

## Coronavirus – Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen

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

Nein. Grundsätzlich sollten sämtliche Verfügungen bezüglich der Anwesenheitspflicht im Betrieb zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber vereinbart werden. Eine Quarantäne der Arbeitsstätte bzw. des Betriebs oder einer physischen Person wird von den Gesundheitsbehörden verhängt. Wohne ich in einer deklarierten Sperrzone und müsste diese zum Antritt meiner Arbeit (unberechtigt) verlassen, oder befindet sich die Arbeitsstelle selbst in einem Gebiet, das zur Sperrzone erklärt wurde, muss unverzüglich mit der Arbeitgeberin Kontakt aufgenommen werden um die Verhinderung mitzuteilen.

### Darf der Arbeitgeber die Belegschaft einseitig nach Hause schicken?

Grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber frei, auf die Anwesenheit der Belegschaft kurzerhand zu verzichten, wobei es sich hierbei üblicherweise um einen Fall der Dienstfreistellung handelt, nicht jedoch um einen Krankenstand. Gesunde ArbeitnehmerInnen sind daher nicht verpflichtet, für die Dauer der Freistellung eine Krankstandsbestätigung einzuholen.

### Bekomme ich trotz Entfalls meiner Arbeitsleistung weiterhin bezahlt?

Bei berechtigtem Entfall der Arbeitsleistung ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Entgelt (bemessen nach dem sog. „Ausfallsprinzip“) weiter zu bezahlen. Dies gilt für ArbeiterInnen und Angestellte gleichermaßen.

### Was gilt hinsichtlich der Entgeltfortzahlung, wenn ich in Quarantäne in Ö komme?

Unterbleibt die Arbeitsleistung auf Grund einer Quarantäne wegen einer Epidemie-Erkrankung im Sinne des Epidemiegesetzes (das Coronavirus „2019-nCoV“ wurde durch Verordnung des Gesundheitsministers vom 26.01.2020 in die Liste der anzeigepflichtigen übertragbaren Krankheiten aufgenommen) und ist der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung bereits nachgekommen, erhält er bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen einen Kostenersatz.

In § 32 Abs 3 EpidemieG findet sich in eine eigene Regelung zum Vergütungsbetrag bei Absonderung. Dort heißt es, dass „die Vergütung von Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, nach dem regelmäßigen Entgelt iSd EFZG zu bemessen ist. Die Arbeitgeber haben ihnen (also den AN) den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszubehalten. Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund geht mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber über.“

Damit wird für die behördlich Abgesonderten ein eigener Entgeltfortzahlungsanspruch im Sinne einer lex specialis geschaffen, der wohl allen anderen EFZ-Ansprüchen, so dem wichtigen persönlichen Verhinderungsgrund, der EFZ bei Krankheit und wohl auch dem § 1155 ABGB vorgeht. Dieser eigene EFZ-Anspruch ist zeitlich unbegrenzt und gilt auch für freie Dienstnehmer und unter bestimmten Voraussetzungen für Selbständige.

### Darf der Arbeitgeber einseitig Homeoffice anordnen?

Eine Verpflichtung zur Telearbeit besteht nur dann, 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. In allen anderen Fällen muss die Verlegung des Arbeitsortes zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber ausdrücklich vereinbart werden.

### Welche innerbetrieblichen Schutzmaßnahmen sind vom Arbeitgeber zu erwarten?

Aus der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht heraus trifft den Arbeitgeber die grundsätzliche Verpflichtung, zweckmäßige Schutzmaßnahmen zu treffen, um eine Ansteckung von ArbeitnehmerInnen bestmöglich hintanzuhalten. Neben einer leicht zugänglichen Möglichkeit zur Desinfektion zählen hierzu zielführende Hygieneempfehlungen für MitarbeiterInnen und eine vorausschauende, allfällige Gefahren mitbedenkende Planung von Dienstreisen.

Die Verpflichtung, Schutzmasken bereitzustellen, trifft den Arbeitgeber hingegen nur in Sonderfällen, beispielsweise bei der Arbeit in Krankenhäusern oder bei Dienstreisen in Risikogebiete.

Die ABC-Abwehrschule des österreichischen Bundesheers berät betroffene Betriebe über zielführende Maßnahmen zur Risikobekämpfung.

### Darf ich als ArbeitnehmerIn während der Arbeit eigenmächtig eine Schutzmaske aufsetzen?

Liegt im Betrieb und im Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit keine überdurchschnittlich hohe Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung vor, ist der Arbeitgeber berechtigt, das Tragen von Schutzmasken im Betrieb zu untersagen. Dies folgt aus einer Abwägung zwischen der allgemeinen Fürsorgepflicht und dem Interesse des Arbeitgebers, KundInnen nicht etwa durch das Tragen einer Schutzmaske zu verschrecken bzw. daran, dass das Tragen von Schutzmasken in vielen Fällen kontraindiziert ist.

Die Interessensabwägung kann je nach Gefahrenlage und Branche zu unterschiedlichen Ergebnissen führen und ist daher im Einzelfall zu beurteilen.

### Darf ich als ArbeitnehmerIn den Antritt einer Dienstreise nach China oder Oberitalien ablehnen?

Ein Ablehnungsrecht wäre grundsätzlich dann zu bejahen, wenn durch eine Reise nach China die Gesundheit eines Arbeitnehmers überdurchschnittlich stark gefährdet wird. Dies wird jedenfalls dann der Fall sein, wenn eine Dienstreise in ein Gebiet erfolgen soll, für das eine Reisewarnung des Außenministeriums besteht. Eine solche besteht derzeit zum Beispiel für die chinesische Provinz Hubei mit deren Hauptstadt Wuhan, das als Epizentrum des Virus gilt oder für die behördlich abgeriegelten Gebiete in Oberitalien.

In diesem Zusammenhang empfehlen wir eine regelmäßige Überprüfung aktueller Reisewarnungen auf den [Internetseiten des Außenministeriums](#).

### ... und eine Dienstreise zu anderen Orten?

Eine Dienstreise zu anderen Orten können ArbeitnehmerInnen nur dann ablehnen, wenn aufgrund aktueller Umstände zu befürchten ist, dass am Reiseort eine besonders hohe Ansteckungsgefahr besteht (uU in Kombination mit Vorerkrankungen der Arbeitnehmerin). Liegt zum Reiseort keine ausdrückliche Reisewarnung vor, ist die Weisung zum Antritt einer Dienstreise auch während einer allfälligen Epidemie zu befolgen. Im Einzelfall entscheidet über die medizinische Gefährdung (zB bei chronischen Erkrankungen) die betreuende Ärztin.

Um allfällige Auseinandersetzungen zur Rechtmäßigkeit solcher Weisungen zu vermeiden, sollten Arbeitgeber dennoch überlegen, persönliche Termine in Risikogebieten zumindest vorläufig durch moderne Kommunikationskanäle (Videophonie, Telefonkonferenzen, etc.) zu ersetzen.

### Darf ich im Urlaub eine private Reise in ein Risikogebiet antreten?

Abgesehen von möglichen gesundheitlichen Auswirkungen einer Reise in ein deklariertes Risikogebiet, ist auf mögliche Verzögerungen im Zusammenhang mit Flugverspätungen/Annullierungen oder auch Quarantänemaßnahmen im Ausland hinzuweisen. Erreichen ArbeitnehmerInnen auf Grund derartiger Behinderungen ihren Arbeitsplatz in Folge erst verspätet, besteht für die Dauer einer solchen selbstverschuldeten Dienstverhinderung grundsätzlich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

### Habe ich Anspruch auf Dienstfreistellung, wenn Schule oder Kindergarten schließen?

Wird eine Schule oder ein Kindergarten nach dem EpidemieG behördlich geschlossen, liegt uU (das hängt uA vom Reifegrad des Kindes ab) ein Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltfortzahlung vor und zwar für die Dauer der Schließung. Wichtig ist jedoch, dass der Anspruch im Einzelfall geprüft werden muss und zwar zB in Hinblick auf den Reifegrad des Kindes und alternative Betreuungsmöglichkeiten. Anderweitige Betreuungsmöglichkeiten müssen, wenn möglich, ergriffen werden, wobei die Reichweite auch vom Inhalt und Umfang der behördlichen Anordnung abhängt.