

## BLITZ-KLIENTEINFO

- **Arbeitsrecht**
- **Allgemeines**

### **Coronavirus und Arbeitsrecht: Was dürfen meine Angestellten?**

#### **Coronavirus und Arbeitsrecht: Was dürfen meine Angestellten?**

Das Coronavirus ist in aller Munde, erste Hamsterkäufe werden getätigt und zahlreiche Österreicher fürchten sich vor Ansteckung – darunter viele Angestellte. Nicht ganz zu Unrecht, denn die WHO rief am 30. Januar 2020 eine „gesundheitliche Notlage mit internationaler Tragweite“ aus.

Wie Sie sich als Arbeitgeber jetzt richtig verhalten und was Sie im Fall der Fälle wissen müssen, verraten wir Ihnen in diesem Beitrag.

So dürfen Arbeitnehmer zum Beispiel während der Arbeitszeit aus Angst vor Ansteckung wohl nicht einfach Schutzmasken aufziehen, wenn es dazu keine Veranlassung gibt. Als Arbeitgeber kann ich das untersagen, zumindest wenn durch die Tätigkeit der Angestellten keine erhöhte Ansteckungsgefahr besteht (z.B. durch eine Arbeit im Krankenhaus) und mein Betrieb nicht in einem Risikogebiet liegt. Eine bloße Tätigkeit mit Kundenkontakt alleine ergibt noch nicht zwangsläufig erhöhte Ansteckungsgefahr.

#### **Dürfen meine Angestellten aus Angst vor Ansteckung eigenmächtig daheimbleiben bzw. von daheim arbeiten?**

Ein eigenmächtiges Fernbleiben wäre nur dann gerechtfertigt, wenn ein objektiv nachvollziehbares erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht – zum Beispiel, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu Infektionen gekommen ist.

Wenn der Arbeitnehmer in einer Sperrzone wohnt, ist ein Fernbleiben von der Arbeit gerechtfertigt. Das gilt auch, wenn sich der Betrieb in einer Sperrzone befindet, nicht aber der Wohnort des Arbeitnehmers. Die betroffenen Arbeitnehmer trifft dabei die Verpflichtung, ihren Arbeitgeber unverzüglich zu informieren.

Homeoffice bzw. Telearbeit muss grundsätzlich immer vorab mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

### **Darf ich meine Angestellten aus Angst einseitig ins Homeoffice versetzen?**

Dies ist nur dann möglich, wenn eine Versetzungsklausel in den jeweiligen Arbeitsverträgen enthalten ist. Ansonsten müsste das Homeoffice ausdrücklich vereinbart werden, am besten schriftlich.

### **Darf ich meine Belegschaft einseitig nach Hause schicken?**

Als Arbeitgeber steht es mir frei, auf die Anwesenheit meiner Angestellten zu verzichten – und zwar mittels Dienstfreistellung. Damit verbunden ist jedoch die Pflicht zur Entgeltfortzahlung während der Dienstfreistellung. Ein Entfall der Entgeltfortzahlungspflicht ist nur ausnahmsweise vorgesehen.

### **Eine Arbeitnehmerin hat ihren Pflegeurlaub bereits aufgebraucht, aber die Schule ihres Kindes wurde wegen des Virus geschlossen. Darf sie trotzdem zuhause bleiben? Erhält sie eine Entgeltfortzahlung?**

Grundsätzlich besteht für eine Pflegefreistellung ein Gesamtanspruch in der Höhe von zwei Wochen pro Arbeitsjahr (wobei bereits die zweite Woche an bestimmte Bedingungen geknüpft ist).

Ist dieser Anspruch auf bezahlte Freistellung ausgeschöpft, kann einseitig – also ohne Zustimmung des Arbeitgebers – ein Urlaub angetreten werden (sofern noch ein offener Urlaubsanspruch zusteht). Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, unbezahlte Freistellung in Anspruch zu nehmen, solange der Angehörige der Pflege bzw. Betreuung des Arbeitnehmers bedarf.

### **Wie sieht es bezüglich der Entgeltfortzahlung aus?**

Bei einem berechtigten Entfall der Arbeitsleistung – zum Beispiel Coronavirus-Infektion oder Quarantäne – muss der Arbeitgeber das Entgelt nach dem Ausfallsprinzip weiterbezahlen, einzige Ausnahme sind freie Dienstnehmer.

Arbeitgeber können in diesen Fällen einen vom Bund getragenen Kostenersatz beantragen. Basis hierfür ist das Epidemiegesetz, in welches das Coronavirus per Verordnung des Gesundheitsministers vom 26. Januar 2020 in die Liste der anzeigepflichtigen Krankheiten aufgenommen wurde. Ist der Arbeitgeber seiner Entgeltfortzahlungsverpflichtung bereits nachgekommen, erhält er bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen (Infektion durch das Coronavirus) einen Kostenersatz.

Eine Infektion mit dem Coronavirus ist grundsätzlich nicht anders zu beurteilen, als eine „normale“ Erkrankung. Erkrankte Personen können (bzw müssen!) daher in Krankenstand gehen und haben dementsprechend auch Anspruch auf Fortzahlung ihres Entgelts. Ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht nur dann nicht, wenn die Erkrankung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Denkbar wäre etwa der Reiseantritt in ein Hochrisikogebiet, für das eine Reisewarnung des Außenministeriums ausgesprochen wurde.

Besonderheiten können sich jedoch aus dem Epidemiegesetz ergeben, das den Arbeitgebern unter gewissen Voraussetzungen einen Anspruch auf Vergütung für den entstandenen Verdienstentgang bzw. des entstandenen Schadens vorsieht.

### **Welche innerbetrieblichen Schutzmaßnahmen sind vom Arbeitgeber zu leisten?**

Die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht verpflichtet den Arbeitgeber, zweckmäßige Schutzmaßnahmen zu treffen, um seine Angestellten vor Ansteckung zu schützen. Dazu zählen eine Möglichkeit zur (Hände-) Desinfektion, zielführende Hygieneempfehlungen für Mitarbeiter (z.B. regelmäßiges Händewaschen mit Wasser und Seife) und eine vorausschauende, Gefahren mitbedenkende Planung von Dienstreisen. Schutzmasken müssen Arbeitgeber nur in Sonderfällen bereitstellen, zum Beispiel bei der Arbeit in Krankenhäusern oder bei Dienstreisen in Risikogebiete mit erhöhter Ansteckungsgefahr.

### **Dürfen Arbeitnehmer eine Dienstreise ablehnen?**

Wenn die Reise in ein Gebiet führt, für das eine Reisewarnung des Außenministeriums besteht (z.B. in bestimmte Regionen Chinas oder Italiens) dürfen Arbeitnehmer jedenfalls ablehnen. Grundsätzlich gilt: Der Dienstnehmer darf die Dienstreise nur dann ablehnen, wenn aufgrund aktueller Umstände eine hohe Ansteckungsgefahr am Reiseort zu befürchten ist. Niemand muss seine Gesundheit aufs Spiel setzen.

### **Warum können ein Arbeitnehmer oder ein Betrieb unter Quarantäne gestellt werden?**

Auf Basis des Epidemiegesetzes kann die Gesundheitsbehörde, die Bezirkshauptmannschaft oder das Magistrat Maßnahmen (u.a. eine Quarantäne) verordnen. Sollte dem Arbeitgeber daraus eine Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung entstehen, hat dieser die Möglichkeit, Kostenersatz beim Bund zu beantragen.

## **Allgemeines:**

### **Wichtige Informationsquellen**

WKO Corona Hotline 05 90 90 9

Verdachtsfälle in der Firma - Meldung bei Gesundheitshotline 1450

Weiter gehende und immer aktuelle Informationen (auch branchenspezifisch) erhalten Sie auf der Homepage der WKO ([www.wko.at](http://www.wko.at)).

### **Angleichung KEST-, ESt-, SVS- Vorauszahlung**

Sind wesentliche Umsatzeinbrüche in Ihrem Unternehmen wahrscheinlich?

Eine Herabsetzung der Vorauszahlung für die KöSt, ESt oder im Bereich der SV ist jederzeit (vereinfacht) möglich.

Bitte kontaktieren Sie uns im Bedarfsfall!

 0732/662245

Fax: 0732/662245-20

E-Mail: [kanzlei@stockinger-torreiter.at](mailto:kanzlei@stockinger-torreiter.at)

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt und ohne Gewähr.

---

Es gelten die AAB für Wirtschaftstreuhandberufe 2018.

© Stockinger & Torreiter Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungs OG Klienten-Info