

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 Selbstisoliations-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 Arbeitsgebers 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 Arbeitsgebers 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 gegebenenfalls 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. Verwirkt 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 Auslandsaufenthaltes 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 Selbstisoliationsregelung 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 Entgeltisiko 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 weitergezählten 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 begeben 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).

„Selbstüberwachte Heimquarantäne“ bei Wiedereinreise:

Durch die Verordnung des Gesundheitsministeriums über Maßnahmen bei der Einreise aus bestimmten Nachbarstaaten (u.a. BGBl. II Nr. 87/2020 idF BGBl. 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 durchgeführter 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



Dr. Johannes Barth
Rechtsabteilung

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

ZUSAMMENFASSUNG

Die Auswahl eines Urlaubszieles 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 Wiederantritt 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



„Corona hat unsere Arbeitswelt in den letzten Monaten gehörig durcheinandergewirbelt. 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/



KOMMENTAR



VP PD. Dr. Jörg Hutter,
Kurienobmann
Angestellte
Ärzte

„Corona hat unsere Arbeitswelt in den letzten Monaten gehörig durcheinandergewirbelt. Ob in der Praxis tätig oder in der Klinik angestellt – wir haben uns dieses Jahr den Urlaub redlich verdient. Auch wenn das Damoklesschwert einer Infektion offensichtlich schon ein wenig stabiler über uns hängt, sollten uns arbeitsrechtliche Aspekte von Urlaubsreisen

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 erhobenen 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 unabhängigen Versicherungsmakler, der Sie in dieser schwierigen Zeit gerne unterstützt.



TEL +43 662 43 09 66
WWW.PBP.AT