen des Möglichen von zu Hause aus stattfinden; wenn dies nicht möglich ist, müssen im Büro die Regeln des Social Distancing eingehalten werden.

Quelle: FÖD Wirtschaft

#### d. Seefahrt

**Darf z. B. zeitweilig (während der Krise) ein Decksmann als Matrose eingesetzt werden (für die Fahrzeiten), wenn es einen (krankheitsbedingten) Mangel an Matrosen gibt? – FAQ 26.3.2020**

Deutschland hat zeitweilig seine Besatzungsvorschriften angepasst. Um zu verhindern, dass einerseits Schiffe aus dem deutschen Teil des Rheins gegen die Vorschriften verstoßen, nachdem sie die belgische Grenze überschritten haben, oder andererseits jedes Land seine eigenen Anpassungen vornimmt, was zu einem konfusen Durcheinander führen würde, wird beantragt, diese Maßnahmen ebenfalls in Belgien einzuführen.

Die Zuständigkeiten in Sachen Besatzungsvorschriften und Berufsqualifikationen obliegen den Regionen (Flandern, Wallonie, Brüssel). Als Mitglied der Zentralkommission für die Rheinschifffahrt (ZKR) hat Belgien eine Resolution gebilligt, durch den die Mitgliedstaaten u. a. aufgefordert werden, die Überschreitung der Gültigkeitsdauer von Zeugnissen nicht zu ahnden und die Mobilität von Besatzungsmitgliedern zu erleichtern, um ihnen zu erlauben, zu ihren Einstiegs- und Ausstiegshäfen zu gelangen.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

#### e. Abteilung chemische Risiken

**Kann der Gefahrenverhütungsberater bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit eines Teils des Teams infolge der Verringerung der Tätigkeiten oder gar einer Schließung zeitweilig vollzeitarbeitslos sein? – FAQ 28.3.2020**

Artikel 33 des Gesetzes vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer sieht Folgendes vor: "Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, einen internen Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz zu schaffen. Zu diesem Zweck verfügt jeder Arbeitgeber über mindestens einen Gefahrenverhütungsberater."

Der Betrieb muss also selbst bei verringerter Tätigkeit über einen Gefahrenverhütungsberater verfügen. Die Vollzeitarbeitslosigkeit des Gefahrenverhütungsberaters würde gegen diesen Gesetzesartikel verstoßen.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

**Kann der Betriebsleiter (der eine CP1-Ausbildung hat) bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit des Gefahrenverhütungsberaters diese Funktion übernehmen? – FAQ 28.3.2020**

In den Rechtsvorschriften ist nicht vorgesehen, dass der Betriebsleiter bei Verringerung der Tätigkeiten des Betriebs die Funktion des Gefahrenverhütungsberaters übernehmen kann.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

**Bei vollständiger Einstellung der Tätigkeiten wird von den für "Wochenendwache" eingeteilten Personen ein Wachdienst organisiert. Muss der Gefahrenverhütungsberater in diesem Zeitraum eingreifen? – FAQ 28.3.2020**

Bei vollständiger Einstellung der Tätigkeiten muss der Betrieb insbesondere die mit der Lagerung gefährlicher Stoffe verbundenen Risiken immer decken können. Ein Wachdienst scheint also notwendig zu sein, damit gefährliche Situationen, die von den Alarmsystemen des Betriebs nicht erkannt werden, schnellstmöglich festgestellt werden können.

Bei gefährlichen Situationen, die auf dem Betriebsgelände festgestellt werden, ist der Gefahrenverhütungsberater offensichtlich eine der zu kontaktierenden Personen, damit die zur Lösung der gefährlichen Situation wirksamsten Maßnahmen ergriffen werden können. In diesem Zusammenhang scheint es wichtig, dass der Gefahrenverhütungsberater "aktiv" bleibt.

*Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung*

## 2. Zeitweilige Arbeitslosigkeit

### 2.1. Allgemein

**Kann bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit eine Entlassung ohne Kündigungsfrist ausgesprochen werden? Kann ein Angestellter mangels Arbeit aus wirtschaftlichen Gründen seinen Vertrag ohne Kündigungsfrist kündigen? – FAQ 26.3.2020**

Bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt (Coronavirus) bleiben die gewöhnlichen Regeln für Kündigungen anwendbar.

*Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung*

**Wie werden die 70% des Bruttolohns für LfA-Zulagen berechnet? Sprechen wir hier von (i) 70% des festen Lohns oder (ii) 70 % des festen + variablen Lohns? Wenn der variable Lohn für die Berechnung berücksichtigt wird, wie wird der Durchschnitt berechnet? – FAQ 28.3.2020**

Die 70% werden auf der Grundlage eines durchschnittlichen Tageslohns berechnet. Dieser Tageslohn wird unter Berücksichtigung des festen und des variablen Lohns berechnet.

Für die konkrete Berechnung des durchschnittlichen Tageslohns konsultieren Sie die Rubrik "Wie ermitteln Sie das theoretische durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt Ihres Arbeitnehmers?" des Infoblatts E14 auf der Website des LfA.

*Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung*

**Wird der Zuschlag von 5,63 EUR vom LfA anteilmäßig für Teilzeitarbeitnehmer gezahlt oder handelt es sich um einen festen Betrag für alle Arbeitnehmer? – FAQ 28.3.2020**

Wenn Sie wegen höherer Gewalt (nicht aus anderen Gründen!) zeitweilig arbeitslos sind, erhalten Sie zusätzlich zu Ihrem Arbeitslosengeld noch einen Betrag von 5,63 EUR pro Zulage, der zu Lasten des LfA geht und von Ihrer Zahlstelle gezahlt wird. Es handelt sich um einen festen Betrag für Arbeitnehmer, die im Rahmen des Systems der Vollzeitzulagen entschädigt werden. Für Arbeitnehmer, die als freiwillig in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer entschädigt werden, beläuft sich dieser Betrag auf 2,82 EUR pro Zulage.

**Wird der Vorschuss von 1.450 EUR an alle arbeitslosen Arbeitnehmer gezahlt, ungeachtet dessen, ob sie auf der Grundlage der Berechnung der 70% mehr oder weniger als 1.450 EUR an Arbeitslosengeld beziehen? – FAQ 28.3.2020**

Bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit wegen höherer Gewalt oder aus wirtschaftlichen Gründen ist für alle zeitweiligen Arbeitslosen ein Mindesttagesbetrag vorgesehen. Dieser Betrag entspricht dem vorerwähnten Vorschuss.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

**Gibt es Möglichkeiten der Unterstützung für Menschen, die zeitweiliges Arbeitslosengeld erhalten, weil sie zu einer Risikogruppe gehören und deshalb nicht arbeiten gehen können? Oder greift eine der 10 Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen? – FAQ 25.3.2020**

Die Anhebung des zeitweiligen Arbeitslosengeldes von 65% auf 70% und die Gewährung des Zuschlags von 150 EUR werden dazu beitragen, zeitweilig arbeitslose Arbeitnehmer zu unterstützen. Die Erhöhung der Zulage von 65% auf 70% ist eine der 10 von der Regierung beschlossenen Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

**Wenn ein Arbeitnehmer Arbeitstage und Arbeitslosigkeitstage abwechselt und folglich Lohn bezieht, verliert er seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld? – FAQ 28.3.2020**

Nein. Die Anzahl Zulagen bei zeitweiliger Arbeitslosigkeit wird im Verhältnis zur Anzahl Stunden berechnet, während deren Sie im Monat zeitweilig arbeitslos waren, und zwar auf der Grundlage der Formel  $P \times 6/Q$ , wobei P der Anzahl Stunden Arbeitslosigkeit und Q der vertraglich vorgesehenen Anzahl Stunden des Arbeitnehmers pro Woche entspricht.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

**Wenn der Arbeitgeber die Differenz zwischen dem Arbeitslosengeld und dem normalen Lohn des Arbeitnehmers zahlt, verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld? – FAQ 28.3.2020**

Der Arbeitgeber darf diese Differenz dem Arbeitnehmer zahlen, ohne dass dieser seinen Anspruch auf Zulagen verliert.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

**Private Unternehmen zahlen manchmal einen Ausgleich zusätzlich zum Arbeitslosengeld, um den Lohnverlust auszugleichen. Ist das auch für Gemeinden (öffentlicher Dienst) möglich und wie können diese vorgehen? – FAQ 25.3.2020**

Die meisten Mitarbeiter einer Gemeinde sind statutarische Personalmitglieder (Beamte). Es ist nicht möglich, für statutarische Personalmitglieder einen Antrag auf zeitweilige Arbeitslosigkeit zu stellen.

Für vertraglich angestellte Personalmitglieder einer Gemeinde ist es hingegen möglich zeitweilige Arbeitslosigkeit zu beantragen.

Die Regierung hat beschlossen, dass ein Arbeitnehmer, der in zeitweilige Arbeitslosigkeit versetzt wird einen Zuschlag von 150 Euro erhalten kann. Die Regierung hat ebenfalls den Betrag der zeitweiligen Arbeitslosigkeit wegen Corona zu erhöhen rückwirkend: zum 1. Februar von 65% auf 70%).

Ergänzungen zu Sozialversicherungsleistungen sind grundsätzlich nicht verboten. Die Gewährung einer solchen Zulage oder eines solchen Zuschlags darf jedoch nicht dazu führen, dass der vorübergehend Arbeitslose in dieser Situation mehr als seinen normalen Lohn erhält.

*Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung*

### **Unternehmensschließungen und wirtschaftliche Arbeitslosigkeit: Brauchen Sie noch die Zustimmung des Arbeitsministers (5-Wochen-Frist)? – FAQ 25.3.2020**

Seit dem 13. März 2020 wendet das LfA die zeitweilige Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt flexibel an. Alle Situationen der zeitweiligen Arbeitslosigkeit aufgrund des Coronavirus können als zeitweilige Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt betrachtet werden, auch wenn es beispielsweise an bestimmten Tagen noch möglich ist, zu arbeiten.

Diese flexible Regelung gilt vorerst bis zum 5. April 2020. Dieser Zeitraum kann bis zum 30. Juni 2020 verlängert werden, wenn die Maßnahmen von der Regierung verlängert oder verstärkt werden.

Folglich muss kein Antrag mehr auf Anerkennung als Unternehmen in Schwierigkeiten beim FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung gestellt werden.

Wenn die zeitweilige Arbeitslosigkeit nicht auf das Coronavirus zurück zu führen ist, kann der Arbeitgeber weiterhin zeitweilige Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen beantragen.

*Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung*

## 2.2. Zeitweilige Arbeitslosigkeit und Arbeit

**Es ist beantragt worden, Arbeitnehmer des Non-food-Sektors, die jetzt zeitweilig arbeitslos sind, auf der Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrags im Food-Sektor zu beschäftigen. – FAQ 28.3.2020**

### **1) Verliert ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf LfA-Zulagen, sobald er eine Nebentätigkeit ausübt?**

Zeitweilige Arbeitslosen dürfen immer bei einem anderen Arbeitgeber als dem, bei dem sie zeitweilig arbeitslos sind, eine Beschäftigung ausüben oder aufnehmen. Das ändert sich nicht.

Sie müssen dies so schnell wie möglich und vorzugsweise im Voraus bei Ihrer Auszahlungseinrichtung (Hilfszahlstelle für Arbeitslosengeld oder Gewerkschaft) melden. Dies ist notwendig, damit Zulagen nicht unrechtmäßig gezahlt werden.

Die Beschäftigung muss natürlich vom Arbeitgeber (DIMONA) für gültig erklärt werden.

Sie können die Einkünfte aus dieser Beschäftigung und Arbeitslosengeld nicht gleichzeitig beziehen. Gegebenenfalls wird das LfA den Überschuss an gezahlten Zulagen zurückfordern.

### **2) Wird es als illegale Überlassung betrachtet, wenn ein Arbeitnehmer einen neuen befristeten Arbeitsvertrag mit einem Lebensmittelgeschäft schließt, während sein unbefristeter Arbeitsvertrag mit einem Nicht-Lebensmittelgeschäft ausgesetzt wird?**

Arbeitsrechtlich gesehen können Arbeitnehmer, für die die Erfüllung des Arbeitsvertrags ausgesetzt worden ist, während des Zeitraums der Aussetzung für einen anderen Arbeitgeber arbeiten.

Es ist nicht die Rede von einer Überlassung, wenn Arbeitnehmer während des Zeitraums der Aussetzung des Arbeitsvertrags (z. B. wegen höherer Gewalt) zeitweilig einen anderen Arbeitsvertrag mit einem anderen Arbeitgeber schließen. Der Grund dafür ist offensichtlich: Da die Erfüllung des Arbeitsvertrags ausgesetzt ist, handelt es sich nicht um eine Ausleihe von einem Arbeitgeber an einen anderen, sodass das Überlassungsverbot nicht gilt.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

### 2.3. Zeitweilige Arbeitslosigkeit und Leiharbeit

**Darf ein Unternehmen in Zeiten der zeitweiligen Arbeitslosigkeit Leiharbeiter beschäftigen? Welche Richtlinien gelten in diesem Zusammenhang? Kann zum Beispiel Abteilung A schließen, während Abteilung B Leiharbeiter beschäftigt? Kann Abteilung A noch Leiharbeiter beschäftigen? - FAQ 26.3.2020**

Die Fälle der zeitweiligen Arbeit, in denen Leiharbeiter beschäftigt werden dürfen, sind im Gesetz klar festgelegt. Nur in diesen Fällen ist Leiharbeit möglich. In diesem Zusammenhang spricht man auch von Gründen für die Leiharbeit.

Es gibt sechs Gründe, die Leiharbeit ermöglichen. Die maximale Dauer, für die Leiharbeit erlaubt ist, und das einzuhaltende Verfahren variiert je nach Grund für die Leiharbeit:

- Ersetzung eines ständigen Arbeitnehmers
- zeitweilige Arbeitszunahme
- Ausführung einer außerordentlichen Arbeit
- Überlassung eines Leiharbeitnehmers an einen Entleiher für die Besetzung einer offenen Stelle (= Zustrom)
- Künstlerische Leistungen und/oder künstlerische Werke, die für Rechnung eines gelegentlichen Arbeitgebers oder eines gelegentlichen Entleihers gegen Entlohnung erbracht beziehungsweise produziert werden
- Beschäftigung im Rahmen eines von der Region anerkannten Beschäftigungswegs für Langzeitarbeitslose und Personen mit Anspruch auf Eingliederungseinkommen.

In diesem Fall ist mit Sicherheit nicht von einer zeitweiligen Arbeitszunahme die Rede, da Arbeitnehmer arbeitslos werden. Arbeitslose dürfen nicht durch Leiharbeiter ersetzt werden.

Allerdings kann es eine zeitweilige Arbeitszunahme in einer bestimmten Abteilung geben, während in einer anderen Abteilung Arbeitslosigkeit herrscht. In diesem Fall und sofern es nicht möglich ist, Arbeitnehmer der letzteren Abteilung in ersterer Abteilung zu beschäftigen, kann von einer zeitweiligen Arbeitszunahme die Rede sein, die eine Beschäftigung von Leiharbeitern in der ersten Abteilung ermöglicht. Hierbei handelt es sich um konkrete Gegebenheiten, die fallspezifisch geprüft werden müssen.

Die anderen Gründe sind hier nicht anwendbar (außer vielleicht bei Zustrom, wenn der Arbeitnehmer anschließend fest eingestellt wird oder bei Ersetzung eines Arbeitnehmers, der die Abteilung verlassen hat).

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

**Dürfen Leiharbeiter vor oder während eines Antrags auf zeitweilige Arbeitslosigkeit beschäftigt werden? – FAQ 28.3.2020**

Wenn feste Arbeitnehmer wegen höherer Gewalt zeitweilig arbeitslos werden, darf ihre Arbeit von Leiharbeitnehmern verrichtet werden.

*Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung*

### 3. Arbeitsunfähigkeit/Krankheit und Unfall

**Bestätigen Sie, dass gemäß Artikel 56 des Gesetzes über die Arbeitsverträge garantiertes Einkommen nicht für Tage der Arbeitsunfähigkeit ausgezahlt wird, die mit Arbeitslosigkeitstagen zusammenfallen, und zwar sowohl für Arbeiter als auch für Angestellte, für Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen und für zeitweilige Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt? - FAQ 26.3.2020**

Für das Zusammentreffen mehrerer Aussetzungsgründe gilt der Grundsatz, dass die Erfüllung des Arbeitsvertrags nicht aus zwei verschiedenen Gründen zugleich ausgesetzt werden kann. Im Gesetz über die Arbeitsverträge ist nicht vorgesehen, welcher dieser beiden Gründe zur Aussetzung des Arbeitsvertrags führt. In der Praxis wird meist chronologisch vorgegangen: Der erste Aussetzungsgrund macht alle weiteren Ereignisse unwirksam.

Hat also die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vor der Aussetzung wegen Arbeitslosigkeit aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Gewalt eingesetzt, hat die Aussetzung wegen Arbeitsunfähigkeit Vorrang. In diesem Fall hat der betreffende Arbeiter gemäß Artikel 52 des Gesetzes über die Arbeitsverträge im Prinzip Anrecht auf garantierten Lohn.

In Artikel 56 Absatz 1 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge ist jedoch vorgesehen, dass ein Arbeiter während des Zeitraums der Aussetzung der Erfüllung des Arbeitsvertrags wegen Krankheit oder Unfall lediglich für die gewöhnlichen Aktivitätstage, für die er die Entlohnung hätte beanspruchen können, wenn er nicht außerstande gewesen wäre zu arbeiten, Anrecht auf die normale Entlohnung hat.

Anders gesagt besteht nur Anrecht auf garantierten Lohn, wenn die Arbeitsunfähigkeit zu Lohnverlust geführt hätte. Wenn ohne Arbeitsunfähigkeit kein Anrecht auf Lohn bestanden hätte, besteht folglich mit Arbeitsunfähigkeit auch kein Anrecht auf Lohn. Aufgrund der vorerwähnten Gesetzesbestimmung besteht kein Anrecht auf garantierten Lohn für Tage der Arbeitsunfähigkeit, die in einen Zeitraum fallen, in dem die Erfüllung des Arbeitsvertrags des Arbeiters aus wirtschaftlichen Gründen oder wegen höherer Gewalt ausgesetzt ist. Für diesen deckungsgleichen Zeitraum erhält der Arbeiter eine Beihilfe des Landesamts für Arbeitsbeschaffung.

Der Vollständigkeit halber ist anzumerken, dass es keine Gesetzesbestimmung für Angestellte im Sinne von Artikel 56 des Gesetzes über die Arbeitsverträge gibt. In der Frage, ob die Regel dieses Artikels 56 auf ähnliche Weise auf Angestellte angewendet werden kann, gehen aus Rechtsprechung und Rechtslehre gegensätzliche Standpunkte hervor. Der FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung geht in dieser Frage davon aus, dass es gerecht und im Sinne des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge ist, die Bestimmung von Artikel 56 als allgemeine Regel zu betrachten und auf ähnliche Weise auf Angestellte anzuwenden.

*Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung*

**Alle Gesundheitsdienstleister gehören zu einer Risikogruppe in Bezug auf die Infektion mit Coronaviren. Wird eine Ansteckung automatisch als Arbeitsunfall/Krankheit anerkannt (die Infektionsquelle kann nicht mit Sicherheit identifiziert werden)? – FAQ 25.3.2020**

Die Infektion mit dem neuen Coronavirus ist als Berufskrankheit für das Gesundheitspersonal anerkannt. Die Antragssteller müssen ein Attest des Labors beifügen, das bescheinigt, dass es sich um eine Infektion mit Coronaviren handelt.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

#### 4. Freiwillige Feuerwehrleute, freiwillige Krankenwagenfahrer und Freiwillige des Zivilschutzes

**Es gibt eine Höchstanzahl Stunden für Freiwillige: Wird eine Lockerung oder eine Ausnahme vorgesehen? – FAQ 27.3.2020**

**Freiwillige Feuerwehrleute, freiwillige Krankenwagenfahrer und Freiwillige des Zivilschutzes haben ein eigenes Statut hinsichtlich der Anwendung von Sozialversicherungsbeiträgen auf ihre Entschädigungen.**

Für die soziale Sicherheit gibt es eine Höchstanzahl Stunden, aber es werden zwei Kategorien von Leistungen unterschieden:

1) 'außerordentliche' Leistungen: Die Entschädigungen sind ungeachtet des Betrags immer von Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Insbesondere gelten folgende Leistungen als 'außerordentlich':

- im königlichen Erlass vom 10. Juni 2014 erwähnte Aufträge und Aufgaben der zivilen Sicherheit, die von freiwilligen Feuerwehrleuten, Freiwilligen des Zivilschutzes und freiwilligen Krankenwagenfahrern ausgeführt werden,

- Leistungen der dringenden medizinischen Hilfe, die von freiwilligen Krankenwagenfahrern, freiwilligen Feuerwehrleuten oder Freiwilligen des Zivilschutzes erbracht werden.

Es handelt sich um die unmittelbare Erbringung angemessener Hilfeleistungen für alle Personen, deren Gesundheitszustand infolge eines Unfalls oder einer plötzlichen Erkrankung oder der plötzlich auftretenden Komplikation einer Erkrankung ein dringendes Eingreifen erforderlich macht nach einem Anruf über das einheitliche Rufsystem, durch das die Hilfeleistung, die Überführung und die Aufnahme in einen geeigneten Krankenhausdienst gewährleistet werden.

2) 'nicht außerordentliche' Leistungen: Die Entschädigungen sind befreit, sofern sie nicht 1.100,49 EUR (nicht indexiert) pro Quartal übersteigen.

Quelle: FÖD Soziale Sicherheit

**Krankmeldungen werden zu einem Problem für die Sanitäter. Können für freiwillige Feuerwehrleute, die zeitweilig arbeitslos sind, flexible Regelungen für die Aufgaben getroffen werden, die sie ausführen dürfen? – FAQ 25.3.2020**

Es ist erlaubt, die Tätigkeit eines freiwilligen Feuerwehr-, Zivilschutz- oder Krankenwagenfahrers ohne Formalitäten auszuüben; die in dieser Eigenschaft erhaltenen Vergütungen können kumuliert werden.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

## 5. Grenzgänger

### **Wie sieht die Situation von Grenzgängern bei einer Schließung der Grenzen aus? – FAQ 25.3.2020**

Einreise- und Ausreisekontrollen wurden für nicht wesentliche Fahrten von und nach Belgien eingeführt, um die auf nationaler Ebene geltenden Entscheidungen und Anforderungen durchzusetzen. Insbesondere ist der touristische Reiseverkehr nach Belgien verboten, und es werden nun Grenzkontrollen durchgeführt. Verstöße werden bestraft. Berufstätige Grenzgänger, Ärzte und Gesundheitsdienstleister dürfen die Grenze für ihre beruflichen Tätigkeiten überqueren.

Quelle: FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung

## 6. Hilfsmaßnahmen für Arbeitgeber

### **Anspruch der Selbständigen auf Überbrückungsmaßnahmen – FAQ 27.3.2020**

Selbständige, Helfer und mithelfende Ehepartner, die gezwungen sind, ihre selbständige Tätigkeit wegen des COVID-19 zu unterbrechen, werden für Finanzleistungen im Rahmen des Anspruchs auf Überbrückungsmaßnahmen für die Monate März und April 2020 berücksichtigt (1.291,69 EUR ohne Familienlast und 1.614,10 EUR mit Familienlast).

Dies betrifft insbesondere:

- Selbständige, die ihre selbständige Tätigkeit wegen der von der Regierung getroffenen Schließungsmaßnahmen ganz oder teilweise unterbrechen müssen. Eine teilweise Schließung betrifft beispielsweise ein Restaurant, das noch Gerichte zum Mitnehmen anbietet.
- Selbständige, die nicht unmittelbar von den Schließungsmaßnahmen der Regierung betroffen sind, aber dennoch ihre selbständige Tätigkeit während mindestens 7 aufeinanderfolgenden Kalendertagen vollständig unterbrechen müssen. Beispiel: Ein Zeitschriftenladen, der - aus rechtlicher Sicht - nicht schließen muss, dies aber wegen ausbleibender Kundschaft dennoch tut, kann nach 7 aufeinanderfolgenden Kalendertagen Schließung ebenfalls die monatliche Finanzleistung einfordern.

Quelle: FÖD Soziale Sicherheit

### **Haben auch Personen, die aufgrund außergewöhnlicher Umstände (z.B. eine Tochter mit Multipler Sklerose) ihr Geschäft ohnehin schließen müssen, Anspruch auf das Überbrücksrecht? – FAQ 25.3.2020**

Die Unternehmen und Selbständigen, die aufgrund der Corona-Krise gezwungen sind zu schließen können die Überbrückungsprämie und die zusätzliche Schließungsprämie beantragen.

Dies gilt nur für Schließung aufgrund der Corona-Krise.



**Ein Unternehmen schließt nur teilweise (z.B. Frisöre, dringende Reparaturen,...). Können diese Unternehmen eine Ausgleichsprämie beanspruchen ? – FAQ 25.3.2020**

Flämische Region :

Die Ausgleichsprämie wird den Unternehmen gewährt, die aufgrund der Corona-Maßnahmen gezwungen wurden zu schließen und die geschlossen sind. Die Unternehmen, die nicht gezwungen wurden zu schließen, können diese Ausgleichsprämie nicht beantragen. Für mehr Informationen : [www.vlaio.be](http://www.vlaio.be).

Wallonische Region :

Eine Soforthilfe von 5000 € können Unternehmen erhalten, die vollständig schließen mussten und die ihre Tätigkeit aufgrund des ministeriellen Erlasses einstellen mussten und die zu einem der vorgegeben Sektoren gehören (Horeca, Einzelhandel, Unterbringung, Reiseagenturen und verbundene Aktivitäten).

Die Selbstständigen, die arbeiten dürfen aber keine oder nur wenig Kunden haben, erhalten diese Prämie nicht.

Gleiches gilt für Unternehmen, die nur einen Teil ihrer Tätigkeit schließen mussten.

*Quelle : Arrêté du Gouvernement wallon du 20 mars 2020 relatif à l'octroi d'indemnités compensatoires dans le cadre des mesures contre le coronavirus COVID-19.*

Es existieren jedoch auch andere Unterstützungen (z.B. Überbrückungsrecht).

Region Brüssel Hauptstadt :

Die Prämien betreffen nur die Unternehmen, die in Folge des ministeriellen Erlasses schließen mussten.

Ein besonderes Statut ist für Frisöre vorgesehen.

Die Regierung verabschiedet die definitiven Modalitäten am 26. März 2020.

**Die Unternehmen, deren Tätigkeit als nicht-essentiell eingestuft wird und die schließen mussten und dennoch einen Online-Handel anbieten, verlieren sie ihr Anrecht auf die regionale Unterstützung. – FAQ 25.3.2020**

Flämische Region

Die Ausgleichsprämie wird den Unternehmen gewährt, die aufgrund der Corona-Maßnahmen gezwungen wurden zu schließen und die geschlossen sind. Die Unternehmen dürfen ihre Produkte online verkaufen.

Für mehr Informationen : [www.vlaio.be](http://www.vlaio.be)

Wallonische Region :

Diese Unternehmen erhalten die Prämie. Die Unternehmen, die Online-Handel zu ihrer Hauptaktivität zählen, erhalten keine Prämie.

Region Brüssel Hauptstadt :

Die Prämien betreffen nur die Unternehmen, die in Folge des ministeriellen Erlasses schließen mussten. Wenn diese Unternehmen Online-Handel beginnen, erhalten sie weiterhin ihre Prämie.

Die Regierung verabschiedet die definitiven Modalitäten am 26. März 2020.

## 7. Freizeit, Veranstaltungen, Feste

### **Was ist mit laufenden Abonnements (bei Fitnesszentren, Fußballvereinen, Yoga-Kursen, ...), die wegen der Corona-Krise nicht genutzt werden können? – FAQ 27.3.2020**

Die Corona-Krise und die von der Regierung getroffenen obligatorischen Schließungsmaßnahmen sind ein Fall höherer Gewalt. Zuerst ist zu prüfen, ob der Vertrag spezifische Maßnahmen für den Fall höherer Gewalt vorsieht. Falls nichts vorgesehen ist, ist das allgemeine Vertragsrecht anwendbar. Dann kann der Vertrag als für die Dauer der obligatorischen Schließung ausgesetzt angesehen werden. Da das Fitnesszentrum keine Leistungen mehr erbringt, braucht der Kunde in der Praxis nicht mehr zu zahlen.

Nach dem gegenwärtigen Stand der anwendbaren Rechtsvorschriften können jedoch im Einzelfall nur die Gerichtshöfe und Gerichte entscheiden.

*Quelle: FÖD Wirtschaft*

### **Was geschieht, wenn eine Veranstaltung, für die ich Tickets gekauft hatte, aufgrund der zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus ergriffenen Maßnahmen annulliert worden ist? – FAQ 28.3.2020**

Um die Auswirkungen auf den Veranstaltungssektor zu begrenzen und die Interessen der Inhaber von Eintrittskarten zu schützen, hat der Minister für Wirtschaft Maßnahmen ergriffen (Ministerieller Erlass vom 19. März 2020 über die privaten und öffentlichen Aktivitäten kultureller, sozialer, festlicher, folkloristischer, sportlicher und rekreativer Art).

Findet die Veranstaltung wegen der Corona-Krise (und nicht aus anderen Gründen) nicht statt und wird später am gleichen Ort oder in der Nähe organisiert, kann der Veranstalter dem Inhaber einer bezahlten Eintrittskarte für diese Veranstaltung anstelle einer Rückerstattung einen Gutschein ausstellen, der dem Wert des gezahlten Betrags entspricht. Die Ausstellung eines Gutscheins hat Vorrang vor einer Rückerstattung. Damit die Ausstellung eines Gutscheins Vorrang hat, müssen bestimmte Bedingungen erfüllt sein:

- Die Veranstaltung wird binnen einem Jahr nach Ausstellung des Gutscheins neu organisiert.
  - Der Gutschein entspricht dem Gesamtwert des für die ursprüngliche Eintrittskarte gezahlten Betrags.
  - Für die Ausstellung des Gutscheins werden dem Inhaber der Eintrittskarte keine Kosten in Rechnung gestellt.
  - Auf dem Gutschein wird ausdrücklich vermerkt, dass er infolge der Corona-Krise ausgestellt worden ist.
- 
- Der Inhaber der Eintrittskarte muss den Gutschein annehmen, es sei denn, er kann nachweisen, dass er am neuen Datum nicht an der Veranstaltung teilnehmen kann.
  - Wenn nur ein Vorschuss gezahlt wurde, muss der Gutschein den Wert des bereits gezahlten Vorschusses haben. Der Veranstalter kann die Zahlung des Restbetrags vor Ausstellung des Gutscheins nicht verlangen.

- Wenn die Veranstaltung nicht unter den weiter oben erwähnten Bedingungen neu organisiert wird, hat der Inhaber der Eintrittskarte oder des Gutscheins Anrecht auf Erstattung des Preises der ursprünglichen Eintrittskarte.

Diese Regeln gelten beispielsweise für Verbraucher, die bezahlte Eintrittskarten für ein Konzert, eine Theateraufführung, eine Kinovorstellung, einen Vergnügungspark, ein Festival, ein Musical, einen Sportwettkampf usw. besitzen.

Quelle: FÖD Wirtschaft

**Was geschieht, wenn meine Hochzeits- oder Geburtstagsfeier vom Besitzer des Saals, in dem das Fest stattfinden sollte, aufgrund der zur Eindämmung der Ausbreitung des Coronavirus ergriffenen Maßnahmen annulliert worden ist? – FAQ 28.3.2020**

In diesem Fall müssen Sie den Vertrag und/oder die allgemeinen Geschäftsbedingungen nach Annullierungsklauseln prüfen. Wenn es eine Klausel über höhere Gewalt gibt, kann sie wahrscheinlich wirksam werden, da das Coronavirus als höhere Gewalt angesehen werden kann. Wenn der Vertrag keine solche Klausel enthält, kann nur das Gericht von Fall zu Fall eine endgültige Entscheidung auf der Grundlage der konkreten Umstände treffen.

Es ist ratsam zu versuchen, in Absprache mit dem Verwalter/Eigentümer des Saals eine Lösung zu finden. Wenn dies nicht funktioniert, können Sie sich an den Ombudsdienst für Verbraucher wenden (<https://ombudsdienstverbraucher.be/de>).

Quelle: FÖD Wirtschaft