

Arbeitsrechtliche Fragen zu COVID-19 - Stand 11. März 2020

Aktuelle Informationen zum COVID-19 können Sie auch der Homepage des [Sozialministeriums](#) sowie der [Ärztekammer für Wien](#) entnehmen.

Für die fachlichen Aspekte der Patientenversorgung ist der Dienstgeber zuständig. Auf der Intranet-Seite Ihres Krankenhauses sind spezielle Handlungsanleitungen für den Umgang mit Patientinnen und Patienten mit COVID-19 abgelegt. Prinzipiell ist der*die Abteilungsleiter*in zuständig, Vorgehensweisen für die spezifische Situation der Abteilung festzulegen. Die folgenden FAQ beziehen sich auf dienstrechtliche Aspekte für angestellte Ärztinnen und Ärzte.

Sollten Sie noch weitere Fragen haben, die sie nicht in der Liste finden konnten, bitten wir Sie um Rückmeldung an Mag. Müller-Rabl, MA an mueller-rabl@ekwien.at.

Die Liste wird laufend aktualisiert - Änderungen bzw. Ergänzungen werden farblich gekennzeichnet.

Bitte klicken Sie auf die gewünschte Frage um zur Antwort zu gelangen.

FAQ - Häufig gestellte Fragen

Dienstgeberpflichten: Schutz der Arbeitnehmer*innen

- Welche innerbetrieblichen Schutzmaßnahmen sind vom Arbeitgeber zu erwarten?
- Behördliche Quarantäne/Absonderung ohne Reise in vom COVID-19 betroffene Gebiete
- Wann müssen Mitarbeiter*innen eine Grippemaske/Schutzmaske tragen?
- Ist der Arbeitgeber verpflichtet, in seinem Betrieb Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung der Ansteckung zu treffen?

Dienstnehmerpflichten

- Darf der*die Arbeitnehmer*in von der Arbeit fernbleiben, wenn er*sie sich vor einer Ansteckung fürchtet?
- Ist der*die Arbeitnehmer*in verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Infektion mit dem COVID-19 bekannt zu geben? Bzw. wie ist vorzugehen, wenn die beim Arbeitnehmer die Kriterien für einen Verdachtsfall erfüllt sind?
- Ich arbeite im Spital und habe/hatte dort Kontakt mit Patientinnen und Patienten, die unter Infektionsverdacht stehen oder erwiesenermaßen an COVID-19 erkrankt sind. Muss ich jetzt in Quarantäne?
- Ich arbeite im Spital und habe/hatte dort Kontakt mit Patientinnen und Patienten, die unter Infektionsverdacht stehen oder erwiesenermaßen an COVID-19 erkrankt sind. Muss ich weiterarbeiten?

- Kann man als Ärztin bzw. Arzt gezwungen werden COVID-19 infizierte Patientinnen und Patienten zu behandeln? Kann man die Behandlung verweigern, wenn Immungeschwächte Personen im Haushalt leben?
- Muss der Arzt und die Ärztin der*die selbst an einer Immunsuppression leidet, COVID-19 Patientinnen und Patienten behandeln?
- Schließung von Schulen/Kindertagesheimen

Dienstfreistellungen

- Wenn ich als Spitalsarzt* -ärztin wegen Kontakt mit COVID-19-Patienten in Quarantäne muss? Wird dies als Urlaub oder Krankenstand bewertet?
- Darf der Arbeitgeber die Belegschaft einseitig nach Hause schicken?

Wochenarbeitszeit

- Wie viele Arbeitsstunden müssen beim Aussetzen des KA-AZG geleistet werden? Gibt es hierfür eine Obergrenze?

Zusammenfassung zum Erlass des BMAFJ zum Arbeitszeitgesetz bzw. KA-AZG

Entgelt

- Hat der*die Arbeitnehmer*in Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er aufgrund einer behördlich angeordneten Maßnahme (z.B. eine Quarantäne) seinen*ihren Arbeitsplatz nicht erreichen kann? Wird dem Arbeitgeber das fortgezahlte Entgelt ersetzt?
- Wenn ich als Spitalsarzt* -ärztin wegen Kontakt mit COVID-19-Patienten in Quarantäne muss: Wie wird das abgerechnet?
- Wenn ich als Spitalsarzt* -ärztin wegen einer Urlaubsreise in ein Risikogebiet in Quarantäne muss: Wie wird das abgerechnet?

Reisen/Urlaub in vom COVID-19 betroffene Gebiete

- Kann eine Dienstreise in ein Risikogebiet angeordnet werden?
- Kann der*die Arbeitnehmer*in den Antritt einer Dienstreise verweigern, wenn diese in Gefahrengebiete führen würde?
- Darf der Arbeitgeber dem*der Arbeitnehmer*in verbieten, einen Urlaub in gefährdeten Gebieten zu verbringen?
- Was passiert, wenn während einer bereits angetretenen Reise für das Gebiet aufgrund des COVID-19 die Sicherheitsstufe 4,5 oder 6 laut dem BMEIA in Kraft tritt?
- Darf der Arbeitgeber den*die Arbeitnehmer*in fragen, ob er seinen*ihren Urlaub in einem Gebiet mit hoher Ansteckungsgefahr verbracht hat?
- Wo kann man sich über aktuelle Reisewarnungen informieren?

Dienstgeberpflichten: Schutz der Arbeitnehmer*innen

- Welche innerbetrieblichen Schutzmaßnahmen sind vom Arbeitgeber zu erwarten?

Aus der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht heraus trifft den Arbeitgeber die grundsätzliche Verpflichtung, zweckmäßige Schutzmaßnahmen zu treffen, um eine Ansteckung von Arbeitnehmer*innen bestmöglich hintanzuhalten. Neben einer leicht zugänglichen Möglichkeit zur Desinfektion zählen hierzu zielführende Hygieneempfehlungen für Mitarbeiter*innen und eine vorausschauende, allfällige Gefahren mitbedenkende Planung von Dienstreisen.

Die Verpflichtung, Schutzmasken bereitzustellen, trifft den Arbeitgeber hingegen nur in Sonderfällen, beispielsweise bei der Arbeit in Krankenhäusern oder bei Dienstreisen in Risikogebiete.

Die ABC-Abwehrschule des österreichischen Bundesheers berät betroffene Betriebe über zielführende Maßnahmen zur Risikobekämpfung. [Quelle](#)

- Behördliche Quarantäne/Absonderung ohne Reise in vom COVID-19 betroffene Gebiete

Quelle: Information seitens KAV/ MA 2 – Stand 10. März 2020

Werden Bedienstete der Stadt Wien unter behördliche Quarantäne gestellt bzw. werden Absonderungsmaßnahmen verfügt, die einen Dienstantritt nicht zulassen, so ist zu unterscheiden:

- Liegt eine tatsächliche Erkrankung vor, ist die Dienstverhinderung als Krankenstand zu werten.
- Ist die/der betroffene Bedienstete jedoch nicht erkrankt und handelt es sich um eine reine Vorsichtsmaßnahme, liegt eine Dienstverhinderung aus sonstigem Grund vor. Diese Art der Dienstverhinderung ist von Seiten der Dienststelle der MA 2 per E-Mail (Person und konkreter Zeitraum der Dienstverhinderung) zu melden. Während dieser Dienstverhinderungen erfolgt eine Entgeltfortzahlung analog eines Krankenstandes. Diese Dienstabwesenheit wird nicht als Krankenstand gewertet und auch nicht erfasst.

In beiden Fällen ist die behördliche Anordnung der Quarantäne bzw. Absonderung als Bescheinigung für die Dienstverhinderung von der bzw. dem Bediensteten unverzüglich vorzulegen und der MA 2 unverzüglich weiterzuleiten, damit die MA 2 innerhalb der sechswöchigen Frist Kostenersatz für die Entgeltfortzahlung beim Bund entsprechend dem Epidemiegesetz beantragen kann.

- Wann müssen Mitarbeiter*innen eine Grippemaske/Schutzmaske tragen?

Laut der Österreichische Agentur für Gesundheit und Ernährungssicherheit ([AGES](#)) sind Einmal-Schutzmasken kein wirksamer Schutz gegen Viren oder Bakterien, die in der Luft übertragen werden. Sie vermindern aber das Risiko einer Weitergabe durch Husten und Niesen, wenn der oder die Träger*in bereits infiziert ist. Wenn die Behörden das Tragen einer Maske nicht vorschreiben, so kann ein Vorgesetzter von seinen Mitarbeiter*innen nicht verlangen, eine zu tragen. Auch wenn bei einer

Person Symptome auftreten, die in einem Risikogebiet war, so handelt es sich mit hoher Wahrscheinlichkeit nur um einen grippalen Infekt.

Bei Schnupfen gilt es zunächst abzuwarten, ob sich der Zustand nach zwei bis drei Tagen bessert. Sobald Husten dazu kommt, dann sollte umgehend 1450 angerufen werden - dann stattdes der Ärztekundendienst einen Hausbesuch ab. Denn wer tatsächlich den COVID-19 in sich trägt, könnte in einem Wartezimmer andere anstecken. Der medizinische Krisenstab rät allgemein bei Symptomen wie Fieber und Husten dazu, zu Hause im Bett zu bleiben. Ausreichend trinken, lüften und bei Husten und Schnupfen unbedingt ein Taschentuch zu verwenden und dieses sofort zu entsorgen, notfalls in den Ellbogen zu niesen und sich unbedingt währenddessen von anderen Menschen wegzudrehen. Wenn möglich, sollten andere Personen alles Notwendige besorgen - damit das Risiko minimiert wird, welche Viren auch immer zu übertragen. [Quelle](#)

- Ist der Arbeitgeber verpflichtet, in seinem Betrieb Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung der Ansteckung zu treffen?

Die notwendigen Schutz- und Präventionsmaßnahmen bestimmen sich nach dem Infektionsrisiko. Bei direktem Patientenkontakt (z.B. Gesundheitsberufe) muss persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt werden (Einmalhandschuhe, geeignete Schutzkleidung, Atemschutzmaske, Augen- und Gesichtsschutz) und für eine Unterweisung der Beschäftigten Sorge getragen werden.

Dienstnehmerpflichten

- Darf der*die Arbeitnehmer*in von der Arbeit fernbleiben, wenn er*sie sich vor einer Ansteckung fürchtet?

Für Arbeitnehmer*innen die in der Krankenbetreuung (Spitäler, Apotheken, Pflegeheime, Krankentransport, usw.) tätig sind, hat der Arbeitgeber geeignete Schutzmaßnahmen (nach den Arbeitnehmerschutzvorschriften) vorzusehen. Ein bloßes fernbleiben ist somit unzulässig.

- Ist der*die Arbeitnehmer*in verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Infektion mit dem COVID-19 bekannt zu geben? Bzw. wie ist vorzugehen, wenn die beim Arbeitnehmer die Kriterien für einen Verdachtsfall erfüllt sind?

Ja, dies ergibt sich aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers und soll dem Arbeitgeber ermöglichen, Vorsorgemaßnahmen zugunsten der Belegschaft treffen zu können.

- Ich arbeite im Spital und habe/hatte dort Kontakt mit Patientinnen und Patienten, die unter Infektionsverdacht stehen oder erwiesenermaßen an COVID-19 erkrankt sind. Muss ich jetzt in Quarantäne?

Eine Aufforderung des Dienstgebers vom Dienstort fernzubleiben ist unbedingt Folge zu leisten. Eine Quarantäne wird von der Gesundheitsbehörde angeordnet und wird von dieser auch wieder aufgehoben. Der Dienstgeber kann prinzipiell seine Dienstnehmer*innen ohne Quarantäne dienstfrei stellen.

- Ich arbeite im Spital und habe/hatte dort Kontakt mit Patientinnen und Patienten, die unter Infektionsverdacht stehen oder erwiesenermaßen an COVID-19 erkrankt sind. Muss ich weiterarbeiten?

Die Pflichten als Dienstnehmer sind, vor allem natürlich in Gesundheitsberufen, unabhängig von der Erkrankung des Patienten wahrzunehmen. Der Dienstgeber hat allerdings dafür zu sorgen, dass der Dienstnehmer dabei keinen unnötigen Gefahren ausgesetzt wird. D.h., er muss entsprechende Schutzvorkehrungen treffen wie z.B. ausreichende und geeignete Schutzkleidung etc. zur Verfügung stellen.

- Kann man als Ärztin bzw. Arzt gezwungen werden COVID-19 infizierte Patientinnen und Patienten zu behandeln? Kann man die Behandlung verweigern, wenn Immungeschwächte Personen im Haushalt leben?

So lang keine Eigengefährdung vorliegt, darf die Ärztin und der Arzt die Behandlung der Patientinnen und Patienten nicht verweigern. Bei einer Eigengefährdung greift die Fürsorgepflicht des Dienstgebers ein.

- Muss der Arzt und die Ärztin der*die selbst an einer Immunsuppression leidet, COVID-19 Patientinnen und Patienten behandeln?

Ja, solange keine Eigengefährdung vorliegt. Eine entsprechende Fürsorgepflicht liegt beim Dienstgeber. Im Einzelfall ist eine ärztliche Einschätzung durch die Führungskraft ausschlaggebend.

- **Schließung von Schulen/Kindertagesheimen**

Quelle: Information seitens KAV/ MA 2 – Stand 10. März 2020

Dienstabwesenheiten von Bediensteten, die darin begründet sind, dass Bedienstete infolge der Schließung von Kindertagesheimen oder Schulen für ihre nicht erkrankten Kinder (Wahlkinder, Pflegekinder) bis zum vollendeten 14. Lebensjahr keine andere zumutbare Betreuungs- bzw. Unterbringungsmöglichkeit haben bzw. realisieren können, gelten als gerechtfertigte Dienstverhinderung iSd § 31 Abs. 1 DO 1994; § 13 Abs. 1 VBO 1995 bzw. § 38 Abs. 1 W-BedG.

Betroffene Bedienstete haben die Dienstverhinderung ihrer Dienststelle unverzüglich zu melden und den Grund durch Abgabe einer schriftlichen Erklärung zu bescheinigen.

Von einem wichtigen Dienstverhinderungsgrund wird jedenfalls erst dann auszugehen sein, wenn (bzw. solange) keine andere Person – z.B. ein anderer Elternteil – oder Betreuungseinrichtung gefunden werden kann, die die Aufsicht über das Kind übernehmen kann und seitens der/des betroffenen Bediensteten alles Zumutbare unternommen wurde, um eine anderweitige Betreuung zu organisieren.

Betroffene Bedienstete müssen danach trachten, die Dauer der Dienstverhinderung aus diesem Grund möglichst kurz zu halten; dabei ist für den selben Anlassfall eine längstens einwöchige Dienstverhinderung anzunehmen.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch ist nach § 38 Abs. 9 BO 1994; § 19 Abs. 6 VBO 1995 bzw. § 93 Abs. 6 W-BedG zu beurteilen und besteht längstens eine Woche.

Freistellungsansprüche aufgrund erkrankter Kinder richten sich jedenfalls nach den Bestimmungen des § 61 DO 1994; § 37 VBO 1995 bzw. § 60 W-BedG über die Pflegefreistellung.

Bei diesem Punkt können sich noch mögliche Änderungen bzw. Ergänzungen ergeben. Diese werden dementsprechend angepasst.

Dienstfreistellungen

- Wenn ich als Spitalsarzt*-ärztin wegen Kontakt mit COVID-19-Patienten in Quarantäne muss? Wird dies als Urlaub oder Krankenstand bewertet?

Es handelt sich hierbei um eine Dienstfreistellung, die der Dienstgeber bezahlen muss und wofür er sich nach dem [Epidemiegesetz](#) vom Bund Ersatz holen kann. Es darf keinesfalls mit Zeitausgleich oder Gebührenurlaub bewertet werden.

- Darf der Arbeitgeber die Belegschaft einseitig nach Hause schicken?

Grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber frei, auf die Anwesenheit der Belegschaft kurzerhand zu verzichten, wobei es sich hierbei üblicherweise um einen Fall der Dienstfreistellung handelt, nicht jedoch um einen Krankenstand. Gesunde Arbeitnehmer*innen können sich nicht krankmelden. [Quelle](#)

Wochenarbeitszeit

- Wie viele Arbeitsstunden müssen beim Aussetzen des KA-AZG geleistet werden? Gibt es hierfür eine Obergrenze?

Es gibt keine Grenzen. Wichtig ist allerdings, dass die durchschnittliche Wochenhöchst Arbeitszeit (48 Wochenstunden im Durchrechnungszeitraum von 6 Monaten) weiter eingehalten werden muss! Dazu gibt es einen Erlass des Arbeitsministeriums.

Zusammenfassung zum Erlass des BMAFJ zum Arbeitszeitgesetz bzw. KA-AZG **KA-AZG**

Bei Vorliegen eines außergewöhnlichen Falles findet hier die Bestimmungen des KA-AZG zu den Arbeitszeitgrenzen (Tageshöchst Arbeitszeit, Dauer von verlängerten Diensten, Höchstzahl von verlängerten Diensten, Wochenhöchst Arbeitszeit in einzelnen Wochen), zu den Ruhepausen und zur täglichen Ruhezeit keine Anwendung. Wichtig grundsätzlich einzuhalten sind die durchschnittlichen

Wochenhöchstleistungszeiten (d.h. wenn kein Opt-Out unterschrieben wurde 48h). Diese darf auch in außergewöhnlichen Fällen nur überschritten werden, wenn die einzelne Dienstnehmerin oder der einzelne Dienstnehmer schriftlich zustimmen. Diese schriftliche Zustimmung kann vorab für alle künftigen außergewöhnlichen Fälle gemäß § 8 Abs. 1 KA-AZG erteilt werden. Diese Zustimmung kann auch im Nachhinein schriftlich erfolgen. Arbeitszeitverlängerungen in diesem Zusammenhang sind grundsätzlich binnen vier Tagen dem zuständigen Arbeitsinspektorat zu melden und gesondert aufzuzeichnen.

Entgelt

- Hat der*die Arbeitnehmer*in Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er aufgrund einer behördlich angeordneten Maßnahme (z.B. eine Quarantäne) seinen*ihrer Arbeitsplatz nicht erreichen kann? Wird dem Arbeitgeber das fortgezahlte Entgelt ersetzt?

Nach dem Angestelltengesetz und dem Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) haben Arbeitnehmer*innen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie durch wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne Verschulden während einer kurzen Zeit an der Arbeitsleistung verhindert sind. Dazu zählen auch öffentliche Pflichten wie eine Quarantäne und dadurch verursachte tatsächliche Hinderungen an der Arbeitsleistung.

Nach dem [Epidemiegesetz](#) haben Arbeitnehmer*innen, die wegen der angeordneten Quarantäne an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert sind, für die Dauer der Quarantäne Anspruch auf Vergütung des dadurch eingetretenen Verdienstentganges durch den Bund.

Der Arbeitgeber hat das Entgelt weiter an den Arbeitnehmer auszuzahlen, der Bund hat dem Arbeitgeber das geleistete Entgelt zu ersetzen:

Der Arbeitgeber kann binnen sechs Wochen ab dem Tag der Aufhebung der Quarantäne bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich die Quarantäne verhängt wurde, das von ihm*ihr geleistete Entgelt sowie den darauf entfallenden Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung vom Bund zurückfordern.

- Wenn ich als Spitalsarzt*-ärztin wegen Kontakt mit COVID-19-Patienten in Quarantäne muss: Wie wird das abgerechnet?

Die im Dienstplan festgeschriebene Arbeitszeit muss vom Dienstgeber bezahlt werden. Diese Art der Quarantäne stellt weder Krankenstand noch Urlaub oder ähnliches dar. Der Dienstgeber kann sich nach den Bestimmungen des [Epidemiegesetzes](#) vom Bund die Kosten dafür zurückholen. Während dieser Dienstverhinderung erfolgt eine Entgeltfortzahlung analog eines Krankenstandes.

- Wenn ich als Spitalsarzt*-ärztin wegen einer Urlaubsreise in ein [Risikogebiet](#) in Quarantäne muss: Wie wird das abgerechnet?

Das ist wohl nur im Einzelfall zu beantworten. Wenn bereits bei Reiseantritt eine Reisewarnung für das Urlaubsgebiet ausgesprochen wurde (wie z.B.), dann kann der Dienstgeber dies als grobe Fahrlässigkeit seitens des Dienstnehmers einstufen und für die Dauer der Quarantäne eine Ersatzleistung Entgeltzahlung aussetzen einfordern. Sollte zum Zeitpunkt des Antritts der Reise noch keine Reisewarnung bestehen, kann der*die Dienstnehmer*in dafür wohl auch nicht haftbar gemacht

werden.

In jedem Fall empfiehlt es sich, frühzeitig mit dem Dienstgeber Kontakt aufzunehmen und den aktuellen Fall zu besprechen.

Es wird dringend davon abgeraten eine Reise in einem Land einzutreten für die eine offizielle Reisewarnung ausgesprochen wurde. Eine derartige Abwesenheit vom Dienst könnte als Entlassungsgrund gewertet werden.

Reisen/Urlaub in vom COVID-19 betroffene Gebiete

Die Stadt Wien als Dienstgeberin rät weiterhin dringend von Reisen in Gebiete ab, für die laut [BMEIA \(Außenministerium\)](#) aufgrund des COVID-19 ein hohes Sicherheitsrisiko (Sicherheitsstufe 4) bzw. eine (partielle) Reisewarnung (Sicherheitsstufen 5 + 6) besteht.

Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass sich die Sicherheitslage aufgrund der aktuellen Entwicklung rasch ändern kann. Vor Reiseantritt haben die Bediensteten daher eine aktuelle Information für das jeweilige Land einzuholen.

Für die Entscheidungen, welche Länder bzw. Regionen für die Dienstfreistellung in Frage kommen, ist zusätzlich zum [Außenministerium](#) auch die Seite des [Sozialministeriums](#) als relevant anzusehen.

➤ **Kann eine Dienstreise in ein Risikogebiet angeordnet werden?**

Quelle: Information seitens MA 2 – Stand 10. März 2020

Dienstreisen in vom Coronavirus betroffene Gebiete, für die laut dem [Außenministerium](#) Sicherheitsstufe 4, 5 oder 6 gilt, dürfen aufgrund der Fürsorgepflicht des Dienstgebers nicht erfolgen. Dienstreisen in andere vom Coronavirus betroffene Gebiete sind nach Abwägung der Risiken durch die Dienststelle abzusagen/zu verschieben bzw. nur anzuordnen, wenn diese von der Dienststelle als zwingend notwendig erachtet werden.

➤ **Kann der*die Arbeitnehmer*in den Antritt einer Dienstreise verweigern, wenn diese in Gefahrengebiete führen würde?**

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers umfasst auch die Vorsorge für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer*innen. Dieser Schutz beinhaltet alle Maßnahmen, die der Verhütung von beruflich bedingten Unfällen und Erkrankungen der Arbeitnehmer*innen dienen.

Liegt etwa eine Reisewarnung für ein bestimmtes Gebiet vor, weil dort eine hohe Ansteckungsgefahr besteht, kann der*die Arbeitnehmer*in den Antritt der Dienstreise zu Recht verweigern, da die Vornahme dieser Reise zu einer mit einer gewissen und durch die Reisewarnung belegten und objektivierbaren Gefährdung der Gesundheit oder des Lebens führen kann. Soweit keine Reisewarnung oder eine sonst belegbare hohe Ansteckungsgefahr (zum Beispiel durch Ausrufung des Notstands oder Verhängung der Quarantäne) am Zielort oder der Reisedecke vorliegt, wird eine Verweigerung nicht rechtmäßig sein.

- **Darf der Arbeitgeber dem*der Arbeitnehmer*in verbieten, einen Urlaub in gefährdeten Gebieten zu verbringen?**

Der Arbeitgeber kann dies dem*der Arbeitnehmer*in nicht verbieten. Erkrankt der*die Arbeitnehmer*in während seines*ihres Urlaubs in einem gefährdeten Gebiet, könnte der*die Arbeitgeber*in unter Umständen die Entgeltfortzahlung verweigern, da der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin seine*ihre Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt hat.

- **Was passiert, wenn während einer bereits angetretenen Reise für das Gebiet aufgrund des COVID-19 die Sicherheitsstufe 4,5 oder 6 laut dem BMEIA in Kraft tritt?**

Quelle: Information seitens KAV/ MA 2 – Stand 10. März 2020

Tritt während einer bereits angetretenen Reise für das Gebiet aufgrund des COVID-19 die Sicherheitsstufe 4, 5 oder 6 laut [BMEIA](#) in Kraft, sind Bedienstete nach der Rückkehr aus dem betroffenen Gebiet für 14 Kalendertage vom Dienst freizustellen (Dienstfreistellung aus sonstigem Grund). Die Dienstfreistellung beginnt am Tag nach der Ankunft aus einem der genannten Gebiete und gilt auch dann, wenn nach der Ankunft bereits ein Urlaub oder Zeitausgleich genehmigt wurde.

Reisen in Gebiete, die zu der gegenständlichen Dienstfreistellung führen, sind seitens der Bediensteten zu bescheinigen.

Diese Dienstfreistellungen sind in der Eigenkompetenz der Dienststellen abzuwickeln und der MA 2 per E-Mail (Person und konkreter Zeitraum der Dienstfreistellung) zu melden. Während dieser Dienstfreistellungen erfolgt eine Entgeltfortzahlung analog eines Krankenstandes.

Wurde ein Erholungsurlaub in ein betroffenes Gebiet mit Sicherheitsstufe 4 – 6 laut [BMEIA](#) bereits genehmigt und wird die bereits getroffene Urlaubsfestsetzung durch die Dienststelle aus zwingenden dienstlichen Gründen einseitig widerrufen, sind Bediensteten die unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen (§ 48 Abs. 2 DO 1994; § 25 Abs. 2 VBO 1995 bzw. § 46 Abs. 2 W-BedG). Dies gilt jedoch nur, sofern die Reise in das betroffene Gebiet nachweislich vor dem Inkrafttreten der oben genannten Sicherheitsstufen gebucht wurde und soweit kein Ersatz der Stornierungskosten auf einer anderen Grundlage zusteht.

Stornieren Bedienstete ohne einen derartigen Widerruf der bereits getroffenen Urlaubsfestsetzung durch die Dienststelle bereits gebuchte Urlaube in betroffene Gebiete, ist auf die allgemeinen [Konsumentenschutzrechte](#) zu verweisen.

Das Sozialministerium hat im Zusammenhang mit dem COVID-19 die kostenlose Hotline 0800 201 211 zu reiserechtlichen Fragen eingerichtet.

- **Darf der Arbeitgeber den*die Arbeitnehmer*in fragen, ob er seinen*ihren Urlaub in einem Gebiet mit hoher Ansteckungsgefahr verbracht hat?**

Quelle: Erlass MPRGD-209332/2020

Ja, da der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht zum Schutz der anderen Arbeitnehmer*innen geeignete Vorsorgemaßnahmen treffen muss.

Gemäß § 35 Abs. 3 Z 5 DO 1994, § 4 Abs. 8 Z 5 VBO 1995 und § 20 Abs. 3 Z 5 W-BedG haben die Beamtinnen und Beamten, die Vertragsbediensteten und die Bediensteten gemäß dem W-BedG dem Dienstgeber unverzüglich die Aufenthaltnahme außerhalb des Wohnsitzes schriftlich zu melden, wenn die oder der Bedienstete gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist, mit Ausnahme der Urlaubsadresse.

Um entsprechende Vorsorgemaßnahmen zur Eindämmung der Verbreitung des Coronavirus in den Dienststellen setzen zu können, ist bis auf Widerruf bei der Beantragung von Gebührenurlaube die Urlaubsadresse sowie die voraussichtliche Dauer des Aufenthaltes außerhalb des Wohnsitzes anzuführen.

Gibt es keine genaue Urlaubsadresse ist jedenfalls das Reiseland und die Stadt bzw. die Region anzugeben.

➤ **Wo kann man sich über aktuelle Reisewarnungen informieren?**

Quelle: Information seitens KAV/ MA 2 – Stand 10. März 2020

Es wird darauf aufmerksam gemacht, dass sich die Sicherheitslage aufgrund der aktuellen Entwicklungen rasch ändern kann. Bedingt dadurch, weisen wir daraufhin sich regelmäßig zusätzlich zur Seite des [Außenministeriums](#) (BMEIA) sich auch auf die Seite des [Sozialministeriums](#) zu informieren. Wenn Fragen zu einzelnen Ländern auftreten, ist das entsprechende Land anzuklicken um weiterführende Informationen zur Reisewarnung zu erhalten.

Reisen Bedienstete dennoch in ein oben genanntes Gebiet und kehren ohne Symptome zurück, ist im Anschluss an die Reise bis auf weiteres ein (zusätzlicher) Erholungsurlaub so zu konsumieren, dass der Dienstantritt frühestens zwei Wochen nach der Rückkehr aus dem betroffenen Gebiet erfolgt. Dies gilt für Reisen in Gebiete, für die zumindest die letzten 24 Stunden vor Reiseantritt aufgrund des COVID-19 die Sicherheitsstufe 4, 5 oder 6 laut [Außenministerium](#) bestanden hat.

Reisen Bedienstete dennoch in ein oben genanntes Gebiet und besteht keine Möglichkeit zur Rückreise (z.B. Streichung von Flügen) oder wird während des dortigen Aufenthalts eine Quarantäne verhängt oder nach der Rückkehr eine Infektion mit dem COVID-19 festgestellt und/oder eine behördliche Quarantäne/Absonderung erlassen und ist deswegen ein (rechtzeitiger) Dienstantritt nicht möglich, ist von einem groben Verschulden auszugehen und es besteht für die Dauer dieser Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dies gilt für Reisen in Gebiete, für die zumindest die letzten 24 Stunden vor Reiseantritt aufgrund des COVID-19 die Sicherheitsstufe 4, 5 oder 6 laut [Außenministerium](#) bestanden hat.

Die MA 2 ist von derartigen Dienstabwesenheiten per E-Mail zu informieren und auf das aus Sicht der Dienststelle vorliegende grobe Verschulden hinzuweisen.

Stand:11.3.2020