



Sonder-Klienten

Newsletter

Ausgabe 02/2020

Stand 16.03.2020

Coronavirus - die wichtigsten Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen

1. IST DER ARBEITGEBER VERPFLICHTET, IN SEINEM BETRIEB VORSORGEMAßNAHMEN ZUR VERMEIDUNG DER ANSTECKUNG ZU TREFFEN?

In Betrieben mit Kundenverkehr in Gebieten mit einer tatsächlichen Ansteckungsgefahr ist der Arbeitgeber verpflichtet, zweckmäßige und geeignete Maßnahmen zur Minimierung der Ansteckungsgefahr zu setzen, um die Arbeitnehmer vor Infektionen zu schützen. Solche Maßnahmen können **Hygienemaßnahmen** (Handhygiene) sowie das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln sein. Die notwendigen Schutz- und Präventionsmaßnahmen bestimmen sich nach dem Infektionsrisiko. Bei 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.

2. IST DER ARBEITNEHMER VERPFLICHTET, DEM ARBEITGEBER EINE INFektion MIT DEM CORONAVIRUS BEKANNT ZU GEBEN?

Ja, dies ergibt sich aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers und soll dem Arbeitgeber ermöglichen, Vorsorgemaßnahmen zugunsten der Belegschaft treffen zu können.

3. DARF DER ARBEITGEBER UNABHÄNGIG VON BEHÖRDLICHEN ANORDNUNGEN (QUARANTÄNE) DIE ARBEITNEHMER VON DER ARBEIT NACH HAUSE SCHICKEN?

Ja, der Arbeitgeber kann auf die Arbeitsleistung verzichten, hat aber den Arbeitnehmern das Entgelt fortzuzahlen, solange er die Arbeitnehmer von der Arbeit freistellt.

4. DARF DER ARBEITNEHMER VON DER ARBEIT FERNBLEIBEN, WENN ER SICH VOR EINER ANSTECKUNG FÜRCHTET?

Nein. Ein grundloses einseitiges Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Verletzung der Dienstpflichten und in der Regel 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 anzustecken. Dies könnte dann gegeben sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu einer Ansteckung mit dem Virus gekommen wäre. Das gilt aber nicht für jene Arbeitnehmer, die berufsmäßig regelmäßig mit Krankheiten zu tun haben, wie etwa bei Tätigkeiten in Spitälern oder Apotheken.

5. DARF DER ARBEITNEHMER 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. Es handelt sich dabei um eine **gerechtfertigte Abwesenheit vom Arbeitsplatz mit einer Entgeltfortzahlung** für die Dauer der behördlichen Anordnung durch den Arbeitgeber. Der **Bund hat dem Arbeitgeber** das geleistete Entgelt zu **ersetzen**. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich seine Verhinderung zu melden.

6. HAT DER ARBEITNEHMER ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG, WENN ER AUFGRUND EINER BEHÖRDLICH ANGEORDNETEN MAßNAHME (Z.B. QUARANTÄNE) SEINEN ARBEITSPLATZ NICHT ERREICHEN KANN? WIRD DEM ARBEITGEBER DAS FORTGEZAHLTE ENTGELT ERSETZT?

Nach dem Angestelltengesetz (AngG) und dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) haben Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie durch wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne Verschulden während einer kurzen Zeit an der Arbeitsleistung verhindert sind. Dazu zählen auch öffentliche Pflichten wie eine Quarantäne und dadurch verursachte tatsächliche Hinderungen an der Arbeitsleistung. Nach dem Epidemiegesetz haben **Arbeitnehmer**, die wegen der ihnen im Einzelfall behördlich angeordneten Quarantäne an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert sind, für die Dauer der Quarantäne **Anspruch auf Vergütung des dadurch eingetretenen Verdienstentganges durch den Bund**. Der Arbeitgeber hat das Entgelt vorab aber weiter an den Arbeitnehmer auszuzahlen, der Bund hat dem Arbeitgeber das geleistete Entgelt im Nachhinein

zu ersetzen: Der **Arbeitgeber** kann **innen sechs Wochen** ab dem Tag der Aufhebung der Quarantäne 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 mittels gesondertem Antrag zurückfordern**.

7. NEU: SONDERBETREUUNGSZEIT BEI SCHUL- UND KINDERGARTENSCHLIEßUNG

Der Kindergarten oder die Schule eines Kindes eines Mitarbeiters wird geschlossen. Darf der Arbeitnehmer zu Hause bleiben? Muss das Entgelt fortgezahlt werden?

Gem. § 18b AVRAG (vgl. BGBl I/12 vom 15.3.2020) können Arbeitgeber im Falle der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen für Arbeitnehmer, die nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig sind, eine **Sonderbetreuungszeit** im Ausmaß **von bis zu 3 Wochen für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr**, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren. Die Entscheidung darüber, ob Sonderbetreuungszeit gewährt wird, liegt beim Arbeitgeber! Die Gewährung kann auch in der Form einzelner Arbeitstage gewährt werden. Die Möglichkeit der geförderten Sonderbetreuungszeit besteht jedoch nur dann, wenn die betroffenen Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Dienstfreistellung haben.

Arbeitgeber haben Anspruch auf **Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit** an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts, jedoch begrenzt mit der derzeitigen ASVG- Höchstbeitragsgrundlage von € 5.370. Der Anspruch auf Vergütung ist binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt geltend zu machen.

8. IN WELCHEN FÄLLEN IST TELEARBEIT MÖGLICH?

Befindet sich im Arbeitsvertrag bereits eine entsprechende Vereinbarung zur Telearbeit oder eine Versetzungsklausel, wonach der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung an einen anderen Ort versetzt werden kann, so ist eine Anordnung von Telearbeit durch den Arbeitgeber möglich. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, Telearbeit zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

9. DARF DER ARBEITGEBER EINSEITIG HOME OFFICE ANORDNEN?

Nein, grundsätzlich muss Home Office zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausdrücklich vereinbart werden. Eine Anordnung durch den Arbeitgeber ist jedoch möglich, wenn eine diesbezügliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag bereits enthalten ist oder sich darin eine sogenannte Versetzungsklausel findet, wonach man einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Arbeitsort versetzt werden kann. Der Arbeitgeber hat dann die allenfalls anfallenden Kosten (z.B. für Internet, Handy) zu übernehmen.

10. NEU: ERLEICHTERUNG BEI KURZARBEIT MIT SOZIALPARTNERVEREINBARUNG: CORONA-KURZARBEIT

Viele der unmittelbar betroffenen Unternehmen, die von den gesetzlichen Betriebsschließungen betroffen sind oder generell befürchten müssen erhebliche Umsatzrückgänge zu erleiden, werden überlegen, ob sie ihre Mitarbeiter kündigen sollen.

Bei **Mitarbeiterkündigungen** sind auch weiterhin die ganz normalen Kündigungsfristen und -termine einzuhalten. Da damit zu rechnen ist, dass sich die derzeitige Situation auch wieder einmal normalisieren wird und dann die Mitarbeiter unter Umständen dringend gebraucht werden, sollten natürlich alternative Möglichkeiten geprüft werden.

Dazu zählt sicherlich das **neue Corona-Kurzarbeitszeitmodell**, für das die Regierung € 400 Mio zur Verfügung stellt.

Voraussetzungen für die Kurzarbeitshilfe, die das AMS den Unternehmen gewährt:

- dass der Arbeitgeber neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit dem Arbeitnehmer auch die ausfallende Arbeitszeit zum Teil vergütet (= Kurzarbeitsunterstützung);
- eine Sozialpartnervereinbarung
- eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarungen;
- die Zustimmung des Arbeitsmarktservice.

Auf Basis der Äußerungen der Sozialpartner sind folgende Eckpunkte vorgesehen:

- **Vor Beginn der Kurzarbeit** müssen Arbeitnehmer das **Urlaubsguthaben** vergangener Urlaubsjahre und **Zeitguthaben** zur Gänze konsumieren. Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere 3 Urlaubswochen des laufenden Urlaubes konsumieren.
- **Nettoentgeltgarantie:** Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen über € 2.685 erhalten ein Entgelt von 80% des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen zwischen € 1.700 und € 2.685 erhalten 85%, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen unter € 1.700 erhalten 90%. Die Mehrkosten trägt das AMS (**bis zur Höchstbeitragsgrundlage**), nicht das Unternehmen.

Beispiel (Näherungswerte, ohne Lohnnebenkosten) zur Berechnung des Anspruches auf Ersatz durch das AMS.

Ein Arbeitnehmer erhält ein Bruttoentgelt vor Kurzarbeit von € 2.000 (netto € 1.500). Die Arbeitszeit wird um 50% verringert. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit netto € 1.275 (das sind 85% Nettoentgeltgarantie), brutto ca. € 1.585. Diese € 1.585 Euro sind um € 585 mehr als es der 50%-Arbeitszeit entspricht (50% von brutto € 2.000 sind € 1.000). Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber diese € 585 an Mehrkosten.

- Überstunden während der Kurzarbeit sind möglich.

- **Bis ein Monat** nach Ende der Kurzarbeit dürfen **keine Arbeitnehmer gekündigt** werden.
- Bei **Urlaub und Krankenständen** während Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer wie bisher das **volle Entgelt** wie vor Kurzarbeit. Es gilt das Ausfallsprinzip.
- Die **Sonderzahlungen** sind stets auf Basis des **Entgelts** (oder Bruttolohn, je nach Kollektivvertrag) **vor Kurzarbeit** zu bezahlen.
- Keine Auswirkungen der Kurzarbeit ergeben sich außerdem bei Abfertigung alt und neu. Hier ist jeweils von der Arbeitszeit bzw. dem Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit auszugehen.
- Die Normalarbeitszeit muss im gesamten Kurzarbeitszeitraum mindestens 10% betragen. Sie kann zeitweise auch Null sein.
- **Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten.** Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten voraussichtlich ab dem 4. Kurzarbeitsmonat¹.
- Die **Corona-Kurzarbeit kann für maximal 3 Monate** abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate nach Sozialpartnergesprächen möglich.

Zu beachten ist, dass, wenn das AMS die Kurzarbeit fördert, der Arbeitgeber während der Kurzarbeit kein Arbeitsverhältnis kündigen darf, es sei denn, dass das zuständige AMS in besonderen Fällen eine Ausnahme bewilligt.

11. DARF DER ARBEITNEHMER DEN ANTRITT EINER DIENSTREISE VERWEIGERN, WENN DIESE IN GEFAHRENGEBIETE FÜHREN WÜRDEN?

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 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 objektifizierbaren Gefährdung der Gesundheit oder des Lebens führen kann. Sofern keine Reisewarnung oder eine sonst belegbare hohe Ansteckungsgefahr (z.B. durch Ausrufung des Notstands oder Verhängung der Quarantäne) am Zielort oder auf der Reisstrecke vorliegt, wird eine Verweigerung nicht rechtmäßig sein.

12. 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 die Entgeltfortzahlung verweigern, da der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt hat.

¹ Vgl § 37 b Abs 7 Arbeitsmarktservicegesetz idF BGBl I/12 vom 15.3.2020

13. DARF DER ARBEITGEBER DEN ARBEITNEHMER FRAGEN, OB ER SEINEN URLAUB IN EINEM GEBIET MIT HOHER ANSTECKUNGSGEFAHR VERBRACHT HAT?

Ja, da der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht zum Schutz der anderen Arbeitnehmer geeignete Vorsorgemaßnahmen treffen muss.

14. WAS GILT, WENN DER ARBEITNEHMER AUFGRUND BESTIMMTER VORSORGEMAßNAHMEN (NOTSTAND, QUARANTÄNE, EINSCHRÄNKUNG DER VERKEHRSMITTEL) IM URLAUBSORT NICHT 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.