

Anwendungsfragen und Handlungsempfehlung bei Urlaubsrückkehrern aus Risikogebieten

Die saisonbedingte Zahl von Urlaubsrückkehrer und zunehmende Fallzahlen sowie die Einreise- und Testpflicht-Verordnungen der Länder schaffen eine schwierige Situation für die Betriebe, wenn Mitarbeiter sich aus Risikogebieten in den Betrieb zurückmelden oder sich in häusliche Quarantäne (= sog. „Absonderung“) begeben haben.

Bezüglich letzterer Konstellation besteht vielfach die Auffassung, in dieser Zeit habe der Arbeitgeber direkte Lohnfortzahlungsverpflichtungen oder eine Vorleistungspflicht nach § 56 Abs. 5 Infektionsschutzgesetz (IfSG) mit einer nachgelagerten Erstattungspflicht der zuständigen Landesbehörde. Dies ist aber nur möglich, wenn tatsächlich eine Anordnung des zuständigen Gesundheitsamtes im konkreten Fall vorliegt. Nur in einem solchen Fall wäre der Arbeitgeber verpflichtet das Entgelt zunächst für diesen Zeitraum (längstens 6 Wochen) „fortzuzahlen“.

In Zeiten der häuslichen Quarantäne/Absonderung aufgrund der jeweiligen Landes-Verordnung besteht bis zum Vorliegen eines negativen Testergebnisses und Wiederaufnahme der Arbeit nach wohl überwiegender und arbeitgeberseitiger Auffassung kein Lohnzahlungsanspruch des Arbeitnehmers.

Aus Perspektive des Betriebes entwickeln sich die Sachverhalte zumeist so, dass entweder der Mitarbeiter nach dem Urlaub arbeitsbereit in den Salon kommt oder sich als in Quarantäne befindlich zurückmeldet. (Die 3. vorkommende Variante mit einer Arbeitsunfähigkeitsmeldung ist in diesem Zusammenhang unproblematisch.) Insofern gehen wir auf diese 2 Konstellationen aus der Praxis noch einmal zusammenfassend eingehen:

1. Die **Unterscheidung von Risikogebiet und Reisewarnung** ist absolut erforderlich. Nur bei Urlaubsrückkehr aus bzw. Einreise aus **Risikogebieten (nach RKI Liste)** gelten die folgenden Konsequenzen und Rechtspflichten:
 - a. Vorlagepflicht eines Testergebnisses gegenüber zuständigem Gesundheitsamt,
 - b. andernfalls Testpflicht;
 - c. bis zur Vorlage eines negativen Testergebnisses besteht Verpflichtung zu häuslicher Quarantäne/Absonderung.

Aufgrund einer ggf. vorliegenden landes-verordnungsrechtlichen Rechtspflicht zur Absonderung eines Urlaubsrückkehrers aus einem Risikogebiet entfällt eine förmliche Freistellung durch den Arbeitgeber, da sich die Verpflichtung zur Quarantäneerhaltung verordnungsrechtlich ergeben. Lohnfortzahlungsansprüche ergeben sich daraus nicht, es sei denn, es bestehen Entschädigungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz. Problematischer dürfte es sein, wenn der an sich quarantäneverpflichtete Mitarbeiter arbeitsbereit im Betrieb erscheint.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber *berechtig*, zu *fragen*, ob sich der Mitarbeiter in einem Risikogebiet aufgehalten hat; dies gilt selbst dann, wenn die Landesverordnung Ausnahmetatbestände – z.B. bei Reise mit triftigem Grund, wegen familiärer Angelegenheit – vorsieht.

Es besteht auch im Rahmen arbeitsvertraglicher Nebenpflichten eine **Auskunftspflicht**. Die Verweigerung einer wahrheitsgemäßen Auskunft verstößt ebenfalls gegen diese arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Dadurch kann der Arbeitgeber das potentielle Infektionsrisiko nicht mehr beurteilen und wird gehindert, im Rahmen seiner Fürsorgeverpflichtung und arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Er ist dann nach überwiegender und arbeitgeberseitiger Auffassung *zu einer einseitigen Freistellung ohne Lohnfortzahlungsansprüche berechtigt*.

Eine besondere Problematik besteht darin, dass wegen der längeren Inkubationszeit ein z.B. 48 Stunden vor Einreise gemachter negativer Test noch keine endgültige Sicherheit in Bezug auf einen negativen Befund bietet. Es wird deshalb in solchen Fällen vom RKI vertreten, *dass erst bei einem 2. negativen Test nach 5 bis 7 Tagen mit hoher Wahrscheinlichkeit das Ansteckungsrisiko ausgeschlossen werden kann. Bis dahin erscheint eine Freistellung erforderlich* und vertretbar zu sein; eine Freistellung ohne Lohnfortzahlung ist aber danach nicht mehr möglich.

2. Soweit ein Mitarbeiter nach Rückkehr aus einem Risikogebiet sich bis zum Vorliegen eines (bzw. 2. späteren) negativen Testergebnisses in **häusliche Quarantäne** begeben muss, besteht eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, *den Arbeitgeber – in ähnlicher Weise wie bei einer Krankmeldung – unverzüglich zu informieren*.

Es ist ausnahmslos *zu empfehlen*, den Mitarbeiter bei dieser Gelegenheit zu fragen, ob eine individuelle Quarantäne-Anordnung des zuständigen Gesundheitsamtes auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes vorliegt (§§ 30,31 IfSG) oder, ob die Absonderung und Nichtaufnahme der Arbeitstätigkeit aufgrund der allgemeinen Anordnung aus der Landes-Verordnung, die rechtlich verpflichtend ist, erfolgt.

Es sollte der direkte *Hinweis* erfolgen, dass in letzterem Fall (Quarantäne wegen Allgemein-VO) keine Lohnfortzahlungsansprüche bestehen und der Arbeitgeber den Mitarbeiter auch bis zum Vorliegen eines entsprechenden negativen Testergebnisses von der Arbeit freistellen muss.

Weiterhin ist *zu empfehlen*, eine **Lohnfortzahlung von dem Vorliegen oder Nachweis einer konkreten Quarantäneanordnung des zuständigen Gesundheitsamtes** abhängig zu machen, da nur so spätere Erstattungsansprüche nach § 56 IfSG gesichert sind Auseinandersetzungen wegen Überzahlung vermieden werden.

Abschließend erfolgt der Hinweis, dass in den Landes-Verordnungen auch bei Rückkehr aus Risikogebieten **Ausnahmeregelungen** bestehen; diese sind aber arbeitsrechtlich nicht relevant. *Alleine wegen der Rückkehr aus einem Risikogebiet ist der Arbeitnehmer gehindert, seine Arbeitsleistung vertragsgerecht anzubieten, es sei denn, es liegt in ausreichender Weise ein negatives Testergebnis vor.* Der Arbeitgeber ist auch in diesen Fällen berechtigt (und auch arbeitsschutzrechtlich verpflichtet), diese Arbeitnehmer unter Wegfall des Lohnfortzahlungsanspruchs freizustellen.

Ggf. gibt es einvernehmlich auch andere Lösungsansätze, wie z.B. die Inanspruchnahme von Urlaub oder Verrechnung mit Arbeitszeitguthaben; möglicherweise auch im zulässigen Umfang nachträglich Mehrarbeit.

ACHTUNG: Wir übernehmen keine Gewähr bzgl. dieser Handlungsempfehlungen oder der fälschlichen Anwendung des Infoblattes! Ziehen Sie immer Ihren Steuerberater hinzu.