



Coronavirus und Arbeitsrecht (Stand 24.3.2020)

Auch wenn mancher derzeit nur hinter einer Gesichtsmaske darüber spricht, ist das Coronavirus in aller Munde. Um Sie auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht über den Umgang mit dem Coronavirus auf den aktuellen Stand zu bringen, haben wir für Sie Antworten zu den wichtigsten Fragen rund um das Coronavirus und das Arbeitsrecht:

1. Darf ein/e Dienstnehmer/in aus Angst vor einer möglichen Ansteckung am Arbeitsplatz zu Hause bleiben?

Nein. Ein Fernbleiben vom Arbeitsplatz stellt eine Verletzung der Dienstpflichten dar und kann zu einer Entlassung führen, sofern es keine Rechtfertigung dafür gibt.

Ein Fernbleiben ist nur gerechtfertigt, wenn eine objektiv nachvollziehbare Gefahr vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz besteht, z.B., wenn es bereits zu einer Erkrankung eines/r Kollegen/Kollegin gekommen ist. Allerdings dürfte eine/r an COVID-19 erkrankte/r Kollege/Kollegin seinen/ihren Arbeitsplatz nicht mehr aufsuchen, sondern bis zur vollständigen Genesung in ärztlicher Behandlung bzw. Quarantäne sein. In diesem Fall liegt wohl keine objektive nachvollziehbare Gefahr einer Ansteckung am Arbeitsplatz vor. Ein begründetes Fernbleiben von der Arbeit aufgrund eines/einer bereits erkrankten Kollegen/Kollegin am Arbeitsplatz wird daher auch in diesem Fall nicht gegeben sein, wenn auch sonst kein Verdachtsfall mehr besteht.

2. Darf ein/e Dienstnehmer/in bei einer behördlich angeordneten Quarantäne zu Hause bleiben?

Ja. Falls für den Wohnort des/der Dienstnehmers/in durch behördliche Anordnung eine Quarantänezone ausgesprochen wird und er/sie diese sohin für den Weg zur Arbeit verlassen müsste, ist der/die Dienstnehmer/in nicht verpflichtet, seinen/ihren Dienst anzutreten. Dann liegt eine gerechtfertigte Dienstverhinderung vor. Der/Die Dienstgeber/in ist dennoch weiterhin verpflichtet, das Entgelt auszubezahlen.

Dienstgebern/Dienstgeberinnen schafft in diesem Fall das Epidemiegesetz Abhilfe. In diesem ist geregelt, dass Dienstgeber/innen gegenüber dem Bund Anspruch auf Vergütung für den Verdienstentgang (wozu auch das ausbezahlte Entgelt zu zählen ist) haben, der entstanden ist, weil sie ihren Betrieb aufgrund der behördlich angeordneten Präventivmaßnahmen einschränken oder sogar zusperren mussten (ganz genau: bei Betriebsbeschränkung oder Schließung gewerblicher Unternehmungen gemäß § 20 EpidemieG), nicht jedoch bei freiwilliger bzw. präventiver Quarantäne aus eigener Entscheidung des/der Dienstnehmers/Dienstnehmerin oder bei verordneten Betretungsbeschränkungen nach dem COVID-19-Maßnahmengesetz.

3. Ist der/die Dienstnehmer/in verpflichtet, zur Arbeit zu erscheinen, wenn öffentliche Verkehrsmittel nicht oder nur eingeschränkt nutzbar sind?

Ja. Eine Sperre der öffentlichen Verkehrsmittel, berechtigt den/die Dienstnehmer/in grundsätzlich nicht, von der Arbeit fernzubleiben, wenn die Sperre bereits vorab an-



gekündigt worden war. Auch ein Zuspätkommen ist nicht gerechtfertigt. Vielmehr ist der/die Dienstnehmer/in dazu verpflichtet sich nach Alternativen umzusehen. Wenn daher der Weg zur Arbeit auch mit einer Mitfahrgelegenheit, dem eigenen Kfz, mit dem Fahrrad oder gar zu Fuß absolviert werden kann, ist der/die Dienstnehmer/in verpflichtet, zur Arbeit zu kommen. Nur wenn dem/der Dienstnehmer/in kein zumutbares alternatives Verkehrsmittel zu den zu den Öffis zur Verfügung steht, liegt ein Dienstverhinderungsgrund vor. Der/Die Dienstnehmer/in hat den/die Dienstgeber/in jedoch umgehend von der Dienstverhinderung zu verständigen.

4. Was gilt für Dienstnehmer/innen, wenn die Schule oder der Kindergarten der Kinder wegen des Coronavirus vorübergehend geschlossen wird?

Ob der/die Dienstnehmer/in von der Arbeit fernbleiben kann, wenn der Kindergarten oder die Schule des Kindes geschlossen wird, ist anhand der Pflegebedürftigkeit des Kindes zu beurteilen. So liegt ein Dienstverhinderungsgrund nur vor, wenn die Anwesenheit des/der Dienstnehmers/in zur Aufsicht des Kindes unbedingt erforderlich ist. Dies ist bei Kindern im Kindergarten- und Volksschulalter wohl der Fall. Der/Die Dienstnehmer/in hat daher Anspruch auf Entgelt während der Dienstverhinderung. Bei einem Teenager wird die Anwesenheit eines Elternteils wohl nicht mehr erforderlich sein, wobei sich bei manchen Teenagern die Frage stellt, ob man überhaupt die Aufsicht übernehmen möchte.

Ebenso liegt keine Dienstverhinderung vor, wenn die Aufsicht von einer anderen geeigneten Person, also etwa den Großeltern, übernommen werden kann, was aber vom Dienstgeber schwer nachzuweisen sein wird.

Die Regierung hat als einer ihrer Maßnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus beschlossen, dass zwischen dem/r Dienstgeber/in und dem/r Dienstnehmer/in ein Sonderurlaub von bis zu drei Wochen zur Betreuung der Kinder des/r Dienstnehmers/in vereinbart werden kann. Die Entscheidung, ob der/die Dienstnehmer/in freigestellt wird, obliegt dem/r Dienstgeber/in. Der/die Dienstnehmer/in hat keinen Anspruch auf diesen Sonderurlaub. Im Falle einer Freistellung übernimmt der Staat ein Drittel der Lohnkosten.

5. Darf sich der/die Dienstnehmer/in weigern, mit anderen Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen zusammenzuarbeiten, bei denen er/sie eine Ansteckung befürchtet?

Nein. Auch der beste Mitarbeiterzusammenhalt wird derzeit mit jedem Husten auf die Probe gestellt. Dienstnehmer/innen dürfen die Zusammenarbeit jedoch nur verweigern, wenn ein begründeter Verdachtsfall besteht, also ein/e Kollege/in tatsächliche Krankheitssymptome aufweist. Die Tatsache, dass der/die Kollege/in gerade aus China oder Venedig zurückgekehrt ist, berechtigt noch nicht zur Arbeitsverweigerung. Eine nicht berechtigte Arbeitsverweigerung stellt eine Pflichtverletzung dar, die zur Entlassung führen kann.

6. Darf der/die Dienstgeber/in die Belegschaft nach Hause oder in (private) Quarantäne schicken?

Ja. Dem/Der Dienstgeber/in steht es frei, auf die Arbeitsleistung seiner/ihrer Dienstnehmer/innen zu verzichten. Während der Dienstfreistellung ist den Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen aber weiterhin das volle Entgelt auszubezahlen.

7. Darf der/die Dienstgeber/in „Homeoffice“ anordnen? Darf der/die Dienstnehmer/in einseitig auf „Homeoffice“ umstellen?

Kommt darauf an. Eine Verpflichtung des/der Dienstnehmers/in von Zuhause aus zu arbeiten („Homeoffice“) besteht nur dann, wenn dies im Dienstvertrag vereinbart ist. Der/Die Dienstgeber/in hat jedoch, sofern eine Versetzungsklausel im Dienstvertrag vereinbart ist, die Möglichkeit, den/die Dienstnehmer/in an einen anderen Arbeitsort, sohin das Zuhause des/der Dienstnehmers/in, zu „versetzen.“ Um daher etwaige Überraschungen zu vermeiden, empfehlen wir, den Dienstvertrag nochmals sorgfältig durchzulesen.

Umgekehrt gilt dasselbe. Der/Die Dienstnehmer/in hat nur dann Anspruch darauf, von Zuhause aus zu arbeiten, wenn dies im Dienstvertrag vereinbart worden ist oder der/die Dienstgeber/in dem Homeoffice zustimmt.

8. Darf der/die Dienstgeber/in Überstunden wegen Corona-bedingten Ausfalls einiger Mitarbeiter anordnen?

Die Erkrankung oder angeordnete Quarantäne eines oder mehrere Dienstnehmer/innen stellt Dienstgeber/innen vor einige Probleme. Insbesondere stellt sich die Frage, wie die nun fehlenden Arbeitsleistungen ersetzt werden können. In den meisten Betrieben wird daher wohl die Leistung von Überstunden angeordnet werden.

Der/Die Dienstnehmer/in ist jedoch nur zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn dies im Dienstvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder dem Kollektivvertrag geregelt ist.

Durch die Leistung von Überstunden besteht jedoch die Gefahr, dass die tägliche Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden bzw. die wöchentliche Arbeitszeit von 60 Stunden überschritten wird. Dies ist grundsätzlich nur erlaubt, wenn es hierfür eine gesetzliche Grundlage gibt (z.B. Apotheken, Krankenhäuser).

Zudem wäre eine Überschreitung der Höchstarbeitszeitgrenzen in außergewöhnlichen Fällen, wie etwa zur Abwehr von Flächenbränden, oder wenn dem/der Dienstgeber/in ein unverhältnismäßig hoher wirtschaftlicher Schaden droht, erlaubt. Auch wenn die derzeitige Situation des Coronavirus sicher einen außergewöhnlichen Fall des täglichen Lebens darstellt, hat der/die Dienstgeber/in bei bloßer Personalknappheit in Folge der Erkrankungen nicht das Recht, eine Überschreitung der Höchstarbeitsgrenzen anzuordnen, solange dafür keine gesetzliche Grundlage (oder eine Erlass eines Ministeriums, wie zB im Gesundheitsbereich) besteht. Hierfür müsste ihm/ihr zusätzlich ein erheblicher wirtschaftlicher Schaden oder gar die Existenzgefährdung drohen.

9. Darf der/die Dienstgeber/in dem/der Dienstnehmer/in verbieten seinen/ihren Urlaub in einem Gebiet mit größerer Ansteckungsgefahr zu verbringen?

Der/Die Dienstgeber/in kann dem/der Dienstnehmer/in nicht vorschreiben, wo oder wo er/sie seinen/ihren Urlaub nicht verbringen darf. Trotzdem ist bei einem Urlaub etwa in der Lombardei auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht Vorsicht geboten. Erkrankt der/die Dienstnehmer/in nämlich während seines/ihres Urlaubs an COVID-19, kann der/die Dienstnehmer/in seinen/ihren Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verlieren, da er/sie die Dienstunfähigkeit durch die Reise in ein gefährdetes Gebiet selbst (grob) fahrlässig verursacht hat.

Wenn eine Reisewarnung des Außenministeriums für das Urlaubsziel vorliegt, kann der/die Dienstgeber/in dem/der Dienstnehmerin hingegen verbieten, dort seinen Urlaub zu verbringen. Reist der/die Dienstnehmerin trotzdem in dieses Gebiet, liegt zwar kein Entlassungsgrund vor, jedoch verliert er auch in diesem Fall seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Der/Die Dienstgeberin kann den bereits bewilligten Urlaub, unabhängig wo der Urlaub verbracht werden soll, nicht streichen. Hierfür müssten wichtige wirtschaftliche Gründe, wie etwa ein Betriebsnotstand, des/der Dienstgebers/in vorliegen.

Für den Fall, dass der Urlaubsort erst während des Aufenthalts zu einem gefährdeten Gebiet erklärt wird und dementsprechende Vorsorgemaßnahmen getroffen werden, die eine rechtzeitige Rückreise nicht ermöglichen (wie etwa Quarantäne oder eine Einschränkung der Verkehrsmittel) stellt dies einen gerechtfertigten Dienstverhinderungsgrund dar, für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

10. Darf der/die Dienstgeberin einen Betriebsurlaub anordnen?

Nein. Ein Betriebsurlaub ohne Zustimmung des/r Dienstnehmers/in ist nur in bestimmten Fällen zulässig (Pflegefreistellung oder wenn keine Einigung des Urlaubsverbrauchs zwischen dem/der Dienstgeber/in und dem/der Dienstnehmer/in erzielt werden kann). Ein Betriebsurlaub kann daher nur angeordnet werden, wenn der/die Dienstnehmer/in zustimmt. Eine Ausnahme würde nur bestehen, wenn bereits im Dienstvertrag ein Betriebsurlaub für diesen genauen Zeitpunkt angeordnet wäre. Auch eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung über den Betriebsurlaub kann die Zustimmung des/r Dienstnehmers/in dazu nicht ersetzen. Eine derartige Betriebsvereinbarung stellt nur einen Vorschlag für die Dienstnehmer/innen dar und hat keine normative Wirkung.

11. Darf der Dienstgeber den Verbrauch von Urlaub oder Zeitguthaben anordnen?

Grundsätzlich nicht. Seit 22.3.2020 ist das jedoch COVID 19-bedingt anders. Wenn auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmegesetzes Verbote oder Einschränkungen des Betretens von Betrieben angeordnet werden führen (etwa bei Handelsbetrieben) haben die Dienstnehmer/innen weiterhin Anspruch auf das ihnen zustehende Entgelt, auch wenn sie ihre Arbeitsleistung wegen der Einschränkungen nichterbringen können. Da-

für kann der/die Dienstgeber/in verlangen, dass Dienstnehmer/innen während der angeordneten Maßnahmen Urlaubs- und Zeitguthaben verbrauchen. Urlaubsansprüche aus dem laufenden Urlaubsjahr müssen im Ausmaß von bis zu maximal zwei Wochen verbraucht werden. Insgesamt müssen nicht mehr als acht Wochen an Urlaubs- und Zeitguthaben verbraucht werden. Zeitguthaben, das auf der Umwandlung von Geldansprüchen laut Kollektivvertrag beruht („Freizeitoption“) ist von der Verbrauchspflicht ausgenommen.

Sollte der Betrieb des/r Dienstgeber/in nicht direkt von einer behördlich angeordneten Maßnahme auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmegesetzes betroffen sein, ist die einseitige Anordnung des Verbrauchs von Urlaubs- oder Zeitguthaben aber nicht möglich.

12. Welche Schutzmaßnahmen hat der/die Dienstgeber/in zu treffen?

Der/Die Dienstgeber/in ist gesetzlich zur Fürsorge gegenüber seinen/ihren Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen verpflichtet. Der/Die Dienstgeber/in hat dafür zu sorgen, dass das Leben und die Gesundheit seiner/ihrer Dienstnehmer/innen geschützt werden. Er/Sie hat daher jene Maßnahmen zu treffen, die eine Ansteckung bestmöglich verhindern, wobei sich der Umfang der Schutz- und Präventionsmaßnahmen nach der konkreten Tätigkeit bestimmt. So ist bei Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen in Gesundheitsberufen, die regelmäßig mit erkrankten Patienten in Kontakt kommen, für eine entsprechende Schutzausrüstung zu sorgen.

Bei Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen in Berufen mit erhöhten Kundenkontakt (z.B: Einzelhandel) ist der/die Dienstgeber/in aufgrund des erhöhten Infektionsrisikos ebenso verpflichtet, geeignete Hygiene- und Vorsorgemaßnahmen, wie etwa die Anweisung zum regelmäßigen Händewaschen oder das Bedecken von Mund und Nase mit einem Taschentuch bei Husten oder Niesen, zu treffen.

In Betrieben ohne oder nur mit geringem Kundenkontakt, reicht es jedoch-nach derzeitigen Wissensstand zum Coronavirus- aus, wenn Dienstnehmer/innen zu geeigneten Hygienemaßnahmen animiert und die entsprechenden Hygienemittel (Seife, Desinfektionsmittel) zur Verfügung gestellt werden.

13. Darf der/die Dienstgeber/in das Tragen einer Schutzmaske bei der Arbeit verbieten?

Ob der/die Dienstgeber/in das Tragen einer Schutzmaske verbieten kann, hängt davon ab, um welche Berufsgruppe es sich handelt. So ist es Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen in Berufen, wo ein erhöhtes Risiko einer Infektion besteht (etwa in Krankenhäusern und Arztpraxen bei Patientenkontakten) nicht nur erlaubt eine Schutzmaske zu tragen, vielmehr ist der/die Dienstgeber/in dazu verpflichtet, für geeignete Schutzmaßnahmen zu sorgen. Hierzu ist auch das Bereitstellen von Schutzmasken zu zählen.

In anderen Branchen, in denen das Erscheinungsbild wohl eine (mit)entscheidende Rolle spielt (Bankangestellte/r, Rechtsanwalt/Rechtsanwältin) kann der/die Dienstge-

ber/in hingegen das Tragen einer Schutzmaske verbieten, wenn er befürchten muss, dass dadurch seine/ihre Geschäftstätigkeit einen Schaden nehmen könnte.

14. Wie funktioniert die Corona-Sonderregelung zur Kurzarbeit?

Um möglichst viele Menschen in ihrer Beschäftigung zu halten, haben die Sozialpartner ein besonderes Modell der Kurzarbeit ausverhandelt („Corona-Kurzarbeit“).

Voraussetzungen für die Corona-Kurzarbeit sind:

- eine „**Sozialpartnereinigung**“, wobei nach der Corona-Kurzarbeitsrichtlinie des AMS mit Stand vom 19.3.2020 die Zustimmung der Arbeitnehmer-Seite genügt, wenn auf Arbeitgebersite keine zuständige kollektivvertragsfähige Körperschaft vorhanden ist, und
- eine Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarungen mit den betroffenen Mitarbeitern.

Wesentliche Regelungen der Corona-Kurzarbeit:

- Corona-Kurzarbeit ist **in allen privaten Unternehmen (inkl. Arbeitskräfteüberlasser)** möglich.
- Corona-Kurzarbeit ist für **alle Arbeitnehmer/innen inklusive der Geschäftsführer und Prokuristen**, sofern diese nach dem ASVG-versichert sind, möglich. Ausgenommen sind allerdings geringfügig Beschäftigte und freie Dienstnehmer/innen.
- Die Arbeitszeit muss im Durchschnitt über den gesamten Zeitraum der Kurzarbeit **zumindest 10% der vorherigen (vereinbarten) Arbeitszeit** betragen.
- Arbeitnehmer/innen erhalten während der Corona-Kurzarbeit **zwischen 80 und 90% des Nettoentgelts vor der Corona-Kurzarbeit** (bis EUR 5.370,00). Mehrkosten trägt wie die **Sozialversicherungsbeiträge ab dem ersten Monat** das AMS.
- Vor Antritt der Kurzarbeit soll der/die Arbeitnehmer/in **Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre („Alturlaub“) und Zeitguthaben zur Gänze konsumieren**. Kommt keine Einigung darüber zustande, schadet dies dem Arbeitgeber nicht, er hat nur ein „**ernstliches Bemühen**“ nachzuweisen.
- Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, während der Corona-Kurzarbeit **bis einschließlich einen Monat nach deren Ende den Beschäftigungsstand aufrechtzuhalten**.
- Die Corona-Kurzarbeitsregelung **kann maximal auf drei Monate befristet** abgeschlossen werden. Im Bedarfsfall ist eine **Verlängerung** um drei weitere Monate möglich.

- Die Kurzarbeitsbeihilfe durch das AMS wird dem/der Arbeitgeber/in allerdings erst **im Nachhinein** für jeden Monat der Kurzarbeit ausbezahlt.

Für Näheres und Details zur Corona-Kurzarbeit, für ein maßgeschneidertes Corona-Kurzarbeitsmodell und bei sonstigen weiteren Fragen zum Coronavirus und dessen Auswirkungen auf das Arbeitsrecht **steht Ihnen unser Arbeitsrechtsteam** (Georg Streit und Nikolaus Sauerschnig) **gerne zur Verfügung.**

Kontakt:

Tel.: (43-1) 521 75-16
E-Mail: georg.streit@h-i-p.at
nikolaus.sauerschnig@h-i-p.at