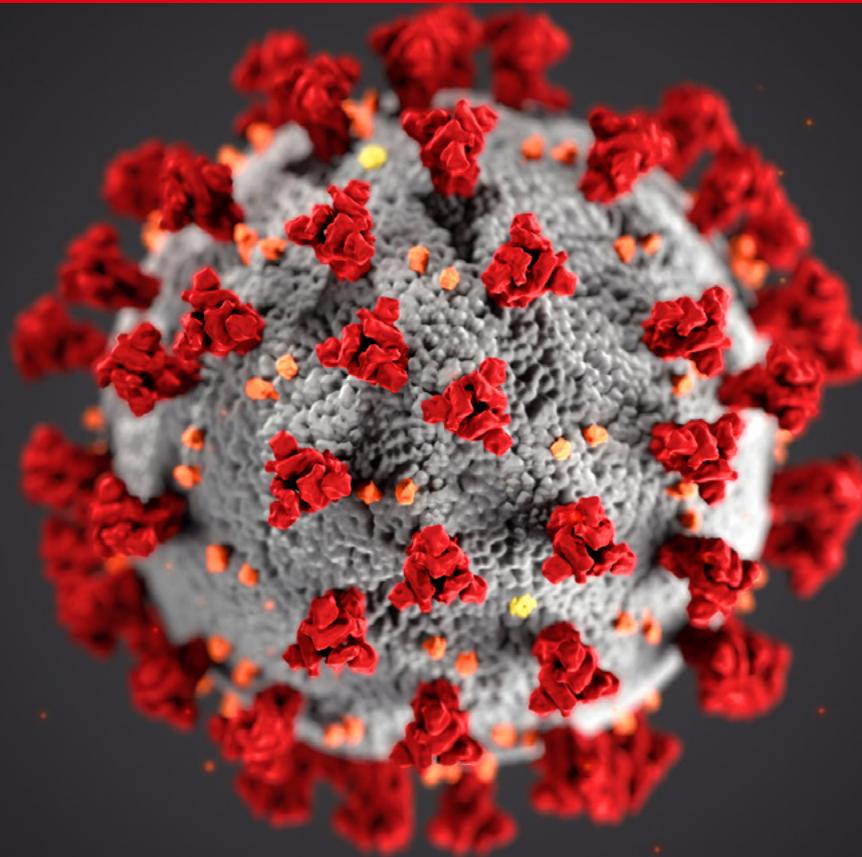


COVID-19 IM UNTERNEHMEN

Vorbeugung – Ernstfall – Urlaub – Strafen



VORBEUGUNG UND HYGIENE:

Weisen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig auf die allgemeinen Hygienevorschriften hin. Diese sollten nicht nur im Betrieb eingehalten werden, sondern auch im privaten Umfeld. Die Beachtung dieser einfachen Regeln kann das Infektionsgeschehen wesentlich einschränken.



Hygienemaßnahmen einhalten!

- Regelmäßiges Händewaschen bzw. Händedesinfektion
- nicht die Hand geben und
- nicht mit den Händen ins Gesicht fassen
- in die Armbeuge oder ins Taschentuch husten
- Haut- und Handkontaktflächen regelmäßig reinigen/desinfizieren



Abstand halten!

Im Unternehmen sollten idealerweise mind. 2 Meter Abstand eingehalten werden, da Personen, die sich im selben Raum mit einem COVID-19-Fall in einer Entfernung von weniger als zwei Metern für 15 Minuten oder länger aufhalten, als Kontaktperson der Kategorie I gelten.

Unabhängig davon, ob der Kontakt im geschlossenen Raum oder im Freien stattfindet, gelten Personen als Kontaktpersonen der Kategorie I, die kumulativ für 15 Minuten oder länger in einer Entfernung von bis zu zwei Metern Kontakt von Angesicht zu Angesicht mit einem COVID-19-Fall hatten.



Präsenzveranstaltungen vermeiden!

Alternativ Telefon- und Videokonferenz nutzen
Menschenansammlungen vermeiden



Innenräume regelmäßig lüften!

Wesentliche Ausbruchssituationen haben bislang in geschlossenen, schlecht gelüfteten Räumen stattgefunden, in denen laut gesprochen, geschrien oder gesungen wurde.

In diesen Situationen muss von einer Übertragungsfahrer auch bei Einhaltung des Abstandes ausgegangen werden und sollten diese Situationen wo möglich vermieden werden und ein entsprechendes Risikobewusstsein bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschaffen werden.



Das Tragen eines MundNasenSchutzes ist sehr zu empfehlen!

FÜR DEN ERNSTFALL

Legen Sie für den Fall der Fälle bereits im Vorhinein die wichtigsten Dinge fest und informieren Sie ihre Mitarbeiter darüber, damit im Ernstfall schnell und effizient gehandelt werden kann.



Zuständigkeiten und Ansprechpartner im Unternehmen festlegen

Im Ernstfall treten viele Fragen auf, die möglichst schnell beantwortet werden müssen. Schon vorher müssen daher Ansprechpartner und Verantwortliche (und Vertretungen!) im Betrieb bekannt sein, die sich um „COVID-Belange“ kümmern. Je nach Unternehmensgröße ist die Bildung eines Krisenteams sinnvoll.



Mitarbeiter informieren

Legen Sie fest, wie die interne Kommunikation erfolgt, z.B. über Intranet, Telefon, Aushang. Sachliche Informationen und klare Anweisungen sorgen für einen reibungslosen Ablauf der Maßnahmen und Arbeitsvorgänge – eine Paniksituation wird durch einen guten Informationsfluss vermieden.



Vorbereitung für den Ernstfall

Tritt während der Arbeit bei einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter der Verdacht einer COVID-19 Erkrankung auf, ist die betroffene Person unverzüglich in einem geeigneten Raum zu isolieren und der Betriebsarzt, ein niedergelassener Arzt oder das Fachpersonal **unter der Nummer 1450** telefonisch zu kontaktieren. Den am Telefon gegebenen Anweisungen ist Folge zu leisten. Kontakt zur ansteckungsverdächtigen Person ist zu vermeiden.

IM ERNSTFALL

Wenn dies vom kontaktierten Arzt oder dem Fachpersonal unter der Nummer 1450 für nötig erachtet wird, führt die Gesundheitsbehörde (Bezirkshauptmannschaft bzw. Magistrat) die zur Feststellung der Infektion und der Infektionsquelle erforderlichen Untersuchungen und Erhebungen durch.

Im Rahmen dieser Erhebungen werden auch die Kontaktpersonen ausgeforscht, wenngleich dies im vollen Umfang in der Praxis erst mit Vorliegen eines positiven Tests passiert. Im Fokus stehen dabei all jene Menschen, mit denen ein Infizierter in den 48 Stunden vor Ausbruch der Symptome bzw. bei Symptombefreiheit binnen 48 Stunden vor Durchführung des Tests in Verbindung stand. Die Kontakterhebungen erstrecken sich in aller Regel auch auf das betriebliche Arbeitsumfeld.

Bei den Kontakten unterscheiden die Behörden zwei Gruppen:

Kategorie I

Darunter fallen all jene, die einem hohen Ansteckungsrisiko ausgesetzt waren.

Das sind beispielsweise Menschen, die im gleichen Haushalt leben, die von Erkrankten angehusstet worden sind oder ihnen die Hände geschüttelt haben, aber auch Personen, die sich länger als 15 Minuten mit weniger als zwei Metern Abstand mit einem Infizierten in einem Raum aufgehalten haben.

Diese Personen werden für 10 Tage in Heimquarantäne geschickt. Die Gesundheitsbehörde kontaktiert sie, um zunächst die Angaben des Erkrankten zu verifizieren und veranlasst dann per Bescheid – zuerst mündlich, dann schriftlich – die Quarantäne. Wichtig zu wissen ist, dass nach den derzeitigen Regelungen des Bundesministeriums für Gesundheit eine „Freitestung“ von Kontaktpersonen nicht möglich ist. Die einzige wirksame Maßnahme, sobald eine Krankheitsübertragung befürchtet werden muss, ist die Absonderung (dzt. 10 Tage nach dem letzten kontagiösen Kontakt), da die medizinischen Testmöglichkeiten nur eine Aussage für den Moment der Testung treffen können, aufgrund der Inkubationszeit aber auch nach einem negativen Test noch ein Krankheitsausbruch auftreten kann. Bei korrekt umgesetzten Maßnahmen zur Minimierung des Infektionsrisikos (z.B.: Mund-Nasen-Schutz, Trennwand) kann durch die Behörde auch eine Klassifizierung als Kontakt der Kategorie 2 erfolgen.

Kategorie II

Dazu zählen Menschen, die nur flüchtigen Kontakt hatten, sich etwa im gleichen Raum aufhielten, aber dem Erkrankten nicht näherkamen oder nicht mit ihm gesprochen haben.

Die Behörde kann wie folgt vorgehen:

1. Sie stellt keinen Bescheid aus, informiert die Betroffenen aber offiziell und legt ihnen für 10 Tage Auflagen nahe.

Achtung: Solche Auflagen sind Empfehlungen und nicht einer behördlichen Quarantäne gleichzusetzen. Sie rechtfertigen auch keine Entgeltfortzahlung. Es sind daher die Modalitäten des Fernbleibens zu klären (Abbau Zeitausgleich / Abbau Resturlaub / Freistellung / Homeoffice etc.). Welche arbeitsrechtliche Schlussfolgerung im Einzelfall daraus abzuleiten sind, bedarf einer individuellen Beurteilung. **Dabei unterstützen die Expertinnen und Experten der WKNÖ.**

2. Die Behörde erlässt einen Bescheid mit Verkehrsbeschränkungen, die im Verbot einer Beschäftigung mit häufigem Kontakt mit anderen Personen, des Besuchs von Gemeinschaftseinrichtungen oder der Benützung öffentlicher Transportmittel, bestehen können. Die Verkehrsbeschränkungen werden zeitliche befristet. Für das Verbot einer Beschäftigung gelten die Regeln über die Entgeltfortzahlung bei Quarantäne.

QUARANTÄNE



Behördlich angeordnete Quarantäne bedeutet, dass Personen, bei denen ein positives Testergebnis vorliegt oder die als Kontaktpersonen der Kategorie I gelten, durch einen **Bescheid der Gesundheitsbehörde** für **10 Tage** abgesondert werden. Dies trifft auch dann zu, wenn der Bescheid **vorab nur mündlich** erteilt wurde. Personen in Heimquarantäne dürfen weder die Wohnung verlassen noch private Besuche erhalten.

Achtung: Die Aufhebung der Quarantäne kann ausschließlich durch die Behörde erfolgen! Selbst bei einem negativen Covid-19-Test bleibt die Quarantäne aufrecht!



Entgeltfortzahlung während Quarantäne

Wenn Mitarbeiter behördlich unter Quarantäne gestellt werden, muss der Arbeitgeber das Entgelt **so lange in vollem Ausmaß weiterzahlen**, bis die Quarantäne beendet ist und die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Dienst wieder antreten kann.

Der Arbeitgeber kann aber **binnen 3 Monate nach Ende der Quarantäne** bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, einen Antrag auf **Erstattung des weitergezahlten Entgeltes** stellen. Diesem Antrag muss er den Bescheid, den der Arbeitnehmer von der Gesundheitsbehörde nach dem Epidemiegesetz über die Quarantäne erhalten hat, als Nachweis beilegen.

Es gibt derzeit für die Erstattung kein österreichweites, einheitliches Antragsformular.

Tipp: die WKNÖ hat einen Musterantrag für ihre Mitglieder erstellt, der alle nötigen Angaben enthält!

 [DOWNLOAD MUSTERANTRAG](#)



Sicherung der Geschäftsabläufe bei Personalausfall

Ein gut geplanter Personaleinsatz mit Vertretungsregelungen und Prioritätensetzung ermöglicht das Weiterarbeiten trotz Personalausfällen.

Im Betrieb sollte festgelegt sein, wer wessen Aufgaben vorübergehend übernehmen kann. (Wer hat z.B. entsprechende Führerscheine? Wer kann die gleiche Maschine oder die gleiche Software bedienen? Besteht die Möglichkeit, Aufgaben von zu Hause zu erledigen? etc.)

COVID-19 UND URLAUB



Aufgrund der derzeitigen Pandemiesituation haben sich auch im Zusammenhang mit Urlaubsreisen zahlreiche Fragen ergeben. Nähere Informationen zum Urlaub und zur Entgeltfortzahlung finden sie im **COVID-19- Handbuch des Bundesministeriums Arbeit, Familie und Jugend**.

Aufgrund der Angaben in diesem Handbuch, ist der Dienstnehmer nicht verpflichtet von sich aus bekannt zu geben, wohin er auf Urlaub fährt. Auf Grund der aktuellen Pandemiesituation muss aber der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, im Betrieb geeignete Schutzvorkehrungen zu treffen. Dazu kann es notwendig sein, auf Nachfrage auch das Urlaubsland bekanntzugeben.

Tipp: Nachdem der Dienstnehmer nicht von sich aus das Urlaubsland bekannt geben muss, sollte derzeit bei jedem Urlaubsantrag nachgefragt werden, ob ein Auslandsurlaub beabsichtigt ist. Aufgrund einer steigenden Anzahl an Ländern für die eine Reisewarnung gilt, sollten Dienstnehmer gezielt nach ihrer Urlaubsdestination gefragt werden. Reisen in ein Land mit Reisewarnung (der Sicherheitsstufen 5 und 6) muss der Dienstnehmer bekannt geben und empfiehlt es sich diesbezüglich eine schriftliche Erklärung einzuholen (siehe Mustererklärung).

 **DOWNLOAD „ERKLÄRUNG DES DIENSTNEHMERS ZU AUSLANDSREISEN“**

Eine Reise in ein Land mit Reisewarnung oder wenn für die Rückkehr Einreisebeschränkungen bestehen, kann vom Dienstgeber nicht untersagt werden. Der Dienstnehmer hat aber bei seiner Rückkehr die behördlich angeordneten Maßnahmen einzuhalten (Covid-19-Test, derzeit nicht älter als 3 Tage, selbstüberwachte Heimquarantäne oder sonstige Quarantänemaßnahmen).

Info: Weder muss der Covid-19-Test vom Dienstgeber bezahlt werden, noch erhält der Dienstnehmer, sollte eine Quarantänemaßnahme greifen, Entgeltfortzahlung. Es kann aber natürlich für diese Zeit im Einvernehmen mit dem Dienstgeber Urlaub, Zeitausgleich oder Homeoffice vereinbart werden. Werden diese Maßnahmen eingehalten, drohen dem Dienstnehmer keine weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Entlassung als mögliche Konsequenz

Hält sich der Dienstnehmer dagegen nicht an diese Maßnahmen und verschweigt gegenüber dem Dienstgeber, dass er sich in einem Land mit Reisewarnung aufgehalten hat oder macht diesbezüglich falsche Angaben, kann es zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen kommen, die bis zur Entlassung reichen können. Als Entlassungsgrund liegt in diesem Fall bei Angestellten die Vertrauensunwürdigkeit vor (Gefährdung des Dienstgebers, der Mitarbeiter und Kunden, Begehung einer strafbaren Handlung). Bei Arbeitern kann die Vertrauensunwürdigkeit aufgrund einer sonstigen strafbaren Handlung vorliegen. Für diesen Entlassungsgrund nach § 82 lit. d GewO 1859 genügen Verwaltungsstrafen.

Achtung: Ob im konkreten Fall ein Entlassungsgrund vorliegt, sollte immer mit den arbeitsrechtlichen Experten der WKNÖ abgeklärt werden!

Reisewarnung während des Urlaubs

Auch wenn die Reisewarnung oder Einreisebeschränkung während des laufenden Urlaubs verhängt wird, hat der Dienstnehmer bei der Einreise in Österreich einen negativen Covid-19-Test (derzeit nicht älter als 3 Tage) vorzuweisen oder eine Quarantänemaßnahme anzutreten. Hinsichtlich der Entgeltfolgen gelten die oben gemachten Ausführungen, ebenso kann es bei Nichteinhaltung dieser Maßnahmen zur Entlassung kommen.

Urlaub und Schadenersatz

Sollte der Dienstnehmer Reisen in ein Land mit Sicherheitswarnung verschweigen, keinen Covid-19-Test machen, sich Quarantänemaßnahmen entziehen und tatsächlich mit dem Virus infiziert sein, drohen neben der Entlassung auch noch schadenersatzrechtlichen Konsequenzen nach dem Dienstnehmer-Haftpflichtgesetz (DHG). In diesem Fall wird man wahrscheinlich sogar von vorsätzlichen, sicher aber von grob fahrlässigen Verhalten ausgehen können. Ungeachtet des DHG können auch infizierte Kollegen schadenersatzrechtliche Ansprüche geltend machen, da diese ebenfalls gefährdet wurden (siehe Kapitel Strafen).

STRAFEN

Im Zusammenhang mit der Vorlage eines gefälschten Covid-19-Tests oder der Nichteinhaltung behördlicher Anordnungen kommen – je nach den Umständen des Einzelfalls – unter anderem folgende Straftatbestände in Betracht:

Verwaltungsübertretungen

Verletzung einer Anzeige- oder Meldepflicht gem. § 39 Epidemiegesetz:

Geldstrafen bis zu EUR 2.180,-

wenn die nach dem Gesetz oder erlassene Anordnungen verpflichtenden Anzeigen oder Meldungen nicht erstattet werden.

Sonstige Übertretungen gem. § 40 Epidemiegesetz:

Geldstrafe bis zu EUR 1.450,-

werden nach dem Epidemiegesetz oder dessen Verordnungen erlassenen behördlichen Geboten oder Verboten zuwiderhandelt.

Gerichtlich strafbare Tatbestände

Urkundenfälschung § 223 (2) StGB:

Danach ist mit **Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen** zu bestrafen, wer eine falsche oder verfälschte (Privat)Urkunde wie zum Beispiel Covid-19-Test zum Beweis einer Tatsache gebraucht.

Info: Eine Urkundenfälschung liegt vor, wenn eine unechte Urkunde hergestellt oder eine echte Urkunde in wesentlichen Punkten verändert wird. Eine unechte Urkunde ist eine, die nicht vom angegebenen Aussteller (z.B. Labor) herrührt, unabhängig davon, ob der fingierte Aussteller auch existiert. Davon zu unterscheiden wäre eine Falschbeurkundung, wenn in einer echten Urkunde eine unrichtige Tatsache als richtig dargestellt wird (z.B. ein negatives Testergebnis). Diesfalls würde es sich um Fälschung eines Beweismittels gem. § 293 StGB handeln: Strafdrohung: Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr oder Geldstrafe bis zum 720 Tagessätzen.

Vorsätzliche bzw. fahrlässige Gefährdung von Menschen durch übertragbare Krankheiten gem. §§ 178, 179 StGB::

Wer die Gefahr einer Verbreitung einer übertragbaren Krankheit herbeiführt, ist mit einer **Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren (fahrlässige Herbeiführung: bis zu 1 Jahr bzw. Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen)** zu bestrafen, wenn es sich um eine anzeige- bzw. meldepflichtige Krankheit handelt (siehe § 1 Epidemiegesetz).

Info: Dass eine Person tatsächlich erkrankt oder auch nur konkret gefährdet wird, ist nicht erforderlich. Es reicht die abstrakte Gefährdung.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Arbeitsrechtliche Fragen:

-  [WKÖ Corona Infopoint](#)
-  [Einreisebestimmungen auf wko.at](#)
-  [Homeoffice und Rückkehr an den Arbeitsplatz](#)
-  [Link Gesundheitsministerium Einreiseverordnung](#)
-  [Handbuch „COVID-19: Urlaub und Entgeltfortzahlung“](#)

CORONAVIRUS



Medizinische Aspekte, Tests:

-  [AUSSENWIRTSCHAFT AUSTRIA „COVID-19 Testmöglichkeiten in Österreich“](#)
-  [Laborliste für PCR-Tests des Sozialministeriums](#)
-  [Behördliche Vorgangsweise bei SARS-CoV-2 Kontaktpersonen: Kontaktpersonennachverfolgung](#)

Gesundheit, Hygiene:

-  [Download: WKÖ-Checkliste Corona-Virus für Unternehmer](#)

CORONAVIRUS



Branchenspezifische Informationen:

-  [WKÖ Corona Infopoint](#)

CORONAVIRUS



Stand 03. August 2020

Dies ist ein Produkt der Wirtschaftskammer Niederösterreich.
Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr.
Eine Haftung der Wirtschaftskammer Niederösterreich ist ausgeschlossen.
Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!
Bildnachweise: Titelbild (CDC unsplash), Icons (flaticon, qbf); Grafik: quick brown fox