

COVID-19: Arbeitsrecht

Häufig gestellte Fragen

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

Stand: 30. Dezember 2020

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, Familie und Jugend ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Übersicht

Impressum.....2

Übersicht3

Es wurde ein Corona-Maßnahmenpaket beschlossen. 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 sich vor einer Ansteckung fürchtet?.....	4
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 die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Betreuung seiner Kinder von der Arbeit fernbleiben – welche arbeitsrechtlichen Grundlagen dafür gibt es?.....	5
Kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den Antritt einer Dienstreise verweigern, wenn diese in Gefahrengebiete führen würde?	6
In welchen Fällen ist Telearbeit möglich?	6
Ist der Arbeitgeber verpflichtet, in seinem Betrieb Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung von Ansteckung zu treffen?.....	7
Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Infektion mit dem Coronavirus bekannt zu geben?	8
Darf der Arbeitgeber unabhängig von behördlichen Anordnungen (Quarantäne) die Arbeitnehmer von der Arbeit nach Hause schicken?.....	8
Darf der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmerin verbieten, einen Urlaub in gefährdeten Gebieten zu verbringen?	8
Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin fragen, ob er oder sie den Urlaub in einem Gebiet mit hoher Ansteckungsgefahr verbracht hat?.....	8

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 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 auszus zahlen. **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. Derartige Betriebseinschränkungen können sich z.B. aufgrund der derzeit geltenden 3. Verordnung des Gesundheitsministers, mit der besondere Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung von COVID-19 getroffen werden (3. COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung), ergeben.

Anders als im Fall von Betriebseinschränkungen oder -schließungen, die allein in die Risikosphäre des Arbeitgebers fallen (wie z.B. ein Ausfall von Maschinen in Folge eines Brandes in der Betriebsstätte) und in dem somit ein Entgeltfortzahlungsanspruch trotz Entfall der Arbeitsleistung weiterhin bestehen bleibt, sind **Betriebsschließungen**, die **wegen Bestimmungen einer auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes erlassenen Verordnung** erfolgen müssen, **der allgemeinen Sphäre zuzurechnen**.

Daher ist der Arbeitgeber in diesem Fall nicht zur Zahlung des Entgelts verpflichtet, wenn er die betroffenen Beschäftigten im Rahmen ihres Arbeitsvertrags nicht anderweitig einsetzen kann.

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 sich vor einer Ansteckung fürchtet?

Grundsätzlich nein, es sei denn, dass tatsächlich eine Ansteckungsgefahr besteht. Dies ist dann der Fall, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu Ansteckungen gekommen ist. Der Arbeitgeber ist dazu sofort zu kontaktieren. Dies gilt nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die berufsmäßig mit der Krankenbetreuung (Spitäler, Apotheken, Pflegeheime, Krankentransport, usw.) befasst sind. Für diese hat der Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen (nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften) vorzusehen.

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 die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zur Betreuung

seiner Kinder von der Arbeit fernbleiben – welche arbeitsrechtlichen Grundlagen dafür gibt es?

Dies ist zu bejahen, wenn und solange die Betreuung des Kindes vor allem aufgrund seines Alters notwendig ist. Aufgrund der familiären Verpflichtung haben berufstätige Eltern Anspruch auf Dienstfreistellung und Entgeltfortzahlung für eine kurze Dauer (eine Woche, in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen bis zu zwei Wochen) aufgrund des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches bzw. des Angestelltengesetzes.

Zur Betreuung kranker Kinder sehen die Regelungen des Urlaubsgesetzes einen Anspruch auf Pflegefreistellung im Ausmaß von einer Woche pro Arbeitsjahr vor. Darüber hinaus kann nach dem Urlaubsgesetz eine Pflegefreistellung für eine weitere Woche im selben Arbeitsjahr in Anspruch genommen werden, wenn ein Kind unter 12 Jahren neuerlich erkrankt.

Darüber hinaus hat die Bundesregierung nunmehr mit 1.11.2020 für die notwendige Betreuung von Kindern unter 14 Jahren, infolge von behördlichen Kindergarten-/Schulschließungen oder -einschränkungen oder der Verhängung einer behördlichen Absonderung des Kindes (Quarantäne des Kindes – die Schule bzw. der Kindergarten ist weiter offen), einen Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit von bis zu vier Wochen geschaffen. Zuständig für die Abwicklung der Sonderbetreuungszeit ist die Buchhaltungsagentur des Bundes.

Weitere Informationen

[FAQ: Sonderbetreuungszeit](#)

Buchhaltungsagentur des Bundes:

<https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/sonderbetreuungszeit/>

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

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers 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 dienen und Arbeitnehmer dienen.

Liegt etwa eine Reisewarnung für ein bestimmtes Gebiet vor, 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 mit einer gewissen und 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.

In welchen Fällen ist Telearbeit möglich?

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

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

Der Arbeitgeber 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.

In Verordnungen des Sozialministeriums zur Verhinderung der Ausbreitung des Coronavirus ist außerdem vorgesehen, dass am Arbeitsort zwischen den Personen ein Abstand von **mindestens einem Meter** eingehalten werden muss und in geschlossenen Räumen eine den Mund- und Nasenbereich abdeckende und eng anliegende mechanische Schutzvorrichtung zu tragen ist. Von diesen Maßnahmen kann abgesehen werden, sofern ein physischer Kontakt zu anderen Personen ausgeschlossen ist (Einzelbüro) oder das Infektionsrisiko durch geeignete technische Schutzmaßnahmen (z.B. Anbringung von Trennwänden oder Plexiglaswänden) minimiert werden kann. Wenn technische Schutzmaßnahmen die Arbeitsverrichtung unmöglich machen würden, können organisatorische Schutzmaßnahmen ergriffen werden (z.B. Bilden von festen Teams).

Werden am Arbeitsort Dienstleistungen erbracht, bei denen der 1-Meter-Abstand nicht eingehalten werden kann, ist bei der Dienstleistungserbringung durchgehend ein eng anliegender Mund-Nasen-Schutz zu tragen und es dürfen keine Speisen und Getränke konsumiert werden.

Weitere Schutz- und Präventionsmaßnahmen bestimmen sich jeweils nach dem Infektionsrisiko. Bei direktem Patientenkontakt (zB. Gesundheitsberufe) muss persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt werden (Einmalhandschuhe, geeignete Schutzkleidung, Atemschutzmaske, Augen- und Gesichtsschutz) und für eine Unterweisung der Beschäftigten Sorge getragen werden.

Weitere Informationen

Arbeitsinspektion:

[https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit im Betrieb/Gesundheit im Betrieb 1/Coronavirus.html](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit%20im%20Betrieb/Gesundheit%20im%20Betrieb%201/Coronavirus.html)

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

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

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

Ja, er kann auf die Arbeitsleistung verzichten, hat aber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Entgelt fortzuzahlen, solange er 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 einem Arbeitnehmer oder einer

Arbeitnehmerin verbieten, einen Urlaub in gefährdeten Gebieten zu verbringen?

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

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

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

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend

Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

bmafj.gv.at