



## CORONA-VIRUS UND ARBEITSRECHT



Viele Arbeitgeber sind wegen der Corona-Krise mit zahlreichen arbeitsrechtlichen Fragestellungen konfrontiert. Welche Pflichten haben Arbeitgeber jetzt? Welche Rechte die Arbeitnehmer? In vielen Fällen unterscheiden sich – bis auf einige wichtige Unterschiede – die arbeitsrechtlichen Rechtsfolgen rund um das Thema Corona-Virus nicht von den Rechtsfolgen bei anderen, nicht meldepflichtigen Krankheiten. Nachstehend die wichtigsten arbeitsrechtlichen Informationen.

### 1. ARBEITGEBERPFLICHTEN

#### Ist der Arbeitgeber zu konkreten Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer verpflichtet?

Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner Fürsorgepflicht dazu verpflichtet, das Risiko einer Ansteckung von Arbeitnehmern durch präventive Schutzmaßnahmen bestmöglich zu verhindern. Dies kann zB durch die Zurverfügungstellung von Desinfektionsmitteln, Hygienehinweise, Tipps zum Verhalten bei Dienstreisen oä erfolgen. Schutzmasken muss der Arbeitgeber allerdings nur in besonderen Fällen (bei erhöhtem Ansteckungsrisiko) zur Verfügung stellen, so zB bei Beschäftigungen in Krankenhäusern oder für Dienstreisen in Risikogebiete.

### 2. FERNBLEIBEN VON DER ARBEIT

#### Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor dem Corona-Virus zu Hause bleiben?

Arbeitnehmer sind nicht automatisch berechtigt, aus Angst vor einer Ansteckung zu Hause zu bleiben. Ein grundloses einseitiges Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Verletzung der Arbeitspflichten mit allen arbeitsrechtlichen Konsequenzen dar (bis hin zur Entlassung). Ein Fernbleiben von der Arbeit wäre nur dann gerechtfertigt, wenn ein objektiv nachvollziehbares Risiko besteht, sich bei der Arbeit mit dem Corona-Virus anzustecken (zB im Falle von bereits erfolgten Ansteckungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld des Arbeitnehmers). Das gilt aber nicht für jene Arbeitnehmer, die berufsmäßig mit Krankheiten regelmäßig zu tun haben, wie etwa in Spitälern oder Apotheken.

### 3. HOME-OFFICE

#### **Darf der Arbeitgeber einseitig Home-Office anordnen?**

Nein, grundsätzlich muss Home-Office zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausdrücklich vereinbart werden. Wenn im Arbeitsvertrag bereits eine diesbezügliche Vereinbarung enthalten ist oder sich darin eine sogenannte Versetzungsklausel findet (einseitige Versetzung an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Arbeitsort), ist eine Anordnung durch den Arbeitgeber möglich.

### 4. BEKANNTGABE INFEKTION MIT DEM CORONA-VIRUS

#### **Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Infektion mit dem Corona-Virus bekannt zu geben?**

Ja. Im Gegensatz zu Krankenständen, die nicht auf einer Erkrankung iSd § 1 Epidemiegesetz beruhen, muss der Arbeitnehmer seine Infektion dem Arbeitgeber sofort mitteilen. Er muss weiters bekanntgeben, ob er unter Quarantäne gestellt wurde. Der Arbeitgeber kann dann die entsprechenden Vorkehrungen am Arbeitsplatz zum Schutz der anderen Arbeitnehmer, von Kunden und sich selbst treffen. Zum anderen ist die Bekanntgabe auch deshalb notwendig, damit der Arbeitgeber den Rückforderungsanspruch gegenüber der Behörde fristgerecht geltend machen kann.

### 5. KRANKENSTAND UND ENTGELTFORTZAHLUNG

#### **Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn ein Arbeitnehmer wegen des Corona-Virus im Krankenstand ist?**

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, hat der Arbeitgeber einen Anspruch auf vollständigen Ersatz des fortgezahlten Entgelts. Kein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht dann, wenn sich der Arbeitnehmer bewusst in eine betroffene Region begeben hat.

### 6. BEHÖRDLICHE QUARANTÄNE

#### **Was gilt, wenn ein Arbeitnehmer wegen des Verdachts auf Ansteckung mit dem Corona-Virus durch die Bezirksverwaltungsbehörde (Gesundheitsamt) unter Quarantäne gestellt wird und dadurch nicht zur Arbeit erscheinen kann?**

Das Epidemiegesetz sieht in einem derartigen Fall vor, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Entgelt weiterzahlen muss (Bemessung des Entgelts nach dem Ausfallsprinzip). Der Bund hat dem Arbeitgeber die an den Arbeitnehmer geleistete Entgeltfortzahlung sowie die darauf entfallenden Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung (und einen eventuellen Zuschlag nach dem BUAG) zu ersetzen. Dazu ist binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich die Maßnahmen getroffen wurden, ein entsprechender Antrag zu stellen. Eine Isolation in Quarantäne ist eine reine Vorsichtsmaßnahme und zählt arbeitsrechtlich als sonstiger Dienstverhinderungsgrund. Erst wenn tatsächlich feststeht, dass eine Erkrankung (mit Krankschreibung) gegeben ist, liegt auch ein Krankenstand vor.

### 7. ARBEIT UND KINDERBETREUUNG

#### **Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Dienstfreistellung, wenn die Schule oder der Kindergarten schließen?**

Ab nächster Woche gibt es Maßnahmen für Schulen und Betreuungseinrichtungen. Die vorgesehenen Maßnahmen bedeuten, dass die notwendige Betreuung der Kinder weiterhin gewährleistet sein wird. Es liegt daher für Arbeitnehmer kein persönlicher Dienstverhinderungsgrund mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung vor.

Arbeitnehmer mit Betreuungspflichten für Kinder unter 14 Jahren können von ihren Arbeitgebern bis zu drei Wochen Sonderurlaub erhalten. Die Entscheidung darüber trifft der Arbeitgeber, es besteht kein Rechtsanspruch. Im Falle einer Freistellung übernimmt der Staat ein Drittel der Lohnkosten. Empfehlenswert sind einvernehmliche Lösungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (zB Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit, Urlaub, Home-Office).

## 8. ERKRANKUNG EINES KINDES

### **Kann der Arbeitnehmer zu Hause bleiben, wenn sein Kind erkrankt ist? Muss das Entgelt fortgezahlt werden?**

Ja, aber nur unter gewissen Voraussetzungen. Falls keine Kinderbetreuung organisiert werden kann und die Betreuung notwendig ist, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Pflegefreistellung. Der Entgeltfortzahlungsanspruch dafür besteht bis zum höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Ein Anspruch auf eine bezahlte weitere wöchentliche Arbeitszeit besteht im Fall der neuerlichen notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren.

## 9. WEITERE INFORMATIONEN

**Die wichtigsten und laufend aktualisierten Informationen rund um das Corona-Virus finden sich ua auf folgenden Seiten:**

<https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html>

<https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Haeufig-gestellte-Fragen/Coronavirus---Haeufig-gestellte-Fragen---Arbeitsrecht.html>

<https://www.arbeiterkammer.at/coronavirus>

<https://www.bmdw.gv.at/Themen/International/covid-19.html>

Wenn wir unser „econtis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „econtis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigeigbig zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. econtis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. econtis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: Kraft & Kronberger Fachpublikationen GmbH, Seepark 4, 7222 Rohrbach bei Mattersburg (Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung, 28.02.2020)

Medieninhaber und Herausgeber: **econtis** treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenau, Karl-Leitl-Straße 1