

Coronavirus – Informationen für Arbeitgeber

Rechtliche Situation in Österreich und Praxisempfehlungen



Stand: 10. März 2020

Vorwort und Inhalt

Ob man es wahrhaben möchte oder nicht, das neuartige SARS-CoV-2 (auch als COVID-19 oder „Coronavirus“ bekannt) ist spätestens mit der Bestätigung der ersten zwei Erkrankungsfälle in Tirol am 25.02.2020 in Österreich „angekommen“. Mittlerweile steigt die Zahl der erkrankten und in Quarantänemaßnahmen befindlichen Personen laufend, auch Schulen, Kindergärten und Spitäler waren bzw. sind davon betroffen, Einschränkungen des öffentlichen Lebens wurden von der österreichischen Bundesregierung angeordnet.

Das Coronavirus kann Sie nicht nur privat in Ihrer persönlichen Umgebung, sondern auch in Ihrer Rolle als Verantwortliche/r für Ihren Betrieb treffen. Damit stellen sich Fragen wie beispielsweise:

- Darf ein/e Mitarbeiter/in vom Dienst fernbleiben, weil das minderjährige Kind „abgesondert“ ist oder weil die Schule, die das Kind besucht, zur Vermeidung weiterer Ansteckungen geschlossen wurde?
- Darf ein/e Mitarbeiter/in der Arbeit fernbleiben, weil er/sie in Zeiten von Coronavirus die Anfahrt mit der U-Bahn als zu gefährlich empfindet?
- Darf seitens des Dienstgebers Arbeit von zuhause aus einseitig angeordnet werden?
- Und ergänzend zu jeder der genannten Fragen: Besteht bei Abwesenheit eines/r Mitarbeiter/in ein Entgeltfortzahlungsanspruch?

Mit dieser Unterlage möchten wir alle Mitglieder der Sozialwirtschaft Österreich über die häufigsten arbeitsrechtlichen Fragen zum Coronavirus informieren und darüber hinaus allgemeine Informationen bereitstellen, welche Überlegungen und Vorbereitungen präventiv sinnvoll sein könnten.

Inhalt

Allgemeine Informationen.....	3
Vorgehen bei Verdachts- oder Erkrankungsfall	4
Maßnahmen der Prävention und Vorbereitung auf Betriebsbeschränkung/-schließung.....	6
Typische arbeitsrechtliche Fragestellungen	8

Impressum

SWÖ-AKTUELL 1/2020, Stand: 10. März 2020

Sozialwirtschaft Österreich - Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen

Apollogasse 4/8, 1070 Wien; Telefon: 01/353 44 80, Mail: office@swoe.at, Website: www.swoe.at

Redaktion: Bettina Schabel, Yvonne Hochsteiner, Walter Marschitz

1. Allgemeine Informationen

1.1. Symptome der Infektion mit dem Coronavirus

Das neuartige SARS-CoV-2 trat gegen Ende des Jahres 2019 in China auf und hat sich seitdem mehr oder weniger weltweit verbreitet. Es gibt inzwischen Erkrankungsfälle in Asien (d.h. auch außerhalb der Volksrepublik China), auf der arabischen Halbinsel, in Afrika, Australien, Nordamerika und Europa. Als gebräuchliche Bezeichnung hat sich „Coronavirus“ etabliert, die auch im folgenden Text verwendet wird.

Das Coronavirus zeigt im Erkrankungsfall ähnliche Symptome wie die Grippe durch Inflenzaviren, nämlich

- Fieber,
- Husten,
- Kurzatmigkeit und/oder
- Atembeschwerden.

In schweren Fällen kann die Infektion eine Lungenentzündung, ein akutes Atemwegssyndrom und/oder Nierenversagen verursachen beziehungsweise bei sehr schwerem Verlauf auch zum Tod des/der Erkrankten führen. Übertragen wird das Virus von Mensch zu Mensch durch sogenannte Tröpfcheninfektion, es wird also durch Husten, Niesen und Speichel übertragen.

1.2. Derzeitige Einschätzung der Gefährlichkeit

Die Gefährlichkeit kann von der medizinischen Wissenschaft noch nicht zweifelsfrei beurteilt werden. Nach derzeitigem Stand der Informationen geht man aber von einer geringeren Gefährlichkeit als bei MERS oder SARS aus. Die Sterblichkeit liegt nach aktuellen Informationen bei circa 2,3 % der bekannt erkrankten Personen.¹ Im Vergleich dazu liegt die Sterblichkeit bei der jährlich auftretenden, saisonalen Grippe durch Inflenzaviren bei circa 1 %. Ähnlich wie bei der echten Virusgrippe ist das Coronavirus vor allem für ältere Menschen und immungeschwächte Personen gefährlich, diese zählen zur Risikogruppe.

Auf der Grundlage des Epidemiegesetzes 1950² können Erkrankte abgesondert (§ 7 EpidemieG), mögliche Infizierte (d.h. Kontaktpersonen von nachweislich an Coronavirus erkrankten Personen) überwacht (§ 17 EpidemieG), Kindergärten, Schulen und andere Lehranstalten vorübergehend geschlossen (§ 18 EpidemieG) und der Betrieb von Unternehmen beschränkt oder gänzlich untersagt (§ 20 EpidemieG) werden. Diese für Österreich in den letzten Jahrzehnten eher ungewohnten Maßnahmen können von den Behörden gesetzt werden, da das Coronavirus als anzeigepflichtige Krankheit gem. § 1 Abs 1 Z 1 EpidemieG in dessen Anwendungsbereich fällt. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang auch auf die aktuelle Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz vom 28. Februar 2020³, mit der insbesondere die Betriebsbeschränkung oder Schließung gewerblicher Unternehmungen bei Auftreten von Infektionen mit dem Coronavirus legitimiert wurde.

¹ Quelle: Häufig gestellte Fragen, [Homepage des BMSGPK \(https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Haeufig-gestellte-Fragen.html\)](https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Haeufig-gestellte-Fragen.html) [6.3.2020, 08:00 Uhr].

² BGBl I 186/1950, zuletzt geändert durch BGBl I 37/2018.

³ BGBl II 74/2020.

Obwohl die Gefährlichkeit derzeit als nicht besonders hoch eingestuft wird, werden von den Behörden und sonstigen öffentlichen Einrichtungen (in Abstimmung mit den EU-Staaten und der WHO) alle Anstrengungen unternommen, um eine massive Ausbreitung des Virus zu verhindern.

Zu den derzeit getroffenen Maßnahmen zählen das Verbot von „großen“ Veranstaltungen (Outdoor-Veranstaltungen mit über 500 Teilnehmer/innen, Indoor-Veranstaltungen mit über 100 Teilnehmer/innen), die Unterbrechung des Lehrbetriebes an den österreichischen Universitäten und Fachhochschulen, der generelle Einreisestopp für Personen aus Italien sowie die allgemeine Bitte an die Bevölkerung, die sozialen Kontakte einzuschränken.

1.3. Informationsseiten, Hotline

Aktuelle Hinweise zur Lage in Österreich (Fallzahlen) sowie fachliche Hintergründe finden Sie auf folgenden Informationsseiten im Internet:

[BM für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz](#)

[https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Neuartiges-Coronavirus-\(2019-nCov\).html](https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Neuartiges-Coronavirus-(2019-nCov).html)

[AGES \(Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit GmbH\)](#)

<https://www.ages.at/themen/krankheitserreger/coronavirus/>

[WHO \(World Health Organization\)](#)

<https://www.who.int/health-topics/coronavirus>

Die eigens eingerichtete **Hotline der AGES** für Fragen zum Coronavirus ist österreichweit unter der Telefonnummer **0800 555 621** rund um die Uhr erreichbar.

2. Vorgehen bei Verdachts- oder Erkrankungsfall

Mit Erlass vom 28. Februar 2020⁴ hat das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz eine bundesweit **einheitliche Vorgangsweise für Verdachtsfälle von Ansteckungen mit dem Coronavirus** festgelegt:

- Zu jedem Verdachtsfall hat die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde die nötigen Erhebungen und Untersuchungen einzuleiten.
- Ein Verdachtsfall für eine Infektion mit dem Coronavirus liegt vor, wenn Personen
 - **akute Symptome einer respiratorischen Infektion** aufweisen, d.h.
 - Husten,
 - Fieber oder
 - Kurzatmigkeit

⁴ Erlass, Vollzug des Epidemiegesetzes, Sicherstellung der einheitlichen Vorgangsweise, Erl BMSGPK-2020-0.143.421 vom 28.2.2020. Der genannte Erlass sowie alle weiteren einschlägigen Erlässe und Verordnungen sind auf der [Homepage des BMSGPK \(https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Erlass.html\)](https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Erlass.html) zu finden.

und

- **in den 14 Tagen vor dem Auftreten der Symptome**
 - **Kontakt mit einem bestätigten SARS-CoV-2-Fall** (= Person mit labordiagnostischem Nachweis von SARS-CoV-2, unabhängig von der Symptomatik) hatten oder
 - ein **Aufenthalt in einer Region** vorlag, in der von anhaltender **Übertragung von SARS-CoV-2** ausgegangen werden muss. Diese Regionen sind derzeit Italien (gesamtes Staatsgebiet), Deutschland (Landkreis Heinsberg in Nordrhein-Westfalen), China, Südkorea, Iran, Hongkong, Japan, Singapur.⁵

- Bei einem solchen Verdachtsfall soll sich der/die Krankheitsverdächtige nicht zu einem niedergelassenen Arzt oder in die nächstgelegene Spitalsambulanz begeben, sondern es soll das **Gesundheitstelefon 1450** angerufen werden.⁶ Die Ratschläge dieser Einrichtung sollen beachten werden. Derzeit erfolgen die Testungen nach Möglichkeit am Aufenthaltsort der krankheitsverdächtigen Person. Je nach medizinischer Notwendigkeit erfolgt gegebenenfalls der Rettungstransport in ein Krankenhaus unter entsprechenden Vorsichtsmaßnahmen.
- Der/die Krankheitsverdächtige wird nach Personen mit ähnlichem Erkrankungsbild in seinem/ihrem Umfeld sowie zu allen **identifizierbaren Kontaktpersonen im beruflichen und privaten Umfeld** befragt.
- Die Kontaktpersonen sind zu dokumentieren und gegebenenfalls einer Testung und Absonderung zuzuführen.
- Getestet werden auf Anordnung der Bezirksverwaltungsbehörde (Gesundheitsamt) alle **Personen mit vollständigem Krankheitsverdacht**. Asymptomatische Personen werden nicht getestet.
- Liegt ein **positives Testergebnis** vor, so ist die erkrankte Person mit Bescheid der Bezirksverwaltungsbehörde für die **Dauer der Erkrankung abzusondern**. Diese Absonderung kann im häuslichen Umfeld erfolgen, bei schwereren Erkrankungsverläufen beziehungsweise sonstigen medizinischen Erfordernissen und Indikationen („Vorerkrankungen“ von Risikogruppen) erfolgt eine stationäre Aufnahme.
- Bei Krankheitsverdächtigen („**Kontaktpersonen**“) erfolgt für den **Zeitraum von 14 Tagen** eine Absonderung im Rahmen einer **häuslichen Quarantäne**.
- Bei der Feststellung der Kontaktpersonen haben Kindergärten, Schulen, Lehranstalten und Arbeitgeber mitzuwirken (z.B. Übergabe von Klassenlisten, Dienstplänen, etc. an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde).
- Kindergärten, Schulen, Lehranstalten, Betriebe und Verkehrsmittel können vorübergehend geschlossen werden, bis entsprechende Maßnahmen der Feststellung und eventuellen Testung von Krankheitsverdächtigen und identifizierbaren Kontaktpersonen abgeschlossen sind und alle notwendigen Maßnahmen der Desinfektion durchgeführt wurden. Alle diese Maßnahmen werden von der **Bezirksverwaltungsbehörde** (Gesundheitsamt) angeordnet und (gegebenenfalls unter Mitwirkung von Schulärzt/innen und Betriebsärzt/innen) koordiniert.

⁵ Tagesaktuelle Informationen zu den Regionen, in denen von anhaltender Übertragung ausgegangen werden muss, finden sich auf den bereits öfter erwähnten Informationsseiten des BMSGPK und der AGES.

⁶ [Homepage des Gesundheitstelefon \(https://www.1450.at/\)](https://www.1450.at/).

3. Maßnahmen der Prävention und Vorbereitung auf Betriebsbeschränkung/-schließung

3.1. Hygienemaßnahmen

Allgemeine Vorsichtsmaßnahmen, wie sie auch zum Schutz gegen ähnliche Infektionserkrankungen empfohlen werden, sind sinnvoll und empfehlenswert. Dazu zählen der manuelle Schutz bei Husten und Niesen (Taschentücher sollten dabei nach einmaligem Gebrauch umgehend entsorgt werden), das Waschen der Hände mehrmals am Tag, der Einsatz von Händedesinfektionsmitteln sowie in Einzelfällen die Verwendung von Mundschutzmasken. Auch der Verzicht auf Händedruck bei Begrüßung und/oder Umarmungen wird für die aktuelle Situation zum Teil bereits empfohlen.

Besteht nun eine Verpflichtung, Spender mit Händedesinfektionsmittel allen Mitarbeiter/innen präventiv zur Verfügung zu stellen? Soweit nicht generell aufgrund von medizinischer Notwendigkeit und jederzeit gültigen Arbeitnehmerschutzvorschriften die Verpflichtung besteht, Händedesinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen (z.B. in Einrichtungen der Pflege), besteht eine solche Verpflichtung für Dienstgeber unserer Ansicht nach darüber hinaus nur aufgrund des Coronavirus derzeit nicht. Das freiwillige Zurverfügungstellen von Händedesinfektionsmittel kann aber auch im reinen „Bürobetrieb“ das Risiko der Infektion mit dem Coronavirus der dort beschäftigten Mitarbeiter/innen reduzieren und somit wirtschaftlich sinnvoll sein, um eine Schließung des Betriebes und Quarantänemaßnahmen („Absonderung“) unter den Mitarbeiter/innen zu verhindern, aber eine allgemeine Verpflichtung aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sehen wir – abseits ohnehin vorbestehender AN-Schutzvorschriften – derzeit nicht.

Diese Einschätzung basiert auf den tagesaktuell vorliegenden Informationen über die gemeldeten Erkrankungsfälle.⁷ Sollte es zu einer massiven Verbreitung wie beispielsweise in den vorwiegend betroffenen Regionen in Italien kommen, könnte die Beurteilung der Notwendigkeit allgemeiner Maßnahmen im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstgebers anders ausfallen.

Von diesen allgemeinen Hygienemaßnahmen sind spezielle Maßnahmen zu unterscheiden, die für jene Mitarbeiter/innen notwendig sind, die beruflich im Bereich der Behandlung (womöglich) erkrankter Personen tätig sind, d.h. von Ordinationsassistent/innen, Pflegekräften, Ärzt/innen bis hin zu Sanitäter/innen beim Transport erkrankter Personen. Für diese Mitarbeiter/innen haben die Dienstgeber selbstverständlich entsprechende Schutzausrüstung (Einmalhandschuhe, Atemschutzmaske, Augen- und Gesichtsschutz, Schutzkleidung) in ausreichender Zahl zur Verfügung zu stellen.

3.2. Allgemeine Vorbereitungsmaßnahmen

Einige österreichische Unternehmen bereiten sich, wie uns bekannt wurde, mit unterschiedlichen Maßnahmen auf eine mögliche Betriebs(teil-)schließung vor.

Aus unternehmerischer Perspektive bzw. aus der Sicht als Dienstgeber besteht die größte Gefahr darin, dass es bei einem konkreten Verdachtsfall bzw. bei der nachgewiesenen Erkrankung einer Person im direkten Umfeld des Betriebes (Mitarbeiter/in, Klient/in, Patient/in, usw.) zu einer vorübergehenden behördlich angeordneten Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes kommt beziehungsweise die

⁷ Stand: 9.3.2020.

Quarantäne/Erkrankung von Mitarbeiter/innen ab einem gewissen Anteil der Belegschaft die Fortführung des Betriebes gefährden kann. In all jenen Bereichen, in denen die „körperliche“ Anwesenheit der Mitarbeiter/innen implizite Grundvoraussetzung der Tätigkeit ist, z.B. im Bereich Pflege oder Kinderbetreuung, werden nur wenige besondere Vorkehrungsmaßnahmen möglich sein.

Für all jene Tätigkeiten, die auch im Rahmen von Telearbeit erledigt werden können, empfiehlt es sich, spätestens jetzt diese Art der Arbeitserledigung (technisch) einzurichten. Bitte beachten Sie in diesem Zusammenhang, dass weder einseitig für Arbeitnehmer/innen das Recht auf Telearbeit besteht, noch Arbeitgeber ohne Einvernehmen mit dem/der betroffenen Mitarbeiter/in die Erledigung von Aufgaben im Home-Office anordnen können. Die Verrichtung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit via Telearbeit ist einvernehmlich zu regeln, eine schriftliche Vereinbarung ist anzuraten. Wenn Schlüsselkräfte Ihres Betriebes oder zumindest der Allgemeinen Verwaltung Ihrer Einrichtung (z.B. Buchhaltung/ Personalverrechnung wegen Zahlungsverkehr) mit Laptop und Mobiltelefon ausgerüstet sind und Telearbeit vereinbart wurde, so stellen Sie zumindest die Erreichbarkeit für die Tage einer etwaigen Betriebsschließung sowie die Erledigung der dringlichsten Aufgaben sicher.

Generell empfehlen wir Ihnen, innerhalb Ihres Betriebes bzw. Ihrer Einrichtung einen Notfallplan zu erstellen. Folgende Fragen könnten – ohne Anspruch auf Vollständigkeit! – bei der Vorbereitung hilfreich sein:

- Wer muss am vordringlichsten über einen Verdachtsfall, einen nachgewiesenen Erkrankungsfall oder die Einschränkung/Stilllegung des Betriebes informiert werden?
 - Erziehungsberechtigte von Kindergartenkindern, Kontaktpersonen von Klient/innen der mobilen Pflege, Angehörige von Klient/innen der (Behinderten-) Betreuungseinrichtungen.
 - Personen mit Zugehörigkeit zu allgemein bekannten Risikogruppen (Schwangere, Personen mit Immunsystem schwächenden Vorerkrankungen) unter Mitarbeiter/innen, Klient/Innen, Patient/innen.
 - Etwaige Aufsichtsbehörden, Fördergeber.
 - Lieferanten, Wirtschaftspartner (z.B. um unnötige Essenslieferungen an eine vorübergehend gesperrte Einrichtung zu vermeiden, Kostenfrage).
 - Mitarbeiter/innen, soweit diese nicht bereits informiert, aber in naher Zukunft betroffen sind (z.B. Mitarbeiter/innen in Krankenstand oder auf Urlaub).
- Sollen Entscheidungsträger im Unternehmen (Geschäftsführung, Personalverantwortliche/r, Pflegedirektion, Pädagogische Leitung, usw.) im Fall des Falles einen Krisenstab bilden?
- Welche Führungskräfte und Mitarbeiter/innen könnten Ihre Aufgaben zumindest teilweise auch via Telearbeit erledigen? Sind alle diese Personen entsprechend ausgestattet (Laptop, Remote-Zugang, Mobiltelefon, Zugangsdaten für elektronische Systeme, usw.)? Haben Sie diese Personen angewiesen, etwaige technische Geräte täglich mit nach Hause zu nehmen, da mögliche Quarantänen/Schließungen in aller Regel ungeplant auftreten?
- Könnten Sie kurzfristig auf Leihpersonal zurückgreifen, wenn aufgrund eines Erkrankungsfalles ein beachtlicher Teil Ihrer Mitarbeiter/innen von Quarantäne und/oder nachfolgender Infektion betroffen ist?
- Wie informieren Sie Mitarbeiter/innen über die Beendigung der Schließung, d.h. darüber, dass die Mitarbeiter/innen am nächstfolgenden Einsatztag wieder zum Dienst erscheinen müssen? Haben Sie auch außerhalb der üblichen Betriebsräumlichkeiten, die eventuell einer Desinfektion unterzogen werden müssen, Zugang zu den Kontaktdaten Ihrer Mitarbeiter/innen (d.h. haben Sie die Telefonnummern in einem von extern abrufbaren System)?

4. Typische arbeitsrechtliche Fragestellungen

Im Folgenden möchten wir Hinweise zu typischen arbeitsrechtlichen Fragestellungen rund um Quarantäne- beziehungsweise Schließungsmaßnahmen geben.

4.1. Quarantäne/Erkrankung eine/r Mitarbeiter/in

- **Was bedeutet es für Sie als Dienstgeber, wenn ein/e Mitarbeiter/in von einer behördlich angeordneten Maßnahme (i.a.R. Quarantäne) betroffen ist?**

Selbstverständlich hat der/die Mitarbeiter/in die Pflicht, der behördlich angeordneten Maßnahme Folge zu leisten und wird daher nicht an ihrem/seinem Arbeitsplatz zum Dienst erscheinen können. Es handelt sich bei einer solchen Abwesenheit um einen wichtigen, die Person des/r Mitarbeiter/in betreffenden Grund im Sinne von § 8 Abs 3 Angestelltengesetz. Das Fernbleiben vom Dienst stellt damit keinesfalls eine dienstliche Verfehlung des/r Mitarbeiter/in dar.

Darüber hinaus hat der/die Mitarbeiter/in Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer der behördlich angeordneten Maßnahme. Dieser Anspruch besteht für die gesamte Dauer der behördlich angeordneten Quarantäne, eine Beschränkung auf die sonst übliche Woche gem. § 8 Abs 3 AngG ist hier nicht vorgesehen. Die Kosten für die Lohnfortzahlung können Sie als Dienstgeber (inklusive den darauf entfallenden Dienstgeberanteil zur gesetzlichen Sozialversicherung) vom Bund zurückfordern. Der Anspruch auf Entschädigung für die Lohnfortzahlung ist gem. § 33 Epidemiegesetz binnen sechs Wochen (gerechnet ab Aufhebung der Quarantäne) bei jener Bezirksverwaltungsbehörde geltend zu machen, die die Maßnahme behördlich angeordnet hat. Beachten Sie bitte in jedem Fall die genannte sechswöchige Frist, diese ist eine sogenannte Fallfrist, nach deren Ablauf der Anspruch erlischt. Eine rasche Kontaktaufnahme mit der entsprechenden Behörde ist daher unbedingt zu empfehlen.

- **Muss ein/e Mitarbeiter/in die Infektion mit dem Coronavirus dem Dienstgeber bekannt geben?**

Da es sich um eine anzeigepflichtige Erkrankung handelt, wird die Verpflichtung zur Bekanntgabe beim Dienstgeber aus der Treuepflicht eine/r Mitarbeiter/in bejaht. Im Falle der Infektion mit dem Coronavirus hat der/die betroffene Mitarbeiter/in daher nicht nur allgemein die Tatsache der Arbeitsunfähigkeit dem Dienstgeber zu melden, sondern ausnahmsweise auch die Ursache, damit der Dienstgeber notwendige Folgemaßnahmen (Erforschen Kontaktpersonen usw.) einleiten kann.

- **Hinweis zum Fall der Erkrankung eine/r Mitarbeiter/in – Rücksprache mit dem zuständigen Sozialversicherungsträger**

Im Falle einer Erkrankung basierend auf der Infektion mit dem Coronavirus gelangen die allgemeinen Regelungen zur Erkrankung und Lohnfortzahlung von Mitarbeiter/innen zur Anwendung. Da derzeit Erkrankungsfälle mit leichtem Verlauf zu Hause von Mitarbeiter/innen der Notdienste betreut werden, empfehlen wir Ihnen mit dem zuständigen Sozialversicherungsträger Rücksprache zu halten, inwieweit Sie als Dienstgeber trotzdem hausärztliche Krankschreibungen einfordern müssen. Dies wird österreichweit nicht einheitlich gehandhabt, die Rückfrage beim Sozialversicherungsträger zur Abklärung der Vorgangsweise ist daher anzuraten.

- **Darf ein Mitarbeiter aus Angst vor Ansteckung dem Dienst fernbleiben?**

Nein, auch unter den derzeitigen Bedingungen besteht die Verpflichtung, am Arbeitsplatz zu erscheinen. Weder die Angst, öffentliche Verkehrsmittel zu benutzen, noch die ganz allgemeine Befürchtung, sich im Kontakt mit anderen Menschen mit dem Coronavirus anstecken zu können, rechtfertigt ein Fernbleiben vom Arbeitsort.

Diese Einschätzung ändert sich erst, wenn ein konkreter Erkrankungsfall im direkten Umfeld des Arbeitsplatzes aufgetreten ist. In aller Regel werden aber ohnehin alle direkten Kontaktpersonen eines nachgewiesenen Erkrankungsfalles getestet und/oder einer behördlich angeordneten Quarantäne unterworfen.

Der Vollständigkeit halber sei es erwähnt: Arbeitnehmer/innen, die berufsmäßig mit der Behandlung, Betreuung und Pflege erkrankter Personen betraut sind, können auch bei Auftreten von Erkrankungsfällen dem Arbeitsplatz nicht fernbleiben. Dienstgeber haben hier jedoch für die Ausstattung mit der jeweils medizinisch indizierten Schutzausrüstung zu sorgen und diese unentgeltlich in ausreichender Menge zur Verfügung zu stellen.

- **Können Sie eine/n Mitarbeiter/in zu einer Testung auf das Coronavirus anhalten, z.B. nach der Rückkehr aus dem Urlaub in Italien?**

Auch wenn der Test als Abstrich im Rachenraum eine kaum belastende Untersuchung darstellt, ist es doch ein Eingriff in die körperliche Integrität des/der Mitarbeiter/in. Behandlungen gegen den Willen einer eigenberechtigten Person sind in Österreich nur auf ausdrücklicher gesetzlicher Basis zulässig, eine solche Rechtsgrundlage für Untersuchungen stellt das Epidemiegesetz dar. Sie können daher als Dienstgeber eine Testung auf das Coronavirus nicht einseitig anordnen, dazu ist nur die Behörde bei Vorliegen eines Verdachtsfalles befugt.

Natürlich steht es Ihnen als Dienstgeber aber frei, auf einvernehmlicher Basis einen Test anzubieten, wenn Sie konkret ein Risiko ausschließen wollen. Bitte beachten Sie, dass die Kosten für einen solchen Test aus reiner Vorsicht die Einrichtung tragen müssten, die gesetzliche Krankenversicherung würde die Kosten mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht übernehmen.

- **Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen können sich ergeben, wenn ein/e Mitarbeiter/in privat Vorsichtsmaßnahmen außer Acht lässt, z.B. mit nachweislich infizierten Erkrankten Kontakt aufnimmt oder eine Urlaubsreise in eine speziell betroffene Region unternimmt?**

Private Kontakte, Urlaubsreisen – all dies sind Themenbereiche des höchstpersönlichen Lebens, in die dem Dienstgeber vorderhand keine Einmischung zusteht. Mit anderen Worten: Sie können Ihre Mitarbeiter/innen sehr wohl bitten, auch im persönlichen Umfeld vorsichtig zu sein und Reisen in speziell betroffene Regionen zu unterlassen, einseitig anordnen können Sie das aber nicht.

Wenn sich ein/e Mitarbeiter/in im Rahmen einer privaten Reise in ein Gebiet, für das österreichische Behörden eine Reisewarnung ausgesprochen haben, tatsächlich mit dem Coronavirus ansteckt, so könnte sich die Frage nach der Entgeltfortzahlung stellen, wenn die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Im Einzelfall empfehlen wir die genaue juristische Abklärung.

Bei Infektion mit dem Coronavirus durch Kontakt mit erkrankten Personen kann eine Fahrlässigkeit des/r Mitarbeiter/in vorliegen, z.B. bei privaten Verstößen gegen behördlich angeordnete Quarantänemaßnahmen. Anders wird der private Kontakt mit engsten

Familienangehörigen zu beurteilen sein (Minderjährige Kinder, Pflegebedürftige Eltern), da hier die Beistandspflicht die außeracht gelassene Sorgfalt rechtfertigen kann.

4.2. Quarantäne/Erkrankung eines minderjährigen Kindes eine/r Mitarbeiter/in

- **Darf ein/e Mitarbeiter/in dem Arbeitsplatz fernbleiben, wenn sein/ihr Kind von einer Quarantäne betroffen ist?**

Die Aufsichtspflicht der Erziehungsberechtigten ist eine rechtliche und allgemein sittlich anerkannte Pflicht im Sinne von § 8 Abs 3 AngG. Sofern und solange die Beaufsichtigung eines Kindes entsprechend dem Alter und der Situation erforderlich ist, kann der/die Mitarbeiter/in daher auch dem Arbeitsplatz fernbleiben und setzt kein dienstliches Fehlverhalten. Abhängig vom Alter wird man allerspätestens nach der Vollendung der Schulpflicht davon ausgehen können, dass der/die Jugendliche die Quarantäne auch unbeaufsichtigt in der elterlichen Wohnung verbringen kann, zumindest im üblichen Ausmaß eines Arbeitstages.

Solange es sich um eine Quarantäne und nicht um eine Erkrankung des Kindes handelt, basiert die Lohnfortzahlung auf § 8 Abs 3 AngG und ist im erforderlichen Ausmaß bis längstens einer Woche zu leisten. Liegt beim Kind ein Erkrankungsfall vor, gehen die speziellen Regelungen in § 16 Urlaubsgesetz zur Pflegefreistellung der allgemeinen Bestimmung im Angestelltengesetz vor.

4.3. Vorübergehende Einschränkung/Stilllegung des Betriebes

- **Welche arbeitsrechtliche Konsequenz hätte eine vorübergehende Einschränkung/Stilllegung des Betriebes?**

Wenn die Arbeit im Betrieb aufgrund einer behördlich angeordneten Einschränkung/Stilllegung unterbrochen werden muss, dann ist dieser Anordnung gem. § 20 Epidemiegesetz selbstverständlich Folge zu leisten. Mitarbeiter/innen müssen für die Dauer der behördlich angeordneten Einschränkung/Stilllegung dem Arbeitsplatz fernbleiben und behalten einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Wie bei der behördlich angeordneten Absonderung („Quarantäne“) eine/r Mitarbeiter/in hat der Dienstgeber im Falle einer Stilllegung/Einschränkung des Betriebes auch die Möglichkeit, die dadurch entstandenen Kosten der Entgeltfortzahlung (inklusive auf den Dienstgeber entfallenden Anteil der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung) bei jener Bezirksverwaltungsbehörde geltend zu machen, die die Anordnung der Schließung/Einschränkung per Bescheid erlassen hat. In dem Zusammenhang verweisen wir nochmals auf die Frist von 6 Wochen zur Geltendmachung dieser Ansprüche (gerechnet ab der Aufhebung der Einschränkung/Stilllegung).

Wenn der Betrieb nicht zur Gänze vorübergehend geschlossen wird, sondern nur ein Teilbereich, so sind nur die Lohnkosten jener Mitarbeiter/innen ersatzfähig, die von der behördlichen Einschränkung des Betriebes konkret betroffen waren.

Eine freiwillige, vorsorgliche Schließung des Betriebes steht natürlich jedem Unternehmer auch frei, der Ersatz von Kosten gem. § 32 Epidemiegesetz ist aber auf behördlich angeordnete Maßnahmen beschränkt.

4.4. Allgemeine Schließung von Kindergärten, Schulen, Lehranstalten

- **Dürfen Eltern von Kindern, deren Betreuungseinrichtungen oder Schulen vorübergehend geschlossen werden, zur Aufsicht der Kinder der Arbeit fernbleiben?**

Ja, die Ausführungen zur Quarantäne eines minderjährigen Kindes unter 4.2. gelten sinngemäß.

4.5. Dienstreisen

- **Dürfen Dienstreisen von eine/r Mitarbeiter/in verweigert werden?**

Wenn die berufliche Tätigkeit die Verrichtung der Arbeitsleistung an einem anderen Ort notwendig macht, so kann eine Dienstreise nur aufgrund der allgemeinen Befürchtung einer Infektion mit dem Coronavirus nicht verweigert werden.

Von diesem Grundsatz gibt es unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht des Dienstgebers aus unserer Sicht zwei Ausnahmen:

- Dienstreisen in Zielgebiete, für die österreichische Behörden eine Reisewarnung ausgesprochen haben: Eine solche Dienstreise dürfte ein/e Mitarbeiter/in zu Recht verweigern, da hier objektiv betrachtet eine besondere Gefährdung der Gesundheit und des Lebens besteht. Informationen zu eventuellen Reisewarnungen des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten sowie Hinweise zu den vom Coronavirus besonders betroffenen Gebieten finden Sie tagesaktuell auf den Informationsseiten des [BMEIA \(https://www.bmeia.gv.at/reise-aufenthalt/reisewarnungen/\)](https://www.bmeia.gv.at/reise-aufenthalt/reisewarnungen/), des [BMSGPK \(https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Neuartiges-Coronavirus-\(2019-nCov\).html\)](https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Neuartiges-Coronavirus-(2019-nCov).html) sowie der [AGES \(https://www.ages.at/themen/krankheitserreger/coronavirus/\)](https://www.ages.at/themen/krankheitserreger/coronavirus/).
- Mitarbeiter/innen, die einer Risikogruppe angehören: Erhöhte Vorsicht gilt auch außerhalb von Reisen in besonders betroffene Gebiete bei sämtlichen Dienstreisen solcher Mitarbeiter/innen, die einer Risikogruppe angehören, z.B. schwangere oder stillende Mitarbeiter/innen, Personen mit Immunsystem schwächenden Vorerkrankungen. Die Rücksprache mit Betriebsarzt/innen bzw. die Einholung einer gesicherten Fachmeinung ist in diesen Fällen – abhängig vom Zielgebiet, dem Transportmittel u.ä. – derzeit vor Antritt der Dienstreise anzuraten.