

CORONA-VIRUS

Urlaub und Entgeltfortzahlung

Stand 17.08.2020



BINDER · GROSSEK · PARTNER
STRATEGISCH ERFOLGREICH BERATEN

Steuerberatung u. Wirtschaftsprüfung GmbH
Neufeldweg 93, 8010 Graz
+43 316/ 427428, www.bgundp.com

Sommerzeit = Reisezeit - Was ist aus arbeitsrechtlicher Sicht im Fall einer Erkrankung durch den Coronavirus zu beachten?

Wir beantworten nachfolgend arbeitsrechtliche Fragen zum Urlaub:

Urlaub in Österreich

Verfügt die Gesundheitsbehörde im Fall einer Erkrankung oder eines Infektionsverdachts eine behördliche Absonderung nach dem Epidemiegesetz, stellt dies eine gerechtfertigte Dienstverhinderung dar. Das übliche Entgelt ist weiterzuzahlen, der Arbeitgeber hat einen Ersatzanspruch nach dem Epidemiegesetz gegenüber dem Staat.

Urlaub im Ausland

Da der Urlaub zur privaten Lebensgestaltung gehört, besteht keine Verpflichtung, dem Arbeitgeber mitzuteilen, wohin man auf Urlaub fährt. Allerdings kann es notwendig sein, nach der Rückkehr auf Nachfrage das Urlaubsland bekanntzugeben, damit der Arbeitgeber im Betrieb geeignete Schutzvorkehrungen treffen kann.

Die auf der Website des Außenministeriums veröffentlichten Reisewarnungen, Reisebeschränkungen und Sicherheitshinweise (www.bmeia.gv.at) bzw. die Einreiseverordnung des Gesundheitsministeriums sind jedenfalls zu beachten (zu finden unter <https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Rechtliches.html>)

- **Erkrankung/Infektionsverdacht nach der Rückkehr nach Österreich**

Im Fall einer behördlichen Absonderung gelten die Regeln des Epidemiegesetzes – siehe oben.

- **Erkrankung während des Urlaubs im Ausland**

Es besteht Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, außer die Erkrankung wurde vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt, zB durch Feiern von Parties unter Missachtung von Abstandsregeln, gemeinsames Trinken aus Gefäßen. Die Regeln des Epidemiegesetzes kommen im Ausland nicht zur Anwendung, sondern erst ab dem Zeitpunkt der Rückkehr nach Österreich.

- **Erkrankung bzw. Quarantäne während des Aufenthalts in einem Land mit einer Reisewarnung (Sicherheitsstufe 5 und 6)**

Hier liegt das Risiko bei Arbeitnehmer/bei der Arbeitnehmerin, es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber. Ein Entlassungsgrund liegt nicht vor.

- **Rückkehr aus einem Land, für das Reisebeschränkungen bestehen**

Liegt kein ärztliches Zeugnis über einen negativen SARS-Cov-2-Test vor (darf ab 27.07.2020 nicht älter als 72 Stunden sein!) und ist die 10-tägige Heimquarantäne anzutreten, gibt es weder einen Entgeltfortzahlungsanspruch noch einen Ersatzanspruch nach dem Epidemiegesetz, wenn die Beschränkungen schon bei der Ausreise aus Österreich bestanden haben.

- **Urlaub in einem Land, für das während des Urlaubs eine Reisewarnung ausgesprochen wird und in der Folge Einreisebeschränkungen verhängt werden**

Kann der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die Arbeit auf Grund verschärfter Einreisebestimmungen nicht rechtzeitig antreten, besteht für diese Zeit weder ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber noch ein Ersatzanspruch nach dem Epidemiegesetz.

Wie sind Ersatzansprüche nach dem Epidemiegesetz geltend zu machen?

Der Anspruch auf Vergütung ist binnen sechs Wochen ab dem Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen, und zwar mittels Antrags bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich diese Maßnahmen getroffen wurden, geltend zu machen, widrigenfalls der Anspruch erlischt.

Zum Schluss noch ein paar Verhaltenstipps:

- ✓ Sich vor und während der Reise über Reisebeschränkungen informieren
- ✓ Gegebenenfalls einen Test bei der Einreise nach Österreich absolvieren, um die Heimquarantäne bei der Einreise zu vermeiden
- ✓ Im Fall eines Infektionsverdachts unverzüglich die Gesundheitshotline 1450 anrufen

Wir wünschen Ihnen und Ihren Mitarbeitern einen schönen und erholsamen Urlaub, kommen Sie gesund wieder!