



Coronavirus/COVID-19 – FAQs zum Umgang des Arbeitgebers mit Urlaubsrückkehrern

(Stand 28. August 2020)

- unter Berücksichtigung aller gesetzlichen und verwaltungsrechtlichen Neuregelungen -

Ihre Ansprechpartner

Alexandra Groth

Junior-Partnerin, Rechtsanwältin

Telefon: +49 221 2091 341

E-Mail: alexandra.groth@oppenhoff.eu

Isabel Hexel

Partnerin, Rechtsanwältin

Telefon: +49 221 2091 348

E-Mail: isabel.hexel@oppenhoff.eu

Jörn Kuhn

Partner, Rechtsanwalt

Telefon: +49 221 2091 349

E-Mail: joern.kuhn@oppenhoff.eu

Oppenhoff

Inhaltsverzeichnis

1.	Wer ist zum Test verpflichtet?	3
2.	Darf der Arbeitgeber Arbeitnehmern den Urlaub in ein Risikogebiet verbieten?	3
3.	Besteht eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den bereits genehmigten Urlaub wieder gutzuschreiben, wenn der Arbeitnehmer wegen einer Quarantäneauflage im Urlaubsland, den Urlaub nicht wie geplant nutzen kann und den Urlaubsantrag aus diesem Grund „stornieren“ möchte?	4
4.	Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer bestehenden Reisebeschränkung den Urlaubsort nicht (mehr) verlassen kann?	4
5.	Sollte der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern besondere Hinweise vor Urlaubsantritte erteilen?	4
6.	Hat der Arbeitgeber ein Fragerecht dahingehend, ob ein Arbeitnehmer sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat?	5
7.	Welche Maßnahmen darf der Arbeitgeber für Arbeitnehmer anordnen, die aus Risikogebieten zurückkehren?	5
8.	Kann der Arbeitgeber trotz Negativattest nach der Einreise das Homeoffice anordnen?	7
9.	Kann der Arbeitgeber nach dem Test bei der Einreise unmittelbar einen zweiten Corona-Test anordnen?	7
10.	Welche Maßnahmen kann der Arbeitgeber bei Arbeitnehmern ergreifen, die nicht aus einem ausgewiesenen Risikogebiet zurückkehren, bei denen er jedoch einen Verdacht auf eine potenzielle Ansteckung hat?	7
11.	Hat ein Arbeitnehmer, der aus einem Risikogebiet zurückkehrt und während der Quarantänepflicht arbeitsunfähig erkrankt Anspruch auf Entgeltfortzahlung?	8

In Zeiten, in denen bei vielen Arbeitnehmern „**staycation**“ oder auch „**Heimaturlaub**“ auf der Agenda stehen, haben sich dennoch einige für einen Urlaub im Ausland entschieden und reisen mitunter in Corona-Risikogebiete.

Mit dem Ende der Sommerferien in den ersten Bundesländern und der damit einhergehenden, zunehmenden Rückkehr der Arbeitnehmer in den Betrieb, stellen sich vermehrt Fragen nach dem Umgang mit den Urlaubsrückkehrern.

Eine Übersicht der wichtigsten Fragen in diesem Zusammenhang haben wir nachfolgend zusammengestellt:

1. Wer ist zum Test verpflichtet?

Seit dem 8. August 2020 ist auf der Grundlage der Verordnung zur Testpflicht von Einreisenden vom 6. August 2020 jeder Einreisende aus einem Risikogebiet verpflichtet, sich auf eine Corona-Infektion testen zu lassen. Dafür wurden an Flughäfen, an Bahnhöfen und an weiteren gut erreichbaren Orten Testzentren eingerichtet. Die Tests sind für die Reisenden bisher noch kostenlos.

Es gibt zwar eine Testpflicht, jedoch keinen Testzwang. Wer sich trotz Testpflicht nicht testen lässt, muss sich in eine 14-tägige Quarantäne begeben. Nur wer negativ getestet ist, kann nach Erhalt des Testergebnisses in seinen Alltag zurückkehren. Nach neuesten Planungen von Bund und Ländern soll die 14-tägige Quarantäne allerdings frühestens ab dem fünften Tag nach der Rückkehr vorzeitig beendet werden können; diese Regelung soll ab dem 1.10.2020 gelten. Damit kann somit eine ansonsten unumgängliche Quarantäne derzeit noch ganz und ab dem 1.10.2020 jedenfalls ab dem 5. Tag vermieden werden.

Zudem haben bisher noch alle Reiserückkehrer – auch aus nicht Risikogebieten und unabhängig davon, ob sie Krankheitssymptome aufweisen – die Möglichkeit, sich nach der Einreise nach Deutschland kostenfrei innerhalb von 72 Stunden auf das Coronavirus SARS-CoV-2 testen zu lassen. Dies soll sich jedoch für Rückreisende aus Nicht-Risikogebieten ab dem 15.9.2020 ändern, ab dann wird der Test nicht mehr kostenfrei angeboten. Auch die Frage, ob die Tests für Rückkehrer aus Risikogebieten kostenfrei bleiben soll, wird derzeit noch geprüft.

2. Darf der Arbeitgeber Arbeitnehmern den Urlaub in ein Risikogebiet verbieten?

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, den Arbeitnehmern die Reise in eine Risikogebiet zu verbieten. Das Reiseziel ist grundsätzlich eine private Angelegenheit des Arbeitnehmers und muss dem Arbeitgeber weder mitgeteilt noch vorab mit ihm abgestimmt werden. Er kann den Arbeitnehmer aber darauf hinweisen, dass wenn er unter Inkaufnahme von anschließenden Quarantäneverpflichtungen oder einer bestehenden Reisebeschränkung seiner Arbeitspflicht nach Urlaubsende nicht nachkommen kann, dies einen Lohnausfall und ggf. weitere arbeitsrechtliche Sanktionen zur Folge haben kann (siehe auch Antwort zu Frage 5).

3. Besteht eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den bereits genehmigten Urlaub wieder gutzuschreiben, wenn der Arbeitnehmer wegen einer Quarantäneaufgabe im Urlaubsland, den Urlaub nicht wie geplant nutzen kann und den Urlaubsantrag aus diesem Grund „stornieren“ möchte?

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einem Arbeitnehmer den einmal genehmigten Urlaub wieder gutzuschreiben, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht wie von ihm geplant verbringen kann und daher stornieren möchte.

Anders ist es jedoch, wenn der Arbeitnehmer im bewilligten und genommenen Urlaub erkrankt. In diesem Fall ist ihm der Zeitraum, der durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit nicht auf seinen Urlaubsanspruch anzurechnen. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit im Urlaub stellen keine Erfüllung des Urlaubsanspruchs dar, sodass der Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit nachgewährt werden muss.

4. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer bestehenden Reisebeschränkung den Urlaubsort nicht (mehr) verlassen kann?

Kann der Arbeitnehmer seine Arbeit nach einem genehmigten und gewährten Urlaub nicht rechtzeitig wieder antreten, hat der Arbeitnehmer nach dem Prinzip „ohne Arbeit kein Lohn“ grundsätzlich keinen Vergütungsanspruch.

Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitnehmer trotz Reisewarnung des Auswärtigen Amtes in ein Risikogebiet gereist ist und den Urlaubsort (etwa das Hotel) nicht mehr verlassen darf. In einem solchen Fall wird man annehmen müssen, dass der Arbeitnehmer dieses Risiko bewusst in Kauf genommen hat, sodass ein Entgeltfortzahlungsanspruch ausgeschlossen ist.

Ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG wird regelmäßig nicht in Betracht kommen, da es sich nicht um eine Anordnung einer deutschen Landesbehörde handelt.

5. Sollte der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern besondere Hinweise vor Urlaubsantritte erteilen?

Grundsätzlich ist es sinnvoll, Arbeitnehmer vor Urlaubsantritt über mögliche Konsequenzen insbesondere hinsichtlich der Quarantänepflichten bei Rückkehr aus dem Urlaub in einem Risikogebiet zu unterrichten.

Diese Information sollte mit einem Hinweis über die aktuell ausgewiesenen Risikogebiete bzw. über mögliche Informationsquellen über Risikogebiete versehen sein. Zudem sollten Arbeitnehmer darüber informiert werden, dass sie während einer Quarantäne aufgrund einer Reise in ein vor Urlaubsantritt ausgewiesenes Risikogebiet keinen Anspruch auf Arbeitslohn haben und – insoweit ist eine Konkretisierung des IfSG geplant – auch keinen Entschädigungsanspruch für diesen Verdienstausschlag.

Zudem ist beabsichtigt, dass ab dem 1.10.2020 die verbindliche 14-tägige Quarantäne nach Rückkehr aus einem Risikogebiet erst ab dem fünften Tag nach Reiserückkehr durch einen negativen Test vorzeitig beendet werden kann. Kann der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht im Homeoffice erbringen, drohen ihm somit auch arbeitsrechtliche Konsequenzen, wenn er dennoch „sehenden Auges“ in ein vor Reiseantritt vom RKI ausgewiesenes Risikogebiet reist und somit gleichermaßen billigend in Kauf nimmt, jedenfalls die ersten 5 Tage nach Reiserückkehr nicht an seinen Arbeitsplatz zurückkehren zu können.

6. Hat der Arbeitgeber ein Fragerecht dahingehend, ob ein Arbeitnehmer sich in einem Risikogebiet aufgehalten hat?

Ja, dem Arbeitgeber wird aufgrund seiner Fürsorgepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern und zur Sicherstellung des Arbeitsschutzes im Betrieb grundsätzlich ein Fragerecht hinsichtlich des Aufenthalts des Arbeitnehmers in einem durch das Auswärtige Amt ausgewiesenen Corona-Risikogebiet zugestanden. Das gilt auch, wenn die jeweils einschlägige landesrechtliche Norm Ausnahmen von der Verpflichtung zum Antritt einer anschließenden Quarantäne vorsieht, insbesondere die Durchführung eines Coronatests.

Mit Blick auf die geplante Neuregelung, nach der sich Reiserückkehrer aus Risikogebieten automatisch nach ihrer Rückkehr nach Deutschland in eine 14-tägige Selbstisolation zu begeben haben, dürfte in der Praxis in den allermeisten Fällen allerdings ohnehin eine Meldung seitens des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber erfolgen, da dieser sich ab dem 1.10.2020 zumindest für mind. fünf Tage nach Reiserückkehr aus einem Risikogebiet in Quarantäne aufzuhalten hat und somit den Arbeitgeber über seine Nichtanwesenheit zu unterrichten hat.

Da auch diese Meldung ggf. durch vorübergehende Homeoffice Tätigkeit – sofern möglich - oder Urlaubnahme vermieden werden könnte, bleibt allerdings ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der Auskunft erhalten, so dass der Auskunftsanspruch trotz der geplanten Neuregelung auch weiterhin bestehen sollte.

7. Welche Maßnahmen darf der Arbeitgeber für Arbeitnehmer anordnen, die aus Risikogebieten zurückkehren?

Derzeit gilt: Urlaubsrückkehrer aus einem Corona-Risikogebiet sind aufgrund landesrechtlicher Schutzverordnungen zunächst verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise für 14 Tage in häusliche Quarantäne zu begeben. Die Quarantänepflicht für Rückkehrer aus Risikogebieten gilt nicht, wenn ein negativer Corona-Test vorliegt, der höchstens 48 Stunden vor der Einreise vorgenommen worden ist. Der Test kann auch in Deutschland nachgeholt werden; allerdings müssen dann bis zum Erhalt des negativen Ergebnisses zunächst die Quarantäneregeln eingehalten werden. Arbeitnehmer können somit bis zur Vorlage eines Negativattests möglicherweise nicht ihrer Arbeitsverpflichtung nachkommen.

Da ein solcher Ersttest zudem nur eine Momentaufnahme widerspiegelt, sehen manche Landesverordnungen sogar die Möglichkeit einer angeordneten Wiederholungstestung vor, so dass die Quarantäneregelung ggf. sogar bis zur Vorlage des negativen Zweittests gilt.

Ab 1.10.2020 soll gelten: Reiserückkehrer aus Risikogebieten sind verpflichtet, sich unverzüglich und auf direktem Weg in die eigene Wohnung für eine 14-tägige Quarantäne zu begeben. Diese Selbstisolation kann durch einen negativen Coronatest frühestens ab dem fünften Tag nach der Rückkehr vorzeitig beendet werden.

Besteht keine Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung im Homeoffice erbringt, so hat der Arbeitnehmer auch keinen Lohnzahlungsanspruch. Da es dem Arbeitnehmer unmöglich ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen und der Arbeitnehmer dies eigens verschuldet hat, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitslohn fortzuzahlen.

Fraglich war bisher, ob in einem solchen Fall ein Anspruch auf Entschädigung gem. § 56 Abs. 1 IfSG in Betracht kommt, insbesondere wenn der Urlauber bewusst in ein Risikogebiet gereist ist. Da es sich laut der Gesetzesbegründung bei § 56 IfSG um eine Billigkeitsentschädigung handelt, dürfte allerdings auch insoweit ein etwaiges Verschulden des Reiserückkehrers als Ausprägung des Grundsatzes von Treu und Glauben zu berücksichtigen sein.

Ist ein Arbeitnehmer daher trotz bestehender Reisewarnung in eine Risikogebiet eingereist und wird dadurch zum Ansteckungsverdächtigen, hat er die sich anschließende Absonderung bewusst in Kauf genommen. Es wäre unbillig, in einem solchen Fall der Allgemeinheit die Entschädigungskosten aufzuerlegen.

Eine Entschädigung nach § 56 IfSG kam daher nach bisherigem Verständnis nicht in Betracht. Obwohl das Bundesgesundheitsministerium erstmals im Rahmen einer Pressekonferenz vom 26.8.2020 erläutert hat, dass § 56 Abs. 1 IfSG angeblich auch für Reisende, die ganz bewusst in ein Risikogebiet gereist sind, einen Entschädigungsanspruch vorsähe, soll es nach Aussage von Kanzlerin Merkel und den Ministerpräsidenten der Länder laut der Pressekonferenz vom 27.8.2020 keine Entschädigungsleistung nach dem IfSG geben und es wird eine entsprechende Klarstellung des IfSG in Aussicht gestellt.

Der Arbeitgeber sollte daher gegenüber Arbeitnehmern, die bewusst in ein vor Reiseantritt vom RKI ausgewiesenes Risikogebiet gereist sind und anschließend aufgrund der Quarantäneanordnung ihre Arbeit nicht wiederaufnehmen können, die Lohnzahlung verweigern. Aufgrund der zuvor genannten unterschiedlichen medialen Äußerungen kann zudem nicht ausgeschlossen werden, dass Mitarbeiter in dieser Konstellation – jedenfalls bis zu einer Klarstellung des IfSG – einen Entschädigungsanspruch für den Verdienstausfall begehren. In diesem Fall könnte höchst vorsorglich ein Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe eines ggf. bestehenden Erstattungsanspruchs beim zuständigen Gesundheitsamt beantragt werden. Zahlt dieses keine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG, sollte auch die Zahlung ggü. dem Arbeitnehmer verweigert werden.

Sobald der Arbeitnehmer nach Rückkehr aus einem Risikogebiet eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung (Negativtest) vorlegen und somit in den Betrieb zurückkehren und seine Arbeit wiederaufnehmen kann, steht diesem auch wieder der Lohnanspruch zu. Sollte es seitens eines Gesundheitsamtes eine behördliche Anordnung zur Aufrechterhaltung der Quarantäne und Wiederholungstestung geben, wird die Arbeitsaufnahme jedoch erst ab Vorlage des zweiten Negativtests möglich sein.

Ungeachtet dessen kann der Arbeitgeber aber natürlich auch selbst entscheiden, ob er die Rückkehr des Arbeitnehmers in den Betrieb ab Vorlage des ersten Negativtests wieder zulässt oder vorsorglich – wenn möglich – für ein paar weitere Tage ins Homeoffice schickt (siehe auch Antwort zu Frage 8). Ist eine Arbeit im Homeoffice nicht möglich, wird eine solche Freistellung z.B. für eine weitere 7-tägige Quarantänezeit allerdings entgeltlich erfolgen müssen.

8. Kann der Arbeitgeber trotz Negativtest nach der Einreise das Homeoffice anordnen?

Wenn der Arbeitgeber auf Grund der hohen Belegung von Arbeitsplätzen im Unternehmen und einer möglichen Infektion eines Mitarbeiters im Urlaubsgebiet ein Risiko darin sieht, dass der Arbeitnehmer an seinen Arbeitsplatz im Unternehmen zurückkehrt, dann wird man aufgrund einer anerkannten Erweiterung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts in diesem Fall davon ausgehen können, dass der Arbeitgeber die Arbeit im Homeoffice für zumindest eine gewisse Dauer (5 bis 7 Tage) anordnen kann. Der Arbeitgeber kann aber in diesem Fall nicht einseitig die Freizeitnahme (Urlaub oder Gleitzeitkonten) anordnen.

Das erweiterte Direktionsrecht zum Einsatz im Homeoffice hebt in diesem Fall arbeitsvertragliche oder mitbestimmungsrechtliche Vorgaben aus, denn hier hat der Arbeitgeber aus seiner Fürsorgepflicht ein gesteigertes Interesse gegenüber den Arbeitnehmern.

9. Kann der Arbeitgeber nach dem Test bei der Einreise unmittelbar einen zweiten Corona-Test anordnen?

Im Grundsatz soll ein einmaliger Test ausreichen. Es gibt jedoch Empfehlung einen zweiten Test nach 5 bis 7 Tagen durchführen zu lassen, da der erste Test nur eine „Moment-Aufnahme“ darstellt. Das Gesundheitsamt kann daher ggf. sogar eine Wiederholungstestung anordnen. Für einen zweiten Test rein auf Wunsch des Arbeitgebers gibt es folgendes zu beachten:

- Die Gesundheitsämter lehnen auf Grund der immer noch eingeschränkten Test-Kapazitäten den zweiten Test in der Regel ab und fordern einen solchen nur in Ausnahmefällen gesondert an.
- Während der Test bei der Einreise noch kostenfrei ist, wird ein zweiter Test, der dann auf Verlangen des Arbeitgebers durchgeführt wird, kostenpflichtig und vom Arbeitgeber zu tragen sein.
- Der Arbeitgeber selber kann keinen zweiten Test anordnen. Dieses ist ein zu weitreichender Eingriff in die Privatsphäre des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber kann ausschließlich gegenüber den Mitarbeitern anbieten, dass die Arbeitnehmer sich ein zweites Mal testen lassen und er dafür die Kosten trägt.

10. Welche Maßnahmen kann der Arbeitgeber bei Arbeitnehmern ergreifen, die nicht aus einem ausgewiesenen Risikogebiet zurückkehren, bei denen er jedoch einen Verdacht auf eine potenzielle Ansteckung hat?

Urlaubsrückkehrer aus einem Nicht-Risikogebiet können grundsätzlich ihre Arbeitsleistung anbieten. In diesem Fall besteht keine behördliche Verpflichtung, dass sich der Arbeitnehmer in Quarantäne begibt.

Entscheidet der Arbeitgeber, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gleichwohl nicht anzunehmen und kann auch keine (einvernehmliche) Regelung über eine Tätigkeit im Homeoffice gefunden werden, so kommt der Arbeitgeber grundsätzlich in Annahmeverzug und schuldet weiterhin die Fortzahlung des Entgelts nach § 615 S. 1 BGB.

Ist dies jedoch aufgrund berechtigter Gründe zum Gesundheitsschutz anderer Arbeitnehmer erforderlich, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer einseitig von der Arbeit freistellen und den Zugang zum Betriebsgelände verweigern. In diesem Fall darf sich die Begründung allerdings nicht nur auf die Rückkehr aus dem Ausland beschränken, sondern es bedarf

darüber hinaus objektiver und sachlich ausreichender Gründe, warum von einer erhöhten Infektionsgefahr ausgegangen wird. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers tritt in diesem Fall aufgrund überwiegender Interessen des Arbeitgebers zurück, der Arbeitgeber schuldet aber weiterhin die Vergütung gem. § 615 S. 1 BGB.

Beruhet die Freistellung auf einem konkreten Krankheitsverdacht, wird der Vergütungsanspruch regelmäßig nach § 616 BGB fortbestehen.

11. Hat ein Arbeitnehmer, der aus einem Risikogebiet zurückkehrt und während der Quarantänepflicht arbeitsunfähig erkrankt Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Ist ein Arbeitnehmer nach Rückkehr aus seinem Erholungsurlaub arbeitsunfähig erkrankt, hat er unter den Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz („EFZG“) zwar grundsätzlich einen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Dies allerdings nur dann, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers die alleinige Ursache für die Arbeitsverhinderung und damit den Ausfall der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ist (sog. „Monokausalität“).

Wird ein Arbeitnehmer jedoch während der zwingend einzuhaltenden 14-tägigen Quarantänephase arbeitsunfähig, so könnte er – unterstellt die Arbeit ist nicht Homeoffice-fähig - selbst bei Arbeitsfähigkeit seinen Arbeitsplatz nicht aufsuchen. In diesem Fall ist somit die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht die alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung, so dass ihm kein Lohnfortzahlungsanspruch gem. § 3 Abs. 1 EFZG – mangels krankheitsbedingter „Monokausalität“ der Arbeitsverhinderung – zusteht.

Ist der Arbeitnehmer bewusst in ein vom RKI ausgewiesenes Risikogebiet gereist, wird er auch nach Maßgabe der bürgerlich gesetzlichen oder infektionsschutzrechtlichen Vorschriften keine Lohn- oder Entschädigungsleistungen beanspruchen können (siehe auch Antwort zu Frage 7). Anders dagegen, wenn er in ein Reiseland reist, welches erst nach Urlaubsantritt offiziell durch das RKI zu einem Risikogebiet erklärt wird. Denn in diesem Fall dürfte von keinem Verschulden des Arbeitnehmers auszugehen sein; diese Bewertung hängt aber letzten Endes von den Umständen des Einzelfalles ab.