

Mag. (FH) Christine Aschbacher
Bundesministerin

christine.aschbacher@bmafj.gv.at
+43 1 711 00-0
Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2020-0.244.354

Wien, am 15. Juni 2020

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Dr. Susanne Fürst und weitere haben am 15.04.2020 unter der **Nr. 1519/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „**Stopp Corona**“ - App gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu den Fragen 1, 2, 4 und 5

- *Gilt eine Selbstisolation auf der Grundlage einer App-Nachricht durch einen Coronavirus-Infizierten oder Coronavirus-Verdächtigen im österreichischen Arbeitsrecht als Dienstverhinderung?*
- *Welche genaue arbeitsrechtliche Konsequenz hat diese Dienstverhinderung für Dienstnehmer und Dienstgeber?*
- *Bisher geltende Dienstverhinderungen wurden mit einer Höchstdauer von ca. einer Woche angenommen, bei Selbstisolation in Coronavirus-Verdachtsfällen geht man aber von zumindest vierzehn Tagen aus. Wie ist das arbeitsrechtlich zu bewerten?*
- *Besteht bei einer Selbstisolation in Coronavirus-Verdachtsfällen auf Grundlage dieser App Anspruch auf Entgeltfortzahlung und wenn ja, in welcher Höhe und für welchen Zeitraum?*

Die Beantwortung der Fragen ist von der Ausgestaltung und Funktionsweise der Applikation und von epidemiologischen Aspekten abhängig. Diese technischen und gesundheitlichen

Faktoren können sich ändern. Bei den technischen und gesundheitlichen Faktoren besteht ein starker Bezug zu den epidemierechtlichen Bestimmungen, welche bei krankheitsverdächtigen oder ansteckungsverdächtigen Personen Maßnahmen der Absonderung bzw. Quarantäne vorsehen.

Die behördlich verfügte Absonderung bzw. Quarantäne stellt ihrerseits eine Dienstverhinderung dar, an die sich besondere Rechtsfolgen nach dem Epidemiegesetz in Bezug auf die Entgeltfortzahlung knüpfen.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist nach derzeitigem Stand anzunehmen, dass in Folge einer Benachrichtigung durch die Applikation eine Dienstverhinderung mit Entgeltfortzahlungspflicht nur im Zusammenhang mit einer gesundheitlichen (Erkrankung) bzw. epidemierechtlichen (behördlich verfügte Absonderung) Relevanz gegeben sein könnte. Die Applikation wird aktuell weiter technisch verbessert und erneuert, weshalb noch keine abschließende Bewertung vorgenommen werden kann.

Zu den Fragen 3 sowie 6 bis 8

- *Kann ein Dienstnehmer von seinem Dienstgeber dazu verpflichtet werden, die Installation der Coronavirus-App zu melden?*
- *Kann ein Dienstgeber seine Dienstnehmer verpflichten, diese Coronavirus-App auf ihren Firmenhandys installieren zu lassen und wenn ja, unter welchen arbeitsrechtlichen und arbeitsverfassungsrechtlichen Vorgaben?*
- *Ist die Installation einer Coronavirus-App von der Zustimmung des Betriebsrats bzw. bei Nichtvorhandensein eines Betriebsrats von der Zustimmung der Gewerkschaft bzw. einer Einzelvereinbarung abhängig?*
- *Welche arbeitsrechtlichen und arbeitsverfassungsrechtlichen Konsequenzen hat eine Weigerung des Betriebsrats, der Gewerkschaft oder des betroffenen Mitarbeiters?*

Eine Grundlage für eine einseitig von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber ausgehende Verpflichtung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, die Installation der Applikation zu melden, ist gesetzlich nicht vorgesehen. Gleiches gilt nach derzeitiger Rechtslage für eine verpflichtende Installation der Applikation. Für eine allenfalls zu schließende Einzelvereinbarung zwischen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer zur Installation sieht das Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitsverfassungsgesetzes keine bestimmten Voraussetzungen in gesetzlichen Bestimmungen vor.

Dabei könnte eine solche Vereinbarung wohl das allgemeine Informationsrecht des Betriebsrates gemäß § 91 Abs. 1 ArbVG auslösen. Ein Zustimmungsrecht des Betriebsrats ist nicht ersichtlich, weil es sich bei der Installation der App um keine Kontrollmaßnahme iSd § 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG handelt.

Sofern – wie angesprochen – keine Verpflichtung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zur Installation der Applikation vorliegt, bestehen im Falle der Weigerung zur Installation auch keine arbeitsrechtlich vorgesehenen Konsequenzen.

Zur Frage 9

- *Mit wie vielen Arbeitsrechtsprozessen rechnen Sie auf Grundlage der Anwendung der Coronavirus-App in österreichischen Betrieben?*

Mir liegen keine Daten vor, aus denen auf eine bestimmte Anzahl von gerichtlichen Prozessen geschlossen werden kann.

Zu den Fragen 10 und 11

- *Soll es im Zusammenhang mit der Coronavirus-App zu Fragen des Arbeitsrechts und Arbeitsverfassungsrechts zu einem weiteren COVID-19- Gesetzespaket kommen und wenn ja, wann?*
- *Das ASVG sieht für Dienstgeber unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss zur an Dienstnehmer geleisteten Entgeltfortzahlung vor. Ist ähnliches auch im Falle einer Selbstisolation nach einer Verdachtswarnung geplant?*

Die Entwicklungen in Österreich seit der Betroffenheit von der Pandemie haben rasches und flexibles Handeln erfordert. Auch künftig werden Maßnahmen aufgrund der sich jeweils stellenden, aber derzeit nicht prognostizierbaren Herausforderungen entwickelt und umgesetzt werden. Auf die bei der Beantwortung der Fragen 1, 2, 4 und 5 angesprochenen epidemierechtlichen Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung darf verwiesen werden.

Mag. (FH) Christine Aschbacher

