

Urlaubsrückkehr in Zeiten von Corona

Ausarbeitung zu arbeitsrechtlichen Fragen im Umgang mit Urlaubsrückkehrern in Zeiten von Corona

Juni 2020

Zusammenfassung

In den vergangenen Wochen wurden in den Bundesländern die Corona-Maßnahmen teilweise gelockert. Wurden zu Beginn der Pandemie viele Urlaubsreisen abgesagt, öffnen Länder zwischenzeitlich ihre Grenzen für Touristen. Arbeitnehmer wollen gerade jetzt in der Feriensaison ihre Urlaubsreisen auch ins Ausland antreten. Daraus ergeben sich Fragen, welche Rechte und Pflichten nach der Rückkehr für solche Arbeitnehmer gelten, die ihren Urlaub außerhalb Deutschlands verbracht haben.

Nach den Regelungen des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) für nach Deutschland Einreisende im Zusammenhang mit Corona 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.¹ Für die konkrete Umsetzung der Maßnahmen sind die Bundesländer zuständig. Das Robert-Koch-Institut (RKI) weist hierzu internationale Risikogebiete aus, nach deren Besuch eine Pflicht zur Quarantäne bestehen kann.

Eine Urlaubsreise ins Ausland mit anschließender Quarantänepflicht wirkt sich auch auf

die Arbeitsbeziehungen aus. Kommt ein Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet zurück, ist der Arbeitgeber berechtigt, alles betriebsorganisatorisch Notwendige zu unternehmen, um Beschäftigte zu schützen und die Arbeitsleistung aufrecht zu erhalten.

Davon kann unter anderem die Anordnung von Homeoffice erfasst sein. Ist die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice 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 jedoch bewusst in ein vom RKI als Risikogebiet ausgewiesenes Land, sind hierbei Aspekte seines Mitverschuldens zu berücksichtigen.

1. Risikogebiete

Ob ein Urlauber sich 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 Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des

¹ vgl. Schreiben des BMG für Reisende, Juni 2020: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Transport/BMG_Merkblatt_Reisende_Tab.html



Innern, 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 gab. Daneben kann eine Einstufung als Risikogebiet auch erfolgen, wenn nach qualitativen Kriterien, wie z. B. Berichte 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.² Danach gehören z. B. die Türkei sowie einzelne Bundesstaaten der USA zu den Risikogebieten.

2. *Urlaubsrückkehr aus Risikogebiet*

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen aus dem Urlaub zurückkehrenden Arbeitnehmer zu fragen, ob dieser sich während seines Urlaubs in einem Risikogebiet aufgehalten hat. Das gilt auch dann, wenn die Landesverordnung von einer Quarantäneanordnung absieht, wenn es sich dabei um eine Reise „aus triftigem Grund“ handelt. Hierzu sollen insbesondere Reisen aufgrund eines geteilten Sorgerechts oder zur Pflege schutzbedürftiger Personen gehören. Das Fragerecht des Arbeitgebers besteht auch dann, wenn in der Landesverordnung eine Ausnahmeregelung von der Quarantänepflicht enthalten ist.

Bei Rückkehr aus einem Risikogebiet ist der Arbeitgeber berechtigt, die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice anzuordnen. Das gilt nach unserer Einschätzung auch, wenn keine Individual- oder Betriebsvereinbarung zum Thema mobile Arbeit vorliegt. Die Weisung entspricht billigem Ermessen. Das gilt unabhängig von der in Rechtsverordnung angeordneten Quarantäneverpflichtung bzw. hierfür vorgesehenen Ausnahmeregelungen. Maßgeblich ist die Einstufung des Gebiets als Risikogebiet. Wird das Reiseland als Risikogebiet eingestuft, besteht dort eine erhöhte Ansteckungsgefahr. Diese besteht unabhän-

gig von der Dauer und dem Grund des Aufenthalts. Deshalb sind für das Vorliegen einer Ansteckungsgefahr und dem daraus resultierenden Recht des Arbeitgebers auf Suspendierung der Arbeitsleistung die in der jeweiligen Rechtsverordnung geregelten Ausnahmen von der Quarantänepflicht unerheblich.

Auch wenn der Arbeitnehmer ein negatives Testergebnis der vergangenen 48 Stunden vorlegen kann, ist nicht sichergestellt, dass die Ansteckungsgefahr beseitigt ist. Aufgrund der noch immer unklaren Inkubationszeit sprechen gute Gründe dafür, auch insoweit von der Berechtigung des Arbeitgebers zur Freistellung des Arbeitnehmers auszugehen. Nach Auffassung des RKI liegt demgegenüber eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür vor, dass sich der Reisende nicht angesteckt hat, wenn ein zweiter Test mindestens fünf bis sieben Tage nach Rückkehr aus dem Risikogebiet durchgeführt worden ist.³ Zwar bleibt in diesen Fällen nach unserer Auffassung auch dann noch die Anordnung von Homeoffice aus Gründen der Prävention möglich. Eine einseitige Freistellung von der Arbeitsleistung – insbesondere unter Wegfall der Lohnfortzahlung – dürfte in diesen Fällen allerdings nur noch in besonderen Ausnahmefällen zu begründen sein.

Ist auch unter organisatorischen Gesichtspunkten die weitere Erbringung der Arbeitsleistung 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. Die Gegenleistungspflicht des Arbeitgebers entfällt nach § 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 Verhin-

² https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

³ vgl. Hinweise des RKI zur Testung: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management_Download.pdf?blob=publicationFile



derung“ handeln. § 616 BGB erfasst grundsätzlich nur sehr kurze Zeiträume von wenigen Tagen, die ein Arbeitgeber ohnehin einkalkulieren muss.⁴ Ein Urteil des BGH aus dem Jahr 1978, in dem der BGH einen Zeitraum von sechs Wochen noch als kurzfristige Verhinderung gewertet hat, ist eine Einzelfallentscheidung und nicht auf die heutige Situation übertragbar.⁵ Nach ganz h. M. entfällt der Lohnanspruch bei Überschreiten der Erheblichkeitsschwelle von nur wenigen Tagen vollständig.⁶

Im Rahmen des § 616 BGB sind Verschuldensaspekte zu berücksichtigen. Den zur Dienstleistung Verpflichteten darf an der Verhinderung der Dienstleistung kein Verschulden treffen. Begibt sich der Arbeitnehmer zu touristischen Zwecken ins Ausland, ist von ihm zu erwarten, dass er sich in der aktuellen Krisensituation über die Folgen seiner Reise informiert. Zumindest wenn ein Gebiet als Risikogebiet ausgewiesen ist und eine entsprechende Quarantäne-Verordnung des Landes besteht oder der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber gar auf eine mögliche Quarantäne-Verschuldung hingewiesen wurde, ist von einem Mitverschulden an der Verhinderung seiner Arbeitsleistung auszugehen. Ein Mitverschulden wird nur dann nicht vorliegen, wenn der Arbeitnehmer seine Reise aufgrund eines in der jeweiligen Landesverordnung genannten triftigen Grundes angetreten hat, für den die Verordnung eine Ausnahme von der Quarantänepflichtung vorsieht, z.B. zur Wahrnehmung des Sorgerechts für ein Kind oder zur Pflege schutzbedürftiger Personen.

Auch wenn die einschlägige Landesverordnung eine entsprechende Ausnahmeregelung vorsieht, ist der Arbeitnehmer bei Rückkehr aus einem Risikogebiet gehindert, seine Arbeitsleistung vertragsgerecht anzubieten. Maßgeblich ist allein die Rückkehr aus einem Risikogebiet. Deshalb ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer freizustellen. Mit der Suspendierung der Arbeitsleistung entfällt der Lohnfortzahlungsanspruch.

Mangels behördlicher Anordnung greift in diesen Fällen auch nicht die Entschädigungsleistung nach § 56 Abs. 1 IfSG. Die Quarantäne beruht nicht auf einer behördlichen Anordnung. Ob § 56 Abs. 1 IfSG analog angewendet werden kann, ist ungeklärt. Nach unserer Auffassung sprechen gute Gründe für eine analoge Anwendung. In diesem Fall wären Aspekte des Mitverschuldens (§ 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG) auch hier zu berücksichtigen. Für diese Fälle muss klargestellt werden, dass jede Art von staatlicher Anordnung der Quarantäne einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG auslöst.

3. *Urlaubsrückkehr aus einem Land, für das eine Reisewarnung besteht*

Nach der Muster-Verordnung des Bundes ist für die Quarantänepflichtung 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-assoziierte 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. Reisewarnungen werden auch für Länder ausgesprochen, für die aktuell z. B. ein Einreiseverbot für deutsche Staatsbürger gilt. Das gilt z. B. für Japan.

Besteht für ein Land eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes, 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.

Ein Land, für das eine Reisewarnung besteht, ist nicht immer auch ein Risikogebiet. Aktuell besteht allerdings für die nach den Kriterien

⁴ Hohestatt/Krois, NZA 2020, 413, 416.

⁵ BGH v. 30. November 1978 – III ZR 43/77, NJW 1979, 422, 425.

⁶ Hohenstatt/Krois, NZA 2020, 413, 416; ErfK-ArbR-Preis § 616 Rn. 10.



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 suspendieren. Regelmäßig wird die Anordnung von Homeoffice aus Gründen des Infektionsschutzes nicht in Betracht kommen, da die Reisewarnung allein nicht auf ein erhöhtes Ansteckungsrisiko schließen lässt. 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 nachhaltige Störungen des Betriebsfriedens ergeben. Dann überwiegt das Interesse des Arbeitgebers an der Anordnung von Homeoffice das Interesse des Arbeitnehmers in den Betrieb zu kommen.

Praxistipp: In der Praxis werden diese Fälle selten vorkommen. In den meisten Fällen sind Länder, für die eine Reisewarnung besteht, gleichzeitig Risikogebiete. Ist das nicht der Fall, beruhen die Reisewarnungen meist auf länderspezifischen Gründen, z. B. Einreiseverboten und Quarantänebestimmungen bei Einreise ins Ausland.

4. Handlungsempfehlung

Um vorab zu klären, wie die jeweils zuständigen Behörden Fälle einer Quarantäne aufgrund der Rechtsverordnung des Bundeslandes beurteilen, kann es sich anbieten, vorab 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.

Praxistipp: Besteht grundsätzlich die Möglichkeit mobiler Arbeit, sollte vorab eine einvernehmliche Lösung mit dem Arbeitnehmer angestrebt werden, wenn er zunächst nicht im Betrieb beschäftigt werden soll.

Um die Arbeitnehmer über die möglichen Rechtsfolgen bei einer Urlaubsreise zu informieren, bieten sich ein Aushang im Betrieb oder eine Bekanntmachung im Intranet an. 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.⁷ 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.

Information der Mitarbeiter – Checkliste

- Urlaubsrückkehrermanagement erforderlich
- Hinweis auf eine bestehende Quarantänepflicht bei Rückkehr aus einem Risikogebiet
- Hinweis auf die als Risikogebiete definierte Länderübersicht nach RKI (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html)
- 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.

⁷ Veröffentlichungen des RKI:
https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeits- und Tarifrecht

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

T + 49 30 2033- 1200