

Kein Recht auf „Home Office“

Dienstfreistellung: Mitarbeiter muss leistungsbereit sein

LINZ. Welche Rechte hat ein Arbeitnehmer, wenn sein Arbeitgeber ihn wegen gesundheitlicher Bedenken heimschickt? „Dabei handelt es sich um eine Dienstfreistellung“, sagt Elias Felten, Professor für Arbeitsrecht an der Linzer JKU. Der Arbeitnehmer habe einen zeitlich unbegrenzten Anspruch auf Entgeltfortzahlung, müsse aber leistungsbereit sein: „Urlaub zu machen, geht nicht.“

Der Dienstgeber kann nur anordnen, dass der Mitarbeiter von zu Hause arbeiten muss („Home Office“), wenn es dafür eine Regelung im Dienstvertrag bzw. eine Versetzungsklausel gibt. Auch der Mitarbeiter kann



JKU-Professor Elias Felten

Home Office nur bei vertraglicher Regelung einfordern.

„Wenn nicht der Dienstgeber, sondern eine Behörde Personen per Bescheid unter Quarantäne stellt, kommt das Epidemiegesetz zur Anwendung“, sagt Felten. Auch dann besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Vorteil für den

Arbeitgeber: Er kann sich diesen Betrag vom Bund zurückholen.

Falls Schule oder Kindergarten geschlossen werden und die Kinderbetreuung brauchen, besteht die Möglichkeit, zu Hause zu bleiben und Entgelt zu beziehen, sagt Felten, „allerdings nur für einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum“ von maximal zwei Wochen.

Den Dienstgeber trifft eine Fürsorgepflicht. Eine Dienstreise kann der Dienstnehmer daher ablehnen, wenn seine Gesundheit in erhöhtem Ausmaß gefährdet ist: Besteht eine Reisewarnung des Außenministeriums für den Reiseort, ist davon wohl auszugehen.