

Coronavirus und Arbeitsrecht

Hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er/sie aufgrund einer behördlich angeordneten Maßnahme (zum Beispiel eine Quarantäne) seinen/ihren Arbeitsplatz nicht erreichen kann?

Nach dem Epidemiegesetz haben ArbeitnehmerInnen, die wegen der angeordneten Quarantäne an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert sind, für die Dauer der Quarantäne Anspruch auf Vergütung des dadurch eingetretenen Verdienstentgangs. Der/die ArbeitgeberIn zahlt das Entgelt weiter an den/die ArbeitnehmerIn aus.

Wird dem Arbeitgeber das fortgezahlte Entgelt ersetzt?

Der Bund hat dem/der ArbeitgeberIn das geleistete Entgelt zu ersetzen:

Der/die ArbeitgeberIn kann bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich die Quarantäne verhängt wurde, das von ihm geleistete Entgelt sowie den darauf entfallenden Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung vom Bund zurückfordern. Der Antrag muss binnen sechs Wochen ab dem Tag der Aufhebung der Quarantäne bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einlangen.

Quarantäne im Ausland

Für Dienstnehmer, die im Ausland unter Quarantäne gestellt werden und deshalb nicht an ihrem Arbeitsplatz in Österreich erscheinen können, gilt das österreichische Epidemiegesetz nicht. Allgemeine arbeitsrechtliche Bestimmungen bleiben aber unverändert anwendbar.

Nach dem Gutsangestelltengesetz und den Landarbeitsordnungen besteht generell ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (grundsätzlich bis zu einer Woche), wenn man durch andere wichtige, die Person betreffende, Gründe ohne Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert wird. Die Umstände sind im Einzelfall gesondert zu prüfen.

Im Krankheitsfall ist Entgeltfortzahlung im gesetzlichen Ausmaß zu leisten.

Darf der/die ArbeitnehmerIn von der Arbeit fernbleiben, wenn er sich vor einer Ansteckung fürchtet?

Grundsätzlich nein, es sei denn, dass tatsächlich eine Ansteckungsgefahr besteht. Dies könnte etwa dann der Fall sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu Ansteckungen gekommen ist.

Dies gilt nicht für ArbeitnehmerInnen, die berufsmäßig mit der Krankenbetreuung (Spitäler, Apotheken, Pflegeheime, Krankentransport, usw.) befasst sind. Für diese hat der/die ArbeitgeberIn geeignete Schutzmaßnahmen (nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften) vorzusehen.

Darf der/die ArbeitnehmerIn fernbleiben, wenn sich sein/ihr Wohnort, der Weg zur Arbeit oder der Betrieb in einem Gebiet befindet, für das eine behördliche Maßnahme (Quarantäne) angeordnet wurde?

Liegt das betroffene Gebiet in Österreich und es wurde eine Verkehrsbeschränkung gemäß § 24 Epidemiegesetz angeordnet, muss dem/der ArbeitnehmerIn das Entgelt fortgezahlt werden. Es

handelt sich dabei um eine gerechtfertigte Abwesenheit vom Arbeitsplatz mit einer Entgeltfortzahlung für die Dauer der behördlichen Anordnung durch den/die ArbeitgeberIn.

Liegt das betroffene Gebiet im Ausland, muss das Entgelt nur dann für eine verhältnismäßig kurze Zeit (grundsätzlich bis zu einer Woche) fortgezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unverschuldet in die Situation geraten ist. Reisewarnungen des Außenministeriums müssen auch vom Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin beachtet werden.

Der/die ArbeitnehmerIn hat die Verhinderung dem/der ArbeitgeberIn unverzüglich zu melden.

Kann der/die ArbeitnehmerIn zur Betreuung seiner/ihrer Kinder von der Arbeit fernbleiben, wenn der Kindergarten oder die Schule aufgrund behördlicher Maßnahmen gesperrt sind?

Ja, wenn und solange die Betreuung des Kindes vor allem aufgrund seines Alters notwendig ist. Der/die ArbeitnehmerIn ist damit aufgrund seiner/ihrer familiären Verpflichtung berechtigt, von der Arbeit fernzubleiben und hat Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung im Ausmaß einer verhältnismäßig kurzen Zeit (grundsätzlich bis zu einer Woche).

Kann der/die ArbeitnehmerIn den Antritt einer Dienstreise verweigern, wenn diese in Gefahrengebiete führen würde?

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin umfasst auch die Vorsorge für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen. Dieser Schutz beinhaltet alle Maßnahmen, die der Verhütung von beruflich bedingten Unfällen und Erkrankungen der ArbeitnehmerInnen dienen.

Liegt etwa eine Reisewarnung für ein bestimmtes Gebiet vor, weil dort eine hohe Ansteckungsgefahr besteht, kann der/die ArbeitnehmerIn den Antritt der Dienstreise zu Recht verweigern, da die Vornahme dieser Reise zu einer mit einer gewissen und durch die Reisewarnung belegten und objektivierbaren Gefährdung der Gesundheit oder des Lebens führen kann. Soweit keine Reisewarnung oder eine sonst belegbare hohe Ansteckungsgefahr (zum Beispiel durch Ausrufung des Notstands oder Verhängung der Quarantäne) am Zielort oder der Reisedecke vorliegt, wird eine Verweigerung nicht rechtmäßig sein.

Darf der/die ArbeitgeberIn ohne Zustimmung des Arbeitnehmers/der ArbeitnehmerIn Telearbeit anordnen?

Die Anordnung von Telearbeit ist zulässig, wenn sich im Arbeitsvertrag bereits eine entsprechende Vereinbarung findet. Ebenso kann der/die ArbeitgeberIn dies anordnen, wenn der Arbeitsvertrag eine Versetzungsklausel enthält, wonach der/die ArbeitnehmerIn an einen anderen Ort versetzt werden kann.

Liegt keine entsprechende Vereinbarung vor, muss Telearbeit mit dem/der ArbeitnehmerIn vereinbart werden. Auch über den Ersatz eventuell entstehende Aufwendungen ist eine Vereinbarung zu treffen.

Außerdem kann der/die ArbeitnehmerIn auch dann Dienstverhinderungsgründe (zB eigene Erkrankung, Betreuungspflichten) anführen, wenn Telearbeit vereinbart wurde.

Ist der/die ArbeitgeberIn verpflichtet, in seinem/ihren Betrieb Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung der Ansteckung zu treffen?

Der/die ArbeitgeberIn ist grundsätzlich verpflichtet, zweckmäßige und geeignete Maßnahmen zur Minimierung der Ansteckungsgefahr zu setzen, um die ArbeitnehmerInnen vor Infektionen zu schützen. Diese sind je nach Art des Betriebs unterschiedlich zu beurteilen.

Die notwendigen Schutz- und Präventionsmaßnahmen bestimmen sich nach dem Infektionsrisiko.

Darf der/die ArbeitgeberIn unabhängig von behördlichen Anordnungen (Quarantäne) die ArbeitnehmerInnen von der Arbeit nach Hause schicken?

Ja, er/sie kann auf die Arbeitsleistung verzichten, hat aber den ArbeitnehmerInnen das Entgelt fortzuzahlen, solange er/sie diese von der Arbeit freistellt.

Was gilt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund bestimmter Vorsorgemaßnahmen (Notstand, Quarantäne, Einschränkung der Verkehrsmittel) im Urlaubsort nicht die Rückreise antreten kann?

Eine tatsächliche oder rechtliche Verhinderung der Rückreise stellt einen gerechtfertigten Abwesenheitsgrund von der Arbeit dar, der/die ArbeitnehmerIn kann deshalb daher nicht entlassen werden. Er/sie hat für eine verhältnismäßig kurze Zeit (grundsätzlich bis zu einer Woche) Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den/die ArbeitgeberIn.

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

Nein, der/die ArbeitgeberIn kann dies dem/der ArbeitnehmerIn nicht verbieten. Erkrankt der/die ArbeitnehmerIn während des Urlaubs in einem gefährdeten Gebiet, könnte der/die ArbeitgeberIn unter Umständen die Entgeltfortzahlung verweigern, da der/die ArbeitnehmerIn seine/ihre Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt hat.

Quellen: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, Arbeitgeberverband der Land- und Forstwirtschaft in Niederösterreich, Burgenland und Wien, Wirtschaftskammer Österreich