



PRESSEMITTEILUNG Nr. 100/23

Luxemburg, den 15. Juni 2023

Urteil des Gerichtshofs in der Rechtssache C-411/22 | Thermalhotel Fontana

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit steht der Regelung eines Mitgliedstaats entgegen, die eine Vergütung davon abhängig macht, dass eine Quarantänemaßnahme durch seine eigenen Verwaltungsbehörden auferlegt wurde

Eine solche Regelung kann zu einer mittelbaren Diskriminierung der Wanderarbeitnehmer führen

Ende 2020 wurden mehrere Arbeitnehmer des österreichischen Hotels Thermalhotel Fontana auf Covid-19 getestet. Das Hotel teilte der zuständigen österreichischen Gesundheitsbehörde die positiven Testergebnisse mit. Einige der betroffenen Arbeitnehmer hatten ihren Wohnsitz in Slowenien und Ungarn. Daher verhängte die österreichische Gesundheitsbehörde keine Quarantänemaßnahmen nach dem geltenden österreichischen Recht (EpiG¹) über sie, und unterrichtete statt dessen die zuständigen ungarischen und slowenischen Behörden. Letztere ordneten gegenüber diesen Arbeitnehmern gemäß dem lokalen Recht Quarantänemaßnahmen an ihren jeweiligen Wohnsitzen an. Während dieser Quarantänezeiten zahlte das Thermalhotel Fontana den betroffenen Arbeitnehmern nach dem österreichischen Arbeitsrecht weiterhin ihre Arbeitsentgelte aus. Da es davon ausging, dass der Vergütungsanspruch seiner Arbeitnehmer durch die Auszahlung ihres Arbeitsentgelts auf das Hotel übergegangen sei, beantragte es gemäß dem EpiG bei der entsprechenden österreichischen Behörde die Vergütung für den Verdienstentgang, der seinen Arbeitnehmern während dieser Zeiträume entstanden war. Diese Anträge wurden von der Verwaltungsbehörde abgelehnt.

Die gegen diese Bescheide erhobenen Beschwerden wurden in erster Instanz ebenfalls als unbegründet abgewiesen, weil das Gericht der Ansicht war, dass nur Bescheide, die auf einer behördlichen Maßnahme nach dem EpiG beruhten und den Arbeitnehmern einen Verdienstentgang verursachten, den Vergütungsanspruch nach diesem Gesetz entstehen ließen.

Der österreichische Verwaltungsgerichtshof hat beschlossen, das Verfahren auszusetzen, bis der Gerichtshof zur **Frage** Stellung bezieht, **ob der Vergütungsbetrag, der Arbeitnehmern während ihrer Quarantäne gebührt, eine „Ausgleichsleistung bei Krankheit“ im Sinne der Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit² ist und somit in den Anwendungsbereich dieser Verordnung fällt.** Wäre dies der Fall, müssten die österreichischen Behörden nach Ansicht des vorlegenden Gerichts gemäß diesen Bestimmungen eine von den Behörden der anderen Mitgliedstaaten verfügte Quarantäneanordnung so berücksichtigen, als wäre sie von einer nationalen Behörde verfügt worden.

¹ Epidemiegesetz.

² Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. 2004, L 166, S. 1, berichtigt in ABl. 2004, L 200, S. 1).

Für den Fall, dass die erste Frage jedoch zu verneinen wäre, **fragt das vorliegende Gericht, ob der Grundsatz der Arbeitnehmerfreizügigkeit, der in den Art. 45 AEUV und Art. 7 der Verordnung Nr. 492/2011³ zum Ausdruck kommt, der Regelung eines Mitgliedstaats entgegensteht, welche die Gewährung der Vergütung davon abhängig macht, dass die Quarantänemaßnahme durch denselben Mitgliedstaat verfügt wurde.**

Der Gerichtshof verneint die erste Frage. Seiner Ansicht nach gilt die Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit für Leistungen, die erstens den Begünstigten aufgrund eines gesetzlich umschriebenen Tatbestands ohne jede individuelle Prüfung der persönlichen Bedürftigkeit gewährt werden und sich zweitens auf die in Art. 3 Abs. 1 dieser Verordnung ausdrücklich aufgezählten Risiken beziehen. Der Gerichtshof stellt sodann fest, dass die zweite Voraussetzung nicht erfüllt ist. Nach seiner ständigen Rechtsprechung ist **Hauptziel von „Leistungen bei Krankheit“ im Sinne dieser Bestimmung die Heilung der erkrankten Person⁴.** Dies ist jedoch bei einer Vergütung, wie sie § 32 EpiG vorsieht, nicht der Fall, denn für die Erlangung einer solchen Vergütung macht es keinen Unterschied, ob die Person, gegenüber der die Quarantänemaßnahme angeordnet wurde, wirklich krank ist oder nicht. **Eine solche Quarantäne wird nicht zur Heilung bzw. Genesung der betroffenen Person, sondern zum Schutz der Bevölkerung gegen Ansteckung durch Letztere angeordnet.**

Die zweite Frage wiederum bejaht der Gerichtshof mit dem Hinweis, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen umfasst. Somit genießt ein Arbeitnehmer, der Staatsangehöriger eines Mitgliedstaats ist, im Hoheitsgebiet der anderen Mitgliedstaaten die gleichen sozialen Vergünstigungen wie inländische Arbeitnehmer. Daraus folgt nach ständiger Rechtsprechung, dass **eine Vorschrift des nationalen Rechts als mittelbar diskriminierend anzusehen ist, wenn sie sich stärker auf Arbeitnehmer, die Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten sind, als auf inländische Arbeitnehmer auswirken und Erstere dadurch benachteiligen kann⁵.** Die Vergütung nach dem EpiG wird nur Personen geleistet, über die nach diesem Gesetz aufgrund einer Durchführungsmaßnahme der nationalen Gesundheitsbehörden eine Quarantäne verhängt wurde, d. h. also ausschließlich Personen mit Wohnsitz im österreichischen Hoheitsgebiet. **Somit ist diese Vergütung mittelbar an die Voraussetzung eines Wohnsitzes im österreichischen Hoheitsgebiet geknüpft, was sich eher auf Wanderarbeitnehmer auswirkt und daher eine mittelbare Diskriminierung darstellt.**

Hinsichtlich des Vorliegens einer objektiven Rechtfertigung für die Maßnahme ist der Gerichtshof davon ausgegangen, dass es zwar im Interesse der öffentlichen Gesundheit – die es erlaubt, die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu beschränken – liegt, wenn Quarantänemaßnahmen wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehenden angeordnet werden und wenn die Zahlung einer Vergütung vorgesehen ist, um deren Einhaltung zu fördern. **Es eignet sich jedoch ganz offenbar nicht für die Erreichung dieses Ziels, die Vergütung nur an Personen auszuzahlen, die nach der nationalen Regelung in Quarantäne geschickt wurden, nicht aber insbesondere an Wanderarbeitnehmer, über die aufgrund der in ihrem Wohnsitzmitgliedstaat geltenden Gesundheitsmaßnahmen Quarantäne verhängt wurde.** Demnach könnte die Leistung einer Vergütung an solche Wanderarbeitnehmer diese ebenso ermutigen, die ihnen auferlegte Quarantäne einzuhalten, und zwar zugunsten der öffentlichen Gesundheit.

HINWEIS: Im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens können die Gerichte der Mitgliedstaaten in einem bei ihnen anhängigen Rechtsstreit dem Gerichtshof Fragen nach der Auslegung des Unionsrechts oder nach der Gültigkeit einer Handlung der Union vorlegen. Der Gerichtshof entscheidet nicht über den nationalen Rechtsstreit.

³ Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union (ABl. 2011, L 141, S. 1).

⁴ Urteil vom 15. Juli 2021, A (Öffentliche Gesundheitsversorgung), [C-535/19](#) (Vgl. auch [Pressemitteilung Nr. 136/21](#)).

⁵ Urteil vom 8. Dezember 2022, A (Caisse nationale d'assurance pension [C-731/21](#) (vgl. auch [Pressemitteilung Nr. 199/22](#)).

Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Rechtssache im Einklang mit der Entscheidung des Gerichtshofs zu entscheiden. Diese Entscheidung des Gerichtshofs bindet in gleicher Weise andere nationale Gerichte, die mit einem ähnlichen Problem befasst werden.

Zur Verwendung durch die Medien bestimmtes nichtamtliches Dokument, das den Gerichtshof nicht bindet.

Der [Volltext](#) des Urteils wird am Tag der Verkündung auf der Curia-Website veröffentlicht.

Pressekontakt: Marguerite Saché ☎(+352) 4303 3549

Filmaufnahmen von der Verkündung des Urteils sind verfügbar über „[Europe by Satellite](#)“ ☎(+32) 2 2964106.

Bleiben Sie in Verbindung!

