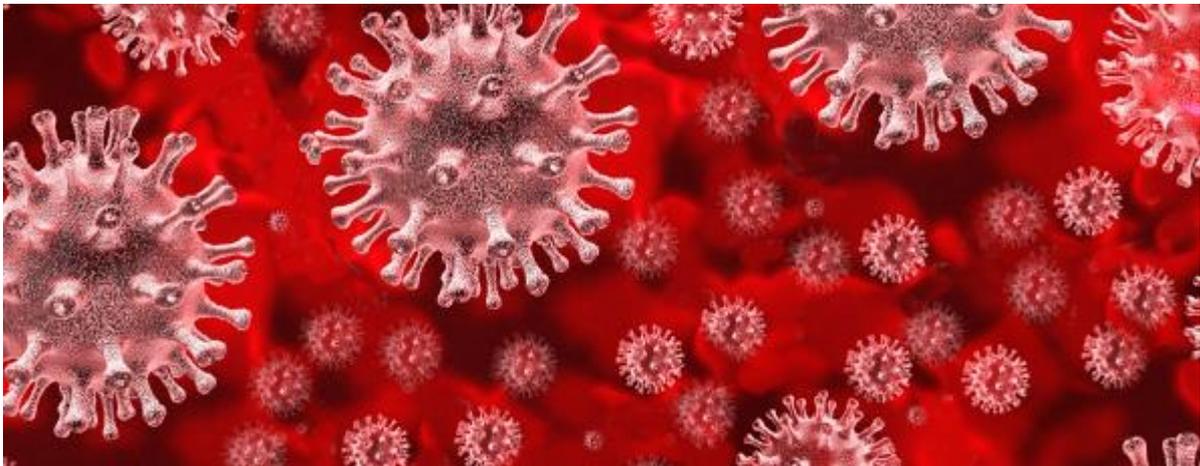


WAS SIE ÜBER DIE IN UNGARN WEGEN DER CORONAKRISE EINGEFÜHRTEN ARBEITSRECHTLICHEN BESTIMMUNGEN WISSEN SOLLTEN.....

Ratgeber für Arbeitnehmer, die aus Österreich heimkehren bzw. in Ungarn
arbeiten



CORONAVIRUS
(COVID-19) INFO

Bitte beachten Sie, dass dieser Ratgeber in erster Linie der allgemeinen Information dient, daher werden darin nicht alle Themen ins Detail gehend behandelt. Trotz der sorgfältigen Bearbeitung handelt es sich bei diesem Heft um eine zwangsläufig verkürzte Analyse, die auf dem aktuellen Gesetzesstand basiert. Wegen der künftigen Gesetzesänderungen können wir für den Inhalt KEINE HAFTUNG ÜBERNEHMEN, und es können aus dem Ratgeber keinerlei Forderungen abgeleitet werden!

Stand: März 2020

Diese Broschüre ist im Rahmen des Interreg V/A Österreich-Ungarn 2014-2020 Programms der Europäischen Union, Projekt „Fair Labour Market Conditions in the Pannonia Region“, (ATHU035 „Fairwork“), mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Regionalentwicklungsfonds, des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz und der Regierung Ungarns erschienen.

IMPRESSUM

Magyar Szakszervezeti Szövetség Nyugat-dunántúli Regionális Képviselőte
(Ungarischer Gewerkschaftsbund, Regionalvertretung West-Transdanubien)

H-9700 Szombathely, Deák Ferenc u. 42

Telefon: 0036 94 314 491

E-Mail: fairwork@szakszervezet.net

www.interreg-athu.eu/fairwork

VORWORT

Das Coronavirus breitet sich auch in Ungarn aus, somit sind die ungarischen Unternehmen direkt von der Bedrohung betroffen. Daher ist es für Arbeitgeber ratsam, Vorkehrungen zur Vermeidung der Ansteckung zu treffen und Maßnahmen für den Fall einer möglichen Infizierung mit dem Virus zu definieren.

Das ungarische Arbeitsgesetzbuch enthält keine besonderen Bestimmungen, die für eine Epidemie gelten, es ist also nicht konkret geregelt, was Arbeitgeber in einer derartigen Situation tun sollen, bzw. was sie tun können, um die anknüpfenden arbeitsrechtlichen Probleme zu lösen.

"Die Arbeitsplätze müssen geschützt werden, denn wenn es Arbeit gibt, ist man schon gut aufgestellt", sagte Ministerpräsident Viktor Orbán, als er die ersten wirtschaftlichen Maßnahmen im Rahmen der an die Corona-Epidemie anknüpfenden Notlage verkündete. Aber nicht nur die Arbeitsplätze, sondern **auch die Arbeitnehmer sind zu schützen, auch sie sollen sich auf die neuen arbeitsrechtlichen Vorschriften einstellen können, die aufgrund der Coronakrise eingeführt wurden**. Unser Ratgeber dient eben diesem Zweck, wir versuchen nämlich, die häufigsten Fragen von Arbeitnehmern zu beantworten.

Problemstellung

Am 18. März 2020 wurde die **Regierungsverordnung 47/2020** erlassen, deren § 6 Abs. 4) es Arbeitgeber und Arbeitnehmer ermöglicht, bei Einvernahme in allen arbeitsrechtlichen Fragen von der ursprünglichen gesetzlichen Regelung abzuweichen:

„Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber können von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches im Rahmen einer Sondervereinbarung abweichen.“

Da es im Text nicht einschränkt wird, von welchen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches konkret abgewichen werden darf, bedeutet dies, dass alle bisherigen Regeln betroffen sein können. Dadurch ermöglicht die Regierung im Extremfall die vollständige Aussetzung oder Missachtung des Arbeitsgesetzbuchs (im Folgenden als AGB bezeichnet). Theoretisch darf dies nur im Rahmen einer Sondervereinbarung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers passieren, somit kann der Arbeitgeber also grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers von den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuchs abweichen. Da sich die Krise wohl noch weiter verschärfen wird, werden die Arbeitnehmer den Arbeitgebern noch stärker als bisher ausgeliefert sein, da sich niemand seines Jobs sicher fühlen kann, und neue Möglichkeiten nicht unbedingt in Aussicht sind, wenn man diesen verlieren sollte. Folglich haben Arbeitgeber die Möglichkeit, erheblichen Druck auf die Arbeitnehmer auszuüben, um eine "Einigung" zu erzielen.

In diesem Ratgeber behandeln wir die Pflichten und die Möglichkeiten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Form von Fragen und Antworten. denken Sie beim Lesen der Antworten stets daran, dass **praktisch jede Lösung legal ist, wenn sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber einig sind.**

Es gilt auch als einvernehmliche Vereinbarung, wenn der Arbeitnehmer ein vom Arbeitgeber vorbereitetes Dokument unterschreibt. Lesen Sie daher immer sorgfältig, was genau der Arbeitgeber vorschlägt!

Wir empfehlen außerdem, dass Sie nach Möglichkeit nicht einzeln mit dem Arbeitgeber verhandeln. Gemeinsames Auftreten ist erfolgreicher und es bleibt niemand sich selber überlassen. Nehmen Sie Kontakt mit der Gewerkschaft, mit dem Betriebsrat oder mit dem Betriebsbeauftragten auf!

II. FRAGEN UND ANTWORTEN

Was sind die Pflichten des Arbeitgebers in der Coronakrise und was darf er unternehmen?

Eine der wichtigsten Aufgaben der Arbeitgeber ist die **Gewährung eines sicheren Arbeitsumfelds, das die Gesundheit nicht gefährdet, was während einer Epidemie umso wichtiger ist**. Natürlich können Unternehmen ihre Mitarbeiter und das Unternehmen nicht hermetisch vor dem Virus abriegeln, sie können jedoch Vorkehrungen treffen, um das Risiko zu mindern. Dies umfasst eine weitgehende Aufklärung der Mitarbeiter, die Bereitstellung von Desinfektionsmitteln und die Durchsetzung ihrer Verwendung, verschärfte Kontrollen und Einschränkungen für diejenigen, die auf den Firmenstandort eintreten, Nachdenken über Firmenveranstaltungen, Treffen mit Kunden oder Reisen und wenn diese nicht unbedingt notwendig sind, über die Einschränkung und eventuelle Stornierung dieser.

Eine interessante Regel ist, dass **"der Arbeitgeber notwendige und angemessene Maßnahmen ergreifen kann, um den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer zu überprüfen"**. Dies gibt ihnen im Prinzip freie Hand, konkret kann z.B. jederzeit die Körpertemperatur der Mitarbeiter gemessen werden, oder man kann sie zum Corona-Test verpflichten. Dem sind keine Grenzen gesetzt – die Auslegung von "notwendige und angemessene Maßnahme" ist äußerst dehnbar, zwar kündigt die Verordnung spätere detaillierte Regeln an.

Es ist eine heikle Frage, ob die Arbeitnehmer verpflichtet werden können, zu melden, wenn sie infiziert sind, oder – was noch wichtiger ist –, wenn sie an anderen verdächtige Symptome erkennen. Da niemand die Gesundheit seiner Mitarbeiter oder den Geschäftsbetrieb gefährden darf, können derartige Vorschriften wahrscheinlich eingeführt werden, und es ist auch sinnvoll solche Maßnahmen zu setzen.

Muss ich es meinem Chef mitteilen, wenn ich Symptome der Virusinfektion aufweise?

Ja. Arbeitnehmer sind zur Offenlegung und Zusammenarbeit verpflichtet. Sie dürfen Ihre Krankheit nicht verschweigen, daher ist es zu melden, wenn Sie das Gefühl haben, arbeitsunfähig zu sein. Gleichzeitig kann der Arbeitgeber Mitarbeiter auch ohne Meldung dazu anhalten einen Arzt aufzusuchen, wenn er an ihnen Anzeichen der Krankheit bemerkt.

Im Krankheitsfall beginnt die Lohnfortzahlungsperiode von längstens 15 Arbeitstagen, auf die die Zahlung von Krankengeld folgt, sofern man immer noch krank ist.

Welche gesundheitsbezogenen Informationen von mir darf der Arbeitgeber verarbeiten?

Der Arbeitgeber kann **arbeitsbezogene und arbeitnehmerbezogene Gesundheitsdaten verarbeiten**, jedoch keine Daten zur Krankengeschichte (also zu vorigen Erkrankungen und Behandlungen) des Arbeitnehmers oder seiner Angehörigen sammeln. Er kann auch nicht verlangen, dass Sie ihm medizinische Unterlagen vorlegen. Wenn Ihr Arbeitgeber Sie auffordert, die Krankheit eines Angehörigen nachzuweisen (egal, ob es sich um die Coronavirus-Infektion oder etwas Anderes handelt), müssen Sie nicht alle medizinischen Unterlagen übergeben, es reicht eine Bescheinigung vom Hausarzt, dass der Angehörige erkrankt ist.

Kann ich verpflichtet werden von zu Hause aus zu arbeiten? Wer muss dann die notwendigen Geräte bereitstellen?



Für den Arbeitgeber ist es am besten, wenn der Arbeitnehmer eine Arbeit hat, die er über einen PC auch von zu Hause aus ausüben kann, sofern dazu die Voraussetzungen gegeben sind. Wenn es so ist, spricht nichts dagegen, aus dem Homeoffice zu arbeiten. In diesem Fall kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer verpflichten, die Arbeit für einen bestimmten Zeitraum von zu Hause aus zu erledigen.

Dies ist eine naturgemäß zeitlich begrenzte Option, bis die durch die Epidemie ausgelöste Notlage vorbei ist. Das Arbeitsgesetzbuch maximiert die Dauer der Homeoffice-Arbeit als eine vom Arbeitsvertrag abweichende Art der Beschäftigung in 44 Tagen pro Jahr.

Ist das Virusrisiko auch danach noch aktuell, bedarf die Fortsetzung der Arbeit aus dem Homeoffice einer einvernehmlichen Änderung des Arbeitsvertrages.

Dabei ändert sich grundsätzlich nur der Ort der Arbeitsausübung, während Arbeitszeit und Entgelt unverändert bleiben.

Zu klären ist natürlich, ob der Arbeitnehmer überhaupt in der Lage ist, von zu Hause aus zu arbeiten (ob er über eine Internetverbindung, einen Laptop oder ein anderes Gerät verfügt, das für seine tägliche Arbeit benötigt wird). Dies ist mit dem Arbeitgeber zu besprechen. Vor Beginn der Homeoffice-Tätigkeit ist eine Regelung zu treffen, die festlegt

1. mit welchen Geräten Sie arbeiten können/dürfen
2. in welchem Zeitraum Sie arbeiten müssen,
3. wie der Arbeitgeber die Arbeit kontrolliert (einschließlich Datenschutzbelange, wenn jemand z.B. sein eigenes Gerät - Handy, Laptop - für seine Arbeit verwendet),
4. Vertraulichkeitsfragen (wie der Datenschutz z. B. für Kunden zu Hause gewährleistet werden kann),
5. welche Kosten durch den Arbeitgeber erstattet werden. (Alle an die Arbeit anknüpfenden notwendigen Kosten müssen erstattet werden. Es ist sinnvoll hierbei einen fixen Betrag festzulegen z. B. tägliche/wöchentliche/monatliche Pauschale für das Telefon oder das Internet.)

Der Arbeitslohn steht Ihnen natürlich auch zu, wenn Sie von zu Hause aus arbeiten. Ein währenddessen erlittener Unfall könnte aber Fragen aufwerfen, da es nicht klar ist, ob dieser als Arbeitsunfall gewertet wird, d.h. ob der Arbeitgeber für den gesamten Schaden aufkommen muss, den Sie damit verbunden erleiden.

Kann ich mit völlig anderen Aufgaben als bisher betraut werden?

Ja. Es kann vorkommen, dass Sie andere Tätigkeiten und eventuell sogar an einem anderen Arbeitsort ausüben müssen, oder bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt werden. Die Möglichkeit, Sie zu derartigem zu verpflichten, ist zeitlich begrenzt: **je Kalenderjahr sind höchstens 44 Werktage oder 352 Stunden zulässig**. Bei Teilzeitarbeit gilt die Höchstdauer anteilig. Auch dies ist jedoch eine Regel, von der aufgrund der aktuellen Sonderlage einvernehmlich abgewichen werden kann.

Der **Grundlohn/das Grundgehalt steht Ihnen** aber auch bei derartigen Veränderungen der Beschäftigung **vorbehaltlos zu**.

Der Arbeitgeber hat das Recht, einseitig über diese Beschäftigungsformen zu entscheiden, es gibt aber auch Fälle, wo dies ohne die Zustimmung des Arbeitnehmers nicht möglich ist:

1. ab Feststellung der Schwangerschaft, bis zum 3. Lebensjahr des Kindes,
2. bei Alleinerziehenden, bis zum 16. Lebensjahr des Kindes,
3. im Falle der Pflege eines Angehörigen,
4. bei einer Gesundheitsbeeinträchtigung von mindestens 50%.

Ich habe eine Arbeit, die man von zu Hause aus nicht ausüben kann, mache mir jedoch Sorgen wegen der Ansteckungsgefahr, und möchte daher nicht in die Firma. Kann ich es verweigern zur Arbeit zu gehen?

Während es durchaus verständlich ist, wenn jemand eine Infektion befürchtet, **berechtigt dies leider nicht zur Verweigerung der Arbeit**. Auch unter diesen Umständen müssen Sie zur Arbeit antreten, sonst kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder fristlose Entlassung beenden.

Es hat sich herausgestellt, dass jemand an meinem Arbeitsplatz mit dem Coronavirus infiziert ist. Ich habe Angst, mich anzustecken. Kann ich die Arbeit verweigern?

Es kann vorkommen, dass gesunde und sichere Arbeitsbedingungen nicht gewährleistet sind. Ob die Infektion eines Mitarbeiters als solche gilt und ob andere Arbeitnehmer den Arbeitsantritt auf dieser Grundlage zu Recht verweigern können, kann nicht allgemein beantwortet werden, dies muss in jedem Einzelfall geprüft werden. Wenn es tatsächlich so ist, dass eine mit dem Coronavirus infizierte Person am Arbeitsplatz arbeitet, können unserer Einschätzung nach andere Arbeitnehmer, die mit dieser Person in Kontakt kommen könnten, die Arbeit verweigern.

Kein Arbeitnehmer muss es in Kauf nehmen, im Rahmen der Arbeitsausübung gefährdet zu werden, daher kann in solchen Fällen die Arbeit legal ausgesetzt werden.

Ich habe eine Arbeit, die man von zu Hause aus nicht ausüben kann. Kann man mich deshalb auf Zwangsurlaub oder unbezahlten Urlaub schicken?

Das Gesetz kennt den Begriff „Zwangsurlaub“ nicht. Es gibt zweierlei Urlaub: bezahlten und unbezahlten.

Über den Großteil des **bezahlten Urlaubs** verfügt der Arbeitgeber, weswegen er die Möglichkeit hat, diesen anzuordnen wann er will, was auch während der Epidemie gilt. Dabei gibt es eine einzige Einschränkung: sieben Werkzeuge sind dem Arbeitnehmer in höchstens zwei Teilen nach seinem Wunsch freizugeben – über den Rest entscheidet der Arbeitgeber.

Das Arbeitsrecht schreibt aber auch vor, dass der Arbeitnehmer mindestens 15 Tage vor Beginn des Urlaubs über diesen informiert werden muss. Der Arbeitgeber kann also seine Mitarbeiter nicht einfach ab dem nächsten Tag beurlauben, er muss ab der Ankündigung 15 Tage warten. Auch hier möchten wir jedoch darauf hinweisen, **dass es gemäß den derzeit geltenden Sonderregeln möglich ist, den Urlaub fristlos anzuordnen, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber darüber übereinkommen. Wenn ein Mitarbeiter das Beurlaubungsdokument unterschreibt, gilt dies als Zeichen des Einverständnisses.**

Unbezahlter Urlaub kann vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden. Wegen des Virusrisikos kann man niemanden "einfach so" in unbezahlten Urlaub schicken! Diesen Urlaub

können Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen beantragen: wenn sie z.B. ein Kind daheim betreuen oder einen Angehörigen zu pflegen haben.

Dazu ist unbedingt eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer notwendig. Manchmal ist diese Lösung aber notwendig, damit das Arbeitsverhältnis die Pandemie "überlebt". Der Nachteil ist dabei, dass die Betroffenen während dieser Zeit keinen Lohn erhalten und auch nicht versichert sind.

Was passiert bei Arbeitsausfall?



Ein Arbeitsausfall kommt bei Jobs infrage, bei denen eine Homeoffice-Lösung nicht möglich ist, da die Arbeit unbedingt an einem bestimmten Ort verrichtet werden muss, wie z. B. in der Tierhaltung, im Maschinenbau, im Handel oder in Bereich Kultur. Wenn der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, Vollzeitarbeit in Anspruch zu nehmen, da z.B. die Öffnungszeiten begrenzt wurden, kann die Anwendung eines Durchrechnungszeitraums und im Rahmen dessen eine ungleichmäßige Einteilung der Arbeit Abhilfe verschaffen.

Bei Arbeit in mehreren Schichten kann der Arbeitgeber z.B. – über die üblichen 4 Monate hinaus – durch einseitige Verfügung auch einen Durchrechnungszeitraum von sechs Monaten einführen, bei ungleichmäßiger Arbeitszeiteinteilung sagen wir mal von März bis Mai mehr als zwei freie Tage pro Woche anordnen und an Arbeitstagen – bei Vollzeitmitarbeitern – weniger als acht Stunden arbeiten lassen.

Kann meine Arbeitszeit und damit meinen Lohn reduziert werden?

Ja, der Arbeitgeber kann die Einteilung der Arbeitszeit einseitig ändern, was sich auch auf die Löhne auswirken kann.

Können die Arbeitszeiten während der Corona-Krise jederzeit geändert werden?

Eine wichtige Änderung der arbeitsbezogenen Vorschriften aufgrund der Notsituation ist, dass **Arbeitgeber die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer jederzeit ändern können, solange die am Abend des 18. März erlassenen Regeln in Kraft sind**. Das Arbeitsgesetzbuch besagt, wie lange vorher Änderungen im Voraus mitgeteilt werden müssen, wenn ein „unvorhergesehener Umstand“ eintritt: das sind 96 Stunden. Diese Vorschrift wurde aber jetzt von der Regierung ausgesetzt.

Die blitzschnelle Aufhebung der 96-Stunden-Regel war wohl wegen den Betriebsschließungen notwendig geworden. **Dies ermöglicht es Unternehmen für aktuell nicht gebrauchte Mitarbeiter (im Rahmen eines Durchrechnungszeitraumes) sofort freie Tage anzuordnen, sie also heimschicken. Diese freien Tage müssen natürlich eingearbeitet werden, nachdem die Betriebe dann wieder die Arbeit aufnehmen.**

In der Praxis bedeutet dies, dass ein Arbeitgeber z.B. die Arbeit jederzeit für beendet erklären und die Mitarbeiter heimschicken kann. Im Gegenzug ist es auch möglich, dass die Mitarbeiter per Anruf zum sofortigen Arbeitsantritt in die Firma bestellt werden.

Die sonstigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches sind unverändert in Kraft, das an die Krise angepasste neue Arbeitszeitmodell muss also bestimmten Vorgaben auch weiterhin entsprechen. Zum Beispiel steht den Arbeitnehmern auch weiterhin eine tägliche zusammenhängende Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu, und außerdem jede Woche mindestens ein freier Tag. Darauf muss natürlich auch weiterhin hauptsächlich bei Betrieben geachtet werden, wo nicht in der „Normalstruktur“ (von Montag bis Freitag 8 Stunden am Tag) gearbeitet wird, wie z.B. in Fabriken oder im Handel.

Die obige Änderung setzt auch die Bestimmungen von Kollektivverträgen (wo es einen gibt) außer Kraft, die eine Abweichung von der Benachrichtigungsfrist von 96 Stunden erlauben.

Darüber hinaus können Arbeitgeber einseitig das Arbeiten von zu Hause aus und Fernarbeit anordnen, somit also jederzeit eine Homeoffice-Tätigkeit vorschreiben, ohne den Arbeitnehmer vorher zu fragen.

Was passiert, wenn mein Arbeitgeber mir keine Arbeit geben kann?

Es kann vorkommen, dass der Arbeitgeber nicht mehr in der Lage, Ihnen genügend Aufgaben zu geben, da sein Arbeitsbedarf geschrumpft ist. Durch die Epidemie können die Aufträge einbrechen, der Umsatz rückgängig werden, eventuell muss die Produktion eingestellt und die die Öffnungszeit verkürzt werden, usw.

Dann treten die Regeln des sogenannten "**Arbeitsausfalles**" in Kraft. **Während eines Arbeitsausfalles haben Sie Anspruch auf Ihr Grundentgelt.** Ausfallzeiten gelten als geleistete Arbeit und sind daher der normalen oder außergewöhnlichen Arbeitszeit hinzuzurechnen. Wenn für eine als Ausfallzeit geltende Arbeitszeit auch eine **Zulage zu zahlen ist** (z. B. der Ausfall einen Arbeitskreis betrifft, wo Sie Anspruch auf eine Sonntagszulage haben), steht Ihnen für die Ausfallzeiten über das Grundentgelt hinaus auch die Sonntagszulage zu.

Diese Regeln gelten, solange die Beschäftigung der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber nicht aus einer **unabwendbaren äußeren Ursache** resultierend unmöglich wird, dann muss nämlich kein Lohn mehr gezahlt werden. **Es ist im Gesetz nicht definiert, was genau unter einer „unabwendbaren externen Ursache“ zu verstehen ist,** in der Praxis gilt aber als solche eine Ursache, die mit den heutigen technischen Möglichkeiten und innerhalb der verfügbaren Zeit nicht verhindert werden kann.

Wenn der Arbeitgeber also voraussieht, dass er Sie nicht beschäftigen wird können (z. B. bei einem vorher angekündigten Stromausfall), liegt keine unabwendbare Ursache vor. Daher müssen die Regeln für Ausfallzeiten angewendet werden und das Grundentgelt ist zu zahlen. Was die aktuelle Corona-Krise angeht, ist es vorerst offen, ob diese als unabwendbare Ursache gelten kann.

Die Corona-Krise stellt an sich nicht in jedem Fall eine unabwendbare externe Ursache dar.

Wenn z.B. ein Unternehmen auf Rohmaterial angewiesen ist, das jedoch infolge der Krise nicht eintrifft, muss es im Einzelfall geprüft werden, ob der Arbeitgeber die Möglichkeit hatte, sich auf den Mangel an diesem Rohmaterial vorzubereiten. Die derzeit vorherrschende fachliche Meinung lautet, dass hier keine unabwendbare externe Ursache vorliegt, und daher den Mitarbeitern das Grundentgelt zusteht. Es wird auch geprüft werden, ob der Arbeitgeber das Personal an einen anderen Arbeitsplatz hätte zuweisen oder die Rohmaterialien von einem anderen Ort hätte beziehen können und so weiter. Wenn die Antwort ja ist, wird dies so gewertet, dass er die Ausfallzeiten hätte abwenden können, und das Grundentgelt zu zahlen hat.

Wenn z.B. Produkte aufgrund einer Grenzsperr nicht an den Kunden geliefert werden können, muss es geprüft werden, ob das Unternehmen die Möglichkeit hatte, für diese Produkte einen anderen Abnehmer zu finden, oder die Produkte im Vorhinein herzustellen und einzulagern; ob

er den Mitarbeitern, die im Durchrechnungszeitraum beschäftigt werden, arbeitsfreie Tage geben, sie in den Urlaub schicken oder in einem anderen Bereich beschäftigen konnte.

Die Folgen von Regierungsankündigungen fallen dagegen vermutlich in die Kategorie der unabwendbaren externen Ursachen. Derzeit ändern sich diese Bestimmungen nämlich von Tag zu Tag, und es ist normalerweise nicht möglich, sich im Voraus auf das vorzubereiten, was als nächstes passieren wird. In einem solchen Fall steht Ihnen also keine Vergütung zu.

Wenn der Arbeitgeber Sie aufgrund einer gesetzlichen Bestimmung nicht beschäftigen kann, haben Sie keinen Anspruch auf Vergütung.

Was passiert, wenn eine Ausgangssperre verhängt wird?

Es kann vorkommen, dass **nicht die Arbeitsstätte, sondern der Wohnort der Arbeitnehmer von einer Quarantäne betroffen ist**, und die Arbeit infolge dessen oder gar nur aufgrund der zahlreichen Erkrankungsfälle nicht fortgesetzt werden kann. Auch hier kann ein Fall von Höherer Gewalt vorliegen, infolgedessen der Arbeitgeber für Ausfallzeiten nicht zu zahlen hat. Dabei ist es jedoch zu prüfen, ob der starke Ausfall der erforderlichen Arbeitskräfte auch tatsächlich aus der Verbreitung des Virus resultiert, was außerhalb der Kontrolle des Arbeitgebers liegt.

Kann mir mein Arbeitgeber wegen dem Coronavirus kündigen?



Ja. Wenn der Arbeitgeber unter den Umständen der Viruskrise nicht mehr in der Lage ist, die an die Beschäftigung anknüpfenden Probleme zu lösen, **bleibt ihm nichts Anderes übrig, als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.** Dies kann **einvernehmlich** erfolgen, **mangels einer Übereinkunft muss der Arbeitgeber Ihnen dann kündigen.** Bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis handelt es sich dann um eine betriebsbedingte Kündigung. Die Kündigungsverbote (z. B. während der

Schwangerschaft) und Kündigungseinschränkungen gelten auch weiterhin. So unterliegen z.B. Arbeitnehmer im geschützten Alter (fünf Jahre vor Erreichen des Pensionsalters) und Mütter mit Kindern unter 3 Jahren der Bestimmung, dass eine Kündigung nur infrage kommt, wenn bei dem Arbeitgeber keine andere Stelle offen ist, zu deren Einnahme die betroffene Person über die erforderlichen Fähigkeiten, Qualifikationen oder Erfahrungen verfügt, oder wenn sie das einschlägige Angebot des Arbeitgebers ablehnt.

Die Beendigung einer befristeten Beschäftigung durch den Arbeitgeber ist problematischer. Eine Kündigung kann nur erfolgen, wenn die Viruskrise als unabwendbare äußere Ursache die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht, wie wenn z.B. ein Theater seine Aufführungen aufgrund einer gesetzlichen Bestimmung nicht halten darf und auch keine Proben möglich sind.

Wenn dies nicht der Fall ist, also z.B. aufgrund der gesetzlich vorgegebenen Schließung von Restaurants um 15 Uhr ein Teil des Personals überflüssig wird, muss der Arbeitgeber tiefer in seine Tasche greifen. Zwar ist eine fristlose Kündigung in einer derartigen Situation ohne Angabe von Gründen möglich, der Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf zwölf Monatslöhne oder, wenn der

verbleibende Teil der Befristung kürzer als ein Jahr ist, auf die Zahlung des für diese Zeitdauer anfallenden Arbeitsentgeltes.

Im letzteren Fall könnte man auch einen Teilzeitvertrag abschließen, um die Zeit bis zum Ende der Viruskrise bei aufrechterm Arbeitsverhältnis zu überwinden. Dann teilten sich mehrere Teilzeitbeschäftigte einen Vollzeitjob, dafür wären aber weniger Menschen arbeitslos.

Die Schule/der Kindergarten/die Kinderkrippe hat geschlossen und ich habe niemanden, der auf meine Kinder aufpassen könnte. Kann ich mit ihnen daheimbleiben?

Derzeit sind alle Kinderkrippen, Kindergärten und Schulen auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die Kinder sind zu Hause, die Schüler werden digital unterrichtet. Auf Wunsch der Eltern wird jedoch Tagsüber die Beaufsichtigung der Kinder in kleinen Gruppen angeboten.

Somit sind auch die Eltern von kleinen Kindern nicht von der Arbeit befreit, da die Schulen – zumindest im Prinzip – die Aufsicht der Kinder wahrnehmen.

Was ist, wenn die Schulen die Sonderaufsicht nicht organisieren, obwohl die Eltern darum gebeten haben?

Dies ist dann eine Situation, wo Sie zwar erwerbsfähig sind, aber trotzdem nicht arbeiten gehen können. Es ist aufgrund der geltenden Gesetzeslage nicht klar, in welchen Fällen eine Schule verpflichtet ist, eine Sonderaufsicht zu organisieren, und was passiert, wenn sie dies trotz des einschlägigen Wunsches der Eltern nicht tut. Es ist offen, ob ein Arbeitnehmer die Arbeit in solchen Fällen rechtmäßig verweigern kann.

Gemäß Arbeitsgesetzbuch ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Interessen des Arbeitnehmers bei seinen Entscheidungen in angemessener Weise zu beachten, d.h. er darf bei der Festlegung der Arbeitsweise den Arbeitnehmern keinen unverhältnismäßigen Nachteil zufügen. Es wäre nicht nur ein unverhältnismäßiger Nachteil, sondern für eine alleinerziehende Mutter oder einen solchen Vater schlicht unmöglich, ihr Kind tagsüber oder gar nachts allein zu lassen.

Hier hat der Arbeitnehmer Sie nicht aufgrund einer konkreten Bestimmung des Arbeitsgesetzbuches, sondern auf Ermessensbasis, im Sinne der allgemeinen Handlungsprinzipien von der Arbeit zu befreien. Das vorige Problem gilt somit als gelöst, es stellt sich aber ein anderes ein, da Ihnen nämlich für die Dauer der Befreiung kein Lohn zusteht.

Wir empfehlen Ihnen, in dieser Situation gemeinsam mit dem Arbeitgeber nach einer Lösung zu suchen, da diese Gesetzeslücke nur von einem Gericht ausgelegt werden könnte, wegen der an die Verfahren anknüpfenden Verzögerung ist derart aber keine schnelle Abhilfe möglich, weswegen dies kein kurzfristig gangbarer Weg ist.

Es ist am besten, sich mit dem Arbeitgeber zu beraten, die vorhandenen Möglichkeiten zu erörtern, und hinsichtlich der weiteren Vorgehensweise übereinzukommen. Der Arbeitgeber kann Ihnen erlauben, von der Arbeit fernzubleiben oder von zu Hause aus zu arbeiten, wenn die Schule keine Aufsicht anbietet. Bezahlter oder unbezahlter Urlaub kommt ebenfalls infrage.

Die Schule bietet zwar Aufsicht an, ich möchte aber nicht, dass mein Kind während einer Epidemie mit anderen Kindern in Kontakt kommt. Kann ich mich weigern, zur Arbeit zu gehen?

In diesem Fall ist es **nicht legitim die Arbeit zu verweigern**. Sie sollten mit dem Arbeitgeber konsultieren und z.B. eine Homeoffice-Lösung suchen. Wenn Ihr Arbeitgeber flexibel genug ist, kann er Ihnen nicht nur das Arbeiten von zu Hause aus zugestehen, sondern auch die Abweichung von den üblichen Arbeitszeiten erlauben.

Ich bin unter Quarantäne gestellt, bekomme ich meinen Arbeitslohn?

Wenn Sie nicht zur Arbeit gehen können, weil Sie erkrankt sind, und von den Gesundheitsbehörden unter Quarantäne gestellt wurden, gelten Sie ab dem ersten Tag als **arbeitsunfähig und haben Anspruch auf Einkommensersatz**. Während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit sind Sie davon freigestellt, zur Arbeit anzutreten, zur Verfügung zu stehen und Arbeit auszuüben. In den ersten 15 Tagen haben Sie Anspruch auf Lohnfortzahlung und danach auf Krankengeld.

Quarantäne (insbesondere behördlich angeordnete Heimquarantäne oder die juristisch nicht regulierte „freiwillige“ Quarantäne) bedeutet nicht unbedingt, dass jemand nicht arbeiten kann. Wenn Sie sonst arbeitsfähig sind, können Sie mit Ihrem Arbeitgeber Telearbeit vereinbaren, und bekommen dann auch Ihr volles Arbeitsentgelt. Im Falle einer Quarantäne im Krankenhaus ist dies aber eine wenig realistische Option.

Mein Arbeitsplatz wurde unter Quarantäne gestellt, sodass ich nicht zur Arbeit gehen kann. Wie kann ich arbeiten? Habe ich in dieser Situation Anspruch auf meinen Arbeitslohn?

Wenn es der eingetragene Geschäftssitz des Arbeitgebers ist, der aus epidemiologischen Gründen geschlossen wird, so liegt ein unabwendbarer Grund vor, weswegen die Mitarbeiter nicht beschäftigt werden können, so dass sie auch keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt haben. Es kann jedoch vereinbart werden, dass Sie trotz der Quarantäne von zu Hause aus arbeiten, oder durch die ausgefallene Arbeitszeit durch die Veränderung des Arbeitszeitmodells zu einem späteren Zeitpunkt einarbeiten. (Im letzteren Fall kann es auch sein, dass Ihnen der Arbeitgeber trotz Betriebsschließung den Lohn zahlt und diesen dann nachträglich mit Ihnen abrechnet.)

Kann man mir kündigen, weil ich unter Quarantäne gekommen bin?

Nein. Wenn Sie nicht zur Arbeit gehen können, weil Sie von den Gesundheitsbehörden unter Quarantäne gestellt wurden, gelten Sie ab dem ersten Tag der Quarantäne als arbeitsunfähig und haben Anspruch auf Krankengeld.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann theoretisch auch dann gekündigt werden, wenn es aus unabwendbaren externen Gründen unmöglich wird, das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten. Unserer Meinung nach gilt hier aber eher die Regel, dass ein unter Quarantäne gestellter Arbeitnehmer als arbeitsunfähig anzusehen ist und Anspruch auf Leistungen für den Krankheitsfall hat.

Mein Arbeitgeber will mir verbieten eine bereits bezahlte Reise anzutreten. Kann er das tun?

Ja, er muss aber Ihren Schaden ersetzen. Eine Ausnahme bildet der Fall, wenn Sie im Gesundheitswesen arbeiten, da für Sie das Verbot der Ausreise aus dem Land gesetzlich vorgeschrieben wurde, was als unabwendbare externe Ursache zu werten ist.

KONTAKT:

Ihre Fragen zum ungarischen Arbeitsrecht werden in der Beratungsstelle der Gewerkschaft MASZSZ beantwortet:

Magyar Szakszervezeti Szövetség Nyugat-dunántúli Regionális Képviselőlete
(Ungarischer Gewerkschaftsbund, Regionalvertretung West-Transdanubien)
H-9700 Szombathely, Deák Ferenc u. 42
94/314-491

Beratung zu Fragen des österreichischen Arbeitsrechtes bietet der ÖGB an:

Österreichischer Gewerkschaftsbund
A-7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7.

www.facebook.com/oegb.bld

Tel.: 00 43 2682 770 63 (dienstags und donnerstags von 10 bis 12 Uhr, freitags von 11 bis 12 Uhr).

E-Mail: magyar@oegb.at



MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG

Magyar Szakszervezeti Szövetség Nyugat-dunántúli Regionális Képviselőlete
(Ungarischer Gewerkschaftsbund, Regionalvertretung West-Transdanubien)

H-9700 Szombathely, Deák Ferenc u. 42



Österreichischer Gewerkschaftsbund

A-7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7.

 **Bundesministerium**
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Konsumentenschutz



EUROPEAN UNION