

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir dürfen Sie am Beginn der neuen Arbeitswoche wieder mit relevanten Informationen zum Thema Corona-Virus versorgen.

1. Bestätigung Schlüsselarbeitskraft auf Serbisch

In der Anlage finden Sie das Formular zur Bestätigung des Arbeitgebers für Schlüsselarbeitskräfte auch auf Serbisch.

2. Informationsblatt behördliches Vorgehen

In der Anlage finden Sie weiter ein Informationsblatt des Fachverbands mit einem Überblick über das Vorgehen der Behörden im Falle von Corona-Verdachtsfällen, Infektionen und den Informationen zu der Kategorisierung von Kontaktpersonen von Infizierten (Kat. 1 und Kat. 2 – daraus ergeben sich unterschiedliche Behandlungen). Passend dazu finden Sie weiters eine Zusammenstellung von FAQs der Datenschutzbehörde, das naturgemäß auf Fragen zum Umgang des Arbeitgebers mit Daten seiner Mitarbeiter in der Corona-Krise eingeht. Bitte beachten Sie insbesondere die Ausführungen zu folgenden zentralen Fragestellungen:

- 1. Darf ein Arbeitgeber seine ArbeitnehmerInnen befragen, ob sich diese in einer Risikoregion aufgehalten haben, oder ob diese Kontakt mit Infizierten hatten?*
- 3. Darf ein Arbeitgeber Daten über Infektionsfälle an Gesundheitsbehörden übermitteln?*
- 5. Darf ein Arbeitgeber gegenüber der Belegschaft den konkreten Namen einzelner Personen nennen, die sich mit dem Coronavirus (Covid-19) infiziert haben?*

3. Änderung Entgeltfortzahlung

Nach § 1155 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches gebührt dem Dienstnehmer das Entgelt auch für Arbeitsleistungen, die nicht zustande gekommen sind, wenn er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf der Seite des Dienstgebers gelegen waren, daran verhindert war.

Mittlerweile wurde eine Änderung beschlossen, um die Anwendbarkeit in der Corona-Krise klarzustellen:

Maßnahmen aufgrund des COVID-19-Maßnahmengesetzes, die zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen, gelten als Umstände auf AG-Seite.

Rechtsfolge: Das Entgelt gebührt dem Dienstnehmer auch dann, wenn durch die Maßnahmen Dienstleistungen nicht zustande kommen.

Es wurde jedoch festgelegt, dass Arbeitnehmer, deren Dienstleistungen aufgrund solcher Maßnahmen nicht zustande kommen, auf Verlangen des Arbeitgebers in dieser Zeit Urlaubs- und Zeitguthaben verbrauchen müssen. Das gilt für das gesamte Guthaben mit drei Einschränkungen:

- vom laufenden Urlaubsjahr nur 2 Wochen,
- nicht für Zeitguthaben aufgrund der Umwandlung von Geld in Zeit, welche auf Kollektivvertrag beruhen (betrifft v.a. Umwandlung von Jubiläumsgeld – bei PROPAK 2020 neu eingeführt und im Moment durch die Übergangsphase noch nicht anwendbar),

- insgesamt maximal 8 Wochen.

Inkrafttreten: 15. März

Hinweis:

Es ist zwischen dem Betretungsverbot nach der Covid-19 Verordnung (BGBl II 98/2020) und der Stilllegung oder Einschränkung eines Betriebes gem. § 20 Epidemiegesetz zu unterscheiden. Bei einem Betretungsverbot gem. Covid-19 Verordnung liegt keine Stilllegung oder Einschränkung eines Betriebes gem. § 20 Epidemiegesetz vor. Daher gibt es bei einem Betretungsverbot nach der Covid-19-Verordnung auch keinen Anspruch auf Entschädigung gem. § 32 Epidemiegesetz. Eine Möglichkeit auf Entschädigung kann es jedoch durch den COVID-19-Krisenbewältigungsfonds geben.

4. Verordnung zu neuen Öffnungszeiten

Für den Handel wurden neue Öffnungszeiten / Schließzeiten festgelegt (v.a. betreffend Lebensmittelhandel). Die Produktion ist explizit ausgenommen!

5. Informationen zum Gütertransport

Wir übermitteln Ihnen zwei Links zu Grenzwarzeiten auf der Straße bzw. zu Einschränkungen an Überseehäfen:

<https://wilhelmsen.com/ships-agency/campaigns/coronavirus/coronavirus-map/>) bzw. <https://covid-19.sixfold.com/>

6. Auswahl von FAQs der WKÖ-Infoseite zum Corona-Virus:

Besteht bei Lieferausfällen eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers?

Ja. Kommt es wegen Lieferausfällen zu Produktionsstillständen, besteht nach ständiger Rechtsprechung eine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Betriebsstörungen die durch einen Mangel an Arbeitsstoffen oder Energie hervorgerufen werden, sind daher der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen. Dies gilt auch für das erhöhte Risiko der just-in-time-Produktion.

Bekommt man ausschließlich für den Fall einer behördlich angeordneten Quarantäne Ersatz beim Bund?

Ja. Wenn ein Mitarbeiter behördlich unter Quarantäne gestellt wird erhält er einen Bescheid der Gesundheitsbehörde (Epidemiegesetz). Dieser Bescheid muss dem Arbeitgeber (in Kopie) übermittelt werden, da er diesen als Nachweis für die Geltendmachung einer Entschädigung benötigt.

Wenn der Mitarbeiter sich freiwillig in Quarantäne begibt ist keine Entschädigung vorgesehen. Für diesen Fall wird der Abbau von Urlaub bzw. Zeitguthaben zu vereinbaren sein.

Natürlich steht es dem Arbeitgeber frei seine Mitarbeiter dienstfrei zu stellen. In diesem Fall bleibt der Mitarbeiter bei voller Entgeltfortzahlung zu Hause.

Alle Aussendungen des Fachverbands zum Thema Corona-Krise sind auf der Homepage im Blog in chronologischer Reihenfolge abrufbar.

Freundliche Grüße
MMag. Katrin Seelmann