Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.

DIENSTGEBER*intern*
Nr. 6/2020
vom 08. Juli 2020

Herausgegeben von:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission**
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Münchener Straße 7, 60329 Frankfurt
Telefon: (0761) 200-792
Telefax: (0761) 200-790
E-Mail:
elke.gundel@caritas.de
marcel.bieniek@caritas.de
pascal.krimmer@caritas.de
helge.krollmann@caritas.de
marc.riede@caritas.de
holger.sahner@caritas.de
Internet: www.caritas-dienstgeber.de

# „Oh wie schön ist Panama“ oder: Urlaubsrückkehr in Zeiten der Corona-Pandemie

## Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Rückkehr aus Risikogebieten

DIENSTGEBER*intern* soll ein internes Kommunikationsmedium unter den Mitgliedern der Dienstgeberseite der AK ohne große Öffentlichkeit darstellen, um interessante Urteile zu kommentieren, Argumente auszutauschen und mögliche Wirkungen aufzuzeigen. Aus diesem Anliegen resultiert, dass DIENSTGEBER*intern* kein zeitlich regelmäßiges Erscheinungsdatum hat, sondern nach interessanten Urteilen der kirchlichen Arbeitsgerichte bzw. höchstrichterlicher Rechtsprechung erscheint.

Für Anregungen, Diskussionsbeiträge aber auch Kritik sind wir nicht nur offen, sondern wünschen uns dies explizit.

Die Redaktion

# „Oh wie schön ist Panama“ oder: Urlaubsrückkehr in Zeiten der Corona-Pandemie

## Arbeitsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Rückkehr aus Risikogebieten

Sommerzeit ist Urlaubszeit und Reisezeit. Daran ändert nach aktuellen Beobachtungen auch die weiterhin bestehende Corona-Pandemie nichts. In den kommenden Wochen und Monaten werden daher Mitarbeiter vermehrt auch von Reisen ins Ausland zurückkehren.

Nach den Regelungen des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) vom 20.06.2020 für nach Deutschland Einreisende, sind Personen, die nach Deutschland einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 14 Tagen vor der Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, dazu verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Wege für einen Zeitraum von 14 Tagen in häusliche Quarantäne zu begeben (sog. Absonderung). Zuständig für die konkrete Umsetzung der Maßnahmen sind die Bundesländer (Verordnungen), weshalb sich eine unterschiedliche Handhabe ergeben kann. Die für das jeweilige Bundesland einschlägige Verordnung ist vor diesem Hintergrund genau zu prüfen.

Was Dienstgeber zu beachten haben, wenn Mitarbeiter aus Risikogebieten zurückkehren und in der Folge dazu verpflichtet sind, sich in häusliche Quarantäne zu begeben, wird im Folgenden dargestellt. Denn als Folge stellt sich die spannende Frage, ob der Dienstgeber dem Arbeitnehmer Lohnfortzahlung während dieser häuslichen Quarantäne schuldet oder nicht. Die wenig überraschende Antwort lautet: Es kommt darauf an …

### 1. Risikogebiet

Personen, die aus Risikogebieten einreisen, müssen sich unverzüglich für einen Zeitraum von 14 Tagen in häusliche Quarantäne begeben. Ein Risikogebiet ist ein Staat oder eine Region außerhalb Deutschlands, für welche/n zum Zeitpunkt der Einreise nach Deutschland ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem Coronavirus besteht. Eine fortlaufend aktualisierte Liste des Robert-Koch-Instituts (RKI) der Risikogebiete finden Sie hier. Aktuell zählen bspw. die Türkei sowie einzelne Bundesstaaten der USA zu den Risikogebieten.

Kehrt eine Person hingegen aus einem Land zurück, für das eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht, das jedoch nicht als Risikogebiet eingestuft ist, muss diese sich nicht in Quarantäne begeben. Zu beachten gilt es jedoch, dass aktuell Reisewarnungen für alle als Risikogebiete eingestufte Staaten und Regionen bestehen. Besteht für ein Land aktuell lediglich eine Reisewarnung, beruht dies meist auf länderspezifischen Gründen wie Einreiseverboten und Quarantänebestimmungen bei Einreise.

### 2. Urlaubsrückkehr aus Risikogebiet

Dienstgeber sind berechtigt, Mitarbeiter zu fragen, ob diese sich in ihrem Urlaub in einem Risikogebiet aufhalten werden bzw. aufgehalten haben. Diese Berechtigung resultiert aus einer Fürsorge- und Schutzpflicht des Dienstgebers gegenüber seinen übrigen Mitarbeitern (§§ 241 Abs. 2, 618 BGB), insbesondere, wenn eine potenzielle Infektion besonders gravierende Auswirkungen hätte, wie z.B. in Altenpflegeeinrichtungen oder in Krankenhäusern. Der Dienstgeber muss in diesem Sinne alles Zumutbare tun, um seine Mitarbeiter vor Ansteckungen zu schützen.

Vor dem Hintergrund seiner Fürsorge- und Schutzpflicht ist der Dienstgeber berechtigt, bei der Rückkehr aus einem Risikogebiet die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice anzuordnen (§ 106 GewO). Das Vorliegen einer Individual- oder Dienstvereinbarung zum Thema mobile Arbeit ist hierfür – nach unserer Einschätzung – keine Voraussetzung, da die Weisung billigem Ermessen entspricht. Die Berechtigung zur Anordnung besteht auch in den Fällen, in denen der Mitarbeiter sich nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet auf Grund von Ausnahmeregelungen in den Verordnungen nicht in Quarantäne begeben muss (Reise aus triftigem Grund).

Ist ein Erbringen der Arbeitsleistung im Homeoffice nicht möglich, ist es dem Mitarbeiter während seiner Quarantäne im Sinne von § 275 Abs. 1 BGB unmöglich, die tatsächlich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Im Gegenzug entfällt die Gegenleistungspflicht des Dienstgebers (§ 326 Abs. 1 BGB). Mithin hat der Mitarbeiter keinen Vergütungsanspruch für die Zeit der Quarantäne. Der Dienstgeber gerät auch nicht in Annahmeverzug (§ 615 BGB).

Der Mitarbeiter hat zudem keinen Anspruch gem. § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG), da es sei bei der verordneten Quarantäne um eine rein vorsorgliche Maßnahme handelt, der Mitarbeiter mithin nicht arbeitsunfähig erkrankt ist. Auch kommt ein Vergütungsanspruch nach § 616 BGB nicht in Betracht, da § 10 Abs. 2 AT AVR, der die Fälle des § 616 konkretisiert und

einen abschließenden Katalog für diese enthält, die Quarantänepflicht auf Grund landesrechtlicher Verordnung nicht nennt.

Erkrankt ein Mitarbeiter nach seiner Rückkehr aus einem Risikogebiet während der Quarantäne arbeitsunfähig, hat er in der Regel keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung nach § 3 EntgFG. Denn Voraussetzung für den Anspruch nach § 3 EntgFG ist es, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für die Arbeitsverhinderung ist (sog. Monokausalität). In den Fällen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nach Rückkehr aus Risikogebieten ist jedoch die Arbeitsverhinderung (auch) durch die Quarantänepflicht verursacht.

### 3. Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Ob Rückkehrer aus Risikogebieten einen Anspruch auf Entschädigungsleistungen nach § 56 IfSG haben können, ist aktuell rechtlich nicht geklärt. So ist Voraussetzung für Entschädigungsleisten nach § 56 IfSG eine behördliche Anordnung der Quarantäne (Einzelfall). Die Quarantänepflicht für Rückkehrer aus Risikogebieten ergibt sich jedoch nicht aus einer solchen, sondern aus der einschlägigen Rechtsverordnung des Bundeslandes.

Möglicherweise kommt in diesen Fällen jedoch eine analoge Anwendung des § 56 IfSG in Betracht. In diesem Fall wäre jedoch zu berücksichtigen, dass Entschädigungsleistungen im Sinne von § 56 IfSG ausgeschlossen sind, wenn die betroffene Person die Quarantäne hätte vermeiden können (§ 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG). Reist eine Person in ein Gebiet, obwohl dieses als Risikogebiet eingestuft ist, ist im Hinblick auf die Quarantänepflicht nach der Rückkehr von einem Mitverschulden der Person auszugehen. Anderes mag gelten, wenn das Gebiet erst während des Aufenthalts der Person in diesem als Risikogebiet eingestuft wird.

Im Hinblick auf diese unklare Rechtslage kommt es darauf an, wie die zuständigen Behörden die Quarantäne auf Grund der Verordnung im Hinblick auf Entschädigungsleistungen nach dem IfSG einordnen. Schließen die zuständigen Behörden § 56 IfSG in diesen Fällen aus, sollten die Mitarbeiter darauf hingewiesen werden, dass das Risiko besteht, für die Zeit der Quarantäne weder Ansprüche auf Vergütung noch auf Entschädigungsleistungen zu haben.

### 4. Keine Quarantänepflicht bei Corona-Test

Die Verordnungen nehmen von der Quarantänepflicht u.a. Personen aus, die durch ein ärztliches Zeugnis belegen können, dass sie innerhalb von 48 Stunden vor der Einreise negativ auf das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus getestet worden sind. Das ärztliche Zeugnis muss sich auf eine Testung stützen, die in einem Mitgliedsstaat der EU oder einem sonstigen durch das RKI veröffentlichten Staat durchgeführt wurde.

### 5. Rückkehr aus einem Land, für das eine Reisewarnung besteht

Kehrt der Mitarbeiter aus einem Staat oder Gebiet zurück, für das eine Reisewarnung besteht, das jedoch nicht als Risikogebiet eingestuft ist, ist der Mitarbeiter nicht von der Quarantänepflicht betroffen.

In der Folge kann der Dienstgeber den Mitarbeiter nicht einseitig von der Arbeitsleistung suspendieren. Auch die Anordnung von Homeoffice auf Grund von Infektionsschutz kommt in diesen Fällen regelmäßig nicht in Betracht, da die Reisewarnung allein nicht bescheinigt, dass ein erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht.

Etwas anderes kann dann gelten, wenn der Mitarbeiter akute respiratorische Krankheitssymptome aufweist oder sich durch die Rückkehr des Mitarbeiters aus einem Gebiet, für das eine Reisewarnung besteht, nachhaltige Störungen des Betriebsfriedens ergeben. In diesen Fällen überwiegt das Interesse des Dienstgebers an der Anordnung von Homeoffice das Interesse des Mitarbeiters, in die Einrichtung zu kommen.

### 6. Handlungsempfehlung für Dienstgeber

Vor der anstehenden Urlaubs- und Reisesaison sollten Dienstgeber ihre Mitarbeiter unbedingt in betriebsüblicher Weise darauf hinweisen, dass bei der Rückkehr aus einem Risikogebiet auf Grund der Einreiseverordnung des Bundeslandes grds. eine 14-tägige Quarantänepflicht besteht. Hingewiesen werden sollte in diesem Zusammenhang auch auf die einschlägigen Informationsseiten des RKI mit stets aktualisierten Informationen zu Risikogebieten.

Zudem empfiehlt es sich, die Mitarbeiter auf das Risiko hinzuweisen, während der Quarantänezeit nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet keinen Anspruch auf Vergütung oder Entschädigungsleistungen nach dem IfSG zu haben. Auch auf das Fragerecht des Dienstgebers nach einem Aufenthalt in einem Risikogebiet sollte hingewiesen werden.