



Arbeitgeber-Entscheidung für bezahlten Verdienstentgang bei behördlich angeordneter COVID-19 Mitarbeiter-Quarantäne

Wenn Mitarbeiter behördlich unter Covid-19-Quarantäne gestellt werden, weil sie entweder selbst mit Corona infiziert sind oder enge Kontaktpersonen von Infizierten waren, so erlässt die zuständige Behörde einen sogenannten Absonderungsbescheid. Der Arbeitgeber muss dem Mitarbeiter das Entgelt so lange in vollem Ausmaß weiterzahlen, bis die behördliche Quarantäne beendet ist und der Mitarbeiter den Dienst wieder antreten kann. Der Arbeitgeber muss seinen Entschädigungsanspruch nach dem Epidemiegesetz spätestens binnen 3 Monaten nach Ende der behördlichen Quarantäne bei der Behörde geltend machen. Dabei sind wichtige Details zu beachten.

Grundlage für die Entgeltfortzahlung an den Dienstnehmer ist das Epidemiegesetz, das auch einen Entschädigungsanspruch des Arbeitgebers vorsieht. Der Arbeitgeber hat einen Anspruch auf die Rückerstattung des fortbezahlten Entgelts inklusive Dienstgeberanteil zur gesetzlichen Sozialversicherung durch den Bund. Er muss dafür **binnen drei Monaten nach Ende der Covid-19-Quarantäne einen Antrag auf Erstattung** stellen, und zwar an jene Bezirksverwaltungsbehörde, die den behördlichen Absonderungsbescheid erlassen hat. Daher ist wichtig, dass der Arbeitgeber über die behördlichen Absonderungsbescheide sowie auch den Aufhebungsbescheid zur Absonderung seiner Mitarbeiter verfügt.

Zur **Antragstellung** genügt ein formloses Schreiben mit folgendem Inhalt:

- Betreff: „Antrag auf Vergütung des Verdienstentgangs gem. § 32 Epidemiegesetz“,
- Firmenname, Kontoverbindung,
- Name des Arbeitnehmers,
- Zeitpunkt seiner behördlichen Absonderung samt Bescheid über die Anordnung,
- Zeitpunkt der Aufhebung der Absonderung samt Bescheid darüber,
- Nachweis der Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer (z.B. Lohnzettel, Überweisungsbeleg)

Einzelne Bundesländer haben hierfür auch gesonderte Antragsformulare aufgelegt.

Hinweis: Wenn sich ein Arbeitnehmer freiwillig in Quarantäne begibt, besteht für den Dienstnehmer kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung und für den Dienstgeber auch kein Anspruch auf Entschädigung nach dem Epidemiegesetz für einen geleisteten Verdienstentgang, weil kein behördlicher Absonderungsbescheid vorliegt. Dies gilt beispielsweise auch dann, wenn ein Arbeitnehmer von der Gesundheits-Hotline 1450 die Empfehlung erhält, zu Hause zu bleiben und ein paar Tage sich selbst zu beobachten, falls keine mündliche behördliche Absonderung ausgesprochen wird – eine solche wäre immer binnen 48 Stunden durch eine schriftliche, bescheidmäßige Absonderung der Behörde zu bestätigen. Eine Krankschreibung durch einen Arzt – ohne dass ein behördlicher Absonderungsbescheid vorliegt – führt zu einem Krankenstand mit Arbeitsunfähigkeit und üblichem Anspruch auf Entgeltfortzahlung, allerdings zu keinem Entschädigungsanspruch des Dienstgebers nach dem Epidemiegesetz. Je nach Dauer der Krankheit und Unternehmensgröße (KMU-Regelung) ist

ein Erstattungsanspruch an die AUVA, wie bei anderen Krankheiten auch, möglich. Natürlich ist eine vom Dienstnehmer gewünschte "Selbstisolation" auch bei Vereinbarung eines Zeitausgleiches oder Urlaubes zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer möglich.

Stichwörter: Quarantäne, Entschädigung, Steuerberater, Arbeitgeber, Antrag

Stand: November 2020 | LBG