

Sonderrundschreiben Corona-Virus Nr. 17



INHALTSVERZEICHNIS

1. Informationen zum Umgang mit Rückkehrern aus dem Urlaub in Zeiten von Corona
Bei der Rückkehr aus dem Urlaub kann Arbeitnehmern Quarantäne drohen
2. Übersicht Liquiditätshilfen
3. Übersicht über Quarantäne-Verordnungen der Bundesländer

1. Informationen zum Umgang mit Rückkehrern aus dem Urlaub in Zeiten von Corona Bei der Rückkehr aus dem Urlaub kann Arbeitnehmern Quarantäne drohen.

In den vergangenen Wochen wurden in den einzelnen Bundesländern die Beschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie wieder gelockert. Auch sind Reisen ins Ausland aus touristischen Zwecken teilweise wieder erlaubt. In diesem Zusammenhang ergeben sich zu Beginn der Ferienzeit arbeitsrechtliche Fragen zu den Folgen von Reisen, z. B. wie mit Arbeitnehmern zu verfahren ist, die sich bei Urlaubsrückkehr aufgrund landesrechtlicher Bestimmungen zunächst in Quarantäne begeben müssen.

Nach den Regelungen des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) gelten im Zusammenhang mit Corona für nach Deutschland einreisende Personen, die sich innerhalb von 14 Tagen in einem Risikogebiet aufgehalten haben, dass sie derzeit auf der Grundlage landesrechtlicher Bestimmungen verpflichtet sind, sich unverzüglich nach der Einreise für einen Zeitraum von 14 Tagen in häusliche Quarantäne (sog. Absonderung) zu begeben. 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.

Kommt ein Arbeitnehmer von einer Urlaubsreise aus einem Risikogebiet zurück, ist auch der Arbeitgeber berechtigt, alles betriebsorganisatorisch Notwendige zu unternehmen, um Beschäftigte zu schützen und die Arbeitsleistung aufrecht zu erhalten. Ist die Erbringung der Arbeitsleistung dem Arbeitnehmer unter diesem Gesichtspunkt 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 zudem bewusst in ein vom RKI als Risikogebiet ausgewiesenes Land, sind Aspekte seines Mitverschuldens zu berücksichtigen.

Risikogebiete

Ob sich ein Urlauber 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 BMG, das Auswärtige

Amt und das Bundesministerium des Inneren, 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 gegeben hat. Daneben kann eine Einstufung als Risikogebiet auch erfolgen, wenn nach qualitativen Kriterien, z. B. nach Berichten 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. Danach gehören u.a. die Türkei sowie einzelne Bundesstaaten der USA zu den Risikogebieten.

Aktuelle Informationen zur Ausweisung internationaler Risikogebiete finden Sie unter:
www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

Urlaubsrückkehr aus Risikogebiet

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen Arbeitnehmer zu fragen, ob dieser sich während seines Urlaubs in einem Risikogebiet aufhält. Das Fragerecht des Arbeitgebers besteht auch dann, wenn in der Landesverordnung eine Ausnahmeregelung von der Quarantänepflicht enthalten ist. Nur so kann der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nachkommen und bestehende Risiken einschätzen.

Vereinzelte enthalten die jeweiligen Verordnungen Ausnahmen hierzu. So sieht z. B. die Verordnung über Quarantänemaßnahmen für Einreisende zur Bekämpfung des Coronavirus in Bayern Ausnahmen von der Quarantänepflicht für Reisen aus einem triftigen Grund vor. Hierzu sollen insbesondere Reisen aufgrund eines geteilten Sorgerechts oder zur Pflege schutzbedürftiger Personen gehören.

Bei Rückkehr aus einem Risikogebiet ist der Arbeitgeber berechtigt, Schutzmaßnahmen anzuordnen. Die Nutzung des Homeoffice ist in vielen Fällen oft die einzig gangbare Lösung für den Arbeitnehmer, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Das gilt nach unserer Einschätzung auch, wenn keine Individual- oder Betriebsvereinbarung zum Thema mobile Arbeit vorliegt. Maßgeblich sind die Einstufung des Gebiets als Risikogebiet und die daraus resultierende erhöhte Ansteckungsgefahr. Diese besteht unabhängig von der Dauer und dem Grund des Aufenthalts.

Ist unter organisatorischen Gesichtspunkten die weitere Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice oder unter Einhaltung sonstiger Schutzmaßnahmen 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). In diesem Fall entfällt die Gegenleistungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 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 Verhinderung“ handeln.

Ergibt sich aus der jeweiligen Landesverordnung eine Quarantänepflicht, greift mangels behördlicher Anordnung in diesen Fällen auch nicht die Entschädigungsleistung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG. Hierzu wäre die von Seiten der Arbeitgeber geforderte Anpassung des Infektionsschutzgesetzes erforderlich, um die nicht nachvollziehbare unterschiedliche Handhabung von Quarantänefällen zu beseitigen.

Urlaubsrückkehr aus einem Land, für das eine Reisewarnung besteht

Nach der Muster-Verordnung des Bundes ist für die Quarantäneverpflichtung 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-assozierte 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.

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. Aktuell besteht allerdings für die nach den Kriterien 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 freistellen. 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 eine nachhaltige Störung des Betriebsfriedens ergibt. Dies ist im jeweiligen Einzelfall zu beurteilen. Denkbar wäre es in der Praxis bei enger Zusammenarbeit eines Urlaubsrückkehrers aus einem Risikogebiet mit einem Kollegen, der als Risikopatient einzustufen ist und dadurch wissentlich einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt wird.

Handlungsempfehlung

Arbeitnehmer sollten über die möglichen Rechtsfolgen einer Urlaubsreise informiert werden, z. B. durch einen Aushang im Betrieb oder sonstige Bekanntmachung. 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.

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.

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

Handelt es sich um eine Reise aus triftigem Grund, sollte im Rahmen eines Rückkehrer-Managements vorab eine einvernehmliche Lösung mit dem Arbeitnehmer angestrebt werden, wenn er zunächst nicht im Betrieb beschäftigt werden soll. Hierzu zählt beispielsweise die grundsätzliche Möglichkeit mobiler Arbeit.

Information der Mitarbeiter. Checkliste:

- Urlaubsrückkehrer-Management erforderlich, Ansprechpartner benennen
- Hinweis auf eine bestehende Quarantänepflicht bei Rückkehr aus einem Risikogebiet
- Hinweis auf die als Risikogebiete definierte Länderübersicht laut RKI
- 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.

2. Übersicht Liquiditätshilfen

Der ZDH hat seine "Liquiditätsmatrix" aktualisiert.

Der ZDH hat in einer sog. Liquiditätsmatrix alle Maßnahmen zusammengefasst, die die Bundesregierung zur Verbesserung der betrieblichen Liquidität während der Corona-Pandemie beschlossen hat:

- Soforthilfe und Überbrückungshilfe
 - KfW-Darlehen
 - Schnellkredite
 - Stundung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen
 - etc.
-

3. Übersicht über Quarantäne-Verordnungen der Bundesländer

Die Quarantäne-Verordnungen der Bundesländer sehen z. T. unterschiedliche Regelungen für eine Quarantäneverpflichtung bei Ein- und Rückreisende aus Risikogebieten nach Deutschland vor.

Für den Umgang mit Arbeitnehmern, die aus dem Urlaub in Corona-Risikogebieten zurückkehren, haben wir arbeitsrechtliche Handlungsempfehlungen gegeben.

Die Bundesländer haben jeweils Quarantäne-Verordnungen für Ein- und Rückreisende nach Deutschland erlassen, um Übertragungen des Corona-Virus zu unterbinden. Die Verordnungen sehen im Grundsatz eine 14-tägige Quarantäne für Ein- und Rückreisende aus Risikogebieten vor. In bestimmten Fällen kann aber von der Quarantäne abgesehen werden.

Teilweise weichen die Regelungen der einzelnen Bundesländer voneinander und von der vom Bundesinnenministerium erstellten Musterverordnung ab. Die aktuellen Ausnahmeregelungen der Quarantäne-Verordnungen aller Bundesländer sind in der anliegenden Übersicht zusammengefasst und gegenübergestellt (Stand 15. Juli 2020). Entsprechend können Mitarbeiter über drohende Quarantänemaßnahmen informiert werden.

Die Übersicht gibt die Formulierungen der jeweiligen Verordnungen wieder und ermöglicht einen Vergleich der verschiedenen Maßnahmen (Anlage).

Vereinigung Badischer Unternehmerverbände e.V.
Munzinger Straße 10
79111 Freiburg
Tel.: 0761 154315-00
Fax: 0761 154315-30
E-Mail: info@vbu-fr.de