

5413/AB
= Bundesministerium vom 16.04.2021 zu 5417/J (XXVII. GP) **bma.gv.at**
 Arbeit

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
 Bundesminister

Herrn
 Präsidenten des Nationalrates
 Mag. Wolfgang Sobotka
 Parlament
 1017 Wien

martin.kocher@bma.gv.at
 +43 1 711 00-0
 Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Geschäftszahl: 2021-0.125.763

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)5417/J-NR/2021

Wien, am 16. April 2021

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Dagmar Belakowitsch, Peter Wurm, Michael Schnedlitz, Christian Ragger und weitere haben am 17.02.2021 unter der **Nr. 5417/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **rechtliche Qualität inländischer Reisewarnungen** gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zur Frage 1

- *Welche konkreten arbeitsrechtlichen Konsequenzen hat eine „inländische“ Reisewarnung für Arbeitnehmer generell?*

Aus Sicht des Bundesministeriums für Arbeit ist zunächst festzuhalten, dass besondere Vorschriften für Tirol mit der am 10.2.2021 mit BGBl. II Nr. 63/2021 kundgemachten Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, mit der zusätzliche Schutzmaßnahmen zur Bekämpfung der Verbreitung von COVID-19 (Virusvariante B1.351) getroffen werden (COVID-19-Virusvariantenverordnung), bzw. getroffen worden sind. Diese Verordnung tritt mit Ablauf des 3.3.2021 außer Kraft.

Die COVID-19-Virusvariantenverordnung sieht vor, dass Personen, die aus Tirol ausreisen wollen, einen Nachweis über ein negatives Testergebnis auf SARS-CoV-2 mit sich führen. Die Probenahme darf hierbei nicht mehr als 48 Stunden zurückliegen. Darüber hinaus enthält die Verordnung keine weiteren Maßnahmen, insbesondere kein Verbot oder

sonstige Einschränkung von Reisen. Da die Verordnung nur die Verpflichtung enthält, sich vor der Ausreise testen zu lassen, ist der private Aufenthalt der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Tirol auch kein Verstoß gegen eine rechtliche Verpflichtung und hat und kann keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zur Folge haben.

Durch die COVID-19-Virusvariantenverordnung ergeben sich auch in Bezug auf Dienstreisen nach Tirol für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer keine weiteren Einschränkungen oder zusätzliche Verpflichtungen, abgesehen von der Pflicht, sich bei der Ausreise aus Tirol testen zu lassen bzw. einen negativen Test mit sich zu führen.

Erkrankt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin an SARS-COV-2 oder ist er oder sie ansteckungsverdächtig, kommen wie sonst auch die Regelungen des Epidemiegesetzes zur Anwendung.

Zur Frage 2

- *Auf welche verfassungsrechtliche und einfachgesetzliche Grundlage stützten sich diese konkreten arbeitsrechtlichen Konsequenzen in Folge einer „inländischen“ Reisewarnung für Arbeitnehmer?*

Diese Folgen ergeben sich aus der COVID-19-Virusvariantenverordnung, dem § 1154b Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch und den §§ 7 iVm 32 Epidemiegesetz 1950, BGBl. Nr. 186/1950, idgF.

Zur Frage 3

- *Wie ist die Frage einer Entgeltfortzahlung bei einer Covid-19-Erkrankung oder einer Qualifikation als K1 bzw. K2-Kontaktperson arbeitsrechtlich in Folge einer „inländischen“ Reisewarnung für Arbeitnehmer zu sehen?*

Auch in diesem Fall finden die Regelungen des Epidemiegesetzes Anwendung. Konkret bedeutet das, dass betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 7 Epidemiegesetzes durch die Gesundheitsbehörden behördlich abgesondert werden und nach Maßgabe des § 32 Epidemiegesetzes ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin besteht, für den der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin Anspruch auf Rückvergütung durch den Bund hat.

Zu den Fragen 4 und 5

- *Qualifizieren Sie als Arbeitsminister die Negierung einer solchen „inländischen“ Reisewarnung bei einer erfolgten Covid-19-Erkrankung oder einer Qualifikation als K1 bzw. K2-Kontaktperson als „grob fahrlässig herbeigeführte Arbeitsunfähigkeit“?*
- *Wenn ja, auf welcher konkreten rechtlichen Grundlage?*

Das Arbeitsrecht verneint den Entgeltfortzahlungsanspruch dann, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin die Dienstverhinderung (= Erkrankung) vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat. Dabei muss das grob fahrlässige Verhalten – beispielsweise ein Verstoß gegen die Verhaltensregeln durch Missachtung des Abstands zu anderen Personen – auch kausal für die Dienstverhinderung sein. Eine Reise nach Tirol alleine ist nicht als grob fahrlässig zu qualifizieren. Es sind stets die Gesamtumstände eines Falles zu beurteilen.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

