

Corona und Urlaubsrückkehr

Arbeitsrechtliche Fragen

Stand 19. Mai 2021

Nach der Coronavirus-Einreiseverordnung müssen sich Personen, die aus einem ausländischen Corona-Risikogebiet einreisen gegebenenfalls in Quarantäne begeben. Ausnahmen greifen nur in bestimmten Fällen. Nähere Infos dazu finden Sie hier: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/vbw-Fokusthemen/Fokus-Corona/Ausgangsbeschr%C3%A4nkungen-Reisen-Transport/Bundeseinheitliche-Einreisebestimmungen-ab-13.-Mai-2021.jsp>

Infolgedessen stellt sich die Frage, wie mit Arbeitnehmern umzugehen ist, die eine solche Quarantäne antreten müssen, insbesondere nach einer privaten (Urlaubs-)Reise, wenn sie deswegen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können (z. B. weil keine Arbeit aus dem Home-Office möglich ist).

1.1 Grundsatz bei privater Reise

Im Grunde gelten auch für die Einreise-Quarantäne dieselben Vorschriften wie für alle anderen Fälle der Quarantäne wegen Corona:

- Kann der Arbeitnehmer deswegen nicht arbeiten, ist ihm die Arbeitsleistung unmöglich (§ 275 BGB) und sein Entgeltanspruch entfällt grundsätzlich nach § 326 Abs.1 S.1 BGB. Dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber nach § 616 BGB hätte, solange insgesamt eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ nicht überschritten wird – es sei denn § 616 BGB ist tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen. Auszubildende haben bei fehlendem Verschulden einen Entgeltfortzahlungsanspruch von bis zu sechs Wochen, der nicht tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen werden kann (§ 19 BBiG).
- Nur wenn hier kein Entgeltanspruch nach § 616 BGB besteht, greift subsidiär § 56 Infektionsschutzgesetz (vgl. BGH, NJW 1979, 422, 424). Für die ersten sechs Wochen der Quarantäne erhält der Mitarbeiter nach § 56 Abs. 2 S. 2 IfSG das Netto-Arbeitsentgelt als Entschädigung, zunächst ausgezahlt vom Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann bei der zuständigen Behörde die Erstattung der von ihm ausgelegten Entschädigung beantragen (§ 56 Abs. 5 IfSG). Die bayerischen Behörden gehen derzeit davon aus, dass § 616 BGB keine Anwendung findet, wenn der Quarantänezeitraum mehr als fünf Tage beträgt.

- Erkrankt der Mitarbeiter während der Quarantäne bzw. häuslichen Isolierung, erhält er weiter die Entschädigung. Allerdings gehen eventuell wegen der Krankheit bestehende Entgeltfortzahlungsansprüche des Arbeitnehmers auf den Staat über (§ 56 Abs. 7 IfSG). Im Ergebnis besteht dann für diesen Zeitraum kein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Staat.
- Nähere Informationen zu Ansprüchen bei Quarantäne finden Sie in unserem FAQ Corona-Virus und Arbeitsrecht: <https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Corona-Pandemie/Arbeitsrecht/Merkblatt-Quarant%C3%A4ne-Entsch%C3%A4digung-f%C3%BCr-Arbeitnehmer.jsp>

1.2 Privater Reiseantritt in Kenntnis der Quarantänepflicht

Wusste der Mitarbeiter bei einer privaten Reise bzw. hätte er zumindest wissen müssen, dass er in ein ausgewiesenes Risikogebiet reist oder lag zum Zeitpunkt des Auswärtigen Amtes eine Corona-bedingte Reisewarnung (nicht allerdings nur Reisehinweise) für das jeweilige Land vor, stellt sich die Situation anders dar:

- In diesem Fall liegt ein Verschulden des Arbeitnehmers vor, so dass § 616 BGB nicht zur Anwendung kommt. Es besteht also von Vorneherein kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltzahlung gegen den Arbeitgeber.
- Seit dem 19. November 2020 ist in § 56 IfSG ausdrücklich geregelt: wer die Quarantäne durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet hätte vermeiden können, erhält keine Entschädigung.

Eine Reise gilt dann als vermeidbar, wenn aus Sicht eines verständigen Dritten keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für eine entsprechende Reise zum Zeitpunkt der Abreise vorlagen. Zu einer nicht vermeidbaren Reise dürften in jedem Fall besondere und außergewöhnliche Umstände führen (soweit diese nicht schon per se zu Ausnahmen von der Einreise-Quarantäne führen), wie die Geburt des eigenen Kindes oder das Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternteils oder eines eigenen Kindes. Nicht dazu zählen insbesondere sonstige private oder dienstliche Feierlichkeiten, Urlaubsreisen oder verschiebbare Dienstreisen.

Bei der Gesetzesänderung handelt es sich nur um eine Klarstellung. Die bayerischen Behörden haben die entsprechenden Grundsätze auch bisher schon angewandt.

Aus unserer Sicht sollten sich Arbeitgeber deshalb in Zweifelsfällen vom

Arbeitnehmer belegen lassen, dass sein Reiseziel erst nach Reiseantritt zum Risikogebiet erklärt wurde oder dass die Reise trotzdem unvermeidbar war, bevor die Entschädigung ausgezahlt wird (z. B. durch Flugtickets, Buchungsbelege). Wann ein Gebiet zum Risikogebiet erklärt wurde, lässt sich den Archivmeldungen auf der Homepage des Robert Koch-Institutes entnehmen: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

Lassen sich etwaige Zweifel nicht ausräumen, sollten die Arbeitgeber die Entschädigung nicht an den Arbeitnehmer ausbezahlen und ihn stattdessen direkt an die zuständige Bezirksregierung verweisen.

- Erkrankt der Arbeitnehmer vor oder während der Quarantäne, steht ihm keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber zu, selbst, wenn er an SARS-COV-2 erkrankt ist.

Denn in diesem Fall beruht die Quarantäne nicht auf der Erkrankung selbst bzw. Krankheitssymptomen, sondern auf der bloßen Tatsache eines Aufenthaltes im Risikogebiet. Somit ist keine Monokausalität zwischen Krankheit und Arbeitsausfall mehr gegeben

- Da der Arbeitnehmer hier auch sehenden Auges in Kauf genommen hat, dass er seine Arbeitsleistung nicht vertragsgemäß erbringen kann, wäre auch eine Abmahnung oder nach bereits erfolgter einschlägiger Abmahnung im Wiederholungsfall ggf. sogar eine Kündigung gerechtfertigt. Unter Umständen kann in schwerwiegenden Fällen auch eine direkte Kündigung ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt sein.
- Die ausgewiesenen Risikogebiete finden Sie hier: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html
Die Reisewarnungen finden Sie hier: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>

War das Reiseziel zum Zeitpunkt des Reiseantritts allerdings noch nicht als Risikogebiet ausgewiesen und auch noch keine Corona-bedingte Reisewarnung ausgesprochen, so wird man dem Arbeitnehmer kein Verschulden unterstellen können, wenn das Reiseziel während des Urlaubsaufenthaltes zum Risikogebiet erklärt. Dann würden ganz normal die unter Ziffer 1.1. genannten Grundsätze gelten. Fraglich ist, ob der Arbeitnehmer in einem solchen Fall die sofortige Heimreise antreten muss, um die Quarantäne ganz oder zumindest teilweise noch vor seinem Urlaubsende anzutreten. Je nach Umständen des Einzelfalls wäre es durchaus denkbar, in solchen Fällen dem Arbeitnehmer ein arbeitsrechtlich relevantes Verschulden zu unterstellen. Allerdings ist auch dies gerichtlich noch nicht abschließend geklärt.

1.3 Maßnahmen des Arbeitgebers in Fällen ohne Quarantänepflicht

- Ggf. müssen Mitarbeiter auch bei der Rückkehr aus Risikogebieten nicht in Quarantäne, weil eine Ausnahme vorliegt oder weil sie einen ausreichenden negativen Test vorlegen können.

Es wird allerdings von Unternehmen teilweise befürchtet, dass hier keine hinreichende Sicherheit für den Betrieb und die Belegschaft gegeben ist.

- In diesem Fall würde ein erster oder weiterer negativer Test nach ca. 5 - 7 Tagen die Sicherheit deutlich erhöhen. Erfolgte die Einreise wegen einer Ausnahme ohne Test, kämen entsprechend zwei Tests in Deutschland oder zumindest ein Test nach einem Aufenthalt von 5 – 7 Tagen in Deutschland in Betracht. Diese Testungen sind aber behördlich nicht vorgegeben.

Unternehmen, die hier Bedenken haben, können nach unserer Einschätzung für Mitarbeiter, die sich in Risikogebieten aufgehalten haben, solche weiteren Tests im Rahmen des Direktions- und Weisungsrechts anordnen und sie nicht in den Betrieb lassen, bevor die negativen Ergebnisse vorliegen. Zwar liegt hier ein Eingriff in die Persönlichkeitssphäre des Mitarbeiters vor, dieser erscheint uns aber aus folgenden Gründen gerechtfertigt:

- Die Einschätzung des Robert Koch-Institutes als Risikogebiet entsprechende Relevanz hat;
- das Auftreten von Corona in den Betrieben schwerwiegende Auswirkungen haben kann, bis hin zu Betriebsschließungen;
- der Arbeitgeber auch gegenüber der restlichen Belegschaft entsprechende Fürsorge- und Sorgfaltspflichten hat.

Aus denselben Gründen hat der Arbeitgeber auch ein Fragerecht, ob Mitarbeiter sich in den vom RKI ausgewiesenen Risikogebieten aufgehalten hat. Es reicht allerdings aus, wenn diese Frage mit ja oder nein beantwortet wird, das konkrete Reiseziel muss nicht genannt werden.

Beides (sowohl das Recht einen Test zu verlangen, als auch das Fragerecht) trifft nach unserer Ansicht auch auf Geimpfte oder Genesene zu, da auch hier nach derzeitigen Erkenntnissen wohl kein abschließender Schutz vor dem Weitertragen der Krankheit gegeben ist. Der Arbeitgeber kann die Frage und auch die Testanforderung also an jeden Arbeitnehmer richten, ohne dass der Impf- bzw. Genesenenstatus eine Rolle spielt. Dieser muss also auch nicht abgefragt oder erfasst werden.

Verweigert der Mitarbeiter die Durchführung solcher Tests bzw. die Vorlage der Testergebnisse oder beantwortet er die Frage nach dem Aufenthalt in

Risikogebieten nicht, dürfte der Arbeitgeber berechtigt sein, dem Mitarbeiter das Betreten des Betriebes für 10 bis 14 Tage zu untersagen.

Abschließend gerichtlich geklärt sind diese Möglichkeiten allerdings nicht, Arbeitsgerichte könnten auch anders entscheiden.

Datenschutzrechtlich wird die Erhebung von Corona-bezogenen Daten (auch Gesundheitsdaten) durch den Arbeitgeber grundsätzlich als kritisch erachtet. Es muss diesbezüglich stets ein Einzelfallprüfung erfolgen.

Auf jeden Fall ist davon auszugehen, dass der Betriebsrat bei solchen Maßnahmen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat.

- Die Frage, wer die Kosten solcher Testungen zu tragen hat, stellt sich in Bayern nicht, da sich dort jeder kostenfrei testen lassen kann.
- Rechtlich sehr unklar ist wiederum die Frage, ob der Arbeitnehmer bis zur Vorlage des Testergebnisses oder bei Verweigerung eines Tests bis zum Ablauf der 10 bis 14 Tage Anspruch auf Entgeltzahlung hat, wenn keine Arbeit aus dem Home-Office möglich ist.

Es steht zu befürchten, dass die Arbeitsgerichte hier im Streitfall einen Annahmeverzug des Arbeitgebers sehen, so dass das Entgelt nach § 615 BGB weiterzuzahlen wäre. Allerdings ließe sich auch vertreten, dass dem Arbeitnehmer durch den Infektionsverdacht die Arbeitsleistung nach § 275 BGB unmöglich sein, so dass die Entgeltzahlung nach § 326 Abs. 1 BGB entfiele. Ansprüche nach § 616 BGB kämen dann gegebenenfalls wegen Verschuldens nicht in Betracht. Arbeitgeber, die sich auf dieser Grundlage dafür entscheiden, keine Entgeltzahlung zu leisten, müssen aber in Betracht ziehen, dass dies von den Arbeitsgerichten nicht akzeptiert wird.

- Sinnvoll kann es sein, im Rahmen der betrieblichen Pandemieplanung den Umgang mit Reiserückkehrern aus Risikogebieten festzulegen.

Ansprechpartner

Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237

Telefax 089-551 78-91 237

julius.jacoby@vbw-bayern.de

www.vbw-bayern.de