

FAQ: Arbeitsrecht

Häufig gestellte Fragen

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Stand: 1. Juli 2021

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Arbeit ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Übersicht

Impressum.....2

Übersicht3

Haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf ihr Entgelt, wenn es zu einer behördlichen Schließung oder Teilschließung der Betriebsstätte kommt?..... 4

Darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin von der Arbeit fernbleiben, wenn er oder sie sich vor einer Ansteckung fürchtet? 5

Darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin fernbleiben, wenn sich sein Wohnort, der Weg zur Arbeit oder der Betrieb in einem Gebiet befindet, für das eine behördliche Maßnahme (Quarantäne) angeordnet wurde? 5

Kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den Antritt einer Dienstreise verweigern, wenn diese in Gefahrengebiete führen würde? 5

Ist der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin verpflichtet, in seinem Betrieb Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung von Ansteckung zu treffen? 6

Ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet, eine Infektion mit dem Coronavirus bekannt zu geben?..... 7

Darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin unabhängig von behördlichen Anordnungen (Quarantäne) die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen von der Arbeit nach Hause schicken? 7

Darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin verbieten, einen Urlaub in gefährdeten Gebieten zu verbringen?..... 8

Darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin fragen, ob er oder sie den Urlaub in einem Gebiet mit hoher Ansteckungsgefahr verbracht hat?..... 8

Warum läuft die Regelung für Risikogruppenangehörige mit 30. Juni 2021 aus?..... 8

Wie kann ich sicher sein, dass ich ausreichend geschützt bin, wenn ich meine Arbeit nach der Freistellung wieder aufnehme? 9

Wenn es nach dem 30. Juni 2021 wieder eine Regelung zur Freistellung von Risikogruppen geben sollte, was ist dann zu berücksichtigen? 9

Haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf ihr Entgelt, wenn es zu einer behördlichen Schließung oder Teilschließung der Betriebsstätte kommt?

Kommt es zu einer **behördlichen Schließung oder Teilschließung einer Betriebsstätte aufgrund der Bestimmungen des § 20 Epidemiegesetzes**, so haben die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen **Anspruch auf Vergütung des dadurch entstandenen Verdienstentgangs durch den Bund**. Der Vergütungsanspruch bemisst sich grundsätzlich nach dem regelmäßigen Entgelt. Anzurechnen sind jedoch Beträge, die den betroffenen Personen wegen dieser Erwerbsbehinderung nach sonstigen Vorschriften oder Vereinbarungen zukommen. Ebenso anzurechnen ist ein Entgelt aus einer allfälligen anderen Erwerbstätigkeit, die während der Zeit der Erwerbsbehinderung neu aufgenommen wurde.

Der Arbeitgeber hat den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den gebührenden Vergütungsbetrag an den für die Zahlung des Entgelts im Betrieb üblichen Terminen auszuzahlen. **Der Anspruch auf Vergütung gegenüber dem Bund geht mit dem Zeitpunkt der Auszahlung auf den Arbeitgeber über.**

Keinen Anspruch auf das Entgelt haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, **wenn die Betriebsstätte** zwangsläufig aufgrund von Einschränkungen, die sich aus den Bestimmungen einer **auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes erlassenen Verordnung** ergeben, gänzlich oder teilweise **geschlossen** wird und der Arbeitgeber die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht anderweitig beschäftigen kann. . Die aktuell (zum Stand 1. Juli 2021) geltende 2. COVID-19-Öffnungsverordnung sieht keine solchen Maßnahmen zur Schließung einer Betriebsstätte vor.

Können keine anderen vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten im Betrieb ausgeschöpft werden, könnte auch das Modell der Kurzarbeit in Anspruch genommen werden. Arbeitgebern kann das fortgezahlte Entgelt ersetzt werden, wenn sie Kurzarbeit vereinbaren. Beachten Sie bitte das Instrument der **Kurzarbeit**.

Weitere Informationen

[FAQ: Kurzarbeit](#)

Darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin von der Arbeit fernbleiben, wenn er oder sie sich vor einer Ansteckung fürchtet?

Grundsätzlich **nein**. Liegen im unmittelbaren Arbeitsumfeld Ansteckungen vor, so ist der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin sofort zu kontaktieren, um die notwendigen Schutzmaßnahmen zu veranlassen.

Darf der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin 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 die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer aufgrund der **behördlichen Maßnahme** nicht zum Arbeitsplatz gelangen kann, ohne gegen diese Anordnung zu verstoßen.

Kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den Antritt einer Dienstreise verweigern, wenn diese in Gefahrengebiete führen würde?

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin umfasst auch die Vorsorge für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dieser Schutz beinhaltet alle Maßnahmen, die der Verhütung von beruflich bedingten Unfällen und Erkrankungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dienen.

Liegt etwa eine Reisewarnung (der Stufe 5 oder 6) für ein bestimmtes Gebiet oder einen bestimmten Staat vor und ist dieses Gebiet bzw. dieser Staat nach der aktuell geltenden Einreiseverordnung des Gesundheitsministers als **Virusvariantengebiet/-staat** eingestuft, weil dort eine hohe Ansteckungsgefahr besteht, kann der Arbeitnehmer oder die

Arbeitnehmerin den Antritt der Dienstreise zu Recht verweigern, da die Vornahme dieser Reise zu einer 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 Reisstrecke vorliegt, wird eine Verweigerung nicht rechtmäßig sein.

Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nach Rückkehr von einer Dienstreise nach der Einreise nach Österreich eine Quarantäne nach Maßgabe der Vorschriften der geltenden Einreiseverordnung des Gesundheitsministers anzutreten, besteht – die Dienstreise erfolgte ja durch Anordnung des Arbeitgebers – ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Weitere Informationen

[Reisewarnungen – BMEIA, Außenministerium Österreich](#)

Ist der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin verpflichtet, in seinem Betrieb Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung von Ansteckung zu treffen?

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss aufgrund seiner **Fürsorgepflicht** die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor Infektionen schützen und dazu zweckmäßige und geeignete Maßnahmen setzen, wie insbesondere Vorkehrungen zu Hygienemaßnahmen (Handhygiene) und Bereitstellen von Desinfektionsmitteln. Weiters sind die aktuell geltenden Vorgaben des Gesundheitsministers zum Schutz vor COVID-19 zu beachten. Die zum Stand 1. Juli 2021 geltende 2. COVID-19 Öffnungsverordnung sieht den Entfall des (bisher in jeder COVID-19-Verordnung vorgesehenen) gegenüber haushaltsfremden Personen einzuhaltenden Mindestabstands von einem bzw. zwei Metern vor. Weiters entfällt aktuell die Maskenpflicht auch in Indoor-Bereichen, in denen ein 3-G-Nachweis (Geimpft – Getestet – Genesen) vorzuweisen ist. Für epidemiologisch kritische Bereiche (unmittelbarer Kontakt zu Schülern, Kindern und Kunden sowie Parteienverkehr) ist durchgehend eine MNS-Pflicht vorgesehen, es sei denn, sowohl Arbeitnehmer/in als auch Kunden/Schüler etc. verfügen über einen 3-G-Nachweis. Eine Ausnahme von der Maskenpflicht ist möglich, wenn eine sonstige geeignete

Schutzmaßnahme das Infektionsrisiko minimiert. Als sonstige geeignete Schutzmaßnahmen kommen – wie auch bisher – sowohl organisatorische als auch technische Maßnahmen in Betracht.

Im Bereich der vulnerablen Personengruppen (mobile Pflege- und Betreuungsdienstleistungen) ist weiterhin eine FFP2-bzw. MNS-Pflicht sowie eine 3-G-Nachweispflicht als Schutzmaßnahme vorgesehen.

Sonderbestimmungen gelten für Alten- und Pflegeheime, stationäre Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe und Kranken- und Kuranstalten bzw. sonstige Anbieter von Gesundheitsdienstleistungen.

Weitere Informationen

[Arbeitsinspektion](#)

[FAQ: Schutzmaßnahmen \(sozialministerium.at\)](#)

Ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet, eine Infektion mit dem Coronavirus bekannt zu geben?

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

Darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin unabhängig von behördlichen Anordnungen (Quarantäne) die Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen von der Arbeit nach Hause schicken?

Ja, er oder sie kann auf die Arbeitsleistung verzichten, hat aber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Entgelt fortzuzahlen, solange er oder sie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Arbeit freistellt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich anrechnen lassen, was sie sich aufgrund der Freistellung erspart haben.

Darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin verbieten, einen Urlaub in gefährdeten Gebieten zu verbringen?

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin kann dies nicht verbieten. Erkrankt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während des Urlaubs in einem gefährdeten Gebiet, kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin unter Umständen die Entgeltfortzahlung verweigern, da der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt hat.

Darf der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin fragen, ob er oder sie den Urlaub in einem Gebiet mit hoher Ansteckungsgefahr verbracht hat?

Ja, da der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin aufgrund seiner Fürsorgepflicht zum Schutz der anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geeignete Vorsorgemaßnahmen treffen muss.

Warum läuft die Regelung für Risikogruppenangehörige mit 30. Juni 2021 aus?

Die **bis Ende Juni 2021** geltende Risikogruppenregelung reagierte auf die epidemiologische Situation mit hohen Fallzahlen, entsprechend hoch war auch das Risiko einer Infektion für Risikogruppenangehörige. Durch das starke Absinken der Fallzahlen ist das Infektionsrisiko auch für Risikogruppenangehörige gesunken, sodass die Sonderregelung nicht mehr beibehalten werden muss. Hinzu kommt das Impfangebot in den letzten Monaten gerade für Risikogruppenangehörige: Impfungen bieten einen Schutz vor schweren Krankheitsverläufen.

Wie kann ich sicher sein, dass ich ausreichend geschützt bin, wenn ich meine Arbeit nach der Freistellung wieder aufnehme?

Durch das Absinken des Infektionsrisikos im Allgemeinen ist davon auszugehen, dass auch eine Rückkehr zur „normalen“ Arbeit wieder möglich ist. Es ist aber anzuraten, am Arbeitsplatz weiterhin Schutzmaßnahmen (Händehygiene, Masken, etc.) strikt einzuhalten. Die für den konkreten Arbeitsplatz erforderlichen Maßnahmen sollten auf betrieblicher Ebene tunlichst unter Beiziehung des Arbeitsmediziners/der Arbeitsmedizinerin festgelegt werden.

Wenn es nach dem 30. Juni 2021 wieder eine Regelung zur Freistellung von Risikogruppen geben sollte, was ist dann zu berücksichtigen?

Die bisher ausgestellten Risikoatteste verlieren jedenfalls mit 30. Juni 2021 ihre Gültigkeit. Sollte die Regelung zur Freistellung von Risikogruppen wieder aufgenommen werden, so ist dann ein neues Risikoattest erforderlich. D.h. der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin muss, um eine neuerliche Freistellung in Anspruch nehmen zu können, ein neues ärztliches Attest vorlegen. Dabei ist auch eine erfolgte Impfung mit zu berücksichtigen.

Bundesministerium für Arbeit

Taborstraße 1-3, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

bma.gv.at