

Innsbruck, 12.03.2020

## Coronavirus – Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

aufgrund der ersten bestätigten Infektionen mit COVID-19 bzw. umgangssprachlich dem Coronavirus sollen euch nachstehende Informationen dabei helfen, unsere Kolleginnen und Kollegen bestmöglich zu beraten.

Dem ÖGB Tirol ist es dabei wichtig, sachlich zu informieren und die Situation realistisch einzuschätzen. So soll zum einen keine unnötige Panik verbreitet werden, zum anderen sollen die Sorgen um eine mögliche Gesundheitsgefährdung ernst genommen werden.

Die wichtigsten Symptome sind Fieber und Husten bzw. Kurzatmigkeit. Ein Risiko besteht jedoch nur bei jenen Personen, die in einem von der Infektion betroffenen Gebiete waren oder mit infizierten Personen Kontakt hatten.

Wenn man sich krank fühlt, sollte die telefonische Gesundheitsberatung unter der **Telefonnummer 1450** angerufen werden, um die weiteren Schritte zu besprechen. Wenn man selbst in einem Risikogebiet war oder mit einer Person Kontakt hatte, die sich in einem Risikogebiet<sup>1</sup> aufgehalten hat, steht mit der **Nummer 0800-555 621** eine eigene Hotline für Fragen zu COVID-19/dem Coronavirus zur Verfügung.

Desinfektionsmittel, die zumindest eingeschränkt viruzid wirken, können eine Verbreitung des Virus eindämmen. Seife wirkt ebenso gut. Da es noch keinen Impfstoff etc. gibt, sind diese Maßnahmen wichtig.

Die Inkubationszeit beträgt zwischen zwei und 14 Tage, die meisten Infektionen treten jedoch zwischen drei und sechs Tagen auf. Bis dato sind keine Kinder erkrankt, stehen jedoch im Verdacht, Träger sein zu können.

Für arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit COVID-19/ dem Coronavirus hat der ÖGB Tirol ein eigene Beratungshotline unter der Nummer: **0512/ 59 777 610** eingerichtet. Diese wird täglich von Montag bis Donnerstag von 08:00 bis 17:00 Uhr und Freitag von 08:00 bis 13:00 Uhr durch den ÖGB Tirol besetzt.

Diese steht in erster Linie für BetriebsrätInnen und Mitglieder zur Verfügung, es werden natürlich auch Nicht-Mitglieder erstberaten.

---

<sup>1</sup> das ist derzeit die Provinz Hubei der Volksrepublik China, gewisse Gebiete im Iran sowie folgende Gemeinden in Italien (Stand 26.02.2020):

Vò Euganeo, Codogno, Castiglione d'Adda, Casalpusterlengo, Fombio, Maleo, Somaglia, Bertonico, Terranova dei Passerini, Castelgerundo und San Fiorano in der Lombardei und Venetien

## **Zu den möglichen, arbeitsrechtlichen Fragen<sup>2</sup>:**

### **1. Darf ich eigenmächtig zu Hause bleiben, weil ich eine Ansteckung mit dem Virus befürchte?**

Nein. Grundsätzlich ist ein Fernbleiben von der Arbeit zwischen ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber zu vereinbaren.

Wenn eine objektiv nachvollziehbare Gefahr besteht, sich am Arbeitsort mit dem Virus anzustecken, dann wäre ein eigenmächtiges bzw. einseitiges Fernbleiben von der Arbeit gerechtfertigt. Das wäre dann der Fall, wenn bei einer/einem ArbeitskollegIn bereits eine Infektion bestätigt wurde.

Für Gesundheitspersonal, z.B. in Krankenhäuser oder Apotheken gilt das jedoch nicht.

### **2. Es wurde eine Sperrzone verhängt – was nun?**

Liegt mein Wohnsitz in einer Sperrzone, so darf ich diese Sperrzone grundsätzlich nicht verlassen. In einem solchen Fall wäre ein Fernbleiben von der Arbeit gerechtfertigt. Das gilt selbstverständlich auch, wenn sich der Arbeitsort in einem Sperrgebiet befindet.

Sollten Sperrzonen erlassen werden, ist eine Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber unbedingt zu empfehlen, um die weitere Vorgehensweise zu besprechen.

Hier sind die Ausfallsregeln des § 8 Abs 3 AngG (Angestellte) bzw. § 1154b ABGB (ArbeiterInnen) anzuwenden, d.h. die betroffenen KollegInnen sind in Bezug auf das Entgelt so zu stellen, als hätten sie gearbeitet.

### **3. Darf der Arbeitgeber die Belegschaft einseitig nach Hause schicken?**

Grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber frei, auf die Anwesenheit der Belegschaft kurzerhand zu verzichten, wobei es sich hierbei üblicherweise um einen Fall der Dienstfreistellung handelt, nicht jedoch um einen Krankenstand. Gesunde ArbeitnehmerInnen können sich nicht krankmelden.

### **4. Werde ich, wenn ich zuhause bleibe, weiterhin bezahlt?**

In den Fällen des § 8 Abs 3 AngG bzw. § 1154b ABGB (und natürlich auch, wenn der Arbeitgeber unter Fortzahlung des Entgelts die Belegschaft dienstfrei stellt), ist das Entgelt nach dem Ausfallsprinzip zu bemessen (siehe auch Frage 2).

Dies gilt jedoch nicht für freie DienstnehmerInnen.

Betroffene Arbeitgeber können unter gewissen Umständen für das fortgezahlte Entgelt nach dem Epidemiegengesetz einen Kostenersatz durch die Republik Österreich beantragen.<sup>3</sup>

Im öffentlichen Dienst findet sich üblicherweise nachstehende Bestimmung<sup>4</sup>:

*„Wird der Vertragsbedienstete nach Antritt des Dienstes durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so gebühren ihm das Monatsentgelt für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.“*

---

<sup>2</sup> Diese Angaben sind aus unterschiedlichen Quellen, wie z.B. der Bundesarbeiterkammer bzw. Informationen der Gewerkschaften zusammengestellt

<sup>3</sup> Unterbleibt die Arbeitsleistung nämlich auf Grund einer Epidemie-Erkrankung im Sinne des Epidemiegengesetzes (das Coronavirus „2019-nCoV“ wurde durch Verordnung des Gesundheitsministers vom 26.01.2020 in die Liste der anzeigepflichtigen übertragbaren Krankheiten aufgenommen) und ist der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung bereits nachgekommen, erhält er bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen einen Kostenersatz.

<sup>4</sup> Z.B. § 70 Abs 7 G-VBG; § 51 Abs 7 LBedG; § 24 Abs 7 VBG 1948 usw

Im Unterschied zu ArbeiterInnen bzw. Angestellten ist daher der Bezug aufgrund einer Dienstverhinderung nach oben hin gedeckelt.

#### **5. Darf der Arbeitgeber einseitig Homeoffice anordnen?**

Homeoffice bzw. Telearbeit ist immer zu vereinbaren. Wenn der Arbeitsvertrag bereits eine entsprechende Vereinbarung enthält, kann auf diese zurückgegriffen werden. Wenn es noch keine Vereinbarung gibt, kann eine solche – im Einvernehmen! – natürlich auch zum jetzigen Zeitpunkt getroffen werden.

Ein entsprechendes Muster kann auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

#### **6. Wie sieht es mit Urlaub/Zeitausgleich aus?**

Es gelten weiterhin die arbeitsrechtlichen Bestimmungen: Urlaub und auch Zeitausgleich sind immer wechselseitig und im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn festzusetzen. Wenn ich als ArbeitnehmerIn keinen Urlaub oder Zeitausgleich nehmen möchte, besteht keine Verpflichtung, zuhause zu bleiben. In diesem Fall ist eine schriftliche Erklärung zur Arbeitsbereitschaft unbedingt zu empfehlen.

#### **7. Welche innerbetrieblichen Schutzmaßnahmen können getroffen werden?**

Der Arbeitsplatz ist grundsätzlich so zu gestalten, dass aufgrund der Arbeit keine Gefahr für die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen besteht. Dies leitet sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und entsprechenden Arbeitsschutzgesetzen ab.

In der Praxis wird das bedeuten, dass „zweckmäßige Schutzmaßnahmen“ zu treffen sind, also Maßnahmen, die sich realistisch umsetzen lassen und auch wirksam sind. Das könnte sein, eine leicht zugängliche Möglichkeit zur Händedesinfektion zu schaffen oder bereits vereinbarte Dienstreisen zu evaluieren.

Die Verpflichtung, Schutzmasken bereitzustellen, trifft den Arbeitgeber hingegen nur in Sonderfällen, beispielsweise bei der Arbeit in Krankenhäusern oder bei Dienstreisen in Risikogebiete.<sup>5</sup>

#### **8. Darf ich als ArbeitnehmerIn während der Arbeit eigenmächtig eine Schutzmaske aufsetzen?**

Der Arbeitgeber kann Vorgaben in Bezug auf die Dienstkleidung machen, darunter fällt auch das Tragen einer Schutzmaske. Sofern keine überdurchschnittlich hohe Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung gegeben ist, kann der Arbeitgeber das Tragen einer Maske untersagen.

Hier ist es auch wichtig darauf hinzuweisen, dass die meisten Atemschutzmasken (insbesondere Modelle ohne Ventil) nicht wirksam von einer Ansteckung schützen. Diese Masken sind dazu gedacht, Tröpfcheninfektionen (Niesen, Husten) von bereits infizierten Personen zu minimieren.

Sollte also das Tragen von Masken angedacht werden, ist auf die Auswahl geeigneter Modelle zu achten

---

<sup>5</sup> Die ABC-Abwehrschule des österreichischen Bundesheers berät betroffene Betriebe über zielführende Maßnahmen zur Risikobekämpfung: Tel.: +43(0)50201 - 0\*

## **9. Ich werde zu einer Dienstreise bzw. einer Entsendung herangezogen, kann ich diese ablehnen?**

Dies ist immer im Einzelfall zu entscheiden. Grundsätzlich ist es empfehlenswert, Dienstreisen zu evaluieren. Für Gebiete, in denen Reisewarnungen<sup>6</sup> bestehen, kann eine Dienstreise jedenfalls abgelehnt werden.

Für Gebiete, in denen keine Reisewarnung besteht, ist eine Ablehnung nur dann denkbar, aufgrund aktueller Umstände zu befürchten ist, dass am Reiseort eine hohe Ansteckungsgefahr besteht. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, hier entsprechend zu informieren und allenfalls geeignete Schutzmaßnahmen zur Verfügung zu stellen.

Niemand braucht seine Gesundheit zu gefährden. Eine Rücksprache mit einer/einem Ärztin/Arzt ist im Vorfeld unbedingt empfehlenswert.

## **10. Meldepflichten**

Die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zu den Meldepflichtungen finden sich u.a. im Epidemiegesetz. In § 3 Epidemiegesetz findet sich eine Auflistung jener Personen, die zu einer Meldung verpflichtet sind. Dies ist in erster Linie natürlich das Gesundheitspersonal. Bei Fragen zur Meldepflicht können unter der **Nummer 0800-555 621** gestellt werden.

## **11. Die Kinderbetreuung fällt aus, was nun?<sup>7</sup>**

Werden Schulen bzw. Kindergärten/ Kinderkrippen geschlossen, ist eine Einzelfallprüfung notwendig. Hierbei sind folgende Punkte zu klären:

- Wie alt ist das Kind?

Es macht einen Unterschied, ob das Kind jünger ist (zumindest unter 14 Jahren gelten Kinder als unmündige Minderjährige) oder sich bereits selbst versorgen kann (unter Umständen kann dies z.B. bei einer Behinderung auch bei einem Alter über 14 Jahren nicht vorliegen).

- Ist die Einrichtung tatsächlich geschlossen (z.B. aufgrund eines Infektionsverdachts) oder wird ein Notbetrieb aufrechterhalten?

Wird eine Einrichtung tatsächlich geschlossen, so könnte ein Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltfortzahlung vorliegen (dazu weiter unten).

Wird ein Notbetrieb aufrecht erhalten, ist die Betreuung grundsätzlich gewährleistet und man kann sich nicht auf die Dienstverhinderung (zumindest aus diesem Grund) berufen.

- Wie wird das Kind üblicherweise betreut?

Ist es anderen Bezugspersonen möglich, das Kind zu betreuen, liegt streng genommen kein Dienstverhinderungsgrund vor. Dabei sollte mit Hausverstand vorgegangen werden: gibt es

---

<sup>6</sup> das ist derzeit die Provinz Hubei der Volksrepublik China, **ganz Italien inkl. Südtirol**, Afghanistan, Irak, Iran, Jemen, Korea – Republik, Libyen, Mali, Mauretanien Niger, San Marino, Somalia, Südsudan, Syrien, Zentralafrikanische Republik (Stand 12.03.2020)

**In Italien sind vor allen Dingen folgende Gemeinden betroffen:** Vò Euganeo, Codogno, Castiglione d'Adda, Casalpusterlengo, Fombio, Maleo, Somaglia, Bertinico, Terranova dei Passerini, Castelgerundo und San Fiorano in der Lombardei und Venetien

<sup>7</sup> Die Bundesregierung hat am 12.03.2020 per APA-Meldung angekündigt, den Arbeitgebern ein Drittel der Lohnkosten zu ersetzen, wenn Eltern einen „Sonderurlaub“ bis zu drei Wochen zur Betreuung ihrer Kinder in Anspruch nehmen.

eine Betreuungsperson, die das Kind regelmäßig betreut und dazu auch aktuell in der Lage ist, so ist die Betreuung gewährleistet und der Dienstverhinderungsgrund fällt weg. Gibt es keine Betreuungsperson bzw. besteht kein Naheverhältnis zum Kind, so muss auch kein unverhältnismäßig hoher Aufwand betrieben werden (z.B. Babysitter organisieren, Verwandte aus anderem Bundesland zur Anreise bitten etc). Selbst wenn z.B. die Onkel oder Tante im gleichen Ort wohnen, aber ihr Enkelkind praktisch nie betreuen und daher kein Naheverhältnis besteht, würde wiederum ein Verhinderungsgrund vorliegen.

**Wichtig:** da ältere Mitmenschen mit einem schwereren Verlauf bei einer Infektion mit dem Corona-Virus rechnen müssen, sollten „Großeltern“ nach Möglichkeit nicht zur Betreuung herangezogen werden. Kann die Betreuung nur durch ein Großelternteil erfolgen, ist unbedingt detaillierte Prüfung der einzelnen Umstände erforderlich, da die Betreuung durch ältere Menschen nicht generell untersagt ist. Gerade bei bereits bestehenden Gesundheitsbeeinträchtigungen kann daher mit einer mangelnden Eignung der „Großeltern“ gegenüber dem Arbeitgeber argumentiert werden.

- Wie lange kann ich aufgrund eines Dienstverhinderungsgrundes zuhause bleiben?

Liegt ein Dienstverhinderungsgrund vor, so gibt es (abseits vom öffentlichen Dienst, siehe FN 4) keine Obergrenze. § 8 Abs 3 AngG bzw. § 1154b Abs 5 ABGB sprechen von einer „verhältnismäßig kurzen Zeit“. Bis ins Jahr 2000 war im ABGB eine Höchstgrenze von einer Woche enthalten, diese wurde aus dem Gesetz gestrichen.

Es gibt daher keine normierte Höchstgrenze, weswegen in der Lehre unterschiedliche Werte angenommen werden.<sup>8</sup> Im Umkehrschluss kann daher festgehalten werden, dass die Entgeltfortzahlung für eine Woche unstrittig zusteht, darüber hinaus besonderer Gründe bedarf.

Denkbar ist auch folgendes Szenario:

Ein Elternteil geht vormittags arbeiten, der andere Elternteil ganztags. Die Kinderbetreuung schließt, eine andere Betreuungsform ist nicht möglich. Nun könnte der Elternteil, der vormittags arbeitet, sich auf die Dienstverhinderung berufen und so beim Kind bleiben. Aber auch der andere Elternteil könnte sich zumindest am Vormittag auf die Betreuungspflichten stützen und so halbtags die Kinderbetreuung übernehmen.

- Wie sieht das mit der Pflegefreistellung aus?

Davon abgesehen ist – wie immer – zu prüfen, ob das Kind<sup>9</sup> erkrankt ist („Pflegefreistellung“) oder die Betreuungsperson („Betreuungsfreistellung“) und daher Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 16 UrlG (Pflegefreistellung) besteht. Hier ist jedoch eine diagnostizierte Erkrankung notwendig!

## 12. Können Untersuchungen angeordnet werden?

Eine Untersuchung kann durch die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde (Bezirkshauptmannschaft/ Stadtmagistrat) angeordnet werden. Sollte man selbst den

---

<sup>8</sup> Drs, Dienstverhinderungsgründe 53 f mwN; Holzer in Marhold/G. Burgstaller/Preyer § 8 Rz 60; Melzer-Azodanloo in Löschnigg, AngG<sup>10</sup> § 8 Rz 218; Pfeil/Risak in Schwimann-TK<sup>3</sup> § 1154b Rz 15; Schrammel in Klang<sup>3</sup> § 1154b Rz 74; F.G. Burger, ZAS 2010, 296; Radlingmayr, SozSi 2010, 255; Reissner, DRdA 1995, 525.

<sup>9</sup> auch Wahl- oder Pflegekinder sowie leibliche Kinder des anderen Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten sind umfasst

Verdacht haben, infiziert zu sein, ist der Kontakt mit den Gesundheitshotlines (1450 bzw. 0800-555 621) herzustellen. Der Arbeitgeber selbst kann eine Untersuchung nicht vorschreiben, diese Entscheidung obliegt der/dem Hausarzt/in bzw. den Gesundheitsbehörden.

### **13. Hotline**

Für arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit COVID-19/ dem Coronavirus hat der **ÖGB Tirol** ein eigene Beratungshotline unter der **Nummer: 0512/ 59 777 610** eingerichtet. Diese ist in erster Linie für BetriebsrätInnen und Mitglieder gedacht.