



FAQs im Zusammenhang mit dem Corona-Virus am Arbeitsplatz

Seit dieser Woche gibt es auch in Österreich erste bestätigte Fälle von Corona-Virus-Infektionen. Welche Auswirkungen der (derzeit noch) unwahrscheinliche Fall der behördlichen Anordnung von Quarantänemaßnahmen in diesem Zusammenhang für Unternehmen haben kann, ist zurzeit noch gänzlich offen. Der folgende Beitrag soll Arbeitgebern die wichtigsten Antworten zu den ersten Fragen in Bezug auf die Beschäftigung und den Umgang mit Mitarbeitern im „Fall der Fälle“ geben.

1. Was ist zu tun, wenn der Betrieb aufgrund behördlicher Maßnahmen nicht erreichbar ist und die Mitarbeiter aus diesem Grund keine Arbeitsleistung erbringen können?

Ist der Betrieb aufgrund von behördlich veranlassten Quarantänemaßnahmen gesperrt, nicht zugänglich oder aufgrund einer Sperrung von öffentlichen Verkehrsmitteln für die Arbeitnehmer nicht erreichbar, so können diese grundsätzlich auch keine Arbeitsleistung erbringen. Ob Arbeitnehmern in Form einer Weisung zulässigerweise vom Arbeitgeber einseitig angeordnet werden kann, ihre Tätigkeit **von dem jeweiligen Wohnort** aus zu erledigen (angeordnetes „Home-Office“), hängt in erster Linie davon ab, was als **„Dienstort“ im Dienstvertrag** vereinbart wurde. Wurde beispielsweise „Wien“ als Dienstort vereinbart, so ist eine Weisung, die Arbeitsleistung vom Wohnort zu erbringen, grundsätzlich dienstvertraglich gedeckt, sofern auch der Wohnort des Arbeitnehmers innerhalb Wiens liegt. Eine einseitige Versetzung eines Arbeitnehmers an dessen Wohnort als neuen (temporären) Dienstort kann allenfalls auch durch einen im Dienstvertrag vereinbarten, flexiblen Versetzungsvorbehalt gedeckt sein.

Ist jedoch im jeweiligen Dienstvertrag beispielsweise als „Dienstort“ nur der Betriebsstandort (ohne Versetzungsvorbehalt) vereinbart oder ist die Home-Office-Tätigkeit aus anderen Gründen **nicht vom Dienstvertrag gedeckt**, so kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer grundsätzlich keine einseitige Weisung erteilen, von Zuhause aus zu arbeiten, sondern müsste im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer eine entsprechende **Home-Office-Vereinbarung** abschließen. Ist auch der Abschluss einer Home-Office-Vereinbarung nicht gewünscht oder nicht möglich, bedeutet dies, dass der betreffende Arbeitnehmer

keine Arbeitsleistung für den Arbeitgeber erbringen kann und die Arbeitspflicht somit entfällt. Ob der Arbeitgeber in derartigen Fällen trotzdem zur **Entgeltfortzahlung** verpflichtet ist, ist im Einzelnen durchaus strittig und hängt insbesondere von der jeweiligen Ausdehnung der betreffenden Störung ab sowie dem Ausmaß, in welchem die Allgemeinheit davon betroffen ist. Grundsätzlich entfällt die Pflicht zur Entgeltfortzahlung des Arbeitgebers dann, wenn die betreffende Störung auf **höhere Gewalt** zurückzuführen ist und diese in ihrer Auswirkung über die Sphäre des Arbeitgebers hinaus in vergleichbarer Weise die Allgemeinheit trifft (also beispielsweise eine ganze Region oder Branche von der Quarantäne betroffen ist). Wenn jedoch die betreffende Störung ausschließlich einen bestimmten Arbeitgeber betrifft (und daher nach überwiegender Meinung der Lehre in dessen Sphäre fällt) oder einen bestimmten Arbeitnehmer ohne dessen Verschulden für verhältnismäßig kurze Zeit (zirka bis zu einer Woche) an der Arbeitsleistung hindert, so ist das Entgelt an den betreffenden Arbeitnehmer für die Dauer der Dienstverhinderung fortzuzahlen.

Da Erkrankungen aufgrund des Corona-Virus in die Liste der **anzeigepflichtigen, übertragbaren Krankheiten** aufgenommen wurden, würde den betroffenen Arbeitgebern nach dem Epidemiegesetz grundsätzlich ein Vergütungsanspruch gegen den Bund zustehen, insoweit für die Zeit der Betriebsschließung weiterhin das Entgelt an die Arbeitnehmer des betroffenen Betriebs fortgezahlt wird.

2. Was tun, wenn der Arbeitnehmer selbst oder der Wohnort des Arbeitnehmers unter Quarantäne gestellt wurde?

Wurde eine Quarantäne angeordnet, die den betreffenden Arbeitnehmer zwar daran hindert, den vereinbarten Dienort zu erreichen, **ohne dass** der betreffende Arbeitnehmer selbst durch eine **Krankheit** an der Arbeitsleistung gehindert ist, sind grundsätzlich die obigen Ausführungen unter Pkt. 1. sinngemäß anwendbar.

Ist der betreffende Arbeitnehmer jedoch wegen einer Krankheit an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert, sind die allgemeinen gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung bei einer

Dienstverhinderung wegen Krankheit anwendbar. Der Arbeitnehmer hat daher einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im gesetzlich zustehenden Ausmaß, ohne dass er eine Arbeitsleistung erbringt. Gleiches gilt grundsätzlich auch, wenn die Quarantäne nach oder während der **Dienstreise** verordnet wurde. Erfolgt die Quarantäne während dem **Urlaub** eines Arbeitnehmers, wird dieser bei länger als drei Tage dauernder Krankheit unterbrochen und die Tage der Krankheit werden nicht auf das Urlaubsausmaß angerechnet.

3. Kann man den Arbeitnehmer zur Durchführung von Dienstreisen zwingen?

Ist der Arbeitnehmer zu Dienstreisen verpflichtet, so kann er diese nur ablehnen, wenn durch die Reise die Gesundheit des Arbeitnehmers in erhöhtem Ausmaß gefährdet ist oder am betreffenden Reiseziel eine besonders hohe Ansteckungsgefahr besteht. Dies ergibt sich insbesondere aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer nicht einem gesundheitsgefähr-

lichen Risiko auszusetzen. Bestehen **Reisewarnungen** für diese Gebiete, kann der Arbeitnehmer eine Dienstreise – je nach Stufe der Reisewarnung – daher ablehnen. Ansonsten wäre die Verweigerung einer Dienstreise idR nicht gerechtfertigt und wäre **bei einer beharrlichen Weigerung** grundsätzlich als **Entlassungsgrund** zur beurteilen.

4. Inwiefern hat der Arbeitgeber Einfluss auf private Reisen?

Die Entscheidung, welche Reisen der Arbeitnehmer privat tätigt, fällt in die geschützte Privatsphäre des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber hat daher **grundsätzlich kein Recht** darauf, den Arbeitnehmer private Tätigkeiten jeglicher Art (sei es ein Abendprogramm oder Auslandsreisen) zu verbieten bzw. zu beeinflussen, soweit diese Tätigkeiten nicht die berufliche Sphäre berühren. Den Arbeitnehmer trifft allerdings im Rahmen des Dienstverhältnisses eine **umfassende Treuepflicht** im Hinblick auf die betrieblichen Interessen des Arbeitgebers, die in Ausnahmefällen auch in den ansonsten privaten Bereich des Arbeitnehmers reichen kann.

Hinsichtlich privater Reisen von Arbeitnehmern in gefährdete Gebiete muss daher stets im Einzelfall zwischen den Interessen des Arbeitnehmers und jenen des Arbeitgebers **abgewogen** wer-

den. Bei einer freiwilligen Urlaubsreise **trotz entsprechender Reisewarnung in Risikogebiete**, die nach Rückkehr zu Arbeitsausfällen und/oder zur Ansteckung von anderen Mitarbeitern führt, kann eine Treuepflichtverletzung bejaht werden, welche – je nach den konkreten Umständen – auch Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers gegen den betreffenden Arbeitnehmer zur Folge haben kann. Zudem kann der Mitarbeiter – obwohl erkrankt – seine Entgeltfortzahlungsansprüche verlieren.

Praktisch empfehlenswert ist daher, die Mitarbeiter via Rundschreiben über die bestehenden Risiken **zu informieren und an diese zu appellieren**, ein möglichst risikominimierendes Verhalten an den Tag zu legen (Vermeidung öffentlicher Verkehrsmittel oder großer Menschenansammlungen, private Reisetätigkeiten auf ein Minimum beschränken etc.).

5. Dürfen den Arbeitnehmern Fragen zu Reisen in ein Infektionsgebiet gestellt werden?

Für die Beurteilung der Zulässigkeit von derartigen Fragen ist eine Abwägung zwischen den Persönlichkeitsrechten des Arbeitnehmers und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers vorzunehmen. Aufgrund der Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber alle Arbeitnehmer **vor gesundheitlichen Gefahren** zu schützen, weshalb im Fall des Corona-Virus nach unserer Einschätzung hier wohl die Interessen des Arbeitgebers überwiegen, von einem kürzlich erfolgten Auf-

enthalt eines Mitarbeiters in einem Infektionsgebiet zu erfahren. Wir empfehlen Ihnen vor diesem Hintergrund, die Mitarbeiter im Zuge des obenstehend unter Pkt. 4. genannten **Rundschreibens zusätzlich zu ersuchen**, zum Zwecke des Gesundheitsschutzes aller Mitarbeiter einen allfälligen Aufenthalt in den letzten ein bis zwei Monaten in einem Infektionsgebiet bekanntzugeben (und ebenso das Auftreten jeder krankheitsbedingten Symptome nach

6. Was ist sonst noch zu beachten?

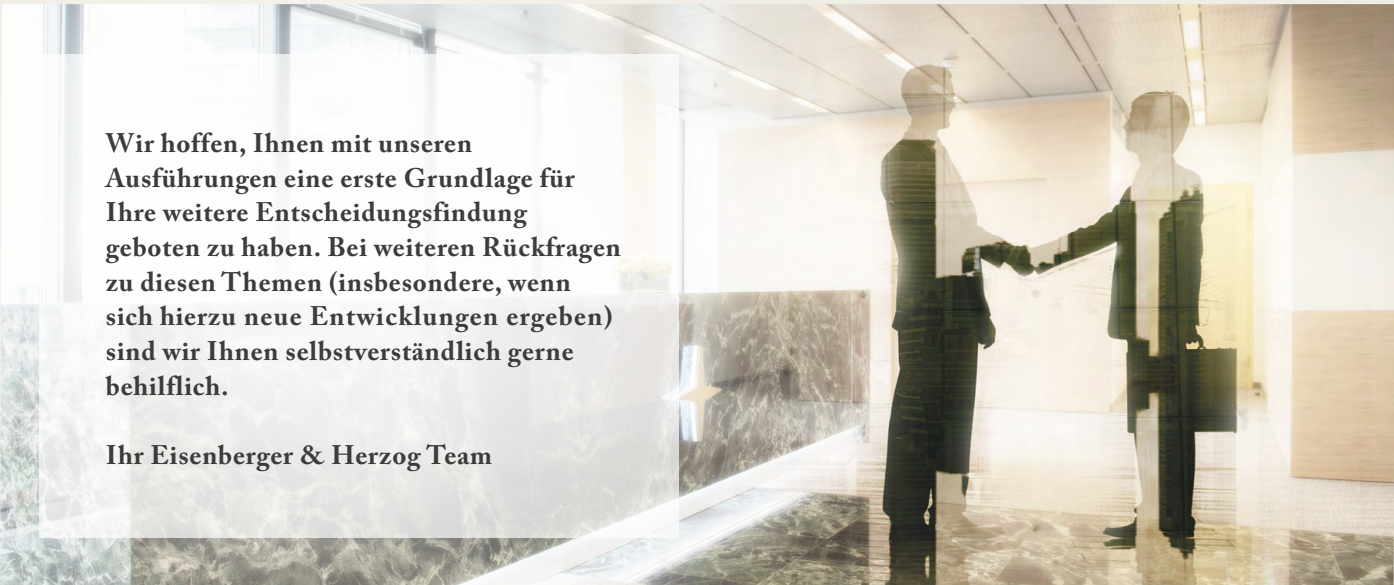
Arbeiten Arbeitnehmer von Zuhause aus („**Home-Office**“; siehe hierzu bereits Pkt. 1), sind zusätzlich Fragen in Zusammenhang mit der Bereitstellung von Betriebsmitteln (insb. EDV-Equipment) und mit der **Einhaltung von datenschutzrechtlichen Vorschriften** zu beachten.

Verwendet der Arbeitnehmer im Zuge der Erbringung von Arbeitsleistung sein eigenes EDV- Equipment etc., so gebührt dem Arbeitnehmer grundsätzlich **Aufwandersatz** für den Einsatz seiner eigenen EDV-Anlagen, Strom, Internetzugang etc. Grundsätzlich kann hierzu auch ein Pauschalbetrag vereinbart werden. Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Betriebsmittel zur Verfügung, so **haftet** der Arbeitgeber grundsätzlich dafür, dass diese dem Stand der Technik und den ergonomischen Ansprüchen entsprechen.

Der Arbeitgeber ist aufgrund der geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften verpflichtet, die im Betrieb verwendeten **Daten** (zB Kundendaten, Arbeitnehmerdaten etc.) rechtmäßig zu verarbei-

ten und deren Schutz sicherzustellen. Aus diesem Grund muss der Arbeitgeber insbesondere im Falle eines vereinbarten oder angeordneten Home-Office durch entsprechende technische Infrastruktur sicherstellen, dass beispielsweise keine vertraulichen Kundendaten auf den privaten, nicht geschützten PCs der Arbeitnehmer gespeichert werden können. Daher ist bei der Umsetzung eines Home-Office die Absprache mit der betriebsinternen IT-Abteilung jedenfalls zu empfehlen.

Generell sollten die Dienstgeber ihrer **Fürsorgepflicht** auch dadurch nachkommen, in dem sie an geeigneten Stellen Desinfektionsspender für ihre Mitarbeiter aufstellen (zurzeit laut Experten der einzig sichere Schutz vor Corona-Viren) und generell die Mitarbeiter nicht nur an die bereits vorstehend genannten Maßnahmen erinnern, sondern auch generell ermuntern, auftretende Krankheitssymptome besonders aufmerksam wahr- und sehr ernst zu nehmen und nicht zB aus Pflichtgefühl dennoch ins Büro zu kommen.



Wir hoffen, Ihnen mit unseren Ausführungen eine erste Grundlage für Ihre weitere Entscheidungsfindung geboten zu haben. Bei weiteren Rückfragen zu diesen Themen (insbesondere, wenn sich hierzu neue Entwicklungen ergeben) sind wir Ihnen selbstverständlich gerne behilflich.

Ihr Eisenberger & Herzog Team