

Rückkehr ins Büro

Was es nach dem Covid-19-Lock-down bei der Rückkehr vom Home-Office ins Büro aus arbeitsrechtlicher Sicht zu beachten gibt, lesen Sie in diesem Artikel.



Gastautorin

Birgit Vogt-Majarek

ist Rechtsanwältin mit Schwerpunkt Arbeits- und Gesellschaftsrecht und Partnerin der Schima Mayer Starlinger Rechtsanwälte GmbH.
birgit.vogt@sms.law
www.sms.law

SEIT ANFANG MAI 2020 sind die strengen Covid-19-Maßnahmen in Österreich nach 7 Wochen Lock-down zu einem erheblichen Teil gelockert worden. Was bedeutet das für Arbeitgeber und -nehmer und was gilt es bei der Rückkehr aus dem Home-Office zu beachten?

Beendigung Home-Office

In vielen Unternehmen arbeitete zumindest ein Teil der Belegschaft in den letzten Wochen von zu Hause in Form von Telearbeit. Jetzt, da die Covid-19-Maßnahmen immer weiter gelockert werden, stellt sich für Arbeitgeber die Frage, wann und wie temporär vereinbarte Telearbeit wieder beendet werden kann. In den aufgrund von Covid-19 meist sehr kurzfristig getroffenen Home-Office-Vereinbarungen wird regelmäßig eine ausdrückliche oder zumindest implizite Befristung oder Widerrufsvereinbarung des Home-Office enthalten sein. Bei entsprechendem Vorbehalt ist ein einseitiger Widerruf der Home-Office-Vereinbarung durch den Arbeitgeber aufgrund des Hochfahrens des Betriebes grundsätzlich möglich, solange er nicht rechtsmissbräuchlich erfolgt. Missbrauch läge z.B. dann vor, wenn der Widerruf aus einem verwerflichen Grund, so z.B. als »Strafe« für einzelne Arbeitnehmer erfolgt (während andere Mitarbeiter ohne sachliche Begründung weiter von zu Hause arbeiten dürfen).

Mehr Unklarheiten sind bei befristet abgeschlossenen Home-Office-Vereinbarungen vorgezeichnet. Sofern diese nur allgemein »aufgrund der und befristet mit den Covid-19-Maßnahmen« vereinbart wurden, ist nicht eindeutig, wann derartige Vereinbarungen als beendet gelten sollen. Klar wird dies wohl in jenen Fällen sein, in denen der Betrieb eine Zeit lang aufgrund behördlicher Anordnung bzw. auf Basis einer Verordnung geschlossen bleiben musste und nunmehr wieder öffnen kann. Bei Unternehmen, in denen grundsätzlich (auch) von zu Hause gearbeitet werden kann und für die Home-Office de facto nur auf der Empfehlung des Bundeskanzlers basierte, dass alle Betriebe nach Möglichkeit auf Home-Office umsteigen sollen, ist deutlich schwerer zu ermitteln, ab wann diese (Covid-19-)Maßnahmen wieder als beendet gelten. Da die Ausgangsbeschränkungen seit Anfang Mai aufgehoben wurden, werden Arbeitgeber wohl auch dazu legitimiert sein, die temporäre Telearbeitsvereinbarung für beendet zu erklären. In einem ersten Schritt sollten vor allem jene Arbeitnehmer, denen die (volle) Arbeitserbringung nicht von zu Hause aus (z.B. mittels Laptops) möglich ist, dazu aufgefordert werden, wieder in den Betrieb zu kommen, sodass es zu einer schrittweisen Aufstockung der Anwesenden kommt, um den erhöhten Schutz gewähren zu können.

Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers vor bzw. aus Anlass der Rückkehr

Trotz der erwähnten Lockerungen gelten in Betrieben weiterhin umfassende Hygienemaßnahmen und sollte daher in allen Betrieben u. a. sichergestellt sein, dass die Mitarbeiter den nötigen Sicherheitsabstand einhalten können, Desinfektionsmittel zur Verfügung stehen und entsprechend häufiger als üblich Oberflächen geputzt werden.

Darüber hinaus werden auch Arbeitnehmer aufgrund der sie treffenden arbeitsrechtlichen Treuepflichten gewisse Änderungen hinnehmen müssen. Grundsätzlich sind vertrags-



ändernde Versetzungen nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer zulässig. Die Umsetzung erforderlicher Maßnahmen, wie u.a. die Zuweisung eines anderen Sitzplatzes, räumliche Trennungen, die Anordnung, am Gang oder in Gemeinschaftsräumen eine Maske zu tragen und Pausen getrennt zu absolvieren o.ä., wird im Rahmen des »Social Distancing« während der Covid-19-Epidemie auch ohne Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer möglich sein. Damit verbundene Änderungen sind, insbesondere aufgrund der den Arbeitgeber treffenden Fürsorgepflicht als von seinem Weisungsrecht umfasst zu qualifizieren, und daher von den Arbeitnehmern zu befolgen.

In der Praxis stellt sich anlässlich der Rückkehr eines Großteils der Belegschaft und der umzusetzenden Schutzmaßnahmen jedoch durchaus die Frage, wie weit das Weisungsrecht der Arbeitgeber in concreto geht. Das gilt u.a., wenn Dienstnehmer an einem anderen (weiter entfernten) Standort arbeiten sollen, zur Rush Hour mit den öffentlichen Verkehrsmitteln fahren müssten o.ä. Eine verschlechternde Versetzung (und nicht bloß geringfügige Änderungen der Arbeitsbedingungen) kann aufgrund der anzustellenden Gesamtbetrachtung durch andere Benefits kompensiert werden. Dauert die Änderung länger als 13 Wochen, sollte vorsichtshalber die Zustimmung des Betriebsrates eingeholt werden, der sich aufgrund der erschwerten Bedingungen durch die Corona-Krise entsprechend konstruktiv zeigen sollte, um tieferegreifende Maßnahmen zu vermeiden. Jedenfalls gilt für alle Seiten: je mehr klare Regelungen und Transparenz für die neuen Rahmenbedingungen, desto besser.

Änderung der Dienstzeiten aufgrund von Covid-19

Abhängig von den räumlichen Gegebenheiten im Büro (Anzahl der Mitarbeiter, Möglichkeit des Abstandhaltens, Lüftungsmöglichkeiten etc.) kann bis auf Weiteres ein gestaffelter Dienst Sinn ergeben, sodass nur eine geringere Anzahl an Mitarbeitern als sonst zugleich im Büro ist. Sollte es einen (wahrscheinlichen) Verdachtsfall oder eine Infektion geben, muss so nicht der gesamte Betrieb geschlossen werden, sondern werden nur bestimmte Arbeitnehmer – die in derselben »Schicht« im Einsatz waren – angehalten sein, zu Hause zu bleiben.

Laut den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind Änderungen der Lage der Arbeitszeit zu vereinbaren und nicht einseitig vom Dienstgeber anzuordnen. Anderes gilt, wenn im Dienstvertrag ein entsprechender Vorbehalt enthalten ist,

20 Jahre Kompetenz für morgen.

Jetzt Neu: Online live Business-Einzeltraining für das Management!

MANAGEMENT FORUM

Das neue Seminarprogramm ist da!

Für karrierebewusste Führungskräfte, die eine exklusive Weiterbildung suchen.

Jetzt kostenlos bestellen unter wifi.at/managementforum oder T 01 476 77-5238!

JETZT 10% EARLY-BIRD-BONUS SICHERN!

der den Dienstgeber zu derartigen Änderungen ermächtigt, die Änderung aus objektiven Gründen sachlich gerechtfertigt ist, sie dem Arbeitnehmer für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Voraus mitgeteilt wird, und berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers nicht entgegenstehen.

Auch ohne solchen Vorbehalt werden Dienstnehmer aufgrund der sie treffenden, momentan erweiterten Treuepflichten Änderungen der Arbeitszeit aber wohl nur aus wichtigen persönlichen Gründen (wie z.B. Betreuungspflichten gegenüber Kindern) verweigern können. Sofern andernfalls das »Wiederanlaufen« des Betriebes ohne erhöhtes Ansteckungsrisiko der Arbeitnehmer und damit verbundene Konsequenzen für Arbeitgeber und Belegschaft nicht möglich ist, werden das wirtschaftliche Interesse sowie die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers insofern Vorrang haben.

Sonderregelungen für »High-Risk-Arbeitnehmer«

Über ein Attest in punkto Zugehörigkeit zu dieser Risikogruppe verfügende Arbeitnehmer sollen grundsätzlich nur dann in den Betrieb kommen, wenn entsprechende Vorkehrungen im Betrieb gewährleisten, dass eine Ansteckung mit Covid-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist. Sollte Home-Office möglich sein, wird Arbeitgebern hinsichtlich dieser Mitarbeitergruppe ausdrücklich die Möglichkeit eingeräumt, die betroffenen Arbeitnehmer

zur Telearbeit von zu Hause anzuweisen. Besondere Maßnahmen können z. B. ein eigenes Büro, der Einsatz in Bereichen, die kaum Kontakt zu Kollegen und Kunden erfordern, o. ä. sein. Sind weder erweiterte Schutzmaßnahmen noch ein Einsatz im Home-Office möglich, sind High-Risk-Arbeitnehmer unter Entgeltfortzahlung dienstfrei zu stellen. Arbeitgeber haben diesfalls auf Antrag (binnen sechs Wochen) Anspruch auf Erstattung des Entgelts inklusive Lohnnebenkosten.

Mögliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Sicherheitsanordnungen

Gewähren Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern keine angemessenen und ausreichenden Sicherheitsmaßnahmen, kann dies zu Verwaltungsstrafen nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz von 166,- € bis 8.324,- € (im Wiederholungsfall von 333,- € bis 16.659,- €) gegenüber den organschaftlichen Vertretern des Unternehmens oder sogar zu strafrechtlicher Haftung führen. Sofern die Sicherheitsvorkehrungen von Arbeitgebern »nach bestem Wissen und Gewissen« und an die Bedingungen im Unternehmen angepasst, umgesetzt werden, sollten keine Strafen zu befürchten sein.

Richtiges Vorgehen bei Covid-19-Fällen im Unternehmen

Sollte es einen (begründeten) Verdachtsfall oder eine bestätigte Covid-19-Infizierung im Unternehmen geben, kann es Arbeitgebern aufgrund der ihnen zukommenden Fürsorgepflicht u. U. zugemutet werden, einzelne Teams, die Kontakt mit der infizierten Person hatten, nach

Hause zu schicken, um die Ansteckungsgefahr zu minimieren. Ob dieser Schritt notwendig ist, hängt von der Position des infizierten Mitarbeiters sowie dessen Kontakten und Anwesenheiten im Unternehmen ab (Außendienstmitarbeiter u. U. seltener als Back-Office-Mitarbeiter). Für eine konkrete Einschätzung sollten Arbeitgeber in Verdachts- sowie Infektionsfällen die Notfallhotline 1450 anrufen und sich nach deren Anweisungen richten.

Positiv getestete Mitarbeiter sind im Krankenstand. Die Entgeltfortzahlungspflichten richten sich nach den auch sonst im Falle einer Erkrankung anwendbaren Regelungen. Aufgrund der Fürsorgepflicht gegenüber ihren Arbeitnehmern dürfen und sollten Arbeitgeber den Namen des erkrankten Arbeitnehmers aus datenschutzrechtlicher Sicht dann bekannt geben, wenn ein nachweisliches Interesse besteht, alle Kontakte des infizierten Mitarbeiters lückenlos festzustellen und auf diese Weise eine weitere Ansteckung und Verbreitung des Virus zu vermeiden.

Fazit

Nachdem es in der aktuellen Situation für Arbeitgeber schwierig sein mag, ihr Unternehmen wieder hochzufahren, gleichzeitig ihren Fürsorgepflichten nachzukommen und nicht gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen zu verstoßen, sollten Arbeitnehmer bei der Umsetzung der Maßnahmen konsequent auf ihre oben beschriebenen Treuepflichten hingewiesen werden. Sofern die erwähnten Sicherheitsvorkehrungen im Unternehmen umgesetzt werden, sollte auch eine Rückkehr in den Betrieb ohne das Risiko eines Rechtsverstoßes möglich sein. □

dieBerater
ZUKUNFT LERNEN

Ihre Online-Lernplattform E-Learning aus einer Hand.

Technik • Design • Didaktik

web.dieberater.com
lernplattform@dieberater.com