

Handbuch

COVID-19: Urlaub und Entgeltfortzahlungen

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Taborstraße 1-3, 1020 Wien

+43 1 71100-0

oea@bma.gv.at

bma.gv.at

Gesamtumsetzung:

Bundesministerium für Arbeit

Stand: 22. Februar 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.

Inhalt

Impressum	2
Inhalt	3
COVID-19: Urlaub und Entgeltfortzahlung.....	4
Vorwort.....	4
Einleitung.....	5
Was passiert, wenn ich in Österreich Urlaub mache und in Österreich an COVID-19 erkrankte oder ein Infektionsverdacht besteht?.....	5
Kann ich einen Urlaub in einem anderen Land verbringen?.....	6
Was passiert, wenn ich im Ausland meinen Urlaub verbringe und nach der Rückkehr in Österreich an COVID-19 erkrankte (Symptome zeige) oder ein Infektionsverdacht auftaucht?	9
Was passiert, wenn ich während des Urlaubs im Ausland erkrankte (Symptome zeige) oder (mit oder ohne Symptome) unter Quarantäne gestellt werde?	10
Wann muss ich mich nach der Rückreise aus dem Urlaub nach Österreich in Heimquarantäne begeben? Wann kann ich mich von der Verpflichtung zur Heimquarantäne freibeweisen?.....	12
Welche Regelungen gelten für mitreisende Kinder?	13
Muss ich meinem Arbeitgeber mitteilen, wohin ich auf Urlaub fahre, oder muss ich eine Frage meines Arbeitgebers nach meinem Urlaubsort wahrheitsgemäß beantworten?.....	14

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 Urlaub mache und 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).

Eine ordnungsgemäß zustande gekommene Urlaubsvereinbarung bindet beide Vertragsparteien. Sollte die 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. Dauert die behördliche Quarantäne über den vereinbarten Urlaub hinaus, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer rechtmäßig an der Arbeitsleistung verhindert und setzt keinen Entlassungsgrund. Allerdings besteht kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber nach dem allgemeinen Dienstverhinderungsrecht. Mit Antritt der Urlaubsreise bestand die potentielle Gefahr einer Infektion mit SARS-CoV-19, auch dann, wenn man sich an die örtlichen Schutzmaßnahmen hält.

Eine **Erkrankung** an COVID-19 (es zeigen sich Symptome) **unterbricht** jedenfalls den Urlaub, wenn sie länger als 3 Kalendertage dauert und nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt wurde (§ 5 Urlaubsgesetz).

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.

Welche **Maßnahmen für die Rückreise nach Österreich aus dem Urlaub** 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.

Personen, die aus einem **sonstigen Staat oder Gebiet** nach Österreich einreisen oder sich innerhalb der letzten zehn Tage ausschließlich in einem solchen aufgehalten haben, müssen einen Nachweis über eine geringe epidemiologische Gefahr im Sinne der 3G-Regelung (Nachweis, dass man geimpft, genesen oder negativ getestet ist) mitführen. Kann kein derartiger Nachweis vorgelegt werden, ist eine Registrierung zur Pre-Travel-Clearance vorzunehmen und unverzüglich eine zehntägige Quarantäne anzutreten. Die Quarantäne gilt als beendet, sobald ein negatives Testergebnis eines molekularbiologischen Tests oder Antigentests auf SARS-CoV-2 vorliegt. Keinen entsprechenden Nachweis bildet hingegen ein SARS-CoV-2-Antigentest zur Eigenanwendung. Die Kosten dieses Tests sind von der einreisenden Person zu tragen.

Zu den **Virusvariantengebieten- und Staaten** (Anlage 1) gehören derzeit (Stand: 22. Februar 2022) keine Staaten. Über das Pre-Travel-Clearance-Formular darf man sich frühestens 72 Stunden vor der geplanten Einreise nach Österreich registrieren.

Der Nachweis geringen epidemiologischen Risikos kann erbracht werden durch folgende Nachweise (3G-Regel):

Impfnachweis:

Für Personen, die mit einem von der Europäischen Arzneimittelagentur (European Medicines Agency – EMA) zugelassenen Impfstoff geimpft wurden, gelten die folgenden Regelungen:

- Eine erfolgte **Zweitimpfung** gilt als Impfnachweis, sofern sie nicht länger als 270 Tage zurückliegt und zwischen dieser und einer vorher erfolgten Impfung mindestens 14 Tage verstrichen sind.
- Bei **Impfung mit Impfstoffen, bei denen nur eine Impfung vorgesehen ist**, gilt diese ab dem 22. Tag nach der Impfung für insgesamt 270 Tage ab dem Tag der Impfung als Impfnachweis.

- Eine **weitere Impfung** (Boosterimpfung) gilt als Impfnachweis, sofern diese nicht länger als 270 Tage zurückliegt und zwischen dieser und einer vorher erfolgten Impfung mindestens 90 Tage (handelt es sich um eine Impfung mit einem Impfstoff, bei dem nur eine Impfung vorgesehen ist, mindestens 14 Tage) verstrichen sind. Der weiteren Impfung (Boosterimpfung) ist ein Nachweis der Zweitimpfung oder einer Impfung mit einem Impfstoff, bei dem nur eine Impfung vorgesehen ist, gleichzuhalten, wenn zusätzlich ein Genesungsnachweis vorliegt.
- **Eine** erfolgte Impfung gilt als Impfnachweis ab dem 22. Tag nach dem Stich für maximal 270 Tage ab dem Zeitpunkt der Impfung, wenn in den drei Wochen vor der Impfung ein positiver PCR-Test auf SARS-CoV-2 vorlag oder vor der Impfung ein Nachweis über neutralisierende Antikörper vorlag.

Als Impf-Nachweis zählt ein in deutscher oder englischer Sprache ausgestelltes Dokument (z.B. gelber Impfpass) über eine Impfung mit einem Impfstoff, der von der EMA zugelassen wurde.

Testnachweis:

Bei der Rückreise ist

- ein **molekularbiologischer Test** auf SARS-CoV-2, dessen Abnahme nicht mehr als 72 Stunden zurückliegen darf, oder
- ein **Antigentest** auf SARS-CoV-2, dessen Abnahme nicht mehr als 24 Stunden zurückliegen darf,

vorzuweisen.

Keinen entsprechenden Nachweis bildet ein SARS-CoV-2-Antigentest zur Eigenanwendung.

Nachweis der Genesung:

Genesene Personen sind nach Ablauf der Infektion für 180 Tage von der Testpflicht befreit. Als Nachweise der Genesung gilt z.B. eine ärztliche oder behördliche Bestätigung (z.B. Absonderungsbescheid) in deutscher oder englischer Sprache über eine überstandene Infektion.

Verhaltenstipps im Sinne der Eigenverantwortung:

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

Einreiseverordnung des Gesundheitsministers samt Anlagen (Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz über die Einreise nach Österreich im Zusammenhang mit COVID-19 - COVID-19-Einreiseverordnung) <https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Rechtliches.html>

FAQ Reisen und Tourismus <https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Haeufig-gestellte-Fragen/FAQ-Einreise-nach-Oesterreich.html>

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 an COVID-19 erkrankte (Symptome zeige) oder ein Infektionsverdacht auftaucht?

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

Es gelten die Regeln des **Epidemiegesetzes**, d.h. bei einer durch Bescheid erfolgten behördlichen Absonderung durch die österreichischen Behörden wegen Erkrankung an

COVID-19 (oder wegen Verdachts auf Erkrankung an COVID-19) wird das Entgelt für die Dauer der behördlichen Absonderung durch den Arbeitgeber 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 oder die örtliche Bezirksverwaltungsbehörde (Gesundheitsamt) verständigen.
- Arbeitgeber unverzüglich verständigen.

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.

Bei der Einreise in das Urlaubsland liegt **leichte Fahrlässigkeit** vor. 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.

Da im vorliegenden Fall kein Entgeltfortzahlungsanspruch nach Maßgabe des § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz (AngG) und des § 1154b Abs. 5 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB) besteht, kommt ein Rücktritt vom Urlaub seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nur aufgrund der Quarantäne grundsätzlich nicht in Frage. Eine verhängte Quarantäne verunmöglicht nicht automatisch den Erholungszweck des Urlaubs zur Gänze. Blieb die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer **symptomlos**, so blieb es bei der ursprünglichen Urlaubsvereinbarung; der Arbeitgeber ist verpflichtet das **Urlaubsentgelt für die Dauer des vereinbarten Urlaubs weiterhin zu zahlen.**

Eine Erkrankung an COVID-19 (das Auftreten von Symptomen) **unterbricht** aber den Urlaub, wenn sie **länger als 3 Kalendertage** dauert und nicht grob fahrlässig oder vorsätzlich herbeigeführt wurde (§ 5 Urlaubsgesetz).

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:

- 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 einer Krankenanstalt oder eines zugelassenen Arztes (samt behördlicher Bestätigung über die Zulassung) vorgelegt werden. Aus der Einreise in diese Länder ist grundsätzlich keine grobe Fahrlässigkeit abzuleiten. Sofern die jeweiligen ausländischen Corona-Regeln (Abstand halten, Maske tragen ect.) eingehalten werden, werden die Tage der Erkrankung auf das Ausmaß des konsumierten Urlaubs nicht angerechnet. Die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ergibt sich – wie bei jedem anderen Krankenstand – nach den Bestimmungen des § 8 Abs. 1 AngG und § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Verhaltenstipps um sich vor einer Erkrankung zu schützen:

- Abstandsregelungen vor Ort einhalten.
- Mund-Nasen-Schutz/Atemschutzmasken (z.B. FFP2) 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.

Zurück in Österreich ist unverzüglich die Gesundheitshotline 1450 oder die örtliche Bezirksverwaltungsbehörde (Gesundheitsamt) verständigen zu informieren, damit die behördliche Absonderung verfügt werden kann. Es gelten die Regeln des Epidemiegesetzes.

Wann muss ich mich nach der Rückreise aus dem Urlaub nach Österreich in Heimquarantäne begeben? Wann kann ich mich von der Verpflichtung zur Heimquarantäne freibeweisen?

Können Personen, die aus einem **sonstigen (nicht in der Anlage 1 der Einreiseverordnung gelisteten) Staat oder Gebiet** nach Österreich einreisen oder sich innerhalb der letzten zehn Tage in einem solchen aufgehalten haben, keinen Nachweis über eine geringe epidemiologische Gefahr im Sinne der 3-G-Regelung vorlegen, so ist unverzüglich eine Quarantäne anzutreten. Die Quarantäne gilt als beendet, sobald ein negatives Testergebnis auf SARS-CoV-2 vorliegt. Als Test gilt neben einem molekularbiologischen Test auf SARS-CoV-2 nun auch ein Antigentest auf SARS-CoV-2, wobei ein solcher zur Eigenanwendung ausgenommen ist. Die Gültigkeit eines PCR Test ist mit 72 Stunden, die eines Antigentests ist mit 24 Stunden festgesetzt.

Tipp:

Einreiseverordnung des Gesundheitsministers samt Anlagen (Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz über die Einreise nach Österreich im Zusammenhang mit COVID-19 - COVID-19-Einreiseverordnung) <https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Rechtliches.html>

Diese Verordnung enthält auch Vorlagen für das ärztliche Zeugnis in deutscher bzw. englischer Sprache (Anlagen A und B) und der Bestätigung der Quarantäneverpflichtung:

Für die Heimquarantäne gibt es jedenfalls weder einen Erstattungsanspruch nach dem Epidemiegesetz 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.
- Wenn in der Folge in Österreich 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.

Welche Regelungen gelten für mitreisende Kinder?

Für Minderjährige bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr, die unter Aufsicht eines Erwachsenen reisen, gelten **Erleichterungen** hinsichtlich der Einreise nach Österreich.

Es entfällt bei der Einreise die Verpflichtung zum Mitführen eines Nachweises über eine geringe epidemiologische Gefahr, eines Impf- oder Genesungsnachweises sowie die Verpflichtung zur Vornahme eines Tests auf SARS-Cov 2. Hinsichtlich der Quarantäne- und der Registrierungspflicht gelten die gleichen Bestimmungen wie für den Erwachsenen, unter dessen Aufsicht sie reisen. Gilt die Quarantäne des Erwachsenen als beendet, gilt auch die Quarantäne für sie als beendet.

Im Hinblick auf Personen im schulpflichtigen Alter gilt auch der sogenannte Ninjapass als Nachweis einer geringen epidemiologischen Gefahr. Sofern alle vorgesehenen Testungen der Woche eingehalten werden, gilt dieser auch am sechsten und siebenten Tag nach der ersten Testung der Woche.

Für **alleinreisende Minderjährige** gelten die regulären Einreisebestimmungen wie für Erwachsene.

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.

