

Auswirkungen der Verordnung zu Verkehrsbeschränkungen im Arbeitsverhältnis

Muss eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer die Infektion, die ihn zum Tragen der Maske verpflichtet, der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber melden?

Ja, aufgrund der die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer treffenden Treuepflicht. Dadurch wird die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber in die Lage versetzt, im Betrieb mit entsprechenden Schutzmaßnahmen für die anderen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die nicht infiziert sind, zu reagieren.

Kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber auf die Arbeitsleistung verzichten und die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zum Wegbleiben auffordern?

Ja, aber die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer das Entgelt fortzahlen, ohne dass der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ein Ersatz des fortgezählten Entgelts nach § 32 Epidemiegesetz (EpiG) gebührt.

Was gilt, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer als Infizierter in der Arbeit keine Maske tragen kann (etwa Schwangere) oder ihre oder seine Arbeitsleistung wegen der Maske nicht erbringen kann (Musiker)?

Ist ein Betreten des Arbeitsortes nicht möglich oder kann die Arbeitsleistung nicht erbracht werden, gelangt § 32 Abs. 1a EpiG zur Anwendung, es besteht ein Anspruch auf Ersatz des Verdienstentgangs der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers.

Wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Meldepflicht verletzt oder die Maske trotz Verpflichtung nicht trägt?

Es drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen, die bis zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehen können. Bei einer Entlassung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers hängt es von den jeweiligen Umständen ab, ob vorher eine Abmahnung notwendig ist, oder gleich eine Entlassung vorgenommen werden kann.

Muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber das Tragen der Maske kontrollieren?

Ja, zumindest stichprobenartig, um zu gewährleisten, dass andere Personen nicht gefährdet werden.

Wie kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer AN ihre oder seine Pause verbringen? Wie kann sie oder er trinken und essen?

Es sind organisatorische Vorkehrungen notwendig, die in Folgendem bestehen können:

- Einzelarbeitsraum
- „Schichtbetrieb“ im Sozialraum mit Lüftung
- Verbot der Nutzung der Kantine
- Vereinbarung von Homeoffice

Was muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber weiters tun?

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern (und Schutzpflichten gegenüber Dritten). Das bedeutet, sie oder er muss organisatorische Maßnahmen treffen, um einerseits das konsequente Tragen der Maske zu gewährleisten und andererseits die Ansteckungsmöglichkeiten weitestgehend zu reduzieren. (Beispielhafte organisatorische Maßnahmen siehe oben)

Kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber eine Maskenpflicht für alle Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer anordnen?

Dies hängt von der konkreten Arbeitssituation ab (Großraumbüro, Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer arbeiten „Hand in Hand“).

Was muss die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber tun, wenn unter den Beschäftigten (Dritten) besonders schutzwürdige Personen sind?

Dies muss im Präventionskonzept berücksichtigt werden, eventuell können eine räumliche Trennung oder andere organisatorische Maßnahmen vorgenommen werden.

Wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nichts tut und eine weitere Arbeitnehmerin oder ein weiterer Arbeitnehmer angesteckt werden, was gilt dann?

Die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber treffen mögliche Schadenersatzansprüche im Zusammenhang mit einer Infektion grundsätzlich nur dann, wenn sie oder er vorsätzlich die Ergreifung von Schutzmaßnahmen unterlässt (Dienstgeberhaftungsprivileg des § 333 ASVG). Handelt die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig, so haben die Träger der Sozialversicherung Anspruch auf Regress gegen diese im Hinblick auf die dem geschädigten Versicherten erbrachten Leistungen.

Wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Maßnahmen setzt, aber trotzdem jemand angesteckt wird, was gilt dann?

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann sich grundsätzlich darauf verlassen, dass das Maskentragen durch die Betroffenen genügt, wenn das auch der Verordnungsgeber für ausreichend hält. Wenn sie oder er zudem organisatorische Maßnahmen gesetzt hat, um die Ansteckungsmöglichkeiten weitgehend zu reduzieren, kann sie oder er wohl nicht zur Verantwortung gezogen werden.