

Urlaubsreisen zu Corona-Zeiten und arbeitsrechtliche Risiken

Dieser Beitrag ist sowohl für angestellte Spitalsärztinnen und Spitalsärzte von Interesse als auch für niedergelassene Ärztinnen und Ärzte als Arbeitsgeber.

Dr. Johannes Barth

AUS DER KAMMER

Im Sommer 2020 stellt sich die Frage, ob Urlaubsreisen (vor allem ins Ausland) mit arbeitsrechtlichen Risiken verbunden sein können. Von Interesse ist insbesondere, wenn es nach einer Urlaubsreise bei der Rückkehr zu Problemen kommt, die dazu führen, dass ein zeitgerechter Arbeitsantritt nicht möglich ist. In Frage kommen hier Umstände, bei denen im Ausland beispielsweise eine Bewegungseinschränkung erfolgt (örtliche Quarantäne im Ausland), dass bestimmte Verkehrsmittel wegen oder in Folge von COVID-Maßnahmen nicht zur Verfügung stehen, um rechtzeitig heimzukehren (z.B. Ausfall von Flugverbindungen odgl.), wie auch Selbstisola-tions-Verpflichtungen bei der Rückkehr aus dem Urlaubsland nach Österreich, die zum Antritt der Reise noch nicht bekannt waren. Möglicherweise ist es erst während der Dauer des Auslandsaufenthaltes zu einer behördlichen Maßnahme/Verordnung gekommen mit einer neuen Reisewarnung oder gar Reisebeschränkung. Diese muss noch

nicht zu Beginn des Auslandsaufenthaltes bestanden haben. An der hier vorgenommenen – nicht vollständigen – Aufzählung von möglichen Sachverhalten wird bereits ersichtlich, dass unterschiedliche Fallkonstellationen nicht zwingend dieselben Rechtsfolgen nach sich ziehen müssen.

Wenn eine Arbeitsleistung nicht bzw. nicht rechtzeitig möglich ist, und das ist hier der zentrale Punkt, stellt sich die Frage, wer die Verantwortung dafür zu tragen hat bzw. das Risiko trägt. Bei Urlaubsreisen ist das üblicherweise der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, in deren „Sphäre“ es liegt, wenn die Arbeit nach Ablauf des genehmigten Erholungsurlaubes (oder Zeitausgleiches) nicht rechtzeitig angetreten werden kann. Grundsätzlich kann man davon ausgehen, dass dies oftmals nicht in die „Sphäre“ des Arbeitgebers fällt.

Zur Abgrenzung: Im Zuge der gesetzlichen Anpassungen bei Ausbruch der COVID-19-Pandemie in Österreich wurde u.a. auch § 1155 ABGB angepasst. Damit wurde ermöglicht, dass es trotz einer Epidemie zu einer Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers kommt, wenn Maßnahmen auf Grundlage des COVID-19-Maßnahmengesetzes zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben führen und daher die Dienstleistungen der Arbeitnehmer ausfallen. In einem solchen Fall haben aber die Arbeitnehmer in dieser Zeit unter den gesetzlichen Voraussetzungen und Grenzen über Anordnung des Arbeitgebers gegebenfalls Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen. Die anlassbezogene COVID-Regelung sieht also vor, dass trotz einer Situation, bei der im Regelfall voraussichtlich keine Entgeltfortzahlungspflicht besteht, ausdrücklich eine Entgeltfortzahlungspflicht festgelegt wird (bei Betriebssperren bzw. Betretungsverboten von Betrieben), jedoch gleichzeitig die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ge-

zwungen sind, über Anordnung des Arbeitgebers im gesetzlich vorgesehenen Ausmaß, für diese Zeit bestehende Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen.

An dieser Regelung wird deutlich, dass nicht alle Risiken im Zusammenhang mit entfallenden Arbeitsleistungen auf Basis von Maßnahmen des COVID-19-Gesetzes oder der COVID-19-Pandemie in die „Sphäre“ der Arbeitgeber fallen. Risiken im Zusammenhang mit Urlaubsreisen (vor allem ins Ausland) und nicht rechtzeitigem Antreten der Arbeit fallen oftmals in die „Sphäre“ der Arbeitnehmer.

MÖGLICHE FALL-KONSTELLATIONEN

Reisewarnung(en):

Relativ einleuchtend erscheint der Fall einer offiziellen durch die Bundesregierung ausgesprochenen Reisewarnung bzw. Information seitens des Außenministeriums. Wer sich trotz einer solchen Reisewarnung in ein solches Land begibt, um dort seinen Urlaub zu genießen, wird die Risiken, die mit einer solchen Urlaubsreise verbunden sein können, auch selbst verantworten müssen. Verwirklicht sich dann solch ein Risiko und wird dadurch beispielsweise der rechtzeitige Wiederantritt der Arbeit nicht möglich, könnte das unter Umständen auch eine Dienstpflichtverletzung bedeuten, die der Arbeitnehmer zu verantworten hat. Es könnte daher sogar eine Beendigung des Dienst-





verhältnisses durch z.B. eine Kündigung drohen (Beurteilung im Einzelfall nach den jeweiligen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Bestimmungen). Dann geht es nicht nur um die Frage der Entgeltfortzahlung, sondern um den Bestand des Arbeitsverhältnisses selbst.

> Link Reisewarnungen der Bundesregierung: www.bmeia.gv.at/reise-aufenthalt/reisewarnungen/

Auslandsreise ohne Reisewarnung:

Anders gelagert ist die Fallkonstellation, wenn eine Auslandsreise in ein Land erfolgt, für das zum Zeitpunkt des Reiseantritts keine Reisewarnung besteht. Es kann sich aber dennoch im Zuge des Auslandaufenthaltes in diesem Urlaubsland die Lage verändern und könnte zu einer später eintretenden Reisewarnung führen bzw. kann der konkrete Aufenthalt in einem Gebiet des Urlaubslandes in eine Risikoregion führen, die beispielsweise unter behördliche Quarantäne gestellt wird. Dann könnte der rechtzeitige Wiederantritt der Arbeit fraglich sein. Des Weiteren könnte eine Selbstisolationssregelung im Heimatland dazu führen, dass die Arbeit nicht rechtzeitig angetreten werden kann. Zunächst leuchtend ein, dass den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bei der Planung und bei der Durchführung der Reise kein Verschulden trifft. Unter Umständen trifft den Arbeitnehmer auch hier das Entgeltrisiko wenn die Gefahrenlage bzw. Quarantäne

absehbar bzw. vorhersehbar war und der Arbeitnehmer nicht alles unternommen hat, um eine Rückreise zu bewerkstelligen. Mit anderen Worten hat der Arbeitgeber unter Umständen auch in einem solchen Fall keine Entgeltfortzahlungspflicht. Diesfalls bedeutet das für den Arbeitnehmer, dass man entweder seinen Urlaub verlängern oder Zeitausgleichsguthaben verbrauchen muss oder andernfalls keine Gehaltsfortzahlung erfolgt. Der Bestand des Arbeitsverhältnisses wäre allerdings im Regelfall nicht gefährdet.

Behördlich angeordnete Quarantäne gem. § 32 Epidemiegesetz:

Wird ein Arbeitnehmer behördlich unter Quarantäne gestellt, dann ist er entweder mit dem Corona-Virus infiziert oder es besteht zumindest der Verdacht auf eine Infektion mit dem Corona-Virus (z.B. Kontaktperson). In einem solchen Fall wird von der Bezirksverwaltungsbehörde ein Bescheid ausgestellt. In diesem Fall hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Entgelt solange in vollem Ausmaß weiterzubezahlen bis die Quarantäne beendet ist und der Arbeitnehmer den Dienst wieder antreten kann. Dafür kann der Arbeitgeber binnen längstens 6 Wochen nach Ende der Quarantäne bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Antrag auf Erstattung des weitergezahlten Entgelts stellen. Diesem Antrag muss der Arbeitgeber den Bescheid, den der Arbeit-

nehmer von der Behörde nach dem Epidemiegesetz über die Quarantäne erhalten hat, als Nachweis beilegen.

Wenn sich ein Arbeitnehmer freiwillig – also ohne behördliche bzw. bescheidmäßige Anordnung – in Quarantäne begibt oder begieben möchte, ohne dass zumindest der Verdacht einer Infektion besteht, begründet dies keinen Anspruch auf Weiterzahlung des Entgeltes. In einem solchen Fall empfiehlt es sich im Vorfeld mit dem Arbeitgeber den Abbau von Urlaub bzw. von Zeitguthaben zu vereinbaren. Der Arbeitnehmer darf jedenfalls nicht ohne eine solche Vereinbarung – also keinesfalls einseitig – von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeitsleistung verweigern.

> Was passiert bei einem positivem SARS-CoV-2 Test ?:
 Nach Vorlage eines positiven SARS-CoV-2 Befundes ist der Arbeitnehmer gemäß den bekannten gesetzlichen Bestimmungen arbeitsunfähig und besteht dann die ganz gewohnte Entgeltfortzahlung wie in jedem anderen Falle von Erkrankung/Verletzung (EFZG).



Dr. Johannes Barth
Rechtsabteilung

„Selbstüberwachte Heimquarantäne“ bei Wiedereinreise:

Durch die Verordnung des Gesundheitsministeriums über Maßnahmen bei der Einreise aus bestimmten Nachbarstaaten (u.a. BGBI. II Nr. 87/2020 idF BGBI. II Nr. 242/2020) wird geregelt, dass eine Wiedereinreise voraussetzt ein Formular zu unterfertigen über die Verpflichtung zum Antritt einer 14-tägigen „selbstüberwachten Heimquarantäne“. Die Ausreise aus Österreich wird, bei dem zu diesen Zeitpunkt betroffenen Staaten, somit nicht explizit ausgeschlossen. Der wesentliche Unterschied zur behördlich angeordneten Quarantäne auf Grundlage des Epidemiegesetzes besteht darin, dass es hier keine Ersatzan-

sprüche gibt und keinen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Die Reisebeschränkungen bzw. die gewählte Vorgangsweise wird auch vereinzelt kritisiert (A.o. Univ.Prof. Dr. Muzak, Institut für Staats- und Verwaltungsrecht Universität Wien, in „Die Presse“ am 02. Juni 2020).

- **Ausweg um eine „Selbstüberwachte Heimquarantäne“ bei Wiedereinreise zu vermeiden:** Negativer SARS-CoV-2 Befund. Zitat aus der Verordnung: „Wenn ein währenddessen durchgeföhrter molekularbiologischer Test auf SARS-CoV-2 negativ ist, kann die 14-tägige selbstüberwachte Heimquarantäne beendet werden.“
- **Aktuelle Rechtslage:** Mit Stand ab 16. Juni ist bei der Einreise aus insgesamt 31 europäischen Ländern keine 14-tägige Quarantäne oder Testung notwendig (gemäß der Verordnung vom 11. Juni

BGBI. II. Nr. 263/2020). Für die italienische Region Lombardei gilt weiterhin eine partielle Reisewarnung.

ZUSAMMENFASSUNG

Die Auswahl eines Urlaubsziels im Ausland in Corona-Zeiten (COVID-19-Pandemie) kann mit arbeitsrechtlichen Folgen verbunden sein. Die Entscheidung für ein bestimmtes Urlaubsland kann daher möglicherweise auch mit einem arbeitsrechtlichen Risiko verbunden sein. Zu berücksichtigen sein wird, dass man damit rechnen muss, dass sich Reisewarnungen und amtliche Definitionen von Risikoregionen rasch ändern können. Auch im Ausland kann jederzeit eine Änderung der Situation eintreten, die dann dazu führen kann, dass der rechtzeitige Wiedereintritt der Arbeit nicht möglich ist. Dies kann zu Lasten des Arbeitnehmers zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass bei verspätetem Arbeitsantritt in den überwiegenden Fällen vielfach kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht.

Einige Dienstgeber haben ihre Arbeitnehmer bereits über diese Risiken informiert (z.B. die SALK in einem internen Email vom 19. Mai 2020). Der Beurteilung eines einzelnen, konkreten Sachverhaltes soll und kann durch diesen Beitrag nicht vorgegriffen werden. Die Ausführungen versuchen die möglichen Risiken für die Arbeitnehmer aufzuzeigen. Ähnlich vorsichtig einschätzend hat der in

FRAGEN AN



Dr. Christian Mahringer
Rechtsanwalt

Kann der Dienstgeber von seinem Dienstnehmer die Auskunft verlangen, ob er seinen Urlaub in einem Risikogebiet verbracht hat?

Diese Frage muss im Hinblick auf die dem Dienstnehmer obliegende Treuepflicht klar mit JA beantwortet werden.

Darf der Dienstgeber dem Dienstnehmer eine Urlaubsreise in ein Corona-gefährdetes-Gebiet verbieten (trotz Reisewarnung)?

Diese Frage wird man rechtlich wohl mit NEIN beantworten müssen. Erkrankt allerdings der Dienstnehmer in der Folge am Coronavirus oder muss er sich anschließend an den Urlaub beispielsweise in Quarantäne etc. begeben, sind damit im Regelfall arbeitsrechtliche Konsequenzen (Entfall Entgeltfortzahlung, etc.) verbunden.

➤ [Link: www.msb-anwaelte.at](http://www.msb-anwaelte.at)

“

„Corona hat unsere Arbeitswelt in den letzten Monaten gehörig durcheinander gewirbelt. Ob in der Praxis tätig oder in der Klinik angestellt – wir haben uns dieses Jahr den Urlaub redlich verdient.“

Österreich renommierte Rechtsprofessor, Univ.Prof. Dr. Mazal, Universität Wien, in der ORF ZIB 1 am 30. Mai 2020 im Interview geäußert.

Schönen Sommerurlaub
und bleiben Sie Gesund!

- > [Nützliche Reiseinformationen der Bundesregierung](#):
- > [www.bmeia.gv.at/reise-aufenthalt/reiseinformation/faqs/](#)
- > [www.bmeia.gv.at/reise-aufenthalt/reisewarnungen/](#)

“



VP PD. Dr. Jörg Hutter,
Kurienobmann
Angestellte
Ärzte

KOMMENTAR

auch unabhängig von Pandemien regelmäßig in Erinnerung gebracht werden. Arbeitgeber haben ein hohes Interesse daran, dass sich Mitarbeiter*innen im Urlaub erholen und dann wieder mit voller Kraft ihrer Arbeit nachgehen können. Dass dies auch im Interesse der Angestellten ist, erklärt sich wohl von selbst. Unter Beachtung der hier dargestellten rechtlichen Empfehlungen – ohne erhobenem Zeigefinger – wünsche ich Ihnen einen erholsamen Sommerurlaub und bleiben Sie gesund.“

“

EXPERTENTIPP

Todesfall – was passiert mit den Versicherungen?

Ein Todesfall in der Familie ist immer traurig und man muss von einem geliebten Menschen Abschied nehmen. Das Durchforsten von persönlichen Unterlagen und Versicherungen des Verstorbenen sollte dennoch eine der ersten Tätigkeiten sein und möglichst unverzüglich vorgenommen werden. Grundsätzlich gilt: nicht alle Versicherungen enden automatisch mit dem Tod des Versicherungsnehmers!

Bei Versicherungen auf den Todesfall (= personenbezogene Versicherung), endet mit dem Tod nicht nur die Prämienzahlung, sondern es wird auch die vereinbarte Versicherungssumme an die Bezugsberechtigten Erben ausbezahlt. Personenversicherungen wie zB Kranken-, Unfall-, Berufsunfähigkeits-, private Pensions-Versicherungen sind an die Person des Versicherungsnehmers gebunden. Diese erlöschen automatisch aufgrund Wegfalls des versicherten Risikos mit dem Todesfall. Der Versicherer hat jedoch so lange Anspruch auf die Prämie bis dieser vom Tod der versicherten Person Kenntnis erlangt. Daher sollte auch unverzüglich eine entsprechende Mitteilung an

den Versicherer gemacht werden. In jedem Fall aber ist für die Meldung die Übermittlung der Sterbeurkunde nötig. Sachversicherungen hingegen wie zB Haushalts-, Eigenheim-, KFZ-Versicherungen beziehen sich nicht auf eine Person sondern auf eine Sache und enden nicht automatisch mit dem Tod des Versicherungsnehmers. Diese Gegenstände fallen zunächst einmal in die Verlassenschaft und können die Erben nach Einantwortung über die weitere Vorgangsweise (Kündigung oder Weiterführung) des Versicherungsschutzes entscheiden.

UNSER TIPP:

Jede Situation ist individuell anders zu behandeln, da es einen Unterschied macht, ob es sich um private oder betriebliche Versicherungen handelt. Kontaktieren Sie Ihren unab-hängigen Versicherungsmakler, der Sie in dieser schwierigen Zeit gerne unterstützt.

Handbuch

COVID-19: Urlaub und Entgeltfortzahlung

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ)

Untere Donaustraße 13-15

1020 Wien

+43 1 71100-0

oea@bmafj.gv.at

bmafj.gv.at

Gesamtumsetzung:

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend

Stand, 25. Juni 2020

Copyright und Haftung: Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend und der Autorinnen und Autoren ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an
oea@bmafj.gv.at.

Inhalt

COVID-19: Urlaub und Entgeltfortzahlung	5
Einleitung	5
Was passiert, wenn ich in Österreich Urlaub mache und in Österreich an COVID-19 erkranke oder ein Infektionsverdacht besteht?	6
Kann ich einen Urlaub in einem europäischen Land verbringen?	6
Was passiert, wenn ich im Ausland meinen Urlaub verbringe und nach der Rückkehr in Österreich erkranke oder ein Infektionsverdacht auftaucht?	7
Was passiert, wenn ich im Ausland meinen Urlaub verbringe und dort erkranke, sodass ich nicht rechtzeitig nach Österreich zurückkehren und meine Arbeit antreten kann?	7
Was passiert, wenn ich in einem Land oder einer Region mit einer Reisewarnung (Sicherheitsstufe 5 und 6) erkranke oder unter Quarantäne gestellt werde?	8
Was passiert, wenn ich aus einem Land, für das Beschränkungen bei der Einreise nach Österreich bestehen, zurückkehre und mich in Heimquarantäne begeben muss?	8
Muss ich meinem Arbeitgeber mitteilen, wohin ich auf Urlaub fahre, oder muss ich eine Frage meines Arbeitgebers nach meinem Urlaubsort wahrheitsgemäß beantworten?	9

COVID-19: Urlaub und Entgeltfortzahlung

Einleitung

Nach den bisherigen Herausforderungen der Coronavirus-Pandemie steht die Zeit des Sommerurlaubs an und die Menschen wollen diesen für die Erholung nutzen. In diesem Zusammenhang gab es zuletzt aber Verunsicherung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie auch bei Arbeitgebern.

Viele der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wollen heuer den Sommerurlaub in Österreich verbringen. Die geltenden Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln gewährleisten einen sicheren Aufenthalt.

Auch die Nachbarländer Österreichs stehen wieder für Urlaubende offen. Wichtig ist es, sich schon vor der Reise über die Situation im Urlaubsland gut zu informieren und auch am Urlaubsort die zum Schutz vor Ansteckung notwendigen Verhaltensregeln einzuhalten, um gesund und erholt aus dem Urlaub zurückzukehren.

Dieses Handbuch beantwortet arbeitsrechtliche Fragen zum Urlaub, insbesondere zum Urlaub im Ausland.

Was passiert, wenn ich in Österreich Urlaub mache und in Österreich an COVID-19 erkranke oder ein Infektionsverdacht besteht?

Die Gesundheitsbehörde verfügt eine behördliche Absonderung nach dem Epidemie- gesetz. Diese stellt eine gerechtfertigte Dienstverhinderung dar. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin muss den Arbeitgeber informieren. Das **übliche Entgelt** ist nach den Regeln des Epidemiegesetzes weiterzuzahlen, der Arbeitgeber hat einen Ersatzanspruch gegenüber dem Staat (§ 32 Epidemiegesetz).

Kann ich einen Urlaub in einem europäischen Land verbringen?

Ja, ein Urlaub im Ausland ist möglich. Das Außen- und Gesundheitsministerium passen in gemeinsamer Abstimmung laufend die Reisewarnungen und Reisebeschränkungen an, die es jedenfalls zu beachten gilt.

Derzeit kann man in **32 europäische Länder** reisen, ohne Einschränkungen bei der Wiedereinreise nach Österreich. Dazu zählen derzeit Andorra, Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Monaco, Niederlande, Norwegen, Polen, Rumänien, San Marino, Schweiz, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vatikan, Zypern. In diesen Staaten gilt derzeit **Sicherheitsstufe 4**.

Es bestehen derzeit auch **Reisewarnungen (Sicherheitsstufen 5 und 6)** für bestimmte Regionen und Länder, wie z.B. Schweden, Portugal, Großbritannien, Region Lombardei in Italien. Hier gibt es auch Beschränkungen bei der Wiedereinreise nach Österreich.

Verhaltenstipps im Sinne der Eigenverantwortung:

- sich vor der Reise über die Pandemiesituation im Urlaubsland **informieren**
- die **Verhaltensregeln** kennen und
- sich während des Urlaubs **daran halten**.

Tipp: Wichtige Informationen sind auf der Website des Außenministeriums zu finden, das mit seinen Reisewarnungen und Sicherheitshinweisen aktuell über die Situation informiert und Empfehlungen ausspricht (www.bmeia.gv.at).

Auch die Website der Europäischen Kommission <https://reopen.europa.eu/de> bietet nützliche Informationen.

Was passiert, wenn ich im Ausland meinen Urlaub verbringe und nach der Rückkehr in Österreich erkranke oder ein Infektionsverdacht auftaucht?

Zurück in Österreich ist unverzüglich die Gesundheitshotline 1450 zu informieren, damit im Falle einer COVID-19-Infektion die behördliche Absonderung verfügt werden kann.

Es gelten die Regeln des Epidemiegesetzes, dh. bei einer behördlichen Absonderung durch die österreichischen Behörden wird das Entgelt weiterbezahlt, unabhängig davon, wo man zuvor seinen Urlaub verbracht hat. Der Arbeitgeber hat einen Ersatzanspruch für das fortgezahlte Entgelt gegenüber dem Staat (§ 32 Epidemiegesetz).

Verhaltenstipp:

- Unverzüglich die Gesundheitshotline 1450 anrufen.

Was passiert, wenn ich im Ausland meinen Urlaub verbringe und dort erkranke, sodass ich nicht rechtzeitig nach Österreich zurückkehren und meine Arbeit antreten kann?

Im Ausland kommen die Regeln des österreichischen Epidemiegesetzes nicht zur Anwendung. Diese Fragen sind nach den bestehenden Regeln des österreichischen Arbeitsrechts für Erkrankungen zu beurteilen:

Wie bei jeder anderen Erkrankung besteht auch bei einer Erkrankung an COVID-19 ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, außer die Erkrankung wurde **vorsätzlich oder grob fahrlässig** herbeigeführt.

Beispiele, wann grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten vorliegt:

- Feiern einer Party unter Missachtung aller Abstandsregeln und Hygienemaßnahmen
- Gemeinsames Trinken aus Gefäßen und gemeinsamer Gebrauch von Strohhalmen

Verhaltenstipps um sich vor einer Erkrankung zu schützen:

- Abstandsregelungen vor Ort einhalten.
- Mund-Nasen-Schutz wie vorgeschrieben tragen.
- Regelmäßig Hände waschen.

Verhaltenstipp bei Erkrankung:

- Die allgemeinen Regeln wie bei sonstigen Erkrankungen einhalten:
 - unverzüglich Arbeitgeber verständigen,
 - ärztliche Bestätigung auf Verlangen des Arbeitgebers vorlegen.

Was passiert, wenn ich in einem Land oder einer Region mit einer Reisewarnung (Sicherheitsstufe 5 und 6) erkranke oder unter Quarantäne gestellt werde?

In beiden Fällen liegt hier das Risiko beim Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin, wie das auch schon vor COVID-19 der Fall war.

Dadurch, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in ein Land, für das eine Reisewarnung besteht, gereist ist, hat er bzw. sie die Dienstverhinderung (= den nicht rechtzeitigen Antritt der Arbeit) grob fahrlässig verursacht. Es besteht daher **weder im Fall einer Erkrankung mit dem Coronavirus noch im Fall einer behördlich verfügten Absonderung im Ausland, die zur verspäteten Rückkehr nach Österreich führt, ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber.**

Auch hier liegt grundsätzlich kein Entlassungsgrund vor.

Verhaltenstipp:

- Vor dem Urlaub prüfen, für welche Regionen oder Länder Reisewarnungen der Stufe 5 oder 6 vorliegen.
- Unverzüglich den Arbeitgeber über die Dienstverhinderung informieren!
- Das unbegründete Fernbleiben von der Arbeit, ohne die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zu informieren, würde nämlich eine Entlassung rechtfertigen.

Was passiert, wenn ich aus einem Land, für das Beschränkungen bei der Einreise nach Österreich bestehen, zurückkehre und mich in Heimquarantäne begeben muss?

Derzeit ist die Einreise nach Österreich z.B. aus Schweden, Portugal oder Großbritannien nur unter bestimmten Einschränkungen möglich.

Aufgrund der aktuellen Reisebestimmungen ist zunächst darauf hinzuweisen, dass in diesen Fällen bei der Einreise in jedem Fall

- ein **Gesundheitszeugnis** über negativen SARS-CoV-2-Test vorgelegt werden muss oder
- eine **14-tägige Heimquarantäne** anzutreten ist

Tipp: Verordnung über die Einreise nach Österreich in Zusammenhang mit der Eindämmung von SARS-CoV-2 <https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Rechtliches.html>

Für die Heimquarantäne gibt es weder einen Erstattungsanspruch nach dem Epidemie- gesetz noch einen Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, wenn diese Beschränkung auch bei der Ausreise schon bestanden hat.

Der Grund dafür liegt darin, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bereits bei Antritt der Auslandsreise wissen musste, dass er bzw. sie mit diesen Einreisebeschränkungen konfrontiert sein wird.

Verhaltenstipp:

- Sich vor der Reise über Reisebeschränkungen informieren.
- Einen Test bei der Einreise nach Österreich absolvieren, um die Heimquarantäne bei der Einreise zu vermeiden.
- Wenn in der Folge der Verdacht einer Erkrankung auftritt, gelten die normalen Regeln wie auch sonst bei einer COVID-19-Erkrankung oder einem Erkrankungsverdacht: 1450 informieren, Testung, behördliche Absonderung, Erstattungsanspruch nach Epidemiegesetz.

Muss ich meinem Arbeitgeber mitteilen, wohin ich auf Urlaub fahre, oder muss ich eine Frage meines Arbeitgebers nach meinem Urlaubsort wahrheitsgemäß beantworten?

Der Urlaub gehört zur privaten Lebensgestaltung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, sodass **keine Verpflichtung** besteht, dem Arbeitgeber von sich aus mitzuteilen, wohin man auf Urlaub fährt.

Auf Grund der aktuellen Pandemiesituation muss aber der Arbeitgeber die Möglichkeit haben, im Betrieb geeignete Schutzvorkehrungen zu treffen. Dazu kann es notwendig sein, auf Nachfrage auch das Urlaubsland bekanntzugeben.

