

Corona und Arbeitsrecht – Wichtige Fragestellungen auf Dienstgeber und Dienstnehmerseite

- [Welche Pflichten treffen den Dienstgeber, wenn im Unternehmen bei einem Mitarbeiter der Verdacht besteht, mit dem Corona-Virus infiziert zu sein?](#)
- [Dürfen Mitarbeiter die Zusammenarbeit, mit Personen, die aus betroffenen Risikogebieten zurückkehren verweigern?](#)
- [Darf der Arbeitgeber einseitig Homeoffice anordnen?](#)
- [Kann das private Verhalten des Dienstnehmers Auswirkungen auf Ansprüche aus dem Dienstverhältnis haben?](#)
- [Welche Ansprüche hat der Dienstnehmer, wenn er nach dem Epidemiegesetz abgesondert wurde \(Quarantäne\)?](#)
- [Darf der Dienstgeber den Dienstnehmer über Aufenthalte in Risikogebieten befragen?](#)
- [Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Infektion mit dem Coronavirus bekannt zu geben?](#)
- [Welche Möglichkeiten hat der Mitarbeiter, wenn der Kindergarten oder die Schule eines Kindes geschlossen wird?](#)

Welche Pflichten treffen den Dienstgeber, wenn im Unternehmen bei einem Mitarbeiter der Verdacht besteht, mit dem Corona-Virus infiziert zu sein?

Grundsätzlich ist immer zu klären, ob ein solcher Verdacht tatsächlich sachlich begründet ist. Sofern ein solcher Verdacht begründet ist, ist es empfehlenswert bei der Gesundheitsberatung 1450 anrufen, um die weitere Vorgangsweise zu beraten. Wichtig ist, dass die Gesundheitsbehörden Tests idR nur dann durchführen, wenn der/die Betroffene sich in einem gefährdeten Gebiet (zB Länder mit Reisewarnung) aufgehalten hat und Symptome der Erkrankung (Fieber, Husten, Atembeschwerden, Kurzatmigkeit) zeigt. Im Sinne der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sollte in Erwägung gezogen werden, dass der Mitarbeiter für einen bestimmten Beobachtungszeitraum seine Arbeit im Rahmen einer Home-Office Tätigkeit von zu Hause aus ausübt, wenn die Gefahr einer Ansteckung von anderen Mitarbeitern besteht. Auch den Mitarbeiter trifft eine gewisse Schutz- und Sorgfaltspflicht.

Dürfen Mitarbeiter die Zusammenarbeit, mit Personen, die aus betroffenen Risikogebieten zurückkehren verweigern?

Grundsätzlich besteht ein solches Verweigerungsrecht nicht, wenn keine konkreten Krankheitssymptome bei der betroffenen Person bestehen und keine Gefährdungslage vorliegt. Verweigert werden können nur Tätigkeiten, die nicht im Arbeitsvertrag vereinbart wurden. Ein unbegründetes Verweigern der (Zusammen-) Arbeit stellt eine Arbeitsverweigerung dar, mit weitreichenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Darf der Arbeitgeber einseitig Homeoffice anordnen?

Nein, grundsätzlich muss Homeoffice zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vereinbart werden. Eine Anordnung von Home-Office durch den Dienstgeber wäre jedoch möglich, wenn eine diesbezügliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag bereits enthalten ist oder eine sogenannte Versetzungsklausel vereinbart. Der Dienstgeber hat allerdings für die technischen Voraussetzungen zu sorgen.

Kann das private Verhalten des Dienstnehmers Auswirkungen auf Ansprüche aus dem Dienstverhältnis haben?

Grundsätzlich sind die privaten Aktivitäten von den beruflichen Verhältnissen getrennt zu betrachten. Allerdings bestehen gewisse Sorgfaltspflichten des Dienstnehmers, die auch den privaten Bereich betreffen können. Im Fall von Erkrankungen aufgrund einer privaten Reise in Regionen für die eine Reisewarnung besteht, kann der Mitarbeiter den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankenstand verlieren.

Welche Ansprüche hat der Dienstnehmer, wenn er nach dem Epidemiegesetz abgesondert wurde (Quarantäne)?

Der Dienstnehmer hat bei Quarantäne und Ausfall der Arbeitsleistung weiterhin Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Der Dienstgeber kann aber Kostenersatz für die Entgeltfortzahlung beim Bund beantragen. Das ist auch der Fall, wenn der ganze Betrieb unter Quarantäne gestellt wird. Eine Absonderung in Quarantäne ist eine reine Vorsichtsmaßnahme und zählt daher arbeitsrechtlich als wichtiger Dienstverhinderungsgrund und nicht als Krankheit. Erst wenn tatsächlich feststeht, dass eine Erkrankung (mit Arbeitsunfähigkeitsbestätigung) gegeben ist, liegt auch ein Krankenstand vor.

Darf der Dienstgeber den Dienstnehmer über Aufenthalte in Risikogebieten befragen?

Neben der Fürsorgepflicht des Dienstgebers treffen auch den Mitarbeiter Schutz- und Sorgfaltspflichten gegenüber dem Dienstgeber. Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber auch Fragen zu konkreten Risiken aus Aufenthalten in Risikogebieten wahrheitsgemäß zu beantworten (Treuepflicht des Arbeitnehmers). Der Dienstgeber muss nach eigener Einschätzung der Lage beurteilen, ob zum Schutz der übrigen Arbeitnehmer allenfalls geeignete Maßnahmen zu treffen sind. Dazu gibt es keine starren Regelungen.

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

Der Arbeitnehmer muss eine konkrete Infektion dem Dienstgeber jedenfalls sofort mitteilen, dies ergibt sich aus der Treuepflicht. Ebenso muss er bekanntgeben, ob er unter Quarantäne gestellt wurde (Absonderung nach dem Epidemiegesetz). Der Dienstgeber soll die Möglichkeit haben, entsprechende Vorkehrungen am Arbeitsplatz zum Schutz der anderen Mitarbeiter treffen zu können.

Welche Möglichkeiten hat der Mitarbeiter, wenn der Kindergarten oder die Schule eines Kindes geschlossen wird?

Wenn die Betreuung des Kindes aufgrund des Alters notwendig ist und keine andere Betreuungsmöglichkeit besteht, ist der Dienstnehmer grundsätzlich aus wichtigen persönlichen Gründen verhindert seine Arbeitsleistung zu erbringen. In diesen Fällen besteht idR die Möglichkeit für bestimmte Zeit von der Arbeit fernzubleiben und hat für eine angemessene Zeit **Anspruch auf Entgeltfortzahlung**. Die jeweilige Dauer ist individuell zu beurteilen, wird aber nicht mehr als einige wenige Tage umfassen. Für diese Fälle ist die Rechtslage im Moment nicht eindeutig und sollte daher das Einvernehmen mit dem Dienstgeber hergestellt werden.

Unsere Experten der **SAXINGER COVID-19-Unit** stehen Ihnen in diesem Zusammenhang sowie zur Beantwortung sonstiger Rechtsfragen im Zusammenhang mit COVID-19 gerne zur Verfügung.

Für weitere Informationen zum Thema Arbeitsrecht empfehlen wir Ihnen auch unseren Beitrag "**Arbeitsrechtliche Möglichkeiten zur Bewältigung der Corona-Krise**".

Stand 12.03.2020

Wir weisen darauf hin, dass sich Rechtslage laufend ändern kann, sind aber bemüht die Inhalte auf dem aktuellsten Stand zu halten.



Dr. Roland Heinrich

Partner

Wels

T +43 7242 65290-359

F +43 7242 65290-333

r.heinrich@saxinger.com