

## **Ausgewählte Fragen betreffend Corona Virus**

### **Arbeitsrecht:**

#### **Ein Mitarbeiter in meinem Betrieb ist erkrankt- was muss ich tun?**

Besteht ein Verdachtsfall (akute Symptome, Aufenthalt in einem gefährdeten bzw. gesperrten Gebiet sowie Kontakt mit einem bestätigten Fall), hat der Arbeitgeber auch aufgrund der Fürsorgepflicht die gesetzliche Verpflichtung, die Gesundheitsbehörden unter der Telefonnummer 1450 zu informieren.

Ist eine Erkrankung bereits erwiesen, sollte der Arbeitgeber/Arbeitsmediziner unverzüglich mit den örtlich zuständigen Gesundheitsbehörden (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat, Amtsarzt, Arbeitsinspektorat) in Kontakt treten.

Bis zum Eintreffen des Amtsarztes oder weiterer Anweisungen durch die Gesundheitsbehörden wird empfohlen, den betroffenen Mitarbeiter in einem eigenen Raum unterzubringen. Bis zum Eintreffen des Amtsarztes sollte kein Mitarbeiter das Gebäude verlassen.

#### **Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, wenn er sich vor einer Ansteckung fürchtet?**

Nein. Ein grundloses einseitiges Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Verletzung der Dienstpflichten dar und stellt in der Regel einen Entlassungsgrund dar.

Eine Verweigerung der Arbeitsleistung könnte nur dann gerechtfertigt sein, wenn eine objektiv nachvollziehbare Gefahr bestünde, sich bei der Arbeit mit dem Virus anzustecken. Dies könnte dann gegeben sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu einer Ansteckung mit dem Virus gekommen wäre. Das gilt aber nicht für jene Arbeitnehmer, die berufsmäßig mit Krankheiten regelmäßig zu tun haben, wie etwa in Spitälern oder Apotheken.

#### **Darf der Arbeitgeber einseitig Homeoffice anordnen?**

Nein, grundsätzlich muss Homeoffice zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausdrücklich vereinbart werden.

Eine Anordnung durch den Arbeitgeber ist jedoch möglich, wenn eine diesbezügliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag bereits enthalten ist oder sich darin eine sogenannte Versetzungsklausel findet, wonach man einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Arbeitsort versetzt werden kann. Der Arbeitgeber hat dann die allenfalls anfallenden Kosten (z.B. für Internet, Handy) zu übernehmen.

#### **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 Voraussetzungen für Homeoffice vor (siehe vorherige Frage).

**Welche Unterstützung gibt es, wenn ich als EPU / Unternehmer erkrankte?**

Wenn behördliche Maßnahmen nach dem Epidemiegesetz über Sie verhängt werden (Quarantäne, Betriebsschließung, Betriebseinschränkung) haben Sie einen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgangs gegenüber dem Bund. (mehr Infos unter [https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html#heading\\_1\\_Mein\\_Betrieb\\_wurde\\_durch\\_eine\\_Verordnung\\_nach\\_20\\_Epidemiegesetz\\_1950\\_beschaenkt\\_oder\\_geschlossen\\_Bekomme\\_ich\\_eine\\_Entsch\\_digung\\_z\\_B\\_weil\\_Waren\\_nicht\\_verkauft\\_werden\\_konnten\\_](https://www.wko.at/service/faq-coronavirus-infos.html#heading_1_Mein_Betrieb_wurde_durch_eine_Verordnung_nach_20_Epidemiegesetz_1950_beschaenkt_oder_geschlossen_Bekomme_ich_eine_Entsch_digung_z_B_weil_Waren_nicht_verkauft_werden_konnten_)).

Wer vom Corona-Virus direkt oder indirekt durch Erkrankung und Quarantäne betroffen ist oder mit massiven Geschäftseinbußen rechnet und dadurch Zahlungsschwierigkeiten hat, wird von der Sozialversicherung der Selbständigen (SVS) bestmöglich unterstützt. Betroffene sollen sich direkt und unkompliziert bei der SVS melden.

**Ein Arbeitnehmer wird unter Quarantäne gestellt. Muss ich weiter Entgelt bezahlen?**

Ja. Die Entgeltfortzahlung hat trotz Quarantäne und Ausfall der Arbeitsleistung zu erfolgen. Das regelt § 32 Abs. 3 Epidemiegesetz. Der Arbeitgeber kann aber Kostenersatz beim Bund beantragen. Das ist auch der Fall, wenn ganze Betriebe unter Quarantäne gestellt werden sollten.

Auch auf die Erstattung der darauf entfallenden Dienstgeberanteile zur Sozialversicherung (und einen eventuellen Zuschlag nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz) hat der Arbeitgeber einen Anspruch.

Für die Geltendmachung des Anspruches ist ein Antrag bei der Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen. Die Frist dafür beträgt sechs Wochen. Die Frist läuft vom Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen an, in deren Bereich die Maßnahmen getroffen wurden.

**Achtung:** Der Antrag muss binnen 6 Wochen bei der Behörde einlangen (materiell-rechtliche Frist)!

Es gibt kein österreichweites, einheitliches Antragsformular. In vielen Fällen genügt ein formloses Schreiben an die Bezirksverwaltungsbehörde mit folgendem Inhalt:

Bezeichnung als „Antrag auf Vergütung des Verdienstentganges gem. § 32 Epidemiegesetz“

Bezeichnung der Firma

Name des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

Zeitpunkt der Absonderung (ggf. Bescheid über Anordnung)

Zeitpunkt der Aufhebung der Absonderung (ggf. Bescheid über Aufhebung)

Nachweis der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber an den Mitarbeiter (z.B. Lohnzettel oder Überweisung etc.) und ggf. auch über den Erhalt des Entgelts

Kontoverbindung des Unternehmens

Hinweis: Eine Isolation in Quarantäne ist eine reine Vorsichtsmaßnahme und zählt daher arbeitsrechtlich als sonstiger Dienstverhinderungsgrund. Erst wenn tatsächlich feststeht, dass eine Erkrankung (mit Krankschreibung) gegeben ist, liegt auch ein Krankenstand vor.

#### **Mein Mitarbeiter ist im Ausland unter Quarantäne:**

Befindet sich ein Mitarbeiter im Ausland in Quarantäne, gibt es keinen Ersatz nach dem Epidemiegesetz, da es keine Maßnahme nach dem Epidemiegesetz ist.

Das Entgelt ist fortzuzahlen, Alternative wäre Urlaubsvereinbarung, Verbrauch von Zeitausgleich, Vereinbarung von Kurzarbeit (Unterschrift siehe oben).

#### **COVID-19-Maßnahmegesetz (Zulässigkeit des Arbeitens)**

Durch Verordnung kann das Betreten von bestimmten Orten untersagt werden, soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 erforderlich ist.

Auf Basis des § 2 COVID-Maßnahmegesetz wurde die Verordnung BGBl II 2020/98 kundgemacht, die folgende für ganz Österreich von 16. bis einschließlich 22. März 2020 geltende Regelung enthält:

Zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 ist das Betreten öffentlicher Orte verboten (§ 1 V BGBl II 2020/98).

Ausgenommen von diesem Verbot sind u.a. Betretungen,

- „die zur Abwendung einer unmittelbaren Gefahr für Leib, Leben und Eigentum erforderlich sind“ (§ 2 Z 1 V BGBl II 2020/98);
- „die für berufliche Zwecke erforderlich sind und sichergestellt ist, dass am Ort der beruflichen Tätigkeit zwischen den Personen ein Abstand von mindestens einem Meter eingehalten werden kann“ (§ 2 Z 4 V BGBl II 2020/98).

#### **Auswirkungen für Baustellen**

Ob Arbeiten auf Baustellen zulässig sind, oder nicht ist in erster Linie danach zu beurteilen, ob es sich um einen „öffentlichen Ort“ handelt oder nicht.

Im Allgemeinen ist die Verordnung so zu lesen, dass Geschäftslokale öffentlicher Raum sind, der Produktionsbereich jedoch nicht.

Das führt also dazu, dass Arbeiten auf Baustellen nicht unter das grundsätzliche Verbot des § 1 fallen.

Allerdings ist zu beachten, dass der Bauarbeiter die Baustelle auch erreichen muss, denn der Weg zwischen seiner Unterkunft und der Baustelle wird in aller Regel durch öffentlichen Raum führen.

Die Ausnahme, die die Betretung des öffentlichen Raums, erlaubt, lautet:  
„Ausgenommen vom Verbot gemäß § 1 sind Betretungen, [...] 4. die für berufliche Zwecke erforderlich sind und sichergestellt ist, dass am Ort der beruflichen Tätigkeit zwischen den Personen ein Abstand von mindestens einem Meter eingehalten werden kann“  
(Hervorhebung nicht im Original).

Das führt im Ergebnis dazu, dass Bauarbeiten auf Baustellen nur dann zulässig sind, wenn sichergestellt werden kann, dass permanent ein Abstand von mindestens einem Meter zwischen allen Arbeitnehmern eingehalten werden kann. Der Mindestabstand ist auch bei Arbeitspausen und beim Transport zu beachten.

Ist dies nicht der Fall, sind Bauarbeiten nur dann zulässig, wenn sie sich auf den Ausnahmetatbestand des § 2 Z 1 stützen können (die anderen Ausnahmen sind für Bauarbeiten ohne Bedeutung).

Unter die Ausnahme nach Z 1 fallen:

- Notfallarbeiten zur Aufrechterhaltung der Infrastruktur (z.B. Leitungsgebrecchen), nicht aber zur Neuschaffung oder Verbesserung (zulässige Ausnahme: Arbeiten an Spitälern, soweit es sich nicht um reine Verwaltungsgebäude handelt).
- Arbeiten, die unbedingt zur Stilllegung der Baustelle erforderlich sind, um einen größeren finanziellen Schaden abzuwenden. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, für einen entsprechenden Schutz der Arbeitnehmer zu sorgen (z.B. Schutzmasken).

### **Corona Kurzarbeit:**

Factsheet unter <https://www.wko.at/service/factsheet-corona-kurzarbeit.pdf>

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Kurzarbeit hat den Zweck, die Arbeitskosten temporär zu verringern und gleichzeitig die Beschäftigten zu halten.

- 1) **Vor Beginn der Kurzarbeit** müssen Arbeitnehmer auf Wunsch des Arbeitgebers das Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben zur Gänze konsumieren. Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über drei Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere drei Urlaubswochen konsumieren.
- 2) **Verfahren:**
  1. Schritt: Information einholen bei AMS oder WKO - möglichst zuerst im Internet, dann per Telefon/E-Mail
  2. Schritt: Folgende Dokumente ausfüllen / Vereinbarungen abschließen:
    - ♣ Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarung (Muster auf [wko.at/corona](http://wko.at/corona))
    - ♣ AMS-Antragsformular (Corona)
    - ♣ Begründung über wirtschaftliche Schwierigkeiten (Verweis auf Corona und Maßnahmen)

3. Schritt: Dokumente dem AMS schicken (wenn möglich via eAMS-Konto, sonst per E-Mail)
4. Schritt: Sozialpartner unterschreiben binnen 48 Stunden
5. Schritt: Rückmeldung AMS an Unternehmen über Genehmigung / Nachbesserungsbedarf / Ablehnung

3) Alle Dokumente sind unter wko.at zu finden.

- 4) Der Dienstgeber muss je nach Verdiensthöhe zwischen 80-90% des Nettoentgelts zahlen: Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen über 2.685 Euro erhalten ein Entgelt von 80% des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen zwischen 1.700 und 2.685 Euro erhalten 85%, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen unter 1.700 Euro erhalten 90% unabhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitszeit.

Der konkrete Ersatzbetrag durch das AMS steht noch nicht genau fest.

Bei einer Arbeitszeit von 50% ersetzt das AMS laut unseren Informationen derzeit 35%.

Sobald es hier Zahlen gibt, finden Sie diese unter den WKÖ FAQs zum Thema Kurzarbeit.

Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten.

Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten ab dem 4. Kurzarbeitsmonat, also erst bei Verlängerung.

- 5) Sollten Mitarbeiter derzeit nicht in der Lage sein, eine Unterschrift zu leisten, z.B. weil sie sich im Ausland befinden, kann die Vereinbarung per Scan unterschrieben werden. Sollte das nicht möglich sein, ist eine Vorabunterschrift per Email oder SMS möglich, die später nachgetragen wird.

### Vertragsfragen:

Grundsätzlich sind Verträge weiterhin rechtsverbindlich. Aufgrund des Corona-Virus kann es jedoch zu Konstellationen kommen, in denen die Erbringung vertraglich zugesagter Leistungen für den Schuldner entweder rechtlich unmöglich (z.B. behördliche Betriebsbeschränkung) oder aus ähnlich schwerwiegenden Gründen (z.B. hinreichend konkretes Ansteckungsrisiko) unzumutbar wird.

### Wie ist vorzugehen?

- Zunächst ist zu prüfen, ob für solche Ausnahmesituationen einzelvertraglich vorgesorgt wurde: Klausel im Vertrag
- Mit dem Vertragspartner nach einer einvernehmlichen Lösung suchen: Auftrag auf später verschieben; einen Teil des Auftrages jetzt, einen Teil später erledigen; einvernehmliche Auflösung des Vertrages
- Wenn das alles nicht geht: es gilt das gesetzliche Leistungsstörungsrecht:
  - ➔ Auftrag später erfüllen: Regelungen zum Verzug
  - ➔ Fixgeschäft: Leistung für einen speziellen Anlassfall (z.B. Beschriftung für ein spezielles Ereignis...): die Vertragsabwicklung stellt sich nachträglich als unmöglich heraus. Rechtsfolge hiervon ist zumeist, dass der Vertrag zerfällt und bereits erfolgte (An-)Zahlungen rückabgewickelt werden

müssen. Bei teilbaren Leistungen und Dauerschuldverhältnissen kann es vorkommen, dass der Vertrag nicht insgesamt aufzuheben ist, sondern in seinem bereits erfüllten bzw. erfüllbaren Ausmaß fortbesteht.

Schadenersatzansprüche bestehen in den geschilderten Konstellationen grundsätzlich nicht.

Der Schuldner (das Unternehmen) gerät in Verzug, wenn er den Vertrag nicht am gehörigen Ort, nicht zur gehörigen Zeit oder nicht auf die bedungene Weise erfüllt. Unter Verzug versteht man also das gänzliche **Unterbleiben der Leistung** oder ein **nicht vertragsgemäßes Leistungsangebot**.

**Hat der Gläubiger (Auftraggeber) Rechte, wenn der Schuldner (Auftragnehmer) den Verzug nicht verschuldet hat?**

Ja, hier kommt dem Gläubiger (Auftraggeber) ein Wahlrecht zu: Er kann entweder auf der Erfüllung des Vertrages bestehen oder unter Setzung einer angemessenen Frist vom Vertrag zurücktreten.

„Angemessen“ bedeutet, dass der Schuldner (Auftragnehmer) die Möglichkeit haben muss, innerhalb der Frist seiner Leistungsverpflichtung nachzukommen. Die Länge der Nachfrist hängt also von den Umständen des Einzelfalles ab. Zu berücksichtigen sind dabei vor allem Art und Umfang der Leistung und wie dringend sie der Gläubiger (Auftraggeber) benötigt. Die Nachfrist muss jedenfalls nicht so lange sein, dass sie es dem Schuldner ermöglicht, mit den Leistungsvorbereitungen erst zu beginnen, sondern nur so lange, dass bereits gesetzte Vorbereitungshandlungen zu Ende geführt werden können.

Da wir hier juristischen Neuland betreten, kann nicht gesagt werden, wie lange eine angemessene Nachfrist in diesem Fall sein muss.

**Zum Thema Pönale:**

Grundsätzlich bleiben die Verträge inklusive Pönalen erhalten. Allerdings besteht ein richterliches Mäßigungsrecht (§ 1336 Abs. 2 ABGB), dass voraussichtlich aufgrund der besonderen Umstände zur Anwendung kommen würde.

Ob hier eine höhere Gewalt vorliegt, kann derzeit mangels Rechtsprechung nicht beurteilt werden.

Es ist auch durchaus möglich, dass es durch eine neue Rechtsprechung aufgrund dieses Ausnahmestands zu Vertragspassungen kommen wird, wodurch die Erfüllung eines Werks nicht zum ursprünglich vereinbarten Zeitpunkt erfolgen muss, sondern zeitlich verzögert - im Zusammenhang mit der Dauer der behördlichen und gesetzlichen Verbote zur Hintanhaltung eines breiten Ausbruchs der Seuche.