

## Hinweise bei Rückkehr von Beschäftigten aus Risikogebieten

### I. Hintergrund

#### 1. Verordnungen zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende

In Deutschland gelten derzeit unterschiedliche Landesverordnungen, nach denen sich Personen, die aus einem Gebiet einreisen, in dem ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem Coronavirus besteht (sog. **Risikogebiete**), für **14 Tage in häusliche Quarantäne** begeben müssen, sofern kein Ausnahmefall vorliegt.

Diese Regelungen gewinnen aufgrund der bevorstehenden **Urlaubssaison** und angesichts gelockter Reisebeschränkungen und Grenzöffnungen nun gesteigerte Bedeutung. Die Bundesländer haben vor diesem Hintergrund größtenteils Mitte Juni 2020 zeitlich befristete Einreise-Quarantäne- bzw. Corona-Einreise-Verordnungen erlassen. Die Landesregelungen gehen zurück auf eine Musterverordnung des Bundesinnenministeriums vom 8. April 2020, weichen allerdings insbesondere bei den Ausnahmetatbeständen von dieser ab.

Grundsätzliches Anliegen ist, dass durch Einreisen in die Bundesrepublik Deutschland nicht zusätzliche Impulse für das inländische Infektionsgeschehen geschaffen werden und gegebenenfalls – wie zu Beginn der Epidemie – neue Infektionsherde durch Ein- und Rückreisende entstehen. Ob dieses Anliegen ausreichend erfüllt wird, muss angesichts der teils sehr weiten Ausnahmeregelungen bezweifelt werden (dazu unter 3.).

#### 2. Risikogebiete

Die Verordnungen verweisen einheitlich auf die vom Robert-Koch-Institut zum Zeitpunkt der Einreise ausgewiesenen **Risikogebiete**. Diese können je nach Infektionsgeschehen erweitert oder eingeschränkt werden. Derzeit werden auch „**typische**“ **Urlaubsländer** wie die Türkei, Schweden und zahlreiche Bundesstaaten der USA als Risikogebiete ausgewiesen (vgl. [www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete\\_neu.html](http://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html))

#### 3. Ausnahmen von der Quarantänepflicht

Von der in allen Landesverordnungen geregelten grundsätzlichen Pflicht, sich eigeninitiativ für 14 Tage in Quarantäne zu begeben und Kontakt mit den Gesundheitsbehörden aufzunehmen, gibt es in den Bundesländern **bei Symptomfreiheit** teilweise unterschiedliche, sehr weitreichende und aus Infektionsschutzgründen problematische **Ausnahmen**.

Zum Teil soll die Quarantänepflicht unter anderem dann entfallen, wenn eine Hochzeitsfeier oder der Besuch von Verwandten der Grund für den Aufenthalt in einem Risikogebiet war (so etwa in NRW). Auch **kurze Aufenthalte von bis zu 48 Stunden** können von der Quarantä-

nepflicht ausgenommen sein, wobei auch hier unklar bleibt, warum Kurzaufenthalte einem niedrigeren Infektionsrisiko unterliegen sollen.

Außerdem können Einreisende in einzelnen Bundesländern eine Quarantäne vermeiden, wenn ein ärztliches Zeugnis in deutscher oder in englischer Sprache vorhanden ist, das bestätigt, dass keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus vorliegen. Dieses Zeugnis muss auf eine molekularbiologische Testung (sog. PCR-Test) zurückzuführen sein, welches in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem sonstigen durch das Robert Koch-Institut veröffentlichten Staat durchgeführt wurde. Es darf zudem höchstens **48 Stunden vor der Einreise** in die Bundesrepublik Deutschland erstellt worden sein. Eine solche zeitliche Schranke erscheint angesichts einer möglichen Inkubationszeit von 14 Tagen ebenfalls zweifelhaft.

#### 4. Betroffenheit der Arbeitgeber

Arbeitgeber sind – ebenso wie die Politik – daran interessiert, die Pandemie weiterhin zu bekämpfen und den Ausbruch des Virus in der Belegschaft **zu vermeiden**. Zu weitreichende Ausnahmetatbestände der Quarantänepflicht können jedoch einen erfolgreichen betrieblichen Infektionsschutz konterkarieren. Gleichzeitig soll aber auch der Geschäftsbetrieb weitestgehend aufrechterhalten bleiben, so dass Arbeitgeber ein Interesse daran haben, dass Quarantäne nur in einem angemessenen und nachvollziehbaren Rahmen erfolgt, um unnötige **Arbeitsausfälle** zu vermeiden.

## II. Ad-hoc Lösung: Informationsschreiben an die Belegschaft

Es ist davon auszugehen, dass einige Arbeitnehmer die Sommerzeit trotz der bisherigen Corona-Pandemie und der Warnungen zu Reisen in Risikogebiete nutzen werden. Das können Arbeitgeber zwar arbeitsrechtlich nicht verbieten, sie können jedoch mit einem **Informationsschreiben an die Belegschaft** auch auf die arbeitsrechtlichen **Folgen einer Reise in ein Risikogebiet hinweisen** (vgl. unter III.). Ein Musterschreiben, das an die jeweiligen Verordnungen in den Bundesländern angepasst werden muss, finden Sie anbei (vgl. **Anlage**).

## III. Erste arbeitsrechtliche Fragestellungen

Die Rückkehr von Beschäftigten aus Risikogebieten wirft unterschiedliche arbeitsrechtliche Probleme auf.

Hierzu gehört zunächst die **Frage, ob der Arbeitgeber die Arbeitnehmer nach dem Reiseziel befragen** darf.

Zur Beantwortung der **Frage nach der Entgeltfortzahlung im Fall eines Arbeitsausfalls** nach einem Aufenthalt in einem Risikogebiet sind sodann zwei Fallkonstellationen zu unterscheiden:

- Reise in ein ausgewiesenes Risikogebiet mit anschließender Quarantäne
- Reise in ein ausgewiesenes Risikogebiet ohne anschließende Quarantäne aufgrund des Vorliegens eines Ausnahmegrundes.

Im Einzelnen:

## 1. Fragerecht des Arbeitgebers

Arbeitgeber sollten erwägen, ihre Arbeitnehmer vor oder spätestens nach dem Urlaub zu befragen, ob sie sich während des Urlaubes in einem Risikogebiet aufhalten werden bzw. aufgehalten haben.

Die **Frage des Arbeitgebers**, ob ein Arbeitnehmer sich an einem Ort aufgehalten hat, für den eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes bestand oder der in einem vom RKI ausgewiesenen **Risikogebiet** liegt, ist aus unserer Sicht **grundsätzlich zulässig** (vgl. auch Sagan/Brockfeld, NJW 2020, 1112; Fuhlrott, GWR 2020, 107). Nur so kann der Arbeitgeber seiner Pflicht nachkommen, die zum Schutz der anderen Arbeitnehmer ggf. erforderlichen Maßnahmen zu treffen (§ 618 BGB, § 3 Abs. 1 ArbSchG).

## 2. Reise in ein ausgewiesenes Risikogebiet mit anschließender Quarantäne

### a. Vergütungspflicht entfällt

Erfüllt der Arbeitnehmer **keinen** Ausnahmetatbestand, gilt die Pflicht zur 14-tägigen Quarantäne. In dieser Fallkonstellation ist der Arbeitnehmer aufgrund der landesrechtlichen Quarantänenvorgaben **rechtlich daran gehindert**, seine Arbeitsleistung im Betrieb zu erbringen. Besteht keine Möglichkeit, die Tätigkeit von zu Hause aus zu leisten, scheidet ein Entgeltanspruch des Arbeitnehmers aus. Die Gegenleistungspflicht des Arbeitgebers entfällt nach § 326 Abs. 1 BGB. Es gilt der Grundsatz „ohne Arbeit kein Entgelt“.

### b. Kein Anspruch nach § 616 BGB

Soweit die Rechtsfolgen des § 616 BGB nicht ohnehin arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich abbedungen sind, liegen zumindest die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 616 BGB **nicht** vor.

Ein Anspruch aus § 616 BGB scheidet zum einen dann aus, wenn den zur Arbeitsleistung verpflichteten Beschäftigten an der Verhinderung der Arbeitsleistung ein **Verschulden** trifft. Davon ist unseres Erachtens dann auszugehen, wenn sich der Beschäftigte in ein Risikogebiet begibt, obwohl er wusste oder hätte wissen müssen, dass es sich um ein solches handelt und sich daran eine 14-tägige Pflicht zur Quarantäne anschließt. Betriebliche Hinweisschreiben können bei einem Nachweis des Verschuldens hilfreich sein.

Voraussetzung eines Anspruchs ist zudem, dass der Arbeitnehmer eine verhältnismäßig **nicht erhebliche Zeit** an der Erbringung seiner Arbeitsleistung verhindert ist, d. h. einzelne oder wenige Tage. Die landesrechtlich vorgesehene Quarantäne von 14 Tagen ist nicht mehr unerheblich. Wird die Schwelle der zeitlichen Unerheblichkeit überschritten, ist der Anspruch aus § 616 BGB nach h. M. **insgesamt ausgeschlossen** (vgl. zu den Einzelheiten der Problematik des § 616 BGB unser Rundschreiben vom 12. Juni 2020).

### c. Kein Anspruch nach EFZG bei verschuldeter Erkrankung am Coronavirus

Im Falle einer Erkrankung am Coronavirus entsteht die Entgeltfortzahlungspflicht nach § 3 Abs. 1 EFZG nur, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig wird, ohne dass ihn ein **Verschulden** für diese Arbeitsunfähigkeit trifft. Die Hürden, die in rechtlicher Hinsicht von der Rechtsprechung für ein überwiegendes Verschulden des Arbeitnehmers aufgestellt wurden, sind allerdings **sehr hoch**. Es muss sich hierbei um ein grobes Verschulden des Arbeitnehmers gegen eigene Interessen handeln. Unseres Erachtens kann ein solches Verschulden jedenfalls dann vorliegen, wenn sich der Beschäftigte in ein vom Robert-Koch-Institut zum Zeitpunkt der Einreise bereits als Risikogebiet ausgewiesenes Urlaubsziel bewusst begibt. Abschließend lässt sich diese Frage derzeit jedoch nicht beantworten. Eine Beratung durch den Verband ist stets zu empfehlen.

#### d. Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG

Ob Entschädigungsansprüche nach § 56 Abs. 1 IfSG geltend gemacht werden können, ist zumindest **zweifelhaft**. Soweit ersichtlich, enthalten die aktuellen landesrechtlichen Verordnungen keinen Verweis auf § 56 IfSG, so dass bereits aus diesem Grund unklar ist, ob die landesrechtlichen Quarantäneregelungen unter § 56 IfSG fallen. § 56 Abs. 1 IfSG verlangt für einen Entschädigungsanspruch eine Fall, der „auf Grund dieses Gesetzes“ (d. h. des IfSG) vorliegt. Dies ist bei den landesrechtlichen Verordnungen nicht der Fall. Ob eine hiervon abweichende Auslegung nach dem Sinn und Zweck der Norm erfolgen kann, ist derzeit ebenfalls unklar.

Zudem könnten etwaige Hinweise des Arbeitgebers auf die sich aus den landesrechtlichen Regelungen ergebenden Folgen bei Reisen in Risikogebiete Maßnahmen der spezifischen Prophylaxe im Sinne des § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG darstellen, aufgrund derer die Beschäftigten die Absonderung bei Beachtung der Hinweise hätten vermeiden können. Eine trotzdem erfolgte Reise in das Risikogebiet mit anschließender Quarantäne ließe einen Entschädigungsanspruch dann möglicherweise **entfallen**.

Ob und inwieweit die regionalen Behörden die Anwendbarkeit des § 56 IfSG in Betracht ziehen oder ob sie § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG in diesen Fällen für einschlägig halten, ist offen und **sollte jeweils direkt mit den zuständigen Landesbehörden geklärt** werden. Bis zu einer verbindlichen Aussage zu § 56 IfSG durch die Behörden sollte jedenfalls **keine Vorauszahlung durch Arbeitgeber nach § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG erfolgen**.

### 3. Reise in ein ausgewiesenes Risikogebiet ohne anschließende Quarantäne aufgrund des Vorliegens eines Ausnahmegrundes

Die zweite Fallkonstellation betrifft die Fälle, in denen Arbeitnehmer angeben, in ein Risikogebiet reisen zu wollen oder sich dort aufgehalten haben, dabei aber einen landesrechtlich geregelten Ausnahmetatbestand erfüllen und sich damit **nicht in Quarantäne** begeben müssen.

Ungeachtet der Frage, ob und wie sich der Arbeitgeber das Vorliegen eines Ausnahmegrundes nachweisen lassen kann, muss der Arbeitgeber in diesen Fällen abwägen, ob er den Arbeitnehmer aufgrund eines möglichen Ansteckungsverdachts aus Fürsorgegründen gegenüber der übrigen Belegschaft **freistellt**. Auch in diesen Fällen stellt sich die Folgefrage der Entgeltfortzahlung.

Erfolgt die Freistellung einseitig und bietet der Arbeitnehmer seine Leistung unter Berufung auf einen Ausnahmetatbestand an, ist derzeit ungeklärt, ob die Freistellung **unbezahlt** erfolgen kann. Arbeitgeber könnten sich nach unserer Auffassung darauf berufen, dass die Vergütungspflicht auch hier **entfällt**, weil der Arbeitnehmer **in Kenntnis** des im Risikogebiet bestehenden hohen Infektionsrisikos sich der Gefahr einer Ansteckung im besonderen Maße ausgesetzt hat und nach der Einreise ein erhöhtes Infektionsrisiko auch für die übrige Belegschaft darstellt. Ist die Entgegennahme der Arbeitsleistung deswegen für den Arbeitgeber **unzumutbar** und bestehen keine alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten, entfällt auch die Pflicht zur Entgeltleistung. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Ansteckungsgefahr am Ort des Betriebs deutlich niedriger ist als in dem Risikogebiet und sich der Arbeitnehmer mit seiner Reise damit nicht mehr einem allgemeinen Lebensrisiko, sondern einer erhöhten Gefahr aussetzt. Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten – z. B. mobiles Arbeiten von Zuhause – sollten aber stets vorrangig geprüft werden.

Da zu diesen Fragen noch keine uns bekannte Rechtsprechung oder einschlägige Literatur vorliegt, ist eine abschließende Bewertung derzeit nicht möglich. **Eine Beratung durch den Verband ist auch hier stets zu empfehlen.**