



Sonderausgabe / 5. August 2020

» [KellnerVerlag](#) » [Buchshop](#)

Rückkehr aus Corona-Risikogebieten – arbeitsrechtliche Folgen

Der Aufenthalt in einem Corona-Risikogebiet führt zu einer höheren Infektionswahrscheinlichkeit. Zum Schutz vor einer Verbreitung der Krankheit werden unterschiedliche Maßnahmen gegenüber Rückkehrern aus Risikogebieten diskutiert und angeordnet. Sie reichen von der Meldung beim örtlichen Gesundheitsamt über Testungen bis hin zur „häuslichen Absonderung“ (Quarantäne). Während einer Quarantäne von in der Regel 14 Tagen können Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht aufsuchen und dort nicht arbeiten.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob es sich um ein im Ausland liegendes Risikogebiet handelt oder möglicherweise eine Region innerhalb der Bundesrepublik mit einem „Hot Spot“.

Welche arbeitsrechtlichen Folgen ergeben sich daraus?

Zunächst ist zu unterscheiden, ob die Quarantäne aufgrund Gesetz, Verordnung oder behördlicher Anordnung erfolgt oder ob der Arbeitgeber aufgrund besonderer Vorsicht eine solche (vorsorgliche) Absonderung verlangt. Denn bei einer Maßnahme des Arbeitgebers erfolgt die Absonderung im betrieblichen Interesse, so dass die sich daraus ergebenden Belastungen ausschließlich vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Bei einer behördlichen Anordnung sind folgende Fallgestaltungen sind zu unterscheiden:

a) Der Arbeitnehmer weiß oder muss bei Antritt der Reise wissen, dass er sich nach Rückkehr absondern muss und deshalb die Arbeit erst mit entsprechender Verzögerung wieder aufnehmen kann.

Der Arbeitgeber kann die Reisefreiheit der Arbeitnehmer nicht einschränken. Er kann daher den Verzicht auf eine Reise in ein Risikogebiet nicht verlangen. Aber ein Arbeitgeber kann verlangen, dass ein Arbeitnehmer sich – soweit möglich – so verhält, dass er seine Arbeit unmittelbar im Anschluss an den Urlaub antreten kann. Ein Arbeitnehmer muss die Zeit der Rückreise einschließlich vorhersehbarer Verzögerung ebenso wie eine im Voraus feststehende Quarantäne einkalkulieren. Unterlässt er dies, geht die Verhinderung der Arbeit durch eine Quarantäne zu seinen Lasten.

b) Die Notwendigkeit einer Quarantäne stellt sich erst während des Aufenthaltes in einem Risikogebiet oder nach der Rückkehr heraus.

Auch während des Urlaubs bleibt der Arbeitnehmer verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass er nach Möglichkeit seine Arbeit unmittelbar nach Ende des Urlaubs antreten kann. Sofern die Möglichkeit besteht, muss der Arbeitnehmer daher vorzeitig die Rückreise antreten, wenn dieses Gebiet während seines Aufenthaltes zum Risikogebiet wird.

Wird nach Rückkehr aus einem Risikogebiet eine Quarantäne erforderlich, ist zunächst zu prüfen, ob ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz in Betracht kommt. Das dürfte jedenfalls dann der Fall sein, wenn ein Rückkehrer Symptome zeigt (> Krankheitsverdächtiger).

Die bloße Verpflichtung zur häuslichen Absonderung stellt keine Arbeitsunfähigkeit dar, so dass ein Anspruch auf Lohnfortzahlung nicht besteht.

In Betracht kommt eine Lohnzahlungspflicht der Arbeitgeber nach § 616 BGB:

Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. (...)

Zwar ist der Anwendungsbereich in den meisten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (einschränkend) konkretisiert. Jedoch kann ein Fall der Pandemie bei der Ausgestaltung dieser Regelungen noch nicht mit bedacht worden sein. Es ist deshalb von einer zu füllenden Lücke auszugehen. Hinzu kommt, dass es sich bei den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) handelt, die einer besonderen gerichtlichen Kontrolle unterliegen. Dem § 616 BGB zugrundeliegenden Rechtsgedanken dürfte es widersprechen, das Pandemie-Risiko auch dann allein auf die Arbeitnehmer abzuwälzen, wenn diese für sie unvermeidbare Folgen zu tragen haben. Dies wird aber letztlich von den Gerichten zu entscheiden sein.

Schadensminderungspflicht der Arbeitgeber

Wer sich in Quarantäne begeben muss, der bleibt arbeitsfähig. Der jeweilige Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer zumindest in der verhältnismäßig kurzen Phase der Quarantäne die Arbeit im Home Office zu ermöglichen. Das gilt nicht nur für Arbeitnehmer, die auch schon vor der Anordnung der Quarantäne im Home Office gearbeitet haben. Auch in Arbeitsbereichen, in denen grundsätzlich „vor Ort“ gearbeitet werden muss, bleibt der Arbeitgeber verpflichtet, in dieser Ausnahmesituation im Rahmen des Möglichen die Arbeit so zu organisieren, dass der Arbeitnehmer auch in der häuslichen Absonderung arbeiten kann. So können Dokumentationsarbeiten, Planungsarbeiten, Abrechnungen, telefonische Beratungen und Kontakte, Berichterstellung und vieles mehr an den häuslichen Arbeitsplatz verlagert werden. Dabei ist dem Arbeitgeber auch eine vorübergehende Umstrukturierung der Arbeitsabläufe abzuverlangen.

Diese Verpflichtung folgt aus dem Gebot der wechselseitigen Rücksichtnahme in einem Arbeitsverhältnis.

Bietet der Arbeitgeber die Arbeit im Home Office während der Dauer Quarantäne nicht an, obwohl dies möglich gewesen wäre, so gerät er in Annahmeverzug und schuldet schon aus diesem Grunde die Lohnzahlung auch für die Dauer der Quarantäne.

Rückkehr aus Corona-Risikogebieten - Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung

Betriebliche Regelungen und Anweisungen des Arbeitgebers gegenüber Rückkehrern aus Corona-Risikogebieten stellen grundsätzlich Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsschutzes dar. Diese sind gemäß § 40 b MVG.EKD uneingeschränkt mitbestimmungspflichtig. Nur in den Fällen, in denen der Arbeitgeber lediglich eine gesetzliche Vorschrift oder Weisung vollzieht, scheidet eine Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung aus.

Führt der Arbeitgeber beispielsweise Fragebögen ein, um Informationen zu erhalten, ob und gegebenenfalls welche Infektionswahrscheinlichkeit bei Mitarbeitenden besteht, so ist dies als Maßnahme zur Verhütung von gesundheitlichen Gefahren gemäß § 40 b MVG.EKD mitbestimmungspflichtig.

Des Weiteren stellt der Fragebogen einen Personalfragebogen dar, der gemäß § 39 a MVG.EKD der Mitbestimmung unterliegt.

Sollen entsprechende Maßnahmen begleitender Natur ergriffen werden, so ist die Mitarbeitervertretung auch hieran entsprechend zu beteiligen.

Ordnet der Arbeitgeber ohne behördliche Weisung oder gesetzliche Verpflichtung an, dass Arbeitnehmer zum Schutz von Klienten/Bewohnern/Patienten und Mitarbeitenden nicht am Arbeitsplatz erscheinen dürfen, so liegt auch hierin eine Maßnahme zur Verhütung von gesundheitlichen Gefahren, die wiederum mitbestimmungspflichtig ist. Nur dann, wenn die Maßnahme unaufschiebbar ist, ist der Arbeitgeber berechtigt, vorläufige Regelungen unter Beachtung der sich ergebenden Verpflichtungen nach § 38 Abs. 5 MVG.EKD zu treffen.

Zusammengestellt von den Anwälten und Anwältinnen der Kanzleien

BAUMANN-CZICHON Rechtsanwälte

arbeitsrecht@bremen.de

www.baumann-czichon.de

feuerhahn rechtsanwälte

info@feuerhahn-rechtsanwaelte.de

www.feuerhahn-rechtsanwaelte.com

Herausgeber: Rechtsanwälte Bernhard Baumann-Czichon und Mira Gathmann

Redaktion: Rechtsanwältin Henrike Busse

Redaktionsanschrift: Am Hulsberg 8, 28205 Bremen, Telefon: 0421 43933-53, Mail:

arbeitsrecht@bremen.de

KellnerVerlag: St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon: 0421 77866, Mail:

arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de

» [Mail-Adresse aus dem Verteiler entfernen](#)