

Informationen zum Umgang mit Rückkehrern aus dem Urlaub in Zeiten von Corona Bei der Rückkehr aus dem Urlaub kann Arbeitnehmern Quarantäne drohen.

Nach den Regelungen des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) gelten im Zusammenhang mit Corona für nach Deutschland einreisende Personen, die sich innerhalb von 14 Tagen in einem Risikogebiet aufgehalten haben, dass sie derzeit auf der Grundlage landesrechtlicher Bestimmungen verpflichtet sind, sich unverzüglich nach der Einreise für einen Zeitraum von 14 Tagen in häusliche Quarantäne (sog. Absonderung) zu begeben.

Kommt ein Arbeitnehmer von einer Urlaubsreise aus einem Risikogebiet zurück, ist auch der Arbeitgeber berechtigt, alles betriebsorganisatorisch Notwendige zu unternehmen, um Beschäftigte zu schützen und die Arbeitsleistung aufrecht zu erhalten. Ist die Erbringung der Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer unter diesem Gesichtspunkt nicht möglich, besteht kein Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers. Eine Freistellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist hier nicht mehr erforderlich, da der Arbeitnehmer bereits nach der Landesverordnung verpflichtet ist, in häuslicher Quarantäne zu bleiben. In Betracht kommt eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz. Begibt sich ein Arbeitnehmer zudem bewusst in ein vom RKI als Risikogebiet ausgewiesenes Land, sind Aspekte seines Mitverschuldens zu berücksichtigen.

Risikogebiete

Ob sich ein Urlauber bei seiner Rückkehr nach Deutschland in Quarantäne begeben muss, hängt davon ab, ob er sich davor in einem Risikogebiet aufgehalten hat. Risikogebiete sind Länder, die nach gemeinsamer Analyse und Entscheidung durch das BMG, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat als solche eingestuft sind. Dafür maßgeblich ist die Feststellung, ob es in den jeweiligen Staaten/Regionen in den letzten sieben Tagen mehr als 50 Neuinfizierte pro 100.000 Einwohner gegeben hat. Daneben kann eine Einstufung als Risikogebiet auch erfolgen, wenn nach qualitativen Kriterien, z. B. nach Berichten zur Lage vor Ort, eine erhöhte Gefahr besteht.

Das RKI hat eine Liste von Ländern veröffentlicht, die nach diesen Kriterien bereits als Risikogebiete eingestuft wurden. Danach gehören u.a. die Türkei sowie einzelne Bundesstaaten der USA zu den Risikogebieten.

Aktuelle Informationen zur Ausweisung internationaler Risikogebiete finden Sie unter:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

Urlaubsrückkehr aus Risikogebiet

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen Arbeitnehmer zu fragen, ob dieser sich während seines Urlaubs in einem Risikogebiet aufhält. Das Fragerecht des Arbeitgebers besteht auch dann, wenn in der Landesverordnung eine Ausnahmeregelung von der Quarantänepflicht enthalten ist. Nur so kann der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nachkommen und bestehende Risiken einschätzen.

Vereinzelt enthalten die jeweiligen Verordnungen Ausnahmen hierzu. So sieht z. B. die Verordnung über Quarantänemaßnahmen für Einreisende zur Bekämpfung des Coronavirus in Bayern Ausnahmen von der Quarantänepflicht für Reisen aus einem triftigen Grund vor. Hierzu sollen insbesondere Reisen aufgrund eines geteilten Sorgerechts oder zur Pflege schutzbedürftiger Personen gehören.

Bei Rückkehr aus einem Risikogebiet ist der Arbeitgeber berechtigt, Schutzmaßnahmen anzuordnen. Die Nutzung des Homeoffice ist in vielen Fällen oft die einzig gangbare Lösung für den Arbeitnehmer, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Das gilt nach unserer Einschätzung auch, wenn keine Individual- oder Betriebsvereinbarung zum Thema mobile Arbeit vorliegt. Maßgeblich sind die Einstufung des Gebiets als Risikogebiet und die daraus resultierende erhöhte

Ansteckungsgefahr. Diese besteht unabhängig von der Dauer und dem Grund des Aufenthalts.

Ist unter organisatorischen Gesichtspunkten die weitere Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice oder unter Einhaltung sonstiger Schutzmaßnahmen nicht möglich, besteht kein Lohnzahlungsanspruch des Arbeitnehmers. Aufgrund der in der Länderverordnung angeordneten Quarantänepflicht nach Rückkehr ist es dem Arbeitnehmer unmöglich, seine Arbeitsleistung zu erbringen (§ 275 Abs. 1 BGB). In diesem Fall entfällt die Gegenleistungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 326 Abs. 1 BGB. Soweit nicht § 616 BGB bereits vertraglich wirksam abgedungen ist, liegen jedenfalls die Voraussetzungen der Vorschrift nicht vor. In den meisten Fällen einer Quarantäneverpflichtung wird es sich nicht nur um eine „kurzzeitige Verhinderung“ handeln.

Ergibt sich aus der jeweiligen Landesverordnung eine Quarantänepflicht, greift mangels behördlicher Anordnung in diesen Fällen auch nicht die Entschädigungsleistung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG. Hierzu wäre die von Seiten der Arbeitgeber geforderte Anpassung des Infektionsschutzgesetzes erforderlich, um die nicht nachvollziehbare unterschiedliche Handhabung von Quarantänefällen zu beseitigen.

Urlaubsrückkehr aus einem Land, für das eine Reisewarnung besteht

Nach der Muster-Verordnung des Bundes ist für die Quarantäneverpflichtung aufgrund landesrechtlicher Verordnung die Einreise aus einem Risikogebiet vorausgesetzt.

Aktuell warnt das Auswärtige Amt vor nicht notwendigen touristischen Reisen ins Ausland. Ausgenommen davon sind die meisten Länder der EU, Schengen-assozierte Staaten (Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein) und Großbritannien. Überschreitet ein Land die Neuinfiziertenzahl im Verhältnis zur Bevölkerung von 50 Fällen pro 100.000 Einwohner kumulativ in den letzten sieben Tagen, kann es zu einer neuen Reisewarnung kommen.

Besteht für ein Land eine Reisewarnung des Auswärtigen Amts, ist es aber nicht zu einem Risikogebiet im Sinne der Kriterien des RKI erklärt, muss sich der Arbeitnehmer in der Regel nicht aufgrund landesrechtlicher Bestimmungen in Quarantäne begeben. Aktuell besteht allerdings für die nach den Kriterien des RKI festgelegten Risikogebiete auch immer eine Reisewarnung. In diesem Fall gelten die Rechtsfolgen für Urlaubsrückkehrer aus einem Risikogebiet.

Bei Urlaubsrückkehr aus einem Land mit Reisewarnung kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht einseitig von der Arbeitsleistung freistellen. Etwas anderes kann bei Vorliegen von akuten respiratorischen Symptomen gelten oder wenn sich durch die Rückkehr eines Arbeitnehmers aus einem von einer Reisewarnung betroffenen Gebiet eine nachhaltige Störung des Betriebsfriedens ergibt. Dies ist im jeweiligen Einzelfall zu beurteilen. Denkbar wäre es in der Praxis bei enger Zusammenarbeit eines Urlaubsrückkehrers aus einem Risikogebiet mit einem Kollegen, der als Risikopatient einzustufen ist und dadurch wesentlich einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt wird.

Handlungsempfehlung

Arbeitnehmer sollten über die möglichen Rechtsfolgen einer Urlaubsreise informiert werden, z. B. durch einen Aushang im Betrieb oder sonstige Bekanntmachung. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass die aktuelle Einreiseverordnung des Bundeslandes eine Quarantänepflicht bei der Rückkehr aus Risikogebieten vorsieht. Auch auf die entsprechenden Informationsseiten mit stets aktualisierte Informationen zu Risikogebieten sollte hingewiesen werden.

Die Arbeitnehmer sollten weiter darüber informiert werden, dass ihnen während der Zeit der Quarantäne kein Anspruch auf Lohnzahlung zusteht, sondern allenfalls ein Anspruch nach dem IfSG in Betracht kommen kann, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind.

Um vorab zu klären, wie die jeweils zuständigen Behörden Fälle einer Quarantäne aufgrund der

Rechtsverordnung des Bundeslandes beurteilen, kann es sich anbieten, zuerst mit der Behörde in Kontakt zu treten. Erteilt die Behörde die Auskunft, dass die Fälle der Urlaubsrückkehrer nicht unter § 56 IfSG fallen, sollten die Arbeitnehmer darauf hingewiesen werden, dass das Risiko besteht, für die Quarantänezeit nach Rückkehr keinerlei Ansprüche geltend machen zu können.

Handelt es sich um eine Reise aus triftigem Grund, sollte im Rahmen eines Rückkehrer-Managements vorab eine einvernehmliche Lösung mit dem Arbeitnehmer angestrebt werden, wenn er zunächst nicht im Betrieb beschäftigt werden soll. Hierzu zählt beispielsweise die grundsätzliche Möglichkeit mobiler Arbeit.

Information der Mitarbeiter. Checkliste:

- Urlaubsrückkehrer-Management erforderlich, Ansprechpartner benennen
- Hinweis auf eine bestehende Quarantänepflicht bei Rückkehr aus einem Risikogebiet
- Hinweis auf die als Risikogebiete definierte Länderübersicht laut RKI
- Hinweis, dass während der Quarantäne kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht
- Fragerecht des Arbeitgebers nach Aufenthalt im Risikogebiet
- Empfehlung an Arbeitnehmer, vor Urlaubsantritt eine analoge Anwendung des Entschädigungsanspruchs nach IfSG bei der zuständigen Behörde zu erfragen.