

ARBEITSRECHTLICHE INFORMATIONEN

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Können Beschäftigte darauf bestehen Schutzmasken zu tragen?

Laut Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES) sind Einmal-Mundschutzmasken kein wirksamer Schutz gegen Viren oder Bakterien, die in der Luft übertragen werden. Sie können aber dazu beitragen, das Risiko der Weiterverbreitung des Virus durch „Spritzer“ von Niesen oder Husten zu verringern.

Solange die Behörden solche Mundschutzmasken jedoch nicht verordnen, können diese auch nicht gegen den Willen des Arbeitgebers durchgesetzt werden.

5. Muss der Arbeitgeber für Mitarbeiter im Dienstleistungsbereich, die laufend Kundenkontakt haben, Schutzausrüstung zB Gesichtsmasken, Schutzhandschuhe zur Verfügung stellen?

Nach derzeitigem Stand gibt es keine Verpflichtung des Arbeitgebers Mitarbeiter wie Verkäufer, Kellner usw. mit Gesichtsmasken bzw. Handschuhen zu versorgen. Hygienemaßnahmen wie mehrmaliges Händewaschen mit Seife am Tag sind völlig ausreichend. Es gibt keine Möglichkeit, Gäste zum Tragen einer Gesichtsmaske zu verpflichten. Die Wirksamkeit dieser Maßnahme ist zudem umstritten, weil damit die Ansteckung des Gesichtsmaskentragenden nicht vermieden werden kann.

6. Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, wenn er sich vor einer Ansteckung fürchtet?

NEIN. Ein grundloses einseitiges Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Verletzung der Dienstpflichten dar und stellt in der Regel einen Entlassungsgrund dar.

Eine Verweigerung der Arbeitsleistung könnte nur dann gerechtfertigt sein, wenn eine objektiv nachvollziehbare Gefahr bestünde, sich bei der Arbeit mit dem Virus anzustecken. Dies könnte dann gegeben sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu einer Ansteckung mit dem Virus gekommen wäre. Das gilt aber nicht für jene Arbeitnehmer, die berufsmäßig mit Krankheiten regelmäßig zu tun haben, wie etwa in Spitälern oder Apotheken.

7. Darf sich ein Arbeitnehmer weigern, mit Personen zusammenzuarbeiten, die aus betroffenen Gebieten zurückkehren?

GRUNDSÄTZLICH NICHT, außer diese Personen zeigen Symptome. Verweigert werden können nur Tätigkeiten, die nicht im Arbeitsvertrag vereinbart wurden. Ein unbegründetes Verweigern der (Zusammen-) Arbeit stellt eine Arbeitsverweigerung dar, mit allen arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

8. 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.

9. Müssen Arbeitnehmer Lieferungen bzw. Zustellungen in Quarantänebereiche durchführen?

NEIN. Befindet sich der Kunde in häuslicher Quarantäne, die von der Behörde nach dem Epidemiegesetz angeordnet wurde (§ 7 Epidemiegesetz), hat diese Person die Wohnung nicht zu verlassen. Das bedeutet auch, dass keine Person den Quarantänebereich betreten darf.

Ein Arbeitgeber darf daher Arbeitnehmer nicht anweisen, Quarantänebereiche zu betreten z.B. wegen Warenlieferungen. Warenlieferungen außerhalb des Quarantänebereiches sind aber möglich. Ist der

Quarantänebereich die Wohnung des Kunden, dann können Zustellungen bzw. Lieferungen vor die Wohnungstüre durchgeführt werden.

Liegt hingegen keine behördliche Quarantäne vor, kann der Arbeitnehmer die Zustellung zum Kunden nicht verweigern.

10. Darf der Arbeitgeber einseitig Homeoffice anordnen?

NEIN, grundsätzlich muss Homeoffice zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausdrücklich vereinbart werden.

Eine Anordnung durch den Arbeitgeber ist jedoch möglich, wenn eine diesbezügliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag bereits enthalten ist oder sich darin eine sogenannte Versetzungsklausel findet, wonach man einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Arbeitsort versetzt werden kann. Der Arbeitgeber hat dann die allenfalls anfallenden Kosten (zB für Internet, Handy) zu übernehmen.

11. 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 Voraussetzungen für Homeoffice vor (siehe vorherige Frage).

12. 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).

RÜCKKEHR AUS BETROFFENEN GEBIETEN

1. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit kommen kann, weil er in einem betroffenen Gebiet auf Grund einer Verkehrsbeschränkung gemäß § 24 Epidemiegesetz festsetzt?

Liegt das betroffene Gebiet in Österreich, muss dem Arbeitnehmer das Entgelt fortgezahlt werden. Der Arbeitgeber bekommt es vom Bund dann ersetzt (§ 32 (3) Epidemiegesetz).

Liegt das betroffene Gebiet im Ausland, muss das Entgelt nur dann fortgezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer unverschuldet in die Situation geraten ist. Reisewarnungen des Außenministeriums müssen also auch vom Arbeitnehmer beachtet werden.

2. Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fragen, ob er seinen Urlaub in einem Gebiet mit hoher Ansteckungsgefahr verbracht hat?

JA. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Frage auch wahrheitsgemäß zu beantworten (Treuepflicht des Arbeitnehmers). Der Arbeitgeber muss allenfalls zum Schutz der übrigen Arbeitnehmer geeignete Abhilfemaßnahmen treffen.

Kehrt ein Arbeitnehmer aus einem von Risikogebiet zurück und zeigt binnen 14 Tagen Symptome wie Fieber, Atembeschwerden, Husten, empfiehlt die Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit (AGES)

- Zu Hause zu bleiben
- die telefonische Gesundheitsberatung unter der Telefonnummer 1450 zur weiteren Vorgangsweise zu kontaktieren und
- die zuständige Gesundheitsbehörde zu kontaktieren.

3. Ein Arbeitnehmer kommt von einer Dienstreise aus einem betroffenen Gebiet ohne Symptome zurück. Kann ich ihn nach Hause schicken? Muss ich dann weiterhin Entgelt bezahlen?

Eine Dienstfreistellung ist möglich, das Entgelt muss aber fortgezahlt werden. Falls jedoch eine Telearbeit-/Home Office Vereinbarung vorliegt bzw. abgeschlossen wird, kann der Arbeitnehmer in dieser Zeit weiterhin von zu Hause arbeiten, sofern er nicht erkrankt ist.

4. Ein Arbeitnehmer kommt aus Italien zurück. Kann ich ihn nach Hause schicken? Muss ich dann weiterhin Entgelt bezahlen?

Der Arbeitnehmer hat eine 14-tägige Heimquarantäne anzutreten, es sei denn, er kann ein ärztliches Zeugnis vorweisen, wonach er negativ auf SARS-CoV-2 getestet wurde. Dieses Zeugnis darf nicht älter als 4 Tage sein (VO 87/2020). Ausnahmen davon gelten für den Güterverkehr sowie Berufspendler.

5. 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.

6. Besteht die Pflichtversicherung während der Quarantäne weiter?

JA. Bei betroffenen Arbeitnehmern besteht die Pflichtversicherung für die Zeit der Absonderung nach dem Epidemiegesetz weiter (§ 11 Abs 3 lit d ASVG).

7. Wie hoch ist die Beitragsgrundlage während der Quarantäne?

Beitragsgrundlage für den Zeitraum der Absonderung ist die gebührende Vergütung nach dem Epidemiegesetz (Entgeltfortzahlung gem. EFZG), mindestens jedoch die Beitragsgrundlage des letzten Beitragszeitraumes vor der Arbeitsunterbrechung (§ 47 lit b ASVG).

8. Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Infektion mit dem Coronavirus bekannt zu geben?

Ja. Der Arbeitnehmer muss seine Infektion dem Arbeitgeber jedenfalls sofort mitteilen. Ebenso muss er bekanntgeben, ob er unter Quarantäne gestellt wurde (Absonderung gem. § 7 und § 17 Epidemiegesetz). Der Grund dafür liegt zum einen darin, dass der Arbeitgeber dann die entsprechenden Vorkehrungen am Arbeitsplatz zum Schutz insbes. der anderen Mitarbeiter, von Kunden und sich selbst treffen kann (Treuepflicht des Arbeitnehmers). Zum anderen ist die Bekanntgabe an den Arbeitgeber auch deshalb notwendig, damit der Arbeitgeber den Rückforderungsanspruch gegenüber der Behörde fristgerecht geltend machen kann (siehe dazu die nächste Frage).

9. Ein Arbeitnehmer ist wegen des Coronavirus im Krankenstand. Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

JA. Es liegt ein normaler Krankenstand mit den entsprechenden Folgen vor, wie vor allem Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Wird der Arbeitnehmer vom Arzt oder der Behörde abgesondert (§§ 7, 17 Epidemiegesetz), dann hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf vollständigen Ersatz des fortgezahlten Entgelts (§ 32 (1) Z. 1 iVm (3) Epidemiegesetz).

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
- Wird der kranke Arbeitnehmer nicht abgesondert, dann können Arbeitgeber mit maximal 50 Mitarbeitern bei einem längeren Krankenstand ab dem 11. Tag einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung von der AUVA erhalten. Kein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts durch den Arbeitgeber besteht dann, wenn sich der Arbeitnehmer bewusst in eine betroffene Region begeben hat. Auch der Arbeitnehmer hat Reisewarnungen des Außenministeriums zu beachten.

REISEN IN BETROFFENE GEBIETE

1. Kann der Arbeitnehmer eine Dienstreise in ein betroffenes Gebiet verweigern?

Aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich, ob der Arbeitnehmer zu Dienstreisen verpflichtet ist und wenn ja, in welche Gebiete. Reisewarnungen des Außenministeriums für ein ganzes Land und partielle Reisewarnungen für ein bestimmtes Gebiet sind vom Arbeitgeber aber jedenfalls zu beachten. Derzeit gibt es partielle Reisewarnungen des Außenministeriums für Regionen in China und Südkorea sowie für bestimmte Gemeinden in Italien.

2. Kann sich ein Berufs-LKW-Fahrer weigern, Güter mit dem LKW nach Italien zu transportieren?

Für ganz Italien gilt derzeit eine Reisewarnung (Stand 12.3.2020). Grundsätzlich können sich daher Arbeitnehmer weigern, Dienstreisen nach Italien anzutreten.

Der Gütertransport ist jedoch weniger gefährlich als eine Dienstreise, da nur geringer unmittelbarer Kontakt mit anderen Personen stattfindet. Das Coronavirus wird nach derzeitigem Wissenstand auch nicht über Waren, sondern durch Menschen übertragen. Zudem liegt die Versorgung mit Gütern im öffentlichen Interesse. Daher sind Gütertransporte nach Italien nach ital. Recht weiterhin erlaubt (Dekret des ital. Ministerpräsidenten vom 9.3.2020).

Es bedarf aber einer sog. Eigenerklärung in italienischer Sprache. Dazu muss das entsprechende italienische Formular ausgefüllt werden!

Unter folgenden Voraussetzungen können daher auch LKW-Fahrer im Rahmen ihrer Treuepflicht verpflichtet sein, Gütertransporte von Österreich nach Italien durchzuführen:

- Der Arbeitgeber ergreift Schutzmaßnahmen, die die Ansteckung minimieren (z.B. Bereitstellung von Desinfektionsmitteln, Handschuhe, etc.)
- Der LKW-Fahrer verlässt das Fahrzeug nicht, außer für unbedingt erforderliche Tätigkeiten (z.B. Aufsuchen eines WC).
- Wenn das Be- und Entladen den Abstieg vom Fahrzeug erfordert, muss der Sicherheitsabstand (2 m) eingehalten werden.
- Die Unterlagen zum Transport werden elektronisch übermittelt.

3. Kann der Arbeitgeber Dienstreisen in ein betroffenes Gebiet verbieten?

JA. Der Arbeitnehmer muss dieser Weisung Folge leisten.

4. Darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer verbieten, eine private Reise (zB Urlaubsreise) in ein betroffenes Gebiet anzutreten?

NEIN. Erkrankt der Arbeitnehmer aber dann am Coronavirus, hat er keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Reisewarnungen des Außenministeriums müssen also auch vom Arbeitnehmer beachtet werden.

KINDERBETREUUNG UND PFLEGE VON ANGEHÖRIGEN

1. Der Kindergarten oder die Schule eines Kindes eines Mitarbeiters wird geschlossen. Kann der Arbeitnehmer zu Hause bleiben? Muss das Entgelt fortgezahlt werden?

Bis 3. April gelten folgende Maßnahmen:

- Alle Schulen ab der 9. Schulstufe (Berufsbildende mittlere und höhere Schulen, Oberstufe der AHS, Berufsschulen) werden ab Montag 16.3.2020 auf Distance-Learning umstellen und den Präsenzbetrieb einstellen.
- Für alle bis zur 8. Schulstufe sowie Betreuungseinrichtungen (Kinderkrippen, Kindergärten, Volksschulen, Mittelschulen und Unterstufen der Gymnasien) wird ab Mittwoch, 18.3.2020 umgestellt:
- 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.
- 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 weiterhin gewährleistet sein wird.

Es liegt daher kein Dienstverhinderungsgrund für berufstätige Eltern vor. Beschäftigte dürfen aus diesem Grund nicht zu Hause bleiben. Einvernehmliche Lösungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind zu empfehlen (z.B. Flexibilität bei Lage der Arbeitszeit, Urlaub)

2. Das Kind eines Mitarbeiters erkrankt. Kann der Arbeitnehmer zu Hause bleiben? Muss das Entgelt fortgezahlt werden?

Eine bezahlte Krankenpflegefreistellung nach § 16 UrlG ist unter gewissen Voraussetzungen möglich:

- Falls keine Kinderbetreuung organisiert werden kann und die Betreuung notwendig ist, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Pflegefreistellung. Der Anspruch besteht für jedes Arbeitsjahr in der Höhe einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.
- Ein Anspruch auf eine bezahlte weitere wöchentliche Arbeitszeit besteht für die Pflege eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren.

Nachdem die Freistellung verbraucht wurde, kann der Arbeitnehmer ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber einseitig Urlaub antreten. Besteht kein ausreichendes Urlaubsguthaben, kann zwar dennoch Urlaub angetreten werden, diesfalls aber unbezahlt.