

URLAUB IN ZEITEN VON CORONA

RAW-AKTUELL 8/2020



Ferienzeit ist Urlaubszeit. Doch was müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beachten? Im Folgenden geben wir Ihnen einen kleinen Überblick:

1. Was ist ein Risikogebiet

Corona-Risikogebiete sind Staaten oder Regionen, für welche zum Zeitpunkt der Reise ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 besteht.

Die Einstufung als Risikogebiet treffen grundsätzlich das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat gemeinsam. Auf der Internetseite des Robert Koch-Instituts (RKI) sind die als Risikogebiet eingestuften Regionen gelistet und werden ständig aktualisiert.

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

1. Testpflicht

Seit dem 08.08.2020 gilt die vom Bundesministerium der Gesundheit erlassene Verordnung zur Testpflicht von Einreisenden aus Risikogebieten. Bis zum Vorliegen des Testergebnisses müssen sich Rückkehrer aus Risikogebieten - wie bisher auch - in **häusliche Quarantäne** begeben. Das Testergebnis liegt laut Bundesgesundheitsministerium in der Regel nach 24 bis 48 Stunden vor. Ist es negativ, darf sich der Rückkehrer wieder unbeschränkt bewegen. Bei einem positiven Testergebnis wird selbstverständlich eine Quarantäne angeordnet.

Von der Test- und Absonderungspflicht gibt es jedoch in allen Landesverordnungen Ausnahmen, u. a. bei Vorlage eines negativen Tests auf das Virus SARS-CoV-2. Der Test muss in einem qualitätsgesicherten Labor durchgeführt und darf höchstens 48 Stunden vor der Einreise nach Deutschland vorgenommen worden sein.

Die konkreten Erfordernisse an das ärztliche Zeugnis können je nach Bundesland im Detail unterschiedlich ausfallen. Sofern ein entsprechendes Testergebnis vorgelegt werden kann, entfällt die Absonderungspflicht.

1. **Darf der Arbeitgeber nach dem Reiseziel fragen?**

Ein genereller Auskunftsanspruch über den Urlaubsort besteht nicht. Allerdings ist der Arbeitnehmer nach überwiegender Auffassung in der arbeitsrechtlichen Literatur verpflichtet, von sich aus mitzuteilen, wenn er Urlaub in einem Risikogebiet verbracht hat. Dies folgt daraus, dass der Arbeitgeber andernfalls den bestehenden Fürsorgepflichten, auch gegenüber anderen Mitarbeitern, nicht nachkommen könnte:

1. **Darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Reise in ein Risikogebiet verbieten?**

Nein, dies geht nur bei Dienstreisen, über den Urlaub darf jeder Arbeitnehmer selbst bestimmen, das ergibt sich aus seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht.

1. **Arbeitsausfall bei Quarantäne - Wer zahlt?**

Aufgrund des verpflichtenden Tests bei der Einreise stellt sich das Problem einer Entgeltzahlung während der Arbeitsverhinderung durch Quarantäne nach Einreise aus einem Risikogebiet nur noch für den Zeitraum, bis das Testergebnis vorliegt. Da gilt nach § 616 BGB ohne Arbeit kein Lohn. Auch eine Entschädigung nach § 56 IfSG dürfte nicht in Betracht kommen, wenn der Arbeitnehmer freiwillig in ein Risikogebiet gefahren ist und damit seine Quarantäne billigend in Kauf genommen hat.

1. **Krankheit nach Reise ins Risikogebiet**

Haben sich Arbeitnehmer im Urlaub mit COVID-19 infiziert, haben sie grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Dieser Anspruch kann nach einer Reise in ein Risikogebiet wegen eines Verschuldens allerdings ausgeschlossen sein, wenn der Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstoßen hat. Reist ein Arbeitnehmer aus rein touristischen Zwecken willentlich in ein COVID-19-Risikogebiet, wird darin wohl ein entsprechendes Verschulden gegeben sein.

Sollte der Arbeitnehmer anderweitig (also nicht an COVID-19) erkranken, wird eine Entgeltfortzahlung zu bejahen sein.

1. **Darf der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer grundlos (z.B. keine Reise ins Risikogebiet) einen Corona-Test verlangen?**

Ein derartiges Recht besteht nicht. Ein Test auf COVID-19 bedarf einer dahingehenden ärztlichen Entscheidung. In einigen Bundesländern kann sich jeder Bürger freiwillig testen lassen, aber auch hier darf der Arbeitgeber keinen Einfluss auf den Arbeitnehmer nehmen.

Auch darf der Arbeitgeber keinesfalls ohne Grund eine Kontrolle der Körpertemperatur durchführen bzw. vornehmen lassen.

Besteht seitens des Arbeitgebers der begründete Verdacht, dass eine Infektion mit dem Virus SARS-CoV-2 stattgefunden hat, kann der Arbeitgeber die Vorlage eines ärztlichen, ggf. amts-ärztlichen Attests begehren oder eine betriebsärztliche Untersuchung verlangen.

Dem Arbeitgeber steht es frei, eine Empfehlung dahingehend abzugeben, dass sich Arbeitnehmer, insbesondere Urlaubsrückkehrer (unabhängig vom Urlaubsort) testen lassen sollten. Negative Konsequenzen (z.B. Abmahnung) für den Arbeitnehmer bei Verweigerung einer Testung in Aussicht zu stellen, sind allerdings unzulässig.

1. Pflicht des Arbeitnehmers zur Mitteilung der Krankheitsursache bei positivem Corona-Test?

Zum Teil wird die Auffassung vertreten, dass eine solche Pflicht vor dem Hintergrund der für andere Arbeitnehmer bestehenden Gesundheitsgefahren besteht. Das soll aber schon dann nicht der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der maßgeblichen Inkubationszeit keinen Kontakt zu anderen Arbeitnehmern gehabt hat (z. B. nach 14-tägiger Urlaubsreise).

Allerdings ist die zuständige Gesundheitsbehörde in der Regel ohnehin zu benachrichtigen. Diese wird sodann aller Wahrscheinlichkeit nach an den Arbeitgeber herantreten. So wird der Arbeitgeber in die Lage versetzt, Maßnahmen zu Eindämmung des Virus einzuleiten.

1. Darf der Arbeitgeber einen erkrankten Arbeitnehmer namentlich gegenüber den anderen Mitarbeitern/ Kunden benennen?

Die Identität des erkrankten Mitarbeiters darf durch den Arbeitgeber nur dann offenlegt werden, wenn dies zur Eindämmung der Virusübertragung zwingend erforderlich ist (d.h. es besteht die Wahrscheinlichkeit, dass der Erkrankte Kontakt zu anderen Mitarbeitern/ Kunden hatte).

1. Recht auf Home-Office

Sofern der Arbeitnehmer im Home-Office arbeiten kann, wird der Arbeitgeber nur mit Mühe Argumente vorbringen können, warum der Arbeitnehmer während einer angeordneten Quarantäne nicht im Home-Office arbeiten kann.

1. Unsere Empfehlung: Arbeitnehmer informieren

Auch wenn hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht, empfehlen wir, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer darüber informieren, dass bei einer Reise in ein Risikogebiet nicht nur eine Ansteckung mit dem SARS-CoV-2 Virus, sondern auch eine Absonderung mit entsprechenden Gehaltseinbußen droht.

Wer dennoch ins Ausland reisen möchte, sollte sich vorher genau über die landesspezifischen Ausnahmeregelungen von der Absonderungspflicht informieren und dementsprechende Vorbereitungen für die Rückkehr (zeitliche Planung für eine etwaige COVID-19 Testung vor Arbeitsaufnahme/ Homeoffice) treffen.

Sofern das Reiseland während oder nach dem Urlaub als Risikogebiet gelistet wird, trifft den Arbeitnehmer kein Verschulden, so dass eine Entgeltfortzahlung wohl bejaht werden muss.

Die vorstehenden Ausführungen wurden sorgfältig recherchiert und basieren auf den aktuell von den Behörden und der Regierung herausgegebenen Informationen.

Eine gewisse Rechtsunsicherheit kann nicht ausgeschlossen werden, da es noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung zu diesen Themen gibt.

Allgemeine Hinweise:

Die vorstehenden Ausführungen dienen lediglich als Information und ersetzen keine individuelle Beratung im Einzelfall.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an unsere für **Arbeitsrecht zuständige Rechtsanwältin, Frau Runge** (runge@raw-partner.de; **Tel.: 08247/ 96 70-34**).

Haftungsausschluss:

Die vorstehenden Ausführungen wurden sorgfältig recherchiert und basieren auf den aktuell von den Behörden und der Regierung herausgegebenen Informationen.

Wir bitten um ihr Verständnis, dass wir keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernehmen können.

Haftungsansprüche, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern unsererseits kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.