

Büro Berlin

Tel.: +49 (0) 30 423 88 06

Fax: +49 (0) 30 40500769

E-Mail: info@paritaet-ptg.de

DER PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT e.V. | Kollwitzstraße 94-96 | 10435 Berlin

An die Mitglieder des
Paritätische Tarifgemeinschaft e.V.

Berlin, den 17. August 2020

Handreichung zum arbeitsrechtlichen Umgang mit Reiserückkehrern aus Risikogebieten

Sehr geehrte Damen und Herren,

In vielen Bundesländern enden die Ferien und Urlauber¹ bzw. Reisende aus Gebieten, die das Robert Koch Institut zu Risikogebieten erklärt hat, kehren zurück.

Ob sie sich einem verpflichtenden Corona-Test unterziehen müssen, bestimmt die [Verordnung zur Testpflicht von Einreisenden aus Risikogebieten vom 6. August 2020²](#).

Eine unmittelbare Rückkehr an den Arbeitsplatz scheidet für Rückkehrer aus einem Risikogebiete regelmäßig aus.

Auf Grundlage der von den verantwortlichen Bundesministerien und Landesministerien abgestimmten Musterverordnung zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Bekämpfung des Coronavirus haben die Bundesländer sämtlich Verordnungen zur Verhinderung der Ausbreitung des Corona-Virus erlassen.

Die Verordnungen der einzelnen Bundesländer können Sie hier aufrufen: (<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-bundeslaender-1745198>)

Grundsätzlich sind danach Personen die in Risikogebiete reisen unter anderem verpflichtet, nach ihrer Rückkehr nach Deutschland unverzüglich und unaufgefordert das zuständige

1 Geschlechtsneutrale Formulierung

2 https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/Testpflicht_Risikogebiete_VO_BAnz_AT_070820.pdf

Fortsetzung Seite -2-

Gesundheitsamt zu kontaktieren und sich direkt in 14 tägige häusliche Quarantäne zu begeben.

Wenn die entsprechenden Mitarbeiter nicht vorab mit einer Ausweitung ihres Urlaubes die Quarantänezeit geplant haben, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Lohnfortzahlung während der häuslicher Quarantäne zu gewähren hat.

1. Urlaub in bekanntem Risikogebiet

Handelte es sich bei dem Reiseziel bereits bei der Anreise um eine Risikogebiet, sollte immer geprüft werden, ob eine Erbringung der Arbeitsleistung im Home Office für die Zeit der Quarantäne in Frage kommt.

Ist das nicht möglich, ist ein Entgeltanspruch ausgeschlossen. **Arbeitnehmer, bei Urlaubsantritt feststeht, dass ihr Reiseziel vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet qualifiziert ist und die sich nach ihrer Urlaubsrückkehr für 14 Tage in häusliche Quarantäne „absondern“ müssen, haben keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Lohnfortzahlung.**

Wer gezielt Urlaub in einem offiziell als Risikogebiet qualifizierten Land macht, nimmt seine quarantänebedingte Arbeitsverhinderung „sehenden Auges“ in Kauf. Im Umkehrschluss kann der Arbeitnehmer vernünftigerweise nicht erwarten, dass ihm der Arbeitgeber für den Zeitraum seines vermeidbaren quarantänebedingte Arbeitsausfalls Lohnfortzahlung schuldet.

Auch eine Entgeltzahlung für die Dauer der Quarantäne nach § 616 BGB scheitern daran, dass es sich bei einer 14-tägigen Quarantäne unserer Auffassung nach nicht mehr um eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ der Verhinderung handelt. Zudem ist die Lohnfortzahlung hiernach durch die meisten unsere Tarifverträge für deren Anwender ausgeschlossen.

Nicht geklärt ist die Frage, ob bei Wegfall des Entgeltanspruchs gegen den Arbeitgeber ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz in Betracht kommt. Unklar ist, ob die Vorschrift nicht nur für im Einzelfall behördlich angeordnete Quarantäne gilt, sondern auch für solche durch allgemeine Anordnungen per Rechtsverordnung.

Da die Rechtslage in diesen Fällen noch nicht abschließend geklärt ist, empfiehlt es sich, als Arbeitgeber vorsorglich einen Antrag auf Entschädigung gemäß § 56 Absatz 5 IfSG in Fällen zu stellen, in denen eine Quarantänepflicht durch eine (Landes-) Verordnung angeordnet wird und keine Lohnzahlung erfolgt mit dem Argument, dass jede Art von staatlicher Anordnung der Quarantäne einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Absatz 1 Satz 1 IfSG auslöst, also auch eine Quarantänepflicht aufgrund einer Landesverordnung. Zumindest im Falle eines Verschuldens des Arbeitnehmers steht jedoch zu erwarten, dass die Behörden eine Verdienstaufschlüsselung nach § 56 Abs. 1 IfSG verweigern würden.

Fortsetzung Seite -3-

2. Urlaub in einem nachträglich anerkannten Risikogebiet

Etwas anderes gilt dann, wenn das Urlaubsziel des Arbeitnehmers erst nach dessen Reiseantritt als Risikogebiet qualifiziert wird. Hier nimmt der Arbeitnehmer seine quarantänebedingte Arbeitsunfähigkeit gerade nicht sehenden Auges in Kauf, sondern wird regelmäßig darauf vertrauen, dass eine Einstufung als Risikogebiete nicht erfolgen wird.

Lohnfortzahlungsansprüche des Arbeitnehmers können sich dann aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz, dem Infektionsschutzgesetz und dem Bürgerlichen Gesetzbuch ergeben. Hier kann auch eine Lohnfortzahlungspflicht nach § 616 BGB bestehen, wenn innerhalb weniger Tage nach der Einreise ein negatives Testergebnis vorliegt und somit eine Verhinderung nur für verhältnismäßig kurze Zeit bestand.

3. Das Urlaubsland kann nicht verlassen werden

Eine verspätete Rückkehr aus einem Risikogebiet kann in Betracht kommen, wenn der Arbeitnehmer im Ausland wegen des Verdachts einer Infektion im Urlaubsland unter Quarantäne gestellt wird oder sich die Rückreise auf Grund von Reisebeschränkungen oder Flugausfällen verzögert. Sofern Arbeitnehmer nicht in der Lage sind, nach Urlaubsende die Arbeitsleistung pünktlich zu erbringen, trifft sie grundsätzlich das sogenannte Wegerisiko. Ist ein Erscheinen am Arbeitsplatz unmöglich, sind sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber von ihrer Leistungspflicht befreit, die Entgeltzahlungspflicht entfällt. Bisher richterlich geklärt sind solche Konstellationen in Fällen von Naturkatastrophen oder behördlichen Fahrverboten, die die Fahrt zum Arbeitsplatz verhindern oder verzögern (BAG, Urteil v. 8.9.1982 – 5 AZR 283/80). Eine Übertragung auf die aktuelle Corona-Lage scheint jedoch möglich und es empfiehlt sich, in solchen Fällen der Nichtarbeit vorsorglich die Entgeltzahlung zu stoppen.

4. Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer in häuslicher Quarantäne

Ist ein Arbeitnehmer nach Rückkehr aus seinem Erholungsurlaub arbeitsunfähig erkrankt, hat er unter den Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz grundsätzlich einen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Bei Urlaubsrückkehrern aus Risikogebieten gelten Besonderheiten. Der Lohnfortzahlungsanspruch aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz verlangt, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers die alleinige Ursache für die Arbeitsverhinderung und damit den Ausfall der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ist.

Bei einem Arbeitnehmer, der aus einem Risikogebiet zurückkehrt und während der zwingend einzuhaltenden 14-tägigen Quarantänephase arbeitsunfähig erkrankt, ist die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit regelmäßig gerade nicht die alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung. Die Ursache der Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers liegt auch

Fortsetzung Seite -4-

darin begründet, dass diesem aufgrund der Quarantänepflicht untersagt ist, seinen Arbeitsplatz während der 14-tägigen Quarantänephase aufzusuchen und seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch entfällt auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch den Arbeitnehmer verschuldet wurde. Infiziert sich der Arbeitnehmer während einer Reise in ein Land, in dem ein behördlich festgestelltes erhöhtes Infektionsrisiko besteht, ließe sich zumindest behaupten, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet habe. Diese Position wird sich aber nur bei zusätzlich besonders risikoträchtigem Verhalten erfolgversprechend vertreten lassen, etwa bei nachgewiesener Teilnahme an sog. Corona-Partys o.ä.

5. Für die Praxis

Sie als Arbeitgeber werden regelmäßig nicht über die Urlaubsziele ihrer Belegschaft informiert sein. Während der Geltungsdauer der dargestellten Verordnungen der Bundesländer bis zum 31.08.2020 sind Sie zur Verhinderung der Ausbreitung des Corona-Virus gut beraten, ihre Arbeitnehmer vor deren Urlaubsantritt bzw. nach der Rückkehr nach dem konkreten Urlaubsziel zu befragen und dieses vorübergehend zu dokumentieren. Dass Sie in Zeiten der Covid – 19 Ausbreitung ein berechtigtes Interesse an der Erhebung solcher Daten haben, folgt nicht zuletzt auch aus der allgemeinen Schutzpflicht gegenüber der Gesamtheit der weiteren Belegschaft. Sie müssen ausschließen können, dass sich Arbeitnehmer nach ihrer Urlaubsrückkehr aus einem Risikogebiet eigenmächtig über das sie treffende Quarantänegebot hinwegsetzen und durch ihre verfrühte Rückkehr an den Arbeitsplatz ihre Kollegen und deren Familien der Gefahr einer Infektion mit dem Corona-Virus aussetzen.

Die Informationslücken können durch die Dokumentation des jeweiligen Urlaubsortes geschlossen werden, um einerseits etwaige Lohnfortzahlungsansprüche von Urlaubsrückkehrern validieren und andererseits die allgemeinen arbeitgeberseitigen Schutzpflichten gegenüber der Gesamtbelegschaft hinreichend wahren zu können

Verbieten können sie als Arbeitgeber die Reise nicht. Insofern ist es wichtig zu prüfen, welche betrieblichen Maßnahmen im Vorfeld und nach der Reise angezeigt sind.

Sinnvoll ist es in jedem Fall, im Unternehmen über Quarantäne- und Entgelttrisiken im Zusammenhang mit Fernreisen zu informieren. Insbesondere sollte hierbei auf aktuell bestehende Risikogebiete und Reisewarnungen hingewiesen und die oben genannten entgeltbezogenen Konsequenzen bei Erkrankungen, Quarantänemaßnahmen bzw. verspäteter Rückkehr erwähnt werden. Auch kann darüber nachgedacht werden, bereits im Vorfeld Home Office Regelungen für die ersten Wochen nach Rückkehr aus dem Urlaub zu treffen.

Fortsetzung Seite -5-

Haben Sie Kenntnis von einer Reise in ein Risikogebiet, sollten sie frühzeitig klären, ob eine sofortige Rückkehr des Arbeitnehmers nach Urlaubsende an den Arbeitsplatz möglich ist. Für ein solches Fragerecht gibt es ein berechtigtes Interesse, Sie haben einerseits im Rahmen der Fürsorgepflicht gegebenenfalls Vorkehrungen zum Schutz der übrigen Arbeitnehmer zu treffen. Auch die Frage nach dem Urlaubsland bei Rückkehr in den Betrieb ist vor diesem Hintergrund gerechtfertigt. Die Erhebung der entsprechenden personenbezogenen Mitarbeiterdaten wird von den Datenschutzbehörden derzeit als zulässig betrachtet.

Um einen Arbeitnehmer früher aus der Einreise-Quarantäne zurück an den Arbeitsplatz kehren zu lassen, gibt es in den Landesverordnungen verschiedene Ausnahmen. Es wäre grds. die Durchführung eines Corona-Tests denkbar. Fällt dieser negativ aus, können die Quarantänemaßnahmen aufgehoben werden (vgl. § 2 Einreise-Quarantäne-Verordnung). Einer „Anordnung“ eines solchen Tests durch Sie dürfte jedoch bereits das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers entgegenstehen. Ob dies medizinisch überhaupt vertretbar oder wünschenswert ist, steht vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion um Inkubationszeiten und Aussagekraft einer einzelnen Testung auf einem anderen Blatt.

Auch wenn der Arbeitnehmer ein negatives Testergebnis der vergangenen 48 Stunden vorlegen kann, ist nicht sichergestellt, dass die Ansteckungsgefahr beseitigt ist. Aufgrund der noch immer unklaren Inkubationszeit sprechen gute Gründe dafür, auch insoweit von der Berechtigung des Arbeitgebers zur Freistellung des Arbeitnehmers auszugehen. Nach Auffassung des RKI liegt demgegenüber eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür vor, dass sich der Reisende nicht angesteckt hat, wenn ein zweiter Test mindestens fünf bis sieben Tage nach Rückkehr aus dem Risikogebiet durchgeführt worden ist.

Mit freundlichen Grüßen

Karina Schulze
Rechtsreferentin