

Arbeitsrechtliche Folgen bei symptomlosen Quarantäneregelungen und pandemiebedingte Reisewarnungen bei Auslandsaufenthalten

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Folgen der Corona-Pandemie beschäftigen uns weiterhin und stellen uns auch vor schwierige arbeitsrechtliche Fragestellungen. Kurz vor der Beginn Urlaubszeit in Baden-Württemberg stellt sich daher die Frage, wie sich die Lockerungen der Eindämmungsmaßnahmen gegen das Corona-Virus bezüglich Reisen ins Ausland, auf das Arbeitsverhältnis und der damit verbundenen Ansprüche auswirken.

I. Reisen innerhalb der EU

Reisen innerhalb der Mitgliedstaaten der Europäischen Union (mit Ausnahme Schwedens), den anderen Vertragsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums, der Schweizerischen Eidgenossenschaft und im Vereinigten Königreich sind derzeit unkritisch.

II. Reisen außerhalb der in I. genannte Länder

Andere Länder sind jedoch als Risikogebiete eingestuft, in denen eine erhöhte Wahrscheinlichkeit besteht, sich mit dem Corona-Virus (SARS-CoV-2) zu infizieren. Die aktuelle Liste der Länder oder Landesteile, die als Risikogebiete gelten, ist auf der Internetseite des Robert-Koch-Instituts (RKI) vollständig abrufbar:

Zu den Risikogebieten, die das RKI veröffentlicht hat und die das Land Baden-Württemberg in seiner aktuellen bis 14.07.2020 befristeten Einreisequarantäneverordnung jeweils dynamisch nach den RKI-Änderungen anpasst (derzeit mit Stand 02.07.2020), zählen z.Zt. u.a. (Länder europäischer Kontinent in Fettdruck):

- Ägypten,
- Bahamas,
- Barbados,
- Bosnien und Herzegovina,**
- Costa Rica,
- Dominikanische Republik,
- Kosovo**

- Kuba,
- Marokko,
- Namibia,
- Nordmazedonien,**
- Russische Föderation
- Schweden** (als einziger EU-Mitgliedstaat),
- Serbien,**
- Südafrika,
- Türkei,**
- Vereinigte Arabische Emirate,

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

Vereinigte Staaten von Amerika in den US-Bundesstaaten bzw. USTerritorien: Alabama, Alaska, Arizona, Arkansas, District of Columbia, Kalifornien, Florida, Georgia, Iowa, Louisiana, Maryland, Mississippi, Nebraska, Nevada, North Carolina, Oklahoma, Oregon, Puerto Rico, South Carolina, South Dakota, Tennessee, Texas, Utah, Vermont, Virginia

III. Folgen der Auslandsreise

Nach den „Regelungen für nach Deutschland Einreisende im Zusammenhang mit dem neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2“ des Bundesministeriums für Gesundheit sind Personen, die aus dem Ausland einreisen und sich innerhalb von 14 Tagen vor Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, derzeit auf Grundlage landesrechtlicher Bestimmungen verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise für einen Zeitraum von 14 Tagen in häusliche Quarantäne (sog. Absonderung) zu begeben.

In Baden-Württemberg gilt aktuell hierzu die bis zum 31.8.2020 befristete Einreisequarantäneverordnung, die bei den vorgenannten RKI-Risikogebieten eine symptomlose Wiedereinreisequarantäne bei Einreise nach Baden-Württemberg vorsieht.

Unabhängig hiervon bestehen derzeit weiterhin zahlreiche und bis 31.08.2020 befristete pandemiebedingte Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes, die zum Beispiel bei Schweden als EU-Mitglied nicht identisch sind mit den RKI-Risikogebietsklassifizierungen. Alle pandemiebedingten Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes bis 31.08.2020 finden Sie aktuell in einer Übersicht unter:

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-gesundheit/gesundheitsfachinformationen/reisemedizinische-hinweise/Coronavirus>

IV. Folgen im Arbeitsverhältnis

Kommt ein Beschäftigter aus einem RKI-Risikogebiet oder aus einem Land bzw. einer Region mit einer pandemiebedingten Reisewarnung des Auswärtigen Amtes zurück, ist der Arbeitgeber berechtigt, alles betriebsorganisatorisch Notwendige zu unternehmen, um andere Beschäftigte zu schützen und die Arbeitsleistung aufrecht zu erhalten. Daher darf der Arbeitgeber Beschäftigte fragen, ob diese sich während des Urlaubs in einem der oben genannten Gebiete aufgehalten hat.

Sollte diese Frage mit „ja“ beantwortet werden oder hat der Beschäftigte die Reise von sich aus zur Sprache gebracht, gibt es folgende Handlungsmöglichkeiten und arbeitsrechtlichen Folgen:

1. Home-Office und mobiles Arbeiten

Wenn Beschäftigte zu Hause oder an ihrem sonstigen Aufenthaltsort ihrer auszuübenden und vertraglich geschuldeten Tätigkeit uneingeschränkt nachgehen können, besteht ein Anspruch auf Beschäftigung und Entgelt. Ob sie im Homeoffice oder durch mobiles Arbeiten an ihrem anderweitigen Aufenthaltsort arbeiten dürfen, richtet sich unter anderem nach den arbeitsvertraglichen Abreden, die im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und zurückgekehrtem Beschäftigtem an die symptomlose Quarantänesituation angepasst werden können.

2. Tätigkeiten, die nicht unter 1. fallen

Wenn die Möglichkeit von Home Office oder des mobilen Arbeitens nicht besteht, können Beschäftigte, die einer symptomlosen Quarantänepflicht unterliegen, ihrer Tätigkeit nicht vertragsgemäß in Dienststelle oder Betrieb nachgehen (rechtliche Unmöglichkeit nach § 275 Abs. 1 BGB). Während dieser Absonderung entfällt hierbei wegen § 326 Abs. 1 BGB grundsätzlich der Entgeltanspruch. Dies gilt auch, wenn Beschäftigte zu Urlaubszwecken trotz bestehender Reisewarnung in ein ausgewiesenes Risikogebiet ausreisen und nach Urlaubsende bei fortbestehender Reisewarnung wieder nach Baden-Württemberg einreisen.

Eine Entschädigung nach § 56 IfSG kommt in der Regel nur in Betracht, wenn die Quarantäne auf einer behördlichen Anordnung beruht (Stöß/Putzer NJW 2020, 1465 (1467)). Sie dürfte zudem nicht einschlägig sein, wenn der

Beschäftigte die Absonderung hätte vermeiden können. Denn nach § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG erhält eine solche Entschädigung nicht, wer durch Inanspruchnahme einer anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, eine Absonderung hätte vermeiden können. Die Frage, ob überhaupt ein Entschädigungsanspruch gemäß § 56 IfSG vorliegt und ob und in welcher Höhe ausgezahlte Beträge erstattet werden, ist daher aus den vorgenannten Gründen in höchstem Maße zweifelhaft.

3. Empfehlung

Um Unklarheiten zu vermeiden, empfehlen wir, den Beschäftigten vor Urlaubsantritt auf diese arbeitsrecht- und infektionsschutzrechtlichen Folgen hinzuweisen und dies mit der Bitte zu verbinden, sich vor Reiseantritt über die Reiseziele zu informieren und auf Urlaubsreisen möglichst zu verzichten.

Hierbei ist jedoch zu beachten, dass grundsätzlich keine Befugnis des Arbeitgebers besteht, Verbote im Rahmen der Freizeit- oder Reisegestaltung auszusprechen, weil dies nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers nach § 106 GewO gedeckt wäre.

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Werner
Direktor

Anlage
Informationsschreiben