

Kann ich als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber einseitig Urlaub anordnen?

Die Möglichkeit eines sogenannten „Zwangsurlaubs“ ist rechtlich nicht möglich. Vielmehr ist es stets erforderlich, die Urlaubsdauer und den Urlaubsantritt zu vereinbaren. Eine einseitige Anordnung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist somit unzulässig.

Kann ich einen Betriebsurlaub anordnen?

Wie bereits ausgeführt, ist sowohl der Urlaubsantritt als auch die Urlaubsdauer individuell zwischen der Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber bzw. der/dem jeweiligen Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter zu vereinbaren

Ein sogenannter Betriebsurlaub kann daher nicht einseitig festgesetzt werden. Vielmehr bedarf es dafür einer eigenen Vereinbarung. Die Arbeitsverträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bereits eine diesbezügliche Vereinbarung enthalten.

Kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber einseitig den Verbrauch von Zeitausgleich anordnen?

Auch der Verbrauch von Zeitausgleich kann nicht einseitig angeordnet werden. Auch hierfür braucht es eine Vereinbarung mit der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter.

Kann Urlaub oder Zeitausgleich im Falle der Kurzarbeit einseitig von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber angeordnet werden?

Vor Beginn der Kurzarbeit müssen Mitarbeiter*innen auf Wunsch der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers das Urlaubsguthaben vergangener Urlaubsjahre und Zeitguthaben zur Gänze konsumieren. Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über drei Monate hinaus müssen Mitarbeiter*innen weitere drei Urlaubswochen konsumieren.

Müssen schwangere Mitarbeiterinnen freigestellt werden?

Zum aktuellen Zeitpunkt besteht nach Ansicht des Zentral-Arbeitsinspektorats keine höhere Gefährdung für Schwangere. Daher ist in jeder Ordination im Rahmen der Mutterschutzevaluierung zu klären, in welchen Bereichen Schwangere eingesetzt werden dürfen. Aus der Sicht des Zentral-Arbeitsinspektorats sind Schwangere jedenfalls vom direkten Kundenbereich abzuziehen. Arbeiten, bei denen Schwangere Atemschutzmasken tragen müssen, sind ebenfalls untersagt, da diese die Atmung erschweren. Welche Arbeiten einer Ordination bzw. Gruppenpraxis möglich sind, muss immer Einzelfall mit der Arbeitsmedizinerin/dem Arbeitsmediziner (falls vorhanden) bzw. dem zuständigen Arbeitsinspektorat geklärt werden. Eine Dienstfreistellung ist somit nicht in jedem Fall unbedingt erforderlich.

Was ist zu tun, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zu einer Risikogruppe gehört?

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und damit auch die Verpflichtung, sie bestmöglich vor einer Ansteckung zu schützen. Das kann durch die Ermöglichung von Homeoffice, eine kurzzeitige Dienstfreistellung oder eine

Vereinbarung von Kurzarbeit erfolgen. Zu beachten ist, dass es auch für die Einrichtung von Home-Office einer eigenen Vereinbarung mit der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer bedarf. Die Ärztekammer für Wien empfiehlt, sich hier auch ein Attest über die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe von seiner Mitarbeiterin bzw. seinem Mitarbeiter übermitteln zu lassen.

Zu einer Risikogruppe gehören:

- Ältere Menschen (65+), insbesondere mit chronischen Erkrankungen
- Menschen mit chronischen Erkrankungen

Als chronische Erkrankungen, nach aktueller Evidenz, gelten:

- (chronische) Atemwegs- bzw. Lungenerkrankungen inkl. COPD
- Diabetes
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen
- Krebserkrankungen
- Bluthochdruck
- Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen

Kann ich meine Arbeitnehmerin bzw. meinen Arbeitnehmer vom Dienst freistellen? Wer trägt dafür die Kosten?

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber haben die Möglichkeit, die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer vom Dienst freizustellen. Die Kosten hierfür trägt er dann allerdings selbst. Ein einseitiger Abzug vom Urlaubskontingent oder ein einseitiges Anordnen des Verbrauchs von Zeitausgleich nicht möglich.

Was gilt, wenn der/die Mitarbeiter*in nicht zur Arbeit erscheinen kann? (Covid-19, Quarantäne/Selbstisolation, Betreuungspflichten)

Hier muss differenziert werden:

1. Was gilt, wenn ihr/e Mitarbeiter*in an COVID-19 erkrankt ist?

In einem solchen Fall besteht eine Entgeltfortzahlungsverpflichtung im Krankheitsfall.

2. Was gilt, wenn ihr/e Mitarbeiter*in unter behördliche Quarantäne gestellt wurde?

Hier sind die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Über einen rechtzeitigen Antrag (Frist: 6 Wochen) gibt es einen Kostenersatz durch den Bund. Die entsprechende Regelung findet sich in § 32 Epidemiegesetz.

3. Was gilt, wenn ihr/e Mitarbeiter*in sich über behördliches Ersuchen in Selbstisolation begeben soll?

Diese Vorsichtsmaßnahme zählt als sonstiger Dienstverhinderungsgrund auf Seiten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und führt zu einem Entgeltfortzahlungsanspruch. Gesetzlich vorgesehen

ist dabei ein Anspruch für „verhältnismäßig kurze Zeit“. Die Rechtsprechung hat die Höchstgrenze bisher bei einer Woche gesehen.

Kurze Fakten zur Schließung von Kindergärten und Schulen

Was heißt das für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Die Betreuung von Kindern unter 14 Jahren stellt jedenfalls eine Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen dar. Achtung: wichtige persönliche Gründe liegen nicht vor, wenn trotz Schließung der Kindergärten bzw. Schulen die Betreuung der Kinder gewährleistet ist, z.B. durch eine Partnerin oder einen Partner oder Kinderbetreuung z.B. in der Schule. Nach derzeitigem Stand müssen Unterrichtsangebote insbesondere für Schülerinnen und Schüler der Volksschule, der Sekundarstufe I und Sonderschule, deren Eltern beruflich unabkömmlich sind bzw. die keine Möglichkeit einer Betreuung zu Hause haben, sichergestellt werden.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass insbesondere das Kindergarten- und Volksschulwesen Landes- bzw. Gemeindesache ist und sich Auskünfte daher nur auf den Bereich des Bundeslandes Wien beziehen. Für alle anderen Fälle dürfen wir Sie bitten, sich mit den jeweiligen Trägern in den anderen Bundesländern direkt in Verbindung zu setzen.

Muss ich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterbezahlen?

Liegt eine Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen vor, ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Entgelt für zumindest 1 Woche weiterzubezahlen.

Was heißt das für als Ärztin oder Arzt?

Für Ärztinnen und Ärzte, die selbst betreuungspflichtige Kinder unter 14 Jahren haben, für die eine Betreuung nicht gewährleistet ist, besteht die Möglichkeit gemäß Gesamtvertrag die Ordination auf Grund eines unvorhergesehenen und/oder unabwendbaren Ereignisses kurzfristig zu schließen. Das ist der Ärztekammer für Wien so rasch wie möglich auf kurzem Weg (telefonisch, per Fax oder E-Mail) unter Angabe der voraussichtlichen Dauer (gesamtvertraglich maximal eine Kalenderwoche - bitte geben Sie an, falls Sie einen längeren Zeitraum benötigen, wir werden dies bei der ÖGK anfragen) bekannt zu geben.