

Der aktuelle Stand im Arbeitsrecht - alle zwei Wochen auf 8 werbefreien Seiten

Top-Thema

Inka Adam, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, BEITEN BURKHARDT Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Frankfurt a. M.

Corona: Zurück aus dem Urlaub – und wieder ins Büro?

Die Sommerferien sind in den meisten Bundesländern vorbei, in Kürze beginnen bereits die Herbstferien. Trotz der noch längst nicht überwundenen Corona-Pandemie verreisen viele Arbeitnehmer mittlerweile wieder – nicht nur innerhalb der BRD, sondern zum Teil auch in offiziell auf der Homepage des Robert-Koch-Instituts (<https://www.rki.de/covid-19-Risikogebiete>) ausgewiesene "Corona-Risikogebiete". Arbeitgeber sollten daher wissen, welche arbeitsrechtlichen Folgen sich hieraus – insbesondere im Hinblick auf die Entgeltzahlung – ergeben können.

Quarantänepflicht

Hat sich ein Arbeitnehmer innerhalb von 14 Tagen vor der Einreise in die BRD in einem offiziell ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten, ist er verpflichtet, sich unverzüglich in eine 14-tägige Quarantäne (das Gesetz spricht von "Absonderung") zu begeben. Seit dem 8.8.2020 bestand zudem eine Testpflicht innerhalb von 72 Stunden nach der Einreise, sofern der Reisende keinen negativen Test aus dem Herkunftsland vorweisen konnte, der nicht älter als 48 Stunden sein durfte. Diesbezüglich sind jedoch künftig Neuregelungen geplant: Nach der Videokonferenz der Bundeskanzlerin mit den Ministerpräsidenten der Länder am 27.8.2020 soll es auch zukünftig bei der 14-tägigen Quarantänepflicht nach Rückkehr aus einem offiziellen Risikogebiet bleiben. Die Testpflicht für Reisende aus Risikogebieten soll jedoch wieder aufgehoben werden. Geplant ist ab dem 1.10.2020, dass sich Reiserückkehrer aus Risikogebieten frühestens ab dem 5. Tag nach ihrer Rückkehr einem Coronatest unterziehen können. Ist dieser negativ, so soll die Quarantänepflicht entfallen. Die Quarantänepflicht bleibt jedoch weiterhin bestehen, wenn sich der Betroffene nicht testen lässt. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses für dieses Heft am 28.8.2020 lagen zu diesen geplanten Änderungen der Bundesregierung und der Ministerpräsidenten der Länder lediglich Pressemitteilungen vor, daher bleibt abzuwarten, in welcher finalen Ausgestaltung die angekündigten Änderungen in die jeweiligen Verordnungen aufgenommen werden.

Jedenfalls bleibt es auch zukünftig auf absehbare Zeit bei der Pflicht zur Quarantäne bei einer Rückkehr aus einem Risikogebiet. Arbeitnehmer, die der Quarantänepflicht unterliegen, dürfen währenddessen selbstverständlich ihre arbeitsvertragliche Tätigkeit im Betrieb oder beim Kunden nicht wieder aufnehmen.

Anspruch auf Vergütung?

Solange der Arbeitnehmer keine Krankheitssymptome aufweist, die auf eine Infektion mit dem Coronavirus (oder eine andere Erkrankung) hinweisen, ist während der Zeit der Quarantäne von der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers auszugehen. Besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit während der Zeit der Quarantäne ausübt, hat er Anspruch auf Zahlung der vertragsgemäßen Vergütung. Denn die gesetzlich angeordnete Quarantänepflicht ist nicht gleichzusetzen mit einem Tätigkeitsverbot.

■ **Praxistipp:** Wichtig ist hierbei, dass im Homeoffice alle erforderlichen Arbeitsmittel vorhanden sind bzw. dem Mitarbeiter kontaktlos (z. B. durch Ablage vor der Haustür) zur Verfügung gestellt werden können. Während der Quarantäne ist auch der Besuch von Personen, die nicht im Haushalt des in Quarantäne befindlichen Arbeitnehmers leben, untersagt.

Anspruch auf Lohnersatzleistungen?

Kann die Arbeitsleistung aufgrund der Eigenart der Tätigkeit (z. B. in einem Produktions- oder Gastronomiebetrieb) nur im Betrieb ausgeübt werden, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung während der Quarantäne verpflichtet ist.

Ein Anspruch aus § 3 EFZG besteht lediglich dann, wenn der Arbeitnehmer während der Quarantäne ohne sein Verschulden arbeitsunfähig erkrankt ist. Allein die Verpflichtung, sich in Quarantäne zu begeben, führt also bei fehlenden Symptomen nicht zu einem Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 3 EFZG.

Während der Quarantäne könnte allerdings ein Anspruch aus § 616 BGB in Betracht kommen. Demnach hat der Arbeitgeber die Vergütung an den Arbeitnehmer zu leisten, sofern dieser aus persönlichen Gründen für eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" und ohne eigene Schuld seine Tätigkeit nicht erbringen kann.

■ **Praxistipp:** Die Anwendbarkeit des § 616 BGB kann ausgeschlossen werden, daher lohnt sich hier ein Blick in den jeweils anwendbaren Arbeits- oder Tarifvertrag; vereinzelt ist dies auch in Betriebsvereinbarungen geregelt. Wurde § 616 BGB wirksam abgedungen, scheidet eine Vergütungspflicht aufgrund dieser Norm aus.

Sofern § 616 BGB im Grundsatz Anwendung findet, stellt sich die Frage, welcher Zeitraum der persönlichen Dienstverhinderung als "nicht erheblich" anzusehen ist. Diskutiert werden Zeiträume von wenigen Tagen bis zu 6 Wochen; hierbei soll es auch auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses ankommen. Überwiegend wird jedoch von einem Zeitraum zwischen 5-10 Tagen ausgegangen. Befindet sich also der Arbeitnehmer lediglich 5 Tage in Quarantäne, bis er sich (nach den voraussichtlich geplanten Neuregelungen) einem Coronatest unterzieht und ist dieser Test negativ, könnte eine Verpflichtung zur Zahlung der Vergütung aus § 616 BGB in Betracht kommen.

Allerdings ist der Anspruch aus § 616 BGB ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsverhinderung zu verschulden hat. War das Reiseziel bereits vor Reiseantritt als offizielles Risikogebiet ausgewiesen und tritt der Arbeitnehmer die Reise dennoch an, hat er die sich hieran anschließende Quarantäne selbst verschuldet. Dies wäre jedenfalls dann anzunehmen, wenn es sich um eine vermeidbare Reise, z. B. zu Erholungs- oder Besuchszwecken handelt und kein triftiger Grund für diese Reise vorlag. Sofern allerdings das Reiseziel des Arbeitnehmers erst nach Reiseantritt als offizielles Risikogebiet ausgewiesen wurde, kann man dem Reisenden nicht den Vorwurf machen, dass er die Quarantäne durch sein Verhalten verschuldet hat. In diesem Fall würde es dann wiederum auf die Frage ankommen, ob die Dienstverhinderung in zeitlicher Hinsicht erheblich war. Jedenfalls dann, wenn der jeweilige Arbeitnehmer sich nicht nach 5 Tagen testen lässt, sondern die 14-tägige Quarantäne bis zu deren Ende einhält, dürfte ein Anspruch aus § 616 BGB ausscheiden, da dieser Zeitraum nach hier vertretender Auffassung als erheblich anzusehen ist.

■ **Praxistipp:** Risikofreudige Arbeitgeber könnten generell bei Reiserückkehrern die Vergütungszahlung während der Quarantäne verweigern und die Rechtmäßigkeit dieser Entscheidung gerichtlich klären lassen.

Arbeitnehmer, die sich in Quarantäne begeben müssen, sind zugleich "Ansteckungsverdächtig" iSd § 56 I IfSG. Ist eine Tätigkeit im Homeoffice nicht möglich und erleidet der Arbeitnehmer daher einen Verdienstaustausfall, so besteht grundsätzlich ein Anspruch auf finanzielle Entschädigung. Gemäß § 56 V IfSG hat der Arbeitgeber diese Entschädigung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, für die zuständige Behörde ausbezahlen.

■ **Praxistipp:** Die vom Arbeitgeber gewährte Entschädigung wird auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Der Erstattungsantrag muss innerhalb von 12 Monaten nach dem Ende der Quarantäne bei der Behörde eingehen.

Der Anspruch auf Entschädigung dürfte jedoch ausgeschlossen sein, wenn dem Arbeitnehmer ein sog. "Verschulden gegen sich selbst" vorzuwerfen ist. Allerdings ist dies dem derzeit geltenden Wortlaut des § 56 IfSG nicht eindeutig zu entnehmen. Die Bundeskanzlerin hat während der Pressekonferenz am 27.8.2020 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass künftig bei vermeidbaren Reisen in ein – vor Reiseantritt ausgewiesenes – Risikogebiet kein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG bestehen soll, so dass damit zu rechnen ist, dass in Kürze eine Änderung im IfSG erfolgen wird. Eine Entschädigung wäre damit jedenfalls bei bewussten Reisen in ein Risikogebiet gemäß § 56 IfSG nicht zu zahlen.

■ **Handlungsempfehlung:** Da die Corona-Pandemie noch einige Zeit andauern wird, ist der Umgang mit Reiserückkehrern aus Risikogebieten auch künftig relevant. Da Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, die Belegschaft vor gesundheitlichen Gefahren und insbesondere auch vor einer potentiellen Infektion mit dem Coronavirus zu schützen, sollten alle Arbeitnehmer vorsorglich über die sich nach einer Reise in ein Risikogebiet anschließende Quarantänepflicht informiert werden. Hierbei sollte auch erwähnt werden, dass grundsätzlich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht. Und schließlich sollte der Arbeitgeber nach dem Ende des Urlaubs erfragen, ob sich der Arbeitnehmer in einem Risikogebiet aufgehalten hat. Ein derartiges Fragerecht dürfte – auch unter datenschutzrechtlichen Aspekten – aufgrund der allgemeinen Gefährdungslage und der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht zulässig sein.