

## FAQ: Arbeitsrechtliche Informationen zum Coronavirus



### 1. Gibt es für ArbeitgeberInnen eine Unterstützung für Umsatzrückgänge aufgrund des Coronavirus?

Für Umsatzrückgänge ist keine Unterstützung vorgesehen. Eine Unterstützung wird jedoch für den Fall des Verdienstentgangs durch eine behördlich angeordnete Betriebsbeschränkung oder eine Schließung aufgrund des § 20 Abs 4 Epidemiegesetz gewährt.

### 2. Was gilt hinsichtlich der Entgeltfortzahlung, wenn ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin unter Quarantäne gestellt wird?

Für ArbeitnehmerInnen die unter Quarantäne gestellt werden, besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, die Arbeitgeberin trotz Ausfall der Arbeitsleistung gemäß § 32 Abs 3 Epidemiegesetz. Der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin kann aber Kostenersatz beim Bund beantragen. Das gilt auch, wenn ganze Betriebe unter Quarantäne gestellt werden sollten. Der Antrag ist bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde innerhalb von 6 Wochen ab der Aufhebung der behördlichen Maßnahme zu stellen.

### 3. Wann liegt ein Krankenstand des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin vor und wie sieht es mit der Entgeltfortzahlung aus?

Die Isolation in Quarantäne stellt eine sonstige Dienstverhinderung dar. Ein Krankenstand liegt erst vor, wenn eine Erkrankung des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin (mit Krankschreibung) gegeben ist.

Ist ein Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin wegen des Coronavirus im Krankenstand, so liegt ein normaler Krankenstand vor und das Entgelt ist durch den Arbeitgeber, die Arbeitgeberin fortzuzahlen.

Für den Fall einer Absonderung des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin durch den Arzt oder die Behörde (§§ 7, 17 Epidemiegesetz) besteht ein Anspruch auf Ersatz des fortgezählten Entgelts (§ 32 Abs 1 Z 1 iVm Abs 3 Epidemiegesetz).

Der Antrag ist bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde innerhalb von 6 Wochen ab der Aufhebung der behördlichen Maßnahme zu stellen.

Wird keine behördliche Absonderung des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin angeordnet, so gibt es für den Arbeitgeber, die Arbeitgeberin (max. 50 Mitarbeiter) die Möglichkeit bei einem längeren Krankenstand des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin ab dem 11. Tag einen Zuschuss zur Entgeltfortzahlung bei der AUVA zu beantragen.

Bei Nichtbeachtung von Reisewarnungen durch den Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

### 4. Darf ein Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin eigenmächtig zu Hause bleiben, wenn er Angst vor einer Ansteckung hat?

Nein. Maßnahmen wie Quarantäne der Arbeitsstätte bzw. des Betriebes oder einer physischen Person werden von den Gesundheitsbehörden verhängt. Muss der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin um in die Arbeit zu kommen eine deklarierte Sperrzone unberechtigt verlassen oder befindet sich die

Arbeitsstelle selbst in einem Gebiet, das zur Sperrzone erklärt wurde, muss unverzüglich mit dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin Kontakt aufgenommen werden um die Verhinderung mitzuteilen. Bleibt der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin eigenmächtig grundlos von der Arbeit fern, so stellt dies eine Verletzung der Dienstpflichten dar und ist somit ein Entlassungsgrund.

Ausnahmen bestehen jedoch, wenn eine objektiv nachvollziehbare Gefahr besteht, wie beispielsweise bei einer bereits erfolgten Ansteckung mit dem Virus im unmittelbaren Arbeitsumfeld.

#### **5. Welche Schutzmaßnahmen muss ein Arbeitgeber, eine Arbeitgeberin treffen?**

Grundsätzlich besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, der Arbeitgeberin Vorsorgemaßnahmen zu treffen. Allerdings gilt der allgemeine Grundsatz der Fürsorgepflicht, weshalb folgende Maßnahmen zu empfehlen sind:

- Bereitstellung von ausreichenden Desinfektionsmöglichkeiten
- Ausreichende Distanzhaltung
- Unterweisung der MitarbeiterInnen zur sorgfältigen Händereinigung inkl. Desinfektion
- Bei Symptomen, wie Fieber, Husten oder Atembeschwerden sollte umgehend eine medizinische Kontrolle erfolgen.

#### **6. Welche Maßnahmen muss ein Arbeitgeber, eine Arbeitgeberin bei Verdacht der Infizierung eines Mitarbeiters, einer Mitarbeiterin mit dem Corona-Virus treffen?**

Es besteht keine gesetzliche Verpflichtung zur Meldung eines Verdachtsfalls an die Behörden. Im Rahmen der Fürsorgepflicht sollte der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin bei der Hotline 1450 anrufen und sich betreffend die weitere Vorgehensweise informieren.

#### **7. Muss der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin eine Infektion mit dem Coronavirus dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin melden?**

Ja, der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin ist verpflichtet seine/ihre Infektion sofort dem Arbeitgeber, der Arbeitgeberin mitzuteilen. Weiters muss er/sie behördliche Anordnungen wie Quarantäne (Absonderung gem. § 7 und § 17 Epidemiegesetz) bekanntgeben, da der Arbeitgeber, die Arbeitgeberin dann gegebenenfalls Vorkehrungen treffen kann. Für den Arbeitgeber, die Arbeitgeberin ist es auch wichtig davon in Kenntnis zu sein, damit er/sie fristgerecht seinen Anspruch gegenüber der Behörde (Anspruch auf Ersatz für die Entgeltfortzahlung) stellen kann.

#### **8. Hat ein Arbeitnehmer, eine Arbeitnehmerin Anspruch auf Dienstfreistellung, wenn die Schule oder der Kindergarten schließen?**

Für den Fall der behördlichen Schließung einer Schule oder eines Kindergartens nach dem EpidemieG kann je nach Reifegrad des Kindes ein Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltfortzahlung vorliegen und zwar für den Zeitraum der Schließung. Ob der Anspruch besteht, bedarf jedenfalls einer Einzelfallprüfung und zwar z.B. in Hinblick auf den Reifegrad des Kindes und alternative Betreuungsmöglichkeiten. Anderweitige Betreuungsmöglichkeiten müssen, wenn möglich, ergriffen werden, wobei die Reichweite auch vom Inhalt und Umfang der behördlichen Anordnung abhängt.