

## Keine Rückerstattung des fortgezahlten Gehalts für Arbeitgeber bei Heimquarantäne infolge Einreisebeschränkungen

In einer erst kürzlich ergangenen Entscheidung befasste sich der Verwaltungsgerichtshofs (VwGH) mit einem Fall, der sich bereits zu Beginn der COVID-19-Pandemie ereignet hat und Ansprüche nach dem Epidemiegesetz betrifft. Mit Beschluss vom 20. Oktober 2021 (VwGH RA 2021/09/0175) entschied der VwGH, dass der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Vergütung nach dem Epidemiegesetz für jenes Entgelt hat, das er seiner Arbeitnehmerin während einer Quarantäne infolge Rückkehr aus dem Ausland fortzahlte.

Eine Arbeitnehmerin flog am 26. März 2020 aus ihrem Thailand-Urlaub über Frankfurt zurück nach Wien. Bei der Ankunft in Frankfurt wurde ihr vom Flugpersonal ein Formular ausgehändigt, in dem sie nach Ankunft in Österreich zu einer zweiwöchigen Quarantäne verpflichtet wurde. Als sie am 27. März 2020 in Österreich ankam, musste sie diese Verpflichtungserklärung der Polizei am Flughafen Wien übergeben, andernfalls wäre ihr die Einreise verweigert worden. In weiterer Folge kam es zur Absonderung der Arbeitnehmerin, wodurch sie von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung verhindert war. Ihr Arbeitgeber zahlte ihr Entgelt dennoch weiter.

Daraufhin begehrte der Arbeitgeber den Ersatz des während der Absonderung bezahlten Lohns, indem er beim Bürgermeister den Antrag die Zuerkennung auf Vergütung gem § 32 EpiG stellte. Der Arbeitgeber vertrat dabei die Ansicht, dass die auf § 25 Epidemiegesetz (EpiG) gestützte Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz über die Einreise auf dem Luftweg nach Österreich (BGBl. I Nr. 37/2018) auch für die angeordnete Heimquarantäne einer Absonderung bzw einer Überwachung iSd §§ 7 und 17 EpiG gleichzustellen sei und ihm demnach auch eine Vergütung für den Verdienstentgang gemäß § 32 EpiG zustehe.

Das Epidemiegesetz sieht eine Vergütung für Einreisebeschränkungen jedoch nicht vor. Die **Aufzählungen des § 32 Abs 1 EpiG ist vielmehr abschließend**. Das bedeutet, dass die Zuerkennung nicht auf weitere, als die im Gesetz aufgelistete Fälle erstreckt werden kann. Nachdem die Lohnauszahlung für Einreisebeschränkungen in § 32 Abs 1 EpiG nicht enthalten ist, wird dessen Anwendungsbereich daher für diesen Fall nicht eröffnet. Folglich lehnten der Bürgermeister und das Landesverwaltungsgericht die Vergütung ab. In letzter Instanz bestätigt auch der Verwaltungsgerichtshof diese Entscheidung. Damit steht die Entscheidung des VwGH in Einklang mit den bereits zuvor durch ihn ergangenen Beschlüssen vom 23. April 2021 (Ra 2020/09/007) und 8. Juni 2021 (Ra 2021/09/0091). Zur Erklärung führte dieser an, dass eine **„interpretative Erweiterung“ des § 32 Abs 1 Z 7 EpiG wegen „generellen Quarantäneanordnungen“ zu verneinen** ist. Der VwGH wies eine außerordentliche Revision des Arbeitgebers zurück. Eine vom Arbeitgeber behauptete unmittelbar verwaltungsbehördliche Befehls- und Zwangsgewalt, welcher der Gesundheitsbehörde gemäß § 7 EpiG zurechenbar gewesen wäre, konnte der VwGH nicht erkennen.