



Rechtliche Konsequenzen bei Urlaubsrückkehr aus einem Risikogebiet

Mittlerweile haben zahlreiche Länder ihre Grenzen für Touristen wieder geöffnet. Daraus ergeben sich Fragen, welche Rechte und Pflichten nach der Rückkehr für solche Arbeitnehmer gelten, die ihren Urlaub außerhalb Deutschlands, insbesondere in sog. **Risikogebieten**, verbringen.

Zur Information für die Mitarbeiter haben wir ein Formular beigefügt.

Was sind Risikogebiete?

Risikogebiete sind Länder, die nach gemeinsamer Analyse und Entscheidung durch das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat als solche eingestuft sind.

Das Robert-Koch-Institut (RKI) hat eine Liste von entsprechenden Ländern veröffentlicht (https://www.rki.de/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html).

Aktuell gehören dazu fast sämtliche außereuropäische Staaten, sowie Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Russland, Schweden, Türkei (Stand: 02.07.2020).

Kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern verbieten in Risikogebieten Urlaub zu machen?

Nein.

Darf der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nach Rückkehr aus dem Urlaub hinsichtlich des Urlaubsziels befragen?

Grundsätzlich ja. Allerdings muss der Arbeitnehmer nicht angeben, wo er den Urlaub verbracht hat. Der Arbeitgeber hat nur Anspruch auf eine sog. Negativauskunft. D.h. der Arbeitnehmer muss nur angeben, ob er sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat oder nicht.

Bestehen für Rückkehrer aus Risikogebieten besondere Verpflichtungen?

Ja. Sowohl die Berliner Infektionsschutzverordnung als auch die Brandenburger Quarantäneverordnung sehen vor, dass Personen, die aus dem Ausland einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 14 Tagen vor Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, in der Regel verpflichtet sind, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die eigene Wohnung oder eine andere geeignete Unterkunft zu begeben.

Sie müssen sich dann für einen Zeitraum von 14 Tagen nach ihrer Einreise ständig dort absondern und unverzüglich das örtliche Gesundheitsamt informieren.

Gilt diese Verpflichtung auch für Rückkehrer aus deutschen Urlaubsgebieten?

Das Land Berlin hat festgelegt, dass dies auch für Einreisende aus deutschen Risikogebieten gilt. Welche Gebiete als Risikoregion festgelegt werden, entscheidet die

Senatsverwaltung für Gesundheit in Abstimmung mit der Senatskanzlei. Aktuell betrifft dies den Landkreis Gütersloh (Stand: 02.07.2020).

Wenn der Arbeitnehmer sich in häusliche Absonderung begeben muss, kann der Arbeitgeber dann Homeoffice anordnen?

Ja, selbst dann, wenn keine entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarung oder Betriebsvereinbarung besteht. Die Weisung entspricht billigem Ermessen, da die Nutzung einer Homeoffice-Möglichkeit in diesen Fällen oft die einzige gangbare Lösung für den Arbeitnehmer ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Wenn Homeoffice nicht möglich ist und auch keine weiteren Möglichkeiten bestehen, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringen kann, hat er gleichwohl einen Lohnanspruch?

Nein. Durch die Quarantänepflicht ist es dem Arbeitnehmer unmöglich, seine Arbeitsleistung zu erbringen (§ 275 Abs.1 BGB). Dadurch entfällt auch der Lohnanspruch (§ 326 Abs. 1 BGB).

Hat der Arbeitnehmer nicht gleichwohl einen Anspruch aus § 616 BGB?

Nein. Zum einen ist bei gewerblichen Arbeitnehmern dieser Anspruch bereits durch § 4 BRTV für den vorliegenden Fall ausgeschlossen. Bei nicht gewerblichen Mitarbeitern besteht die Möglichkeit § 616 BGB per Arbeitsvertrag auszuschließen.

Selbst wenn dies im Einzelfall nicht geschehen sein sollte, so liegen die Voraussetzungen des § 616 BGB nicht vor. Insbesondere darf den Arbeitnehmer kein Verschulden an der Verhinderung 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.

Greift hier aber nicht die Entschädigungsregelung nach § 56 Abs. 1 IfSG?

Nein. Die Quarantäne beruht nicht auf einer behördlichen Einzelanordnung. Man kann gute Gründe dafür vorbringen, ob nicht § 56 Abs. 1 IfSG analog angewendet werden müsste und jede Art von staatlicher Anordnung von Quarantäne einen Entschädigungsanspruch auslöst. Aber auch dann müsste das Mitverschulden des Arbeitnehmers berücksichtigt werden (§ 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG).

Daher Vorsicht. Es ist davon auszugehen, dass ein Entschädigungsanspruch von der zuständigen Behörde abgelehnt wird und Arbeitgeber, die Arbeitnehmern eine entsprechende Entschädigung auszahlen, diesen Betrag nicht zurückerstattet bekommen.

Gelten diese Regelungen auch für Rückkehrer aus Ländern, für die „nur“ eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes besteht?

Nein. Die Quarantäneverpflichtung gilt nur für die Einreise aus Risikogebieten. Im Moment ist das aber eher eine theoretische Möglichkeit, da für alle Länder die als Risikogebiet gelten auch eine Reisewarnung besteht. Ist das nicht der Fall beruhen die Reisewarnungen meist auf länderspezifischen Gründen, z.B. Einreiseverbote und Quarantänebestimmungen bei der Einreise.

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 geltend 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.

Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EFZG wenn er durch seinen Aufenthalt in einem Risikogebiet an Covid-19 erkrankt?

Nach unserer Auffassung nicht, da er hätte voraussehen können, dass bei einer Reise in ein Risikogebiet eine erhöhte Ansteckungsgefahr besteht.

Kontakt

Hermann-Josef Falke
Berlin
030 / 86 00 04-26
falke@fg-bau.de

Holger Gültzow
Berlin
030 / 86 00 04-56
gueltzow@fg-bau.de

Sylke Radke
Brandenburg
0335 / 557 16 30
radke@fg-bau.de

Clemens Bober
Brandenburg
0331 / 280 07 91
bober@fg-bau.de

