

# Handbuch

## COVID-19: Absonderung – Einreise – Urlaub – Entgeltfortzahlung

## **Impressum**

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Taborstraße 1-3, 1020 Wien

+43 1 71100-0

[oea@bma.gv.at](mailto:oea@bma.gv.at)

[bma.gv.at](http://bma.gv.at)

Gesamtumsetzung:

Bundesministerium für Arbeit

Stand: 21. Juni 2022

### **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 Bundesministeriums für Arbeit und der Autorinnen und Autoren ausgeschlossen ist. Rechtausführungen 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@bma.gv.at](mailto:oea@bma.gv.at).

## Inhalt

<b>Impressum</b> .....	<b>2</b>
<b>Inhalt</b> .....	<b>3</b>
<b>COVID-19: Urlaub und Entgeltfortzahlung</b> .....	<b>4</b>
Vorwort .....	4
Einleitung .....	5
Was passiert, wenn ich in Österreich an COVID-19 erkrankte oder ein Infektionsverdacht besteht? .....	5
Was passiert, wenn ich als Grenzgängerin oder Grenzgänger im meinem Wohnsitzstaat wegen Infektion oder Erkrankung an COVID-19 behördlich abgesondert werde? .....	5
Kann ich von der Vereinbarung meines Urlaubs zurücktreten, wenn ich behördlich abgesondert werde oder an COVID-19 erkrankte? .....	6
Kann ich einen Urlaub in einem anderen Land verbringen? .....	7
Muss ich meinem Arbeitgeber mitteilen, wohin ich auf Urlaub fahre, oder muss ich eine Frage meines Arbeitgebers nach meinem Urlaubsort wahrheitsgemäß beantworten? .....	7
Welche Maßnahmen muss ich bei der Einreise aus dem Ausland nach Österreich vornehmen? .....	8
Was passiert, wenn ich während des Urlaubs im Ausland erkrankte (Symptome zeige) oder (mit oder ohne Symptome) unter Quarantäne gestellt werde?.....	8

# COVID-19: Urlaub und Entgeltfortzahlung

## Vorwort

Durch das Fortschreiten der Impfungen und die hohe Testbereitschaft der Bevölkerung können wir uns darauf freuen, wieder weitgehend normale Urlaube verbringen zu können. Vor allem nach den vergangenen Monaten mit all den Herausforderungen aufgrund der Pandemiesituation sehnen sich viele Familien, Schüler, Studierende, Beschäftigte und Selbstständige nach einem Erholungsurlaub.



Urlaub in Österreich bietet auch heuer wieder die Möglichkeit, einen möglichst sicheren Urlaub verbringen zu können. Trotzdem wollen einige Menschen verständlicherweise wieder ins Ausland verreisen. Dabei stellt sich in jedem Falle die Frage, was passiert, wenn man plötzlich an COVID-19 erkrankt und ob das Entgelt durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin in diesem Fall fortgezahlt wird.

Dieses Handbuch dient als Hilfestellung bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen rund um den Urlaub im Inland und Ausland.

Ihr  
Martin Kocher

## Einleitung

Wer freut sich nicht auf einen entspannten Urlaub im In- oder Ausland? Aufgrund der anhaltenden Pandemiesituation ist es umso wichtiger, sich vorab über Ein- und Ausreisebestimmungen Gedanken zu machen sowie auch über die Auswirkungen einer möglichen Infektion mit dem COVID-19-Virus.

Dieses Handbuch soll Sie daher bei Ihrer Urlaubsplanung unterstützen und deckt die wichtigsten Fragen zum Thema „Urlaub und Entgeltfortzahlung“ ab. Da sich die COVID-Bestimmungen je nach dem Stand der Pandemiesituation ändern, wird auch dieses Handbuch laufend aktualisiert und an neue Regelungen angepasst werden.

Falls Sie Fragen zum **Grünen Pass** haben, empfehlen wir Ihnen in die FAQ auf der Webseite des Sozialministerium zu blicken:

<https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Haeufig-gestellte-Fragen/FAQ-Gruener-Pass.html>

## Was passiert, wenn ich in Österreich an COVID-19 erkrankte oder ein Infektionsverdacht besteht?

Die Gesundheitsbehörde verfügt mit Bescheid eine **behördliche Absonderung** nach dem Epidemiegesetz. 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).

## Was passiert, wenn ich als Grenzgängerin oder Grenzgänger in meinem Wohnsitzstaat wegen Infektion oder Erkrankung an COVID-19 behördlich abgesondert werde?

Unter dem Begriff „Grenzgängerin/Grenzgänger“ werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verstanden, deren gewöhnlicher Arbeitsort in Österreich liegt und die von ihrem Wohnsitz in einem Nachbarstaat regelmäßig nach Österreich zur Arbeit pendeln. Diese Arbeitsverhältnisse unterliegen dem österreichischen Arbeitsrecht.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist aufgrund der behördlichen Absonderung an der Arbeitsleistung **gerechtfertigt verhindert**. Ist die abgesonderte Person symptomlos, besteht ein Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** durch den Arbeitgeber auf Grundlage der **allgemeinen arbeitsrechtlichen** Bestimmungen über Dienstverhinderungen aus wichtigen Gründen.

Sollte die abgesonderte Person an COVID-19 erkranken (Symptome zeigen), besteht ein Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen über Dienstverhinderungen wegen Erkrankung.

Im Fall einer behördlichen Absonderung durch eine ausländische Gesundheitsbehörde finden die Bestimmungen des österreichischen Epidemiegesetzes keine Anwendung. Daher besteht **kein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers** nach dem Epidemiegesetz gegenüber dem Bund.

## **Kann ich von der Vereinbarung meines Urlaubs zurücktreten, wenn ich behördlich abgesondert werde oder an COVID-19 erkranke?**

Eine ordnungsgemäß zustande gekommene Urlaubsvereinbarung bindet beide Vertragsparteien. Sollte eine **behördliche Absonderung** wegen Infektionsverdacht oder Erkrankung an COVID-19 **vor Urlaubsantritt** erfolgen und sich mit dem geplanten Urlaub zeitlich überschneiden, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer von dem noch nicht angetretenen Urlaub **einseitig zurücktreten**. Nach dem Urlaubsgesetz ist eine Urlaubsvereinbarung für Zeiten einer gerechtfertigten Dienstverhinderung nicht zulässig.

Grundsätzlich berechtigt eine **behördliche Absonderung nach Antritt** des Urlaubs die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer **nicht zum Rücktritt** vom Urlaub; letztlich ist diese Frage anhand der tatsächlichen Umstände im Einzelfall zu beurteilen. Eine verhängte Quarantäne verunmöglicht nicht automatisch den Erholungszweck des Urlaubs zur Gänze. Bleibt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer **symptomlos**, so bleibt es grundsätzlich bei der ursprünglichen Urlaubsvereinbarung; der Arbeitgeber ist verpflichtet das Urlaubsentgelt für die Dauer des vereinbarten Urlaubs weiterhin zu zahlen. Eine **Erkrankung** an COVID-19 (es zeigen sich Symptome) **unterbricht** den Urlaub, **wenn sie länger als 3 Kalendertage** dauert und **nicht grob fahrlässig** oder vorsätzlich herbeigeführt wurde.

### Beispiele, wann grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten vorliegt:

- Missachtung aller Abstandsregeln und Hygienemaßnahmen
- Gemeinsames Trinken aus Gefäßen und gemeinsamer Gebrauch von Strohhalm

Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer kommt daher bei nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführter Erkrankung (bei Auftreten von Symptomen) für die Zeit des Urlaubs – auch im Fall einer Quarantäne – ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber nach den Bestimmungen des Urlaubsrechts zu: Die Erkrankung muss unverzüglich dem Arbeitgeber bekannt geben und auf Verlangen des Arbeitgebers eine ärztliche Bestätigung vorgelegt werden.

Ein Urlaubsabbruch kann **jederzeit im Einvernehmen** mit Ihrer Arbeitgeberin oder Ihrem Arbeitgeber erfolgen. Es sollte daher grundsätzlich versucht werden, einen Rücktritt von der Urlaubsvereinbarung bzw. die vorzeitige Beendigung des Urlaubs mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

### Kann ich einen Urlaub in einem anderen Land verbringen?

Ja, ein Urlaub im Ausland ist grundsätzlich möglich.

Das Außen- und Gesundheitsministerium passen in gemeinsamer Abstimmung laufend die **Reisewarnungen und Reisebeschränkungen** an, die es jedenfalls zu **beachten** gilt.

Ob und unter welchen Bedingungen eine Einreise in das Urlaubsland möglich ist, bestimmt sich nach dessen Regelungen.

### 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.

## Welche Maßnahmen muss ich bei der Einreise aus dem Ausland nach Österreich vornehmen?

Welche **Maßnahmen für die Rückreise nach Österreich aus dem Ausland** erforderlich sind, ist nach der so genannten „Einreiseverordnung“ des Gesundheitsministers zu beurteilen. Wesentlich dabei ist grundsätzlich, ob der Urlaub in den **letzten 10 Tagen** nach der Kategorisierung der „Einreiseverordnung“ (aus epidemiologischer Sicht)

- in einem **Virusvariantengebiet oder -Staat** (diese werden in **Anlage 1** der Einreiseverordnung aufgelistet) oder
- in einem **sonstigen Staat und Gebiet**

verbracht wurde.

Zu den **Virusvariantengebieten- und Staaten** (Anlage 1) gehören derzeit (Stand: 2. Juni 2022) **keine** Staaten.

## Was passiert, wenn ich während des Urlaubs im Ausland erkrankte (Symptome zeige) oder (mit oder ohne Symptome) unter Quarantäne gestellt werde?

Die Bestimmungen des **Epidemiegesetzes** kommen in diesem Fall **nicht zur Anwendung**. Die Frage, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Fall behördlich unter Quarantäne gestellt werden, bestimmt sich nach den gesundheitsrechtlichen Vorschriften des jeweiligen Urlaubslandes.

Die Frage der Urlaubsunterbrechung und der Entgeltfortzahlung ist jeweils nach dem Urlaubsgesetz und den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen über Dienstverhinderungen zu beurteilen. **Erkrankt** die abgesonderte Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer an COVID-19 **länger als drei Tage**, so wird der **Urlaub unterbrochen, wenn die Erkrankung nicht grob fahrlässig erfolgte**. Wesentliche Voraussetzung für die den



Urlaub unterbrechende Wirkung der Erkrankung und auch für die ab dem (ursprünglich vereinbarten oder durch die Urlaubsunterbrechung erfolgen vorzeitigen) Ende des Urlaubs infolge Krankheit gebührende Entgeltfortzahlung ist, dass diese Erkrankung nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

Die entscheidende Frage ist damit, ob die Reise bzw. der **Urlaub in den anderen Staat** nicht nur leicht fahrlässig, sondern **im konkreten Fall als grob fahrlässiges Verhalten zu werten ist.**

Bei der Prüfung der Frage, ob bei der Reise ins Ausland grobe Fahrlässigkeit vorliegt ist zu bedenken, dass das **Risiko**, an COVID-19 zu erkranken oder infiziert zu werden, **generell besteht**. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann nach Treu und Glauben nicht ausschließen, dass sie bzw. er während ihres Urlaubs an dem COVID-19 Virus erkrankt oder damit infiziert wird. Weiters ist bei der Abreise bereits auf die getroffene **Bewertung des Sicherheitsrisikos** in Bezug auf das Coronavirus durch das **Außenministerium** Bedacht zu nehmen. Zu beachten ist dabei, dass bereits ab Sicherheitsstufe 3 von nicht unbedingt notwendigen Reisen (dazu gehört die Urlaubsreise) abgeraten wird. Es ist davon auszugehen, dass im Fall der Reise einer oder eines **vollständig Geimpften** ins Ausland nur ein relativ geringes und durch Einhaltung der örtlichen Schutzbestimmungen entsprechendes Verhalten „kontrollierbares“ Risiko einer COVID-19-Infektion (**leichte Fahrlässigkeit**) besteht. Bei einer Reise **ohne vollständigen Impfschutz** in ein Land ab Sicherheitsstufe 3 ist jedenfalls von einem erhöhten Risiko einer COVID-19 Infektion und **grob fahrlässigem** Verhalten auszugehen.

Im Fall der **Absonderung (ohne COVID-19 Symptome) im Ausland** besteht **kein Entgeltfortzahlungsanspruch** nach Maßgabe des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz (AngG) und des § 1154b Abs. 5 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB), da bereits der Antritt der Reise an sich schon als leicht fahrlässiges Verhalten zu werten ist. Ein **Rücktritt vom Urlaub** seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers allein aufgrund der Quarantäne kommt grundsätzlich **nicht in Frage**. Dauert die behördliche Quarantäne über den vereinbarten Urlaub hinaus, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer rechtmäßig an der Arbeitsleistung verhindert und setzt keinen Entlassungsgrund.

Im Ausland erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen auf Verlangen des Arbeitgebers eine **ärztliche Bestätigung einer Krankenanstalt oder eines zugelassenen Arztes (samt behördlicher Bestätigung über die Zulassung)** vorlegen.

