

Coronavirus

Das Wichtigste zum Arbeitsrecht in Fragen und Antworten

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

Ja, grundsätzlich unverzüglich. Dies ergibt sich aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers und soll dem Arbeitgeber ermöglichen, Vorsorgemaßnahmen zugunsten der Belegschaft treffen zu können.

2. Was muss ein Arbeitgeber tun, wenn ein Mitarbeiter erkrankt?

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

Ist eine Erkrankung bereits erwiesen, sollte der Arbeitgeber 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.

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

Nein, grundsätzlich nicht. Allerdings ergibt sich aus der Fürsorgepflicht, dass bspw. in Betrieben mit Kundenverkehr und/oder in Gebieten mit einer tatsächlichen Ansteckungsgefahr der Arbeitgeber verpflichtet ist, zweckmäßige und geeignete Maßnahmen zur Minimierung der Ansteckungsgefahr zu setzen (zB Bereitstellen von Desinfektionsmitteln, Handhygiene, Einmalhandschuhe, Unterweisung der Beschäftigten), um die Arbeitnehmer vor Infektionen zu schützen. Die zu treffenden zumutbaren Schutz- und Präventionsmaßnahmen bestimmen sich nach dem Infektionsrisiko.

4. Darf der Arbeitnehmer während der Arbeit eigenmächtig eine Schutzmaske aufsetzen?

Das kommt darauf an, ob im Betrieb oder im Zusammenhang mit der Tätigkeit eine erhöhte Ansteckungsgefahr besteht. Wenn es keine erhöhte Ansteckungsgefahr gibt, darf der Arbeitgeber das Tragen von Schutzmasken im Betrieb verbieten.

(Hinweis: Die Sinnhaftigkeit von Schutzmasken ist umstritten).

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

Nein. Ein Arbeitnehmer darf **NICHT** eigenmächtig grundlos zuhause bleiben, wenn keine konkrete Ansteckungsgefahr besteht. Dies stellt eine Verletzung der Dienstpflichten und 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 (zB bereits erfolgte Ansteckung im Arbeitsumfeld).

In diesem Zusammenhang darf ein Dienstnehmer auch die Zusammenarbeit mit Personen, die aus gefährdeten Regionen kommen, nicht einseitig verweigern, sofern diese Person keine Symptome zeigt.

6. Darf der Arbeitgeber unabhängig von behördlichen Anordnungen (Quarantäne) die Arbeitnehmer von der Arbeit nach Hause schicken?

Ja, der Arbeitgeber kann auf die Arbeitsleistung verzichten, hat aber den Arbeitnehmern das Entgelt fortzuzahlen, solange er die Arbeitnehmer von der Arbeit freistellt.

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

Ja, wenn ein persönlicher Dienstverhinderungsgrund vorliegt. Dazu muss die Betreuung des Kindes aufgrund seines Alters (aktuell für Kinder bis 14 Jahre) notwendig sein. Der Arbeitnehmer darf von der Arbeit fernbleiben und hat Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung im Ausmaß einer kurzen Zeit. Die Dauer hängt vom Einzelfall ab (zB vom Alter oder Reifegrad des Kindes) und ist mit höchstens einer Woche beschränkt.

Falls seitens des Kindergartens oder der Schule eine Betreuungsmöglichkeit angeboten wird, muss der Arbeitgeber dem Fernbleiben des Arbeitnehmers ausdrücklich zustimmen.

In diesem Zusammenhang hat die Bundesregierung verkündet, dass Arbeitgeber in der derzeitigen Ausnahmesituation je nach den unternehmensinternen Möglichkeiten (ohne gesetzliche Verpflichtung) ihren Arbeitnehmern mit Betreuungspflichten für Kinder unter 14 Jahren bis zu drei Wochen Sonderbetreuungszeit gewähren können. Im Falle einer derartigen Freistellung übernimmt der Staat ein Drittel der Lohnkosten mit einem Drittel der Lohnkosten (gedeckelt mit der ASVG-Höchstbemessungsgrundlage); aus heutiger Sicht für die Zeit bis Ostern.

Alternativ erscheint es erstrebenswert, dass sich Arbeitgeber und -nehmer auf Home Office verständigen.

8. In welchen Fällen ist Home Office möglich?

Befindet sich im Arbeitsvertrag bereits eine entsprechende Vereinbarung zur Telearbeit oder eine Versetzungsklausel, wonach der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung an einen anderen Ort versetzt werden kann, so ist eine Anordnung von Telearbeit durch den

Arbeitgeber möglich. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die notwendige Technik zur Verfügung steht.

Wenn die Voraussetzungen nicht vorliegen, gilt ein Home-Office als Verlegung des Arbeitsortes und muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam vereinbart werden. Auch über den Ersatz eventuell entstehender Aufwendungen ist eine Vereinbarung zu treffen.

9. Darf der Arbeitgeber einseitig Home Office anordnen?

Nein, grundsätzlich muss Home Office 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.

10. 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.
- Es liegen die Voraussetzungen für Homeoffice vor (siehe vorherige Frage).

11. Dürfen Mitarbeiter gekündigt werden?

Ja, Kündigungen sind unter Einhaltung von Kündigungsfristen und -terminen möglich. Eine Entschädigung im Falle der Kündigung von Mitarbeitern ist im Gesetz nicht vorgesehen. Bei Kündigungen durch den Arbeitgeber gilt weiters bei Betrieben ab 20 Beschäftigten und einer Kündigung ab fünf Arbeitskräften ein Frühwarnsystem, wonach das AMS mindestens 30 Tage vor Ausspruch der Kündigungen informiert werden muss.

Ein Personalabbau sollte nur das letzte Mittel sein und andere Maßnahmen (zB Vereinbarung des Abbaus von Zeitguthaben, Vereinbarung von Urlaub, Vereinbarung der befristeten Reduktion der Arbeitszeit, Vereinbarung von Kurzarbeit) vorher geprüft werden (siehe auch nächste Frage). Der Arbeitgeber kann hier an die **Treuepflicht** der Mitarbeiter appellieren (zB Pflicht zum Abbau von Überstunden).

12. Kann Kurzarbeit vereinbart werden?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und in der Folge des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Kurzarbeit hat den Zweck, die Arbeitskosten temporär zu reduzieren und gleichzeitig die Beschäftigten zu halten, die nach Überwindung der Krise wieder benötigt werden.

Die Bundesregierung hat dazu am 15. März ein neues (vereinfachtes) „Corona-Kurzarbeitsmodell“ (vorläufig für sechs Monate) beschlossen. Ziel ist es Arbeitsplätze zu erhalten und Liquidität der Unternehmen zu sichern. Die Kurzarbeit ist für Unternehmen

unabhängig von der jeweiligen Betriebsgröße und unabhängig von der jeweiligen Branche möglich. Vor Beginn der Kurzarbeit müssen Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers das Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben zur Gänze konsumieren.

Das Verfahren läuft folgendermaßen ab:

- Kontaktaufnahme (per Mail oder telefonisch) mit örtlich zuständiger Landesstelle des AMS. (Von der Frist, dass grundsätzlich erst 6 Wochen danach die Kurzarbeit beginnen kann, wird abgesehen!),
- Gespräche mit Betriebsrat, wenn vorhanden,
- Sozialpartnervereinbarung: Binnen 48 Stunden Unterschrift der Sozialpartner (Wirtschaftskammer und Gewerkschaft) bei unterschriftsreifer Vereinbarung. Das Muster für (Betriebs- und) Einzelvereinbarung mit Arbeitnehmer steht auf der Homepage der WKO zur Verfügung (https://www.wko.at/service/sozialpartnervereinbarung-einzelvereinbarung.pdf?_ga=2.86726552.1079285430.1584305098-1875351571.1584305098).
- Einbringung des Antrags beim AMS via eAMS-Konto oder per E-Mail (mit Angabe über genauen Beschäftigtenstand, geplante Dauer der Kurzarbeit, Anzahl der von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter/-innen, durchschnittliches Einkommen in den jeweiligen Einkommensgruppen, geplante maximale Arbeitszeitreduktion, Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten (Verweis auf Corona und Maßnahmen). Das Antragsformular kann online abgerufen werden (<https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/ams-unterstuetzung/kurzarbeit>).

Während der Kurzarbeit und einen Monat danach dürfen Kündigungen grundsätzlich nicht ausgesprochen werden. Nur bei besonderen Verhältnissen kann die Behaltpflicht nach Kurzarbeit entfallen.

Im Rahmen des Corona-Kurzarbeitsmodells kann die Normalarbeitszeit im gesamten Kurzarbeitszeitraum auf maximal 10% herabgesetzt werden; zeitweise kann sie auch Null sein (Bsp: Kurzarbeitsdauer 6 Wochen; 5 Wochen 0%, 1 Woche 60%). Für eine allfällige, weiterhin im Betrieb erbrachte Arbeitsleistung bekommen Arbeitnehmer natürlich weiterhin das anteilmäßige Entgelt vom Arbeitgeber ausbezahlt. Die ausgefallenen/reduzierten Arbeitsstunden erhalten Arbeitnehmer hingegen in Form einer Kurzarbeitsbeihilfe vom AMS fast zur Gänze ausgeglichen. Diese Nettoersatzrate ist je nach bisheriger Einkommenshöhe gestaffelt:

- Arbeitnehmer mit Bruttoentgelten unter 1.700 Euro erhalten vom Arbeitgeber ein Entgelt von 90% des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts
- Bei Bruttoentgelten zwischen 1.700 Euro und 2.685 Euro sind es 85%
- Bei Bruttoentgelten über 2.685 Euro sind es 80%

Die Mehrkosten trägt das AMS (bis zur Höchstbeitragsgrundlage), nicht das Unternehmen.

Vor Beginn oder während der Kurzarbeit müssen Arbeitnehmer nach den betrieblichen Notwendigkeiten das Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben zur Gänze konsumieren.

Wichtig: Während der Kurzarbeit sind die Dienstnehmer- und Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung so zu bezahlen, als wäre die Arbeitszeit nicht verkürzt worden. Statt wie bisher ab dem 5. Monat **übernimmt** das **AMS** die sich daraus ergebenden Dienstgeber-Mehrkosten **ab dem 4. Monat** der Kurzarbeit.

Wichtig: Im Zuge eines Urlaubs, Zeitausgleichabbaus oder Krankenstandes während der Kurzarbeit wird das Entgelt aber auf Basis der bisherigen Arbeitszeit vor der Kurzarbeit bezahlt!

Die Förderdauer ist zunächst auf drei Monate begrenzt, kann aber bei Bedarf um weitere drei Monate verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Kurzarbeit über drei Monate hinaus sind weitere drei Wochen Urlaubsanspruch zu konsumieren.

13. Darf der Arbeitnehmer den Antritt einer Dienstreise verweigern, wenn diese in Gefahrengebiete führen würde?

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers umfasst auch die Vorsorge für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer. Dieser Schutz beinhaltet alle Maßnahmen, die der Verhütung von beruflich bedingten Unfällen und Erkrankungen der Arbeitnehmer dienen. Sofern es sich nicht um Länder mit aktueller Reisewarnung (zB für China, Frankreich, Italien) oder hoher Ansteckungsgefahr (zB durch Ausrufung des Notstands oder Verhängung der Quarantäne) handelt, besteht kein Ablehnungsrecht seitens des Dienstnehmers.

Dennoch ist angesichts der derzeitigen weltweiten Lage seitens des Arbeitgebers zu empfehlen Dienstreisen nur dann anzuordnen, wenn diese unbedingt erforderlich sind.

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

Ja, dies ist zulässig. Der Arbeitgeber muss aufgrund seiner Fürsorgepflicht zum Schutz der anderen Arbeitnehmer geeignete Vorsorgemaßnahmen treffen.

15. Darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer verbieten, einen Urlaub in gefährdeten Gebieten zu verbringen?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber dies dem Arbeitnehmer **nicht verbieten**. Allerdings kann der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern, wenn der Arbeitnehmer während seines Urlaubs in einem gefährdeten Gebiet erkrankt. Der Arbeitnehmer hat die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt.

Wien, am 16. März 2020