



Corona und Urlaubsrückkehr

Nach der bayerischen Einreise-Quarantäne-Verordnung (EQV) müssen sich Personen, die aus einem ausländischen Corona-Risikogebiet einreisen für zwei Wochen in Quarantäne begeben. Ausnahmen greifen allerdings bei notwendigen beruflichen Reisen und wenn ein negativer Corona-Test vorgelegt wird.

<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayEQV>

Infolgedessen stellt sich die Frage, wie mit Arbeitnehmern umzugehen ist, die eine solche Quarantäne antreten müssen, insbesondere nach einer privaten (Urlaubs-)Reise, wenn sie deswegen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können (z. B. weil keine Arbeit aus dem Home-Office möglich ist).

1. Grundsatz bei privater Reise

Im Grunde gelten auch für die Einreise-Quarantäne dieselben Vorschriften wie für alle anderen Fälle der Quarantäne wegen Corona:

- Kann der Arbeitnehmer deswegen nicht arbeiten, ist ihm die Arbeitsleistung unmöglich (§ 275 BGB) und sein Entgeltanspruch entfällt grundsätzlich nach § 326 Abs.1 S.1 BGB. Dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber nach § 616 BGB hätte, solange insgesamt eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ nicht überschritten wird. Nach § 14 Ziff. 1 MTV besteht der Anspruch längstens für 1 Tag.
- Nur wenn hier kein Entgeltanspruch nach § 616 BGB besteht, greift subsidiär § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG). Für die ersten sechs Wochen der Quarantäne erhält der Mitarbeiter nach § 56 Abs. 2 S. 2 IfSG das NettoArbeitsentgelt als Entschädigung, zunächst ausgezahlt vom Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann bei der zuständigen Behörde die Erstattung der von ihm ausgelegten Entschädigung beantragen (§ 56 Abs. 5 IfSG).
- Erkrankt der Mitarbeiter während der Quarantäne bzw. häuslichen Isolierung, erhält er weiter die Entschädigung. Allerdings gehen eventuell wegen der Krankheit bestehende Entgeltfortzahlungsansprüche des Arbeitnehmers auf den Staat über (§ 56 Abs. 7 IfSG). Im Ergebnis besteht dann für diesen Zeitraum kein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Staat.

2. Privater Reiseantritt in Kenntnis der Quarantänepflicht

Wusste der Mitarbeiter bei einer privaten Reise bzw. hätte er zumindest wissen müssen, dass er in ein ausgewiesenes Risikogebiet reist oder lag zum Zeitpunkt des Auswärtigen Amtes eine Corona-bedingte Reisewarnung (nicht allerdings nur Reisehinweise) für das jeweilige Land vor, stellt sich die Situation anders dar:

- In diesem Fall liegt ein Verschulden des Arbeitnehmers vor, so dass § 616 BGB nicht zur Anwendung kommt. Es besteht also von Vorneherein kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltzahlung gegen den Arbeitgeber, auch nicht lediglich für 1 Tag nach § 14 Ziff. 1 MTV.



- Ebenso hat das bayerische Gesundheitsministerium angekündigt, dass die Behörden in diesen Fällen eine Verdienstauffallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG verweigern werden.
- Erkrankt der Arbeitnehmer vor oder während der Quarantäne, steht ihm keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber zu. Voraussetzung für die Entgeltfortzahlung ist, dass die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit allein ursächlich für die Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers ist. Das Erfordernis der sog. „Monokausalität“ der Arbeitsunfähigkeit ist aber dann nicht gegeben, wenn der Arbeitnehmer bereits wegen der Quarantäne an der Arbeitsleistung verhindert ist.
- Etwas Anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitnehmer vor oder während der Quarantäne tatsächlich an COVID-19 erkrankt ist. Denn dann besteht ein Zusammenhang zwischen Krankheit und Quarantäne. Es besteht dann grundsätzlich eine Entgeltfortzahlungspflicht. Allerdings kann auch bei einer Erkrankung an COVID-19 der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 EFZG entfallen, wenn diese grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Ob das schon bei einer Reise in ein Risikogebiet oder entgegen einer Reisewarnung der Fall wäre, ist noch ungeklärt.
- Da der Arbeitnehmer in diesen Fällen auch „sehenden Auges“ in Kauf genommen hat, dass er seine Arbeitsleistung nicht vertragsgemäß erbringen kann, wäre auch eine Abmahnung oder nach bereits erfolgter Abmahnung ggf. sogar eine Kündigung gerechtfertigt.
- Die ausgewiesenen Risikogebiete finden Sie hier: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html
Die Reisewarnungen finden Sie hier: [https://www.auswaertiges-amt.de/de/Reise- UndSicherheit/covid-19/2296762](https://www.auswaertiges-amt.de/de/Reise-UndSicherheit/covid-19/2296762)

3. Maßnahmen des Arbeitgebers in Fällen ohne Quarantänepflicht

- Ggf. müssen Arbeitnehmer auch bei der Rückkehr aus Risikogebieten nicht in Quarantäne, weil eine Ausnahme vorliegt oder weil sie einen ausreichenden negativen Test vorlegen können.

Einige Arbeitgeber befürchten allerdings, dass hier keine hinreichende Sicherheit für den Betrieb und die Belegschaft gegeben ist. Nach Einschätzung des Robert Koch-Institutes (RKI) schließt auch ein negatives Test-Ergebnis die Möglichkeit einer Infektion mit SARS-CoV-2 nicht aus. Sog. „falsch-negative“ Ergebnisse können z.B. aufgrund schlechter Qualität der Probenahme, unsachgemäßem Transport oder ungünstigem Zeitpunkt (bezogen auf den Krankheitsverlauf) der Probenentnahme nicht ausgeschlossen werden.

- In diesem Fall würde ein weiterer negativer Test nach ca. 5 - 7 Tagen die Sicherheit deutlich erhöhen. Erfolgte die Einreise wegen einer Ausnahme ohne Test, kämen entsprechend zwei Tests in Deutschland oder zumindest ein Test nach einem Aufenthalt von 5 - 7 Tagen in Deutschland in Betracht. Diese Testungen sind aber behördlich nicht vorgegeben.

Arbeitgeber, die hier Bedenken haben, können nach unserer Einschätzung für Mitarbeiter, die sich in Risikogebieten aufgehalten haben, solche weiteren Tests im Rahmen des Direktions- und Weisungsrechts anordnen und sie nicht in den Betrieb lassen, bevor die negativen Ergebnisse



vorliegen. Zwar liegt hier ein Eingriff in die Persönlichkeitssphäre des Mitarbeiters vor, dieser erscheint uns aber aus folgenden Gründen gerechtfertigt:

- Die Einschätzung des Robert Koch-Institutes als Risikogebiet entsprechende Relevanz hat;
- das Auftreten von Corona in den Betrieben schwerwiegende Auswirkungen haben kann, bis hin zu Betriebsschließungen;
- der Arbeitgeber auch gegenüber der restlichen Belegschaft entsprechende Fürsorge- und Sorgfaltspflichten hat.

Aus denselben Gründen hat der Arbeitgeber auch ein Fragerecht, ob Arbeitnehmer sich in den vom RKI ausgewiesenen Risikogebieten aufgehalten haben. Es reicht allerdings aus, wenn diese Frage mit ja oder nein beantwortet wird, das konkrete Reiseziel muss nicht genannt werden.

Verweigert der Mitarbeiter die Durchführung solcher Tests bzw. die Vorlage der Testergebnisse oder beantwortet er die Frage nach dem Aufenthalt in Risikogebieten, dürfte der Arbeitgeber berechtigt sein, dem Arbeitnehmer das Betreten des Betriebes für 14 Tage zu untersagen.

Abschließend gerichtlich geklärt sind diese Möglichkeiten allerdings nicht, Arbeitsgerichte könnten auch anders entscheiden.

Datenschutzrechtlich wird die Erhebung von Corona-bezogenen Daten (auch Gesundheitsdaten) durch den Arbeitgeber grundsätzlich als zulässig erachtet. Dazu finden Sie hier nähere Infos des Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz: <https://www.datenschutz-bayern.de/corona/arbeitgeber.html>

Auf jeden Fall ist davon auszugehen, dass der Betriebsrat bei solchen Maßnahmen ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat.

- Die Frage, wer die Kosten solcher Testungen zu tragen hat, stellt sich in Bayern nicht, da sich dort jeder kostenfrei testen lassen kann.
- Rechtlich sehr unklar ist wiederum die Frage, ob der Arbeitnehmer bis zur Vorlage des Testergebnisses oder bei Verweigerung eines Tests bis zum Ablauf der 14 Tage Anspruch auf Entgeltzahlung hat, wenn keine Arbeit aus dem Home-Office möglich ist.

Es steht zu befürchten, dass die Arbeitsgerichte hier im Streitfall einen Annahmeverzug des Arbeitgebers sehen, so dass das Entgelt nach § 615 BGB weiterzuzahlen wäre. Allerdings ließe sich auch vertreten, dass dem Arbeitnehmer durch den Infektionsverdacht die Arbeitsleistung nach § 275 BGB unmöglich sein, so dass die Entgeltzahlung nach § 326 Abs. 1 BGB entfiel. **Arbeitgeber, die sich auf dieser Grundlage dafür entscheiden, keine Entgeltzahlung zu leisten, müssen aber in Betracht ziehen, dass dies von den Arbeitsgerichten nicht akzeptiert wird.**

4. Quarantäne nach Dienstreise

Wurde die Quarantäne oder ggf. auch die einseitige Freistellung aufgrund der Rückkehr von einer dienstlichen Auslandsreise veranlasst und kann der Arbeitnehmer während der Quarantäne nicht arbeiten, dürfte der Arbeitgeber wohl weiterhin verpflichtet sein, das Entgelt zu bezahlen. Der quarantänebedingte



Merkblatt

Verdienstaufschlag wäre dann vermutlich als dienstreisebedingte Aufwendung zu betrachten, die der Arbeitgeber zu erstatten hätte. Dies ist allerdings noch nicht abschließend gerichtlich geklärt.

Für weitere Rückfragen stehen Ihnen unsere Rechtsanwälte in den Geschäftsstellen jederzeit zur Verfügung.



Landesverband Bayern
Großhandel · Außenhandel
Dienstleistungen e.V.

Hauptgeschäftsstelle München
Max-Joseph-Str. 5, 80333 München
Tel.: 089 / 54 59 37-0
Fax: 089 / 54 59 37-30
recht@lgad.de www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg
Sandstr. 29, 90443 Nürnberg
Tel.: 0911 / 203180/81
Fax: 0911 / 221637
nuernberg@lgad.de

Alle LGAD-Merkblätter finden Sie auch im Mitgliederbereich auf www.lgad.de