



15.3.2020

Corona und Job

Daheimbleiben

Wie melde ich mich krank, wenn ich nicht in die Arztpraxis kommen darf? Wie hole ich Rezepte ein?

Nach einer Vereinbarung zwischen Ärztekammer und Gesundheitsministerium soll für die Dauer der Corona-Krise auch eine telefonische Krankmeldung möglich sein. Die entsprechenden Rahmenbedingungen werden gerade vom Gesundheitsministerium ausgearbeitet. Angedacht ist etwa eine digitale Übermittlung von Rezepten via E-Mail oder Direktnachricht. Klären Sie den konkreten Ablauf mit Ihrem behandelnden Arzt ab.

Bin ich trotz der angekündigten Einschränkung der Bewegungsfreiheit verpflichtet, meine Arbeit anzutreten?

Grundsätzlich wird **unaufschiebbare Berufsarbeit** als Ausnahme zur angekündigten Einschränkung ausdrücklich erwähnt. Ob eine Berufsarbeit nun aufschiebbar ist oder nicht, obliegt der Entscheidung Ihres Arbeitgebers. Erklären Sie sich jedenfalls arbeitsbereit, um im Falle einer allfälligen Freistellung Ihren Entgeltfortzahlungsanspruch zu wahren.

Achtung: In diesem Zusammenhang ist erneut das Instrument der Kurzarbeit zu erwähnen, das genau derartige Sonderfälle bestmöglich abfedern soll. Mit der gemeinsam mit den Sozialpartnern erzielten Neuregelung ist es nunmehr möglich, die **Arbeitszeit sogar gegen null zu reduzieren**, ohne einen spürbaren Verdienstentgang oder sogar eine Kündigung in Kauf nehmen zu müssen.

Darf ich aus Angst vor dem Coronavirus eigenmächtig zu Hause bleiben?

Grundsätzlich nein, es sei denn, dass tatsächlich eine **konkrete** Ansteckungsgefahr besteht. Dies könnte etwa dann der Fall sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu Ansteckungen gekommen ist.

Wenn Sie an einer chronischen Erkrankung leiden und somit einer überdurchschnittlichen Ansteckungsgefahr ausgeliefert sind, empfehlen wir eine unverzügliche Kontaktaufnahme mit Ihrem behandelnden Arzt. Stellt dieser eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung aus, ist diese unverzüglich Ihrem Arbeitgeber zu übermitteln.

Liegt eine Arbeitsunfähigkeit (noch) nicht vor, jedoch eine medizinische Empfehlung, Ihre Beschäftigung bestmöglich einzuschränken, ist der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dazu angehalten, Sie vor einer Ansteckung bestmöglich zu schützen (etwa durch eine Zustimmung zu Homeoffice, eine kurzzeitige Dienstfreistellung oder eine Vereinbarung von Kurzarbeit).

Darf mich mein Arbeitgeber nach Hause schicken?

Grundsätzlich steht es Ihrem Chef oder Ihrer Chefin frei, Sie nach Hause zu schicken, auch wenn Sie nicht krank sind. Dann handelt es sich hierbei üblicherweise um eine „Dienstfreistellung“, nicht um einen Krankenstand. Gesunde ArbeitnehmerInnen müssen deshalb nicht für die Dauer der Freistellung eine Krankenstandsbestätigung einzuholen. Wenn Sie der Chef oder die Chefin – trotz Ihrer Bereitschaft zu arbeiten – nach Hause schickt, ohne dass eine Quarantäne verhängt wurde, muss die Firma Ihr Entgelt weiterzahlen.

Mein Chef oder meine Chefin schlägt mir vor, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu lösen und verspricht, mich auch wieder einzustellen. Soll ich darauf eingehen?

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ist rechtlich zwar jederzeit möglich, sofern die entsprechenden Fristen und Formvorschriften erfüllt werden. **Die Arbeiterkammer empfiehlt jedoch nachdrücklich, zu gelinderen Maßnahmen zu greifen**, um die aktuelle Krisensituation unter Wahrung des Beschäftigungsstandes zu überbrücken. Weisen Sie Ihren Arbeitgeber daher ausdrücklich auf die Möglichkeit einer **Homeoffice-Vereinbarung** oder **Kurzarbeit** hin. Genau diese Alternativen trugen während der Finanzkrise 2008/2009 wesentlich dazu bei, Kündigungen bestmöglich zu vermeiden.

Darf mein Arbeitgeber oder meine Arbeitgeberin einseitig Homeoffice anordnen?

Ja, wenn es eine diesbezügliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag bereits gibt. Auch wenn in Ihrem Arbeitsvertrag eine sogenannte Versetzungsklausel steht, nach der die Firma Sie einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Arbeitsort versetzen kann. Wenn dies nicht so ist, gilt ein Home-Office als Verlegung des Arbeitsortes und muss zwischen Ihnen und der Firma gemeinsam vereinbart werden. Auch über den Ersatz eventuell entstehender Aufwendungen ist eine Vereinbarung (z.B. über einen pauschalen Aufwandersatz) zu treffen.

Um weitere Ansteckungen zu vermeiden empfiehlt die Arbeiterkammer: Es sind besondere Umstände. Einigen Sie sich mit Ihrer Firma. Die Firma sollte dann auch dafür sorgen, dass Sie die nötige Technik zur Verfügung haben.

Was tun, wenn mir die Schule oder der Kindergarten eine Kinderbetreuung verweigert?

Grundsätzlich wurde seitens des zuständigen Ministeriums angekündigt, eine **flächendeckende** Kinderbetreuung zu gewährleisten. Wir haben nun von einigen Fällen gehört, in denen eine solche Möglichkeit seitens der Schulleitung nur bestimmten Berufsgruppen gewährt wurde.

Wurde Ihnen eine Betreuungsmöglichkeit nicht gewährt, obwohl Ihr Kind notwendigerweise betreut werden muss und steht Ihnen sonst keine andere Betreuungsperson zur Verfügung, liegt ein berechtigter Dienstverhinderungsgrund vor, den Sie Ihrem Arbeitgeber unverzüglich melden müssen.

Arbeit und Familie

Habe ich einen Anspruch auf Dienstfreistellung, wenn die Schule oder der Kindergarten meiner Kinder schließen?

Bis 3. April gelten folgende Maßnahmen:

Alle Schulen ab der 9. Schulstufe (Berufsbildende mittlere und höhere Schulen, Oberstufe der AHS, Berufsschulen) werden ab Montag 16.03.2020 auf Distance-Learning umgestellt und der Präsenzbetrieb eingestellt.

Für alle bis zur 8. Schulstufe sowie Betreuungseinrichtungen (Kinderkrippen, Kindergärten, Volksschulen, Mittelschulen und Unterstufen der Gymnasien) wird ab Mittwoch, 18.03.2020, umgestellt: Es wird die Verpflichtung aufgehoben, die Kinder in die Schule zu schicken.

1. Wer die Kinder zuhause betreuen kann, soll das auch tun, damit soziale Kontakte so weit als möglich reduziert werden.
2. In den Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für die 0- bis 14-Jährigen soll die Frequenz größtmöglich reduziert werden. **Diese bleiben aber für die Betreuung jener Kinder geöffnet, deren berufstätige Eltern/Betreuungspflichtige keine Betreuung im privaten Umfeld organisieren können.**

Die vorgesehenen Maßnahmen bedeuten, dass die notwendige Betreuung der Kinder von Beschäftigten trotz dieser weitreichenden Maßnahmen grundsätzlich gewährleistet sein soll.

Ist dies tatsächlich der Fall, wird in aller Regel **kein Dienstverhinderungsgrund** für berufstätige Eltern vorliegen. Kompromisslösungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind daher ausdrücklich zu empfehlen.

Was ist die „Sonderbetreuungszeit“ und wie bekomme ich sie?

Die Bundesregierung kündigte am 12.03.2020 an, ArbeitnehmerInnen mit Betreuungspflichten für Kinder unter 14 Jahren für bis zu drei Wochen eine **bezahlte** Sonderbetreuungszeit zu ermöglichen.

Da aus rechtlicher Sicht ein Dienstverhinderungsgrund nicht vorliegt, sobald eine alternative Kinderbetreuung möglich ist (etwa in der Schule oder im Kindergarten), bedarf eine solche Maßnahme einer zweiseitigen Vereinbarung. Sowohl ArbeitnehmerInnen als auch Arbeitgeber müssen daher ihre Zustimmung erteilen.

Achtung: Bei der Sonderbetreuungszeit handelt es sich **weder um einen Krankenstand, noch um einen Urlaub**. Sie bekommen Ihr Entgelt weiter voll bezahlt. Ihr Arbeitgeber bekommt auch ein Drittel der daraus entstandenen Lohnkosten vom Bund ersetzt.

Gibt es auch drei Wochen Sonderbetreuungszeit bei älteren Pflegebedürftigen?

Nach der Ankündigung der Bundesregierung am 12.03.2020 ist vorerst davon auszugehen, dass der **Anspruch** auf Sonderbetreuungszeit nur in Fällen der notwendigen **Betreuung von unter 14-jährigen Kindern** bestehen soll. Über allfällige Änderungen dieser geplanten Maßnahme werden wir Sie selbstverständlich zeitnah informieren.

Quarantäne

Was tue ich, wenn eine Quarantäne über meine Firma, mein Wohngebiet oder über mich verhängt wird, weil vielleicht Ansteckungsgefahr besteht?

Eine Quarantäne über eine Person, eine Arbeitsstätte oder einen Betrieb wird von den Gesundheitsbehörden verhängt. Es können auch ganze Gebiete abgesperrt werden. Dies ist beispielsweise aktuell in Norditalien, aber auch St. Anton am Arlberg, im Paznauntal (Tirol) und in Heiligenblut (Kärnten) der Fall. Wenn Sie in einer Sperrzone wohnen, sich Ihre Arbeitsstätte aber außerhalb befindet, liegt ein Dienstverhinderungsgrund vor. Denn Sie

dürfen eine solche Sperrzone ja nicht verlassen.

In diesem Fall sollten Sie sofort Ihre Firma kontaktieren, um diese Dienstverhinderung mitzuteilen. Auch wenn sich Ihre Firma in einer Sperrzone befindet, Sie aber außerhalb der Sperrzone wohnen, dürfen Sie nicht arbeiten gehen. Auch dann müssen Sie mit Ihrer Firma Kontakt aufnehmen, um diese Verhinderung mitzuteilen.

Bekomme ich weiterhin mein Arbeitsentgelt, wenn ich wegen einer Quarantäne nicht arbeiten kann?

Ja. Wenn Sie aufgrund einer Quarantäne wegen des Coronavirus (2019-nCoV) nicht arbeiten können, muss der Arbeitgeber auf Grund des Epidemiegesetzes Ihr Entgelt weiterzahlen. Die Firma bekommt diese Kosten dann entsprechend ersetzt. Denn das Coronavirus wurde inzwischen in die Liste der anzeigepflichtigen übertragbaren Krankheiten aufgenommen. Dieser Anspruch gilt auch für freie Dienstnehmerinnen und freie Dienstnehmer.

Der/die ArbeitgeberIn kann mit Antrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Wirkungsbereich die Quarantäne verhängt wurde, das von ihm geleistete Entgelt sowie den darauf entfallenden Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung vom Bund zurückfordern. Der Antrag muss binnen sechs Wochen ab dem Tag der Aufhebung der Quarantäne bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einlangen. In Wien ist die MA 40 zuständig.

Kann Homeoffice auch während einer Quarantäne angeordnet werden?

Ja, unter folgenden Voraussetzungen:

- Der Arbeitnehmer ist arbeitsfähig, also nicht krank. Er befindet sich folglich als Krankheitsverdächtiger oder Ansteckungsverdächtiger in Quarantäne (§ 7 Epidemiegesetz).
- Es liegen die üblichen Voraussetzungen für Homeoffice vor.

Bekomme ich weiter mein Geld, wenn der Betrieb nicht aufsperrn darf?

Nach dem Wortlaut des von der Bundesregierung am 14.03.2020 angekündigten Gesetzes, mit dem einzelne Betriebe gar nicht oder nur zu bestimmten Zeiten öffnen dürfen, soll das Verbot für den „Erwerb von Waren- und Dienstleistungen“, nicht jedoch für das Betreten des Betriebes durch den Inhaber und seine MitarbeiterInnen gelten.

Daraus folgt, dass sich betroffene ArbeitnehmerInnen **ausdrücklich arbeitsbereit** halten müssen und es dem Arbeitgeber obliegt, die Beschäftigten im Rahmen ihrer Arbeitsverträge einzusetzen (etwa bei Inventurarbeiten, innerbetrieblichen Schulungen, etc.). Entscheidet sich der Arbeitgeber dazu, einzelne (oder alle) ArbeitnehmerInnen vorerst freizustellen, hat er deren Entgelt grundsätzlich weiterzubezahlen.

In diesem Zusammenhang empfiehlt die Arbeiterkammer betroffenen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern, das neu geschaffene Instrument der Kurzarbeit bei der Setzung innerbetrieblicher Maßnahmen zu berücksichtigen.

Darf mir der Chef auch andere Tätigkeiten zuweisen, als die sonst von mir ausgeübt werden?

Grundsätzlich ist der eigene Tätigkeitsbereich Teil des (mündlichen oder schriftlichen) Arbeitsvertrages und wurde lange zuvor (meistens bei Einstellung) vereinbart.

Eine Änderung dieses Tätigkeitsbereiches wäre daher zugleich eine Vertragsänderung, die der Zustimmung von Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn bedarf.

Achtung: Gleichzeitig müssen Sie auch in diesem Fall Ihrer Treuepflicht gegenüber Ihrem Arbeitgeber beachten. Sollte Ihrem Betrieb ein unverhältnismäßiger Nachteil drohen und Ihre kurzzeitige Abhilfe erforderlich sein, sind Sie aus der Treuepflicht heraus verpflichtet, Ihren Arbeitgeber zur Schadensminderung zu unterstützen. Eine **dauerhafte** Zuteilung eines neuen Tätigkeitsbereiches bedarf hingegen stets der beidseitigen Zustimmung.

Schutz im Betrieb

Welche innerbetrieblichen Schutzmaßnahmen können Sie von Ihrer Firma erwarten?

Ihre Firma hat eine Fürsorgepflicht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das heißt: Sie muss zweckmäßige und ihr zumutbare Schutzmaßnahmen treffen, um eine Ansteckung ihrer Beschäftigten möglichst zu vermeiden. Das kann eine leicht zugängliche Möglichkeit zur Desinfektion sein, Hygieneempfehlungen für die Beschäftigten oder eine vorausschauende, die Ansteckungsgefahren mitbedenkende Planung von Dienstreisen. Viele Firmen etwa reduzieren derzeit Dienstreisen deutlich.

Die notwendigen Schutz- und Präventionsmaßnahmen bestimmen sich jedoch stets nach dem **konkreten Infektionsrisiko**.

Bei direktem Patientenkontakt muss persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt werden wie Einmalhandschuhe, geeignete Schutzkleidung, Atemschutzmaske, Augen- und Gesichtsschutz) und für eine Unterweisung der Beschäftigten Sorge getragen werden.

Muss mir meine Firma Schutzmasken zur Verfügung stellen?

In der Regel nicht, außer in besonders riskanten Sonderfällen, etwa bei der Arbeit in Spitälern oder bei Dienstreisen in Risikogebiete. Die Sinnhaftigkeit von Schutzmasken ist im Übrigen umstritten. Die ABC-Abwehrschule des österreichischen Bundesheers berät betroffene Betriebe über zielführende Maßnahmen zur Risikobekämpfung.

Darf ich während der Arbeit eigenmächtig eine Schutzmaske aufsetzen?

Das kommt darauf an, ob im Betrieb oder im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit eine erhöhte Ansteckungsgefahr besteht. Wenn es keine erhöhte Ansteckungsgefahr gibt, darf Ihr Arbeitgeber oder Ihre Arbeitgeberin Ihnen das Tragen von Schutzmasken im Betrieb verbieten. Dies folgt aus einer Abwägung zwischen der allgemeinen Fürsorgepflicht und dem Interesse des Arbeitgebers, Kundinnen und Kunden nicht etwa durch das Tragen einer Schutzmaske zu verschrecken. Bitte bedenken Sie auch: In vielen Fällen hilft das Tragen von Schutzmasken nicht. Dies ist aber eine schwierige Interessensabwägung, die sich auch je nach Entwicklung der Lage ändern kann und je nach Einzelfall beurteilt werden muss.

Gibt es Sonderbestimmungen für Schwangere?

Zum aktuellen Zeitpunkt besteht nach Ansicht des Zentral - Arbeitsinspektorats keine höhere Gefährdung für Schwangere. Daher ist in jedem Betrieb im Rahmen der Mutterschutzevaluierung zu klären, in welchen Bereichen Schwangere eingesetzt werden dürfen. Diesbezüglich sollen Schwangere gleich mit dem Betriebsrat und der Arbeitsmedizinerin/ dem Arbeitsmediziner im Betrieb Kontakt aufnehmen. Gibt es keine Arbeitsmedizinerin/ keinen Arbeitsmediziner im Betrieb, ist eine Abklärung mit dem zuständigen [Arbeitsinspektorat](#) ratsam.

Aus der Sicht des Zentral - Arbeitsinspektorats sind Schwangere jedenfalls vom direkten Kundenbereich abziehen. Auch das Arbeiten beispielsweise in Krankenhäusern ist unter Umständen problematisch und muss im Einzelfall mit der Arbeitsmedizinerin/ dem Arbeitsmediziner bzw. dem Arbeitsinspektorat abgeklärt werden.

Pendeln und Dienstreisen**Die Öffis stehen still, die Straßen sind überlastet: Was gilt, wenn ich jetzt nicht mehr zur Arbeit komme oder nur noch sehr viel später?**

Ist mein bisheriger Anfahrtsweg zur der Arbeit überlastet oder gar gesperrt, liegt möglicherweise ein Dienstverhinderungsgrund vor. In diesem Fall bin ich verpflichtet, alles mir Zumutbare zu versuchen, um auf anderen Wegen – wenn auch verspätet – meinen Arbeitsplatz zu erreichen.

Nur dann, wenn eine solche Möglichkeit nicht besteht oder mir nicht zumutbar ist (weil sie etwa einen kilometerlangen Fußweg bedeuten würde), ist es mir gestattet, für die Dauer der Verhinderung meiner Arbeit bei vollem Lohnausgleich fernzubleiben. In diesem Zusammenhang empfehlen wir stets die unverzügliche Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeber.

Darf ich den Antritt einer Dienstreise in möglicherweise gefährdete Gebiete ablehnen?

Ja, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können eine Dienstreise ablehnen, wenn durch die eine solche Reise Ihre Gesundheit überdurchschnittlich stark gefährdet wird. Dies ist dann der Fall, wenn eine Reisewarnung des Außenministeriums besteht. Diese können sich in der aktuellen Lage schnell ändern. Sie finden die aktuellen Reisewarnungen auf den [Internetseiten des Außenministeriums](#)

... und eine Dienstreise zu anderen Orten?

Eine Dienstreise zu anderen Orten können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur dann ablehnen, wenn zu befürchten ist, dass am Reiseort eine besonders hohe Ansteckungsgefahr besteht. Auch wenn Sie schon eine Vorerkrankung hatten, die auf eine höhere Gesundheitsgefährdung hinweist, sollten Sie das bekanntgeben. Wenn zum Reiseort keine ausdrückliche Reisewarnung vorliegt, müssen Sie aber grundsätzlich eine Weisung zum Antritt einer Dienstreise auch während einer allfälligen Epidemie befolgen. Im Einzelfall entscheidet über Ihre medizinische Gefährdung (zB bei chronischen Erkrankungen) Ihre betreuende Ärztin. Wenn Sie um Ihre Gesundheit fürchten: Sprechen Sie mit Ihrem Arzt und mit Ihrer Firma, ob es nicht Alternativen zu einer solchen Dienstreise gibt. Viele Firmen nutzen stattdessen aktuell Videokonferenzen oder Telefonkonferenzen.

Ich fahre jedes Wochenende heim zu meiner Familie nach Tschechien, Ungarn, Deutschland oder die Slowakei. Kann ich am Montag zum Arbeiten wiederkommen oder wie gehe ich damit um?

Grundsätzlich kann Ihnen der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin das Verhalten in der Freizeit nicht vorgeben. Die AK rät betroffenen ArbeitnehmerInnen jedoch, Auslandsreisen gründlich zu überdenken, wenn etwa die Wiedereinreise nach Österreich und somit ein zeitgerechter Wiederantritt der Arbeit auf Grund der aktuellen Lage an Landesgrenzen ungewiss erscheint.

Auch hier empfehlen wir nachdrücklich eine regelmäßige Überprüfung der Situation an den Grenzen auf den [Internetseiten des Außenministeriums](#).

KONTAKT**Arbeitsrecht**

Telefonische Auskunft

Montag bis Freitag, 8 -15:45 Uhr
+43 1 501 65 1201

AK Wien ab 16.3.2020 nur noch telefonisch und per E-Mail erreichbar. [Mehr...](#)

[mehr](#)

© 2020 AK WIEN | PRINZ-EUGEN-STRASSE 20-22 1040 WIEN, +43 1 501 65