



Coronavirus

Einleitung: Wichtiges zur Entgeltfortzahlung sowie zu Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten

Stichwörter: Coronavirus, Entgeltfortzahlung, Krankensand, Steuerberater, Quarantäne

Text: Im Zusammenhang mit dem Auftreten des „Coronavirus“ (COVID-19) stellen sich für Arbeitgeber auch arbeitsrechtliche Fragen. In Österreich gilt im Zusammenhang mit dem „Coronavirus“ und allen damit verbundenen Maßnahmen das Epidemiegesetz. Wird ein Dienstnehmer behördlich unter Quarantäne gestellt, hat der Dienstgeber aufgrund der Bestimmungen des § 32 (3) Epidemiegesetz dessen Entgelt weiter zu zahlen. Der Arbeitgeber hat allerdings gegenüber dem Bund einen Anspruch auf Ersatz dieser Kosten.

Wir haben für Sie grundlegende Fragen zur Entgeltfortzahlung sowie zu den allgemeinen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerpflichten im Zusammenhang mit dem „Coronavirus“ als Frage-Antwort-Katalog zusammengefasst. Eine sorgsame Beurteilung im jeweiligen Einzelfall ist unumgänglich.

Ein Arbeitnehmer wird durch behördliche Anordnung in Österreich unter Quarantäne gestellt. Muss der Arbeitgeber weiter dessen Entgelt bezahlen und kann dafür Kostenersatz beim Bund beantragt werden?

Ja. Der Arbeitgeber hat die Entgeltfortzahlung trotz Quarantäne und Ausfall der Arbeitsleistung zu leisten. Das regelt § 32 (3) des Epidemiegesetzes. Das Epidemiegesetz sieht vor, dass der Dienstgeber seinen Beschäftigten (Arbeiter, Angestellte) einen Vergütungsbetrag zu zahlen hat, der sich nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) richtet. Dieser Betrag ist an den im Betrieb üblichen Terminen zu entrichten. Die Pflichtversicherung besteht für die Zeit der Arbeitsunterbrechung auf Grund der Maßnahme nach dem Epidemiegesetz weiter.

Kostenersatzantrag binnen 6 Wochen: Der Bund kann dem Dienstgeber den von diesem geleisteten Vergütungsbetrag ersetzen. Auch auf die darauf entfallenden Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung (und einen eventuellen Zuschlag nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz) hat der Dienstgeber Ersatzanspruch. Wesentliche Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber binnen sechs Wochen - vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen an - bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich die Maßnahmen getroffen wurden, einen entsprechenden Antrag auf Kostenersatz stellt.

Gelten die Regelungen zur Entgeltfortzahlung und zum Kostenersatz auch, wenn ein Dienstnehmer im Ausland behördlich unter Quarantäne gestellt wird?

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 Angestelltengesetz bzw. dem Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) besteht generell ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, 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 nach den gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen zu leisten.

Die sorgsame Beurteilung der Umstände im jeweiligen Einzelfall wird erforderlich sein.

Ein Arbeitnehmer ist wegen einer Coronavirus-Infektion im Krankenstand. Hat der Arbeitgeber dessen Entgelt weiter zu leisten?

Ja. Es liegt ein normaler Krankenstand mit den entsprechenden Folgen, wie vor allem Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, vor. Eine ärztliche Krankenstandsbestätigung wird vom Dienstnehmer wie üblich im Krankheitsfall vorzulegen sein.

Arbeitgeber mit maximal bis zu 50 Mitarbeitern können bei einem längeren Krankenstand ab dem 11. Krankheitstag einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung von der AUVA erhalten. Ein diesbezüglicher, zeitgerechter Antrag ist erforderlich.

Darf der Arbeitnehmer nach eigenem Ermessen von der Arbeit fernbleiben, wenn er sich ganz grundlegend vor einer Ansteckung fürchtet?

Nein, eine nicht objektivierbare Furcht allein wird wohl nicht ausreichen. Das einseitige, grundlose Fernbleiben von der Arbeit stellt in der Regel eine Verletzung der Dienstpflichten und auch 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 auch tatsächlich anzustecken. Allenfalls dann, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu einer Ansteckung mit dem Virus gekommen wäre und eine tatsächliche Gefährdung des Arbeitnehmers nach den Umständen des Einzelfalles mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit möglich ist.

Anders ist dies bei Arbeitnehmern zu beurteilen, die berufsmäßig mit Krankheiten regelmäßig zu tun haben (z.B. Spitäler, Apotheken).

Eine Person kommt aus betroffenen Corona-Gebieten zurück. Darf ein Arbeitnehmer die Zusammenarbeit mit dieser Person allein deshalb verweigern?

Wenn diese Person keine Krankheitssymptome zeigt, ist die Verweigerung der Zusammenarbeit in der Regel nicht gerechtfertigt. Verweigert werden können nur Tätigkeiten, die nicht im Arbeitsvertrag vereinbart wurden.

Ein unbegründetes Verweigern der (Zusammen-) Arbeit stellt eine Arbeitsverweigerung dar, mit allen arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Ein Arbeitnehmer kommt von einer Dienstreise aus einem betroffenen Coronavirus-Gebiet ohne Symptome zurück. Kann der Arbeitgeber ihn nach Hause schicken? Muss dessen Entgelt weiterbezahlt werden?

Eine Dienstfreistellung ist in der Regel möglich, das Entgelt muss aber fortgezahlt werden.

Bei Vorliegen einer zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer getroffenen Telearbeit/Home-Office-Vereinbarung wird der Dienstnehmer seine beruflichen Aufgaben von zu Hause aus zu erbringen haben, sofern er nicht tatsächlich erkrankt ist – diesfalls wird er eine ärztliche Krankenstandsbestätigung in der Regel vorlegen müssen.

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

Ja, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der behördlichen Maßnahme nicht zum Arbeitsplatz gelangen kann, ohne gegen diese Anordnung zu verstoßen. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Arbeitsverhinderung unverzüglich zu melden. Diesfalls handelt es sich um eine gerechtfertigte Abwesenheit vom Arbeitsplatz mit einem vom Arbeitgeber zu leistenden Entgeltfortzahlungsanspruch für die Dauer der behördlichen Anordnung. Der Bund hat dem Arbeitgeber das geleistete Entgelt auf Antrag zu ersetzen.

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

Kann der Arbeitnehmer zur Betreuung seiner Kinder von der Arbeit fernbleiben, wenn der Kindergarten oder die Schule aufgrund behördlicher Maßnahmen gesperrt ist?

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

Kann der Arbeitnehmer eine Dienstreise verweigern, wenn diese in ausgewiesene 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.

Liegt etwa eine Reisewarnung (BMEIA – Bundesministerium für Europäische und internationale Angelegenheiten) für ein bestimmtes Gebiet vor, weil dort eine hohe Ansteckungsgefahr besteht, kann der Arbeitnehmer 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 Reisedstrecke vorliegt, wird eine Verweigerung der Dienstreise durch den Arbeitnehmer nicht rechtmäßig sein.

Darf der Arbeitgeber ohne Zustimmung des Arbeitnehmers Telearbeit/Home-Office anordnen?

Die Anordnung von Telearbeit/Home-Office ist dann zulässig, wenn sich im Arbeitsvertrag bereits eine entsprechende Vereinbarung findet.

Ebenso kann der Arbeitgeber dies anordnen, wenn der Arbeitsvertrag eine Versetzungsklausel enthält, wonach der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung an einen anderen Ort versetzt werden kann.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, muss Telearbeit/Home-Office mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden.

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

In Betrieben mit Kundenverkehr in Gebieten mit einer tatsächlichen Ansteckungsgefahr ist Arbeitgebern zu empfehlen, zweckmäßige und geeignete Maßnahmen zur Minimierung der Ansteckungsgefahr zu setzen, um die Arbeitnehmer vor Infektionen zu schützen und der Fürsorgepflicht angemessen nachzukommen.

Solche Maßnahmen können Hygienemaßnahmen (Handhygiene) sowie allenfalls das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln sein. Was zu geschehen hat, wenn geeignete Desinfektionsmittel am Markt nicht (mehr) erhältlich sind, ist offen. Zumutbarkeitsgrenzen sind bei der Beurteilung wohl zu berücksichtigen.

Die notwendigen Schutz- und Präventionsmaßnahmen bestimmen sich nach dem Infektionsrisiko. Bei unvermeidbarem direktem Patientenkontakt (z.B. Gesundheitsberufe) muss persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt werden (Einmalhandschuhe, geeignete Schutzkleidung, Atemschutzmaske, Augen- und Gesichtsschutz) und für eine Unterweisung der Beschäftigten Sorge getragen werden.

Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Infektion mit dem „Coronavirus“ oder anderen ansteckenden Krankheiten bekannt zu geben?

Dies wird in Anbetracht der besonderen Umstände bei Infektionskrankheiten nach dem Epidemiegesetz wohl zu bejahen sein. Auch die Treuepflicht des Arbeitnehmers spricht dafür, um dem Arbeitgeber zu ermöglichen, treffsicher erweiterte Vorsorgemaßnahmen zugunsten der Belegschaft zu ergreifen.

Was gilt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund bestimmter Vorsorgemaßnahmen (Notstand, Quarantäne, Einschränkung der Verkehrsmittel) im Urlaubsort nicht zeitgerecht die Rückreise antreten kann? Ist das ein Grund für eine Entlassung? Hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Eine tatsächliche oder rechtliche Verhinderung der Rückreise stellt einen gerechtfertigten Abwesenheitsgrund von der Arbeit dar, der Arbeitnehmer kann daher nicht entlassen werden. Er hat für eine kurze Zeit (bis zu einer Woche) Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

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

Der Arbeitgeber kann dies dem Arbeitnehmer nicht verbieten.

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Urlaubs in einem gefährdeten Gebiet, könnte der Arbeitgeber unter Umständen die Entgeltfortzahlung verweigern, da der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt hat.

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

Auch das wird wohl zu bejahen sein. Weil der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht zum Schutz der anderen Arbeitnehmer davon Kenntnis erlangen muss, um geeignete Vorsorgemaßnahmen treffen zu können.

Das **Epidemiegesetz** legt fest, welche Krankheiten in Österreich anzeigepflichtig sind und schafft auch die Grundlage für zu erstattenden Kostenersatz im Zusammenhang mit behördlichen Anordnungen. Das aktuell auftretende „Coronavirus“ rückt die schon bisher bestehenden Bestimmungen verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit.

Aktuell anzeigepflichtige Krankheiten gem. § 1 Epidemiegesetz: 1. Verdachts-, Erkrankungs- und Todesfälle an Cholera, Gelbfieber, virusbedingtem hämorrhagischem Fieber, infektiöser Hepatitis (Hepatitis A, B, C, D, E), Hundebandwurm (*Echinococcus granulosus*) und Fuchsbandwurm (*Echinococcus multilocularis*), Infektionen mit dem Influenzavirus A/H5N1 oder einem anderen Vogelgrippevirus, Kinderlähmung, bakteriellen und viralen Lebensmittelvergiftungen, Lepra, Leptospiren-Erkrankungen, Masern, MERS-CoV (Middle East Respiratory Syndrome Coronavirus/„neues Corona-Virus“), Milzbrand, Psittakose, Paratyphus, Pest, Pocken, Rickettsiose durch *R. prowazekii*, Rotz, übertragbarer Ruhr (Amöbenruhr), SARS (Schweres Akutes Respiratorisches Syndrom), transmissiblen spongiformen Enzephalopathien, Tularämie, Typhus (Abdominaltyphus), Puerperalfieber, Wutkrankheit (Lyssa) und Bissverletzungen durch wutkranke oder -verdächtige Tiere, 2. Erkrankungs- und Todesfälle an Bang`scher Krankheit, Chikungunya-Fieber, Dengue-Fieber, Diphtherie, Hanta-Virus-Infektionen, virusbedingten Meningoenzephalitiden, invasiven bakteriellen Erkrankungen (Meningitiden und Sepsis), Keuchhusten, Legionärskrankheit, Malaria, Röteln, Scharlach, Rückfallfieber, Trachom, Trichinose, West-Nil-Fieber, schwer verlaufenden *Clostridium difficile* assoziierten Erkrankungen und Zika-Virus-Infektionen.

Entschädigung und Bestreitung von Kosten bei Maßnahmen nach dem Epidemiegesetz in Österreich:

- Ein Entschädigungsanspruch (§ 29) besteht beispielsweise für **Gegenstände**, die nach den Vorschriften des Epidemiegesetzes der behördlichen Desinfektion unterzogen und hierbei derart

beschädigt worden sind, dass sie zu ihrem bestimmungsgemäßen Gebrauche nicht mehr verwendet werden können, sowie für vernichtete Gegenstände wird eine angemessene Vergütung gewährt.

- **Vergütung für den Verdienstentgang** (§ 32) Natürlichen und juristischen Personen sowie Personengesellschaften des Handelsrechtes ist wegen der durch die **Behinderung ihres Erwerbes entstandenen Vermögensnachteile** dann eine Vergütung zu leisten, wenn und soweit
 - sie gemäß §§ 7 oder 17 abgesondert worden sind, oder
 - ihnen die Abgabe von Lebensmitteln gemäß § 11 untersagt worden ist, oder
 - ihnen die Ausübung einer Erwerbstätigkeit gemäß § 17 untersagt worden ist, oder
 - sie in einem gemäß § 20 im Betrieb beschränkten oder geschlossenen Unternehmen beschäftigt sind, oder
 - sie ein Unternehmen betreiben, das gemäß § 20 in seinem Betrieb beschränkt oder gesperrt worden ist, oder
 - sie in Wohnungen oder Gebäuden wohnen, deren Räumung gemäß § 22 angeordnet worden ist, oder
 - sie in einer Ortschaft wohnen oder berufstätig sind, über welche Verkehrsbeschränkungen gemäß § 24 verhängt worden sind, und dadurch ein Verdienstentgang eingetreten ist.

Die Vergütung ist für jeden Tag zu leisten, der von der in Abs. 1 genannten behördlichen Verfügung umfaßt ist.

- Die **Vergütung für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen**, ist nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974, zu bemessen. Die Arbeitgeber haben ihnen den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszusahlen. Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund geht mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber über. Der für die Zeit der Erwerbsbehinderung vom Arbeitgeber zu entrichtende Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung und der Zuschlag gemäß § 21 des Bauarbeiterurlaubsgesetzes 1972, BGBl. Nr. 414, ist vom Bund zu ersetzen.
- Für **selbständig erwerbstätige Personen und Unternehmungen** ist die Entschädigung nach dem vergleichbaren fortgeschriebenen wirtschaftlichen Einkommen zu bemessen.

Antragsfrist auf Entschädigung: Der Anspruch auf Entschädigung ist binnen sechs Wochen nach erfolgter Desinfektion oder Rückstellung des Gegenstandes oder nach Verständigung von der erfolgten Vernichtung, der Anspruch auf Vergütung des Verdienstentganges binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, geltend zu machen, widrigenfalls der Anspruch erlischt.