

Arbeitsrechtliche Folgen bei möglicher und erfolgter Infektion mit dem Corona-Virus

Sommerzeit ist Reisezeit! Der Urlaub, insbesondere in Risikogebieten birgt jedoch die Gefahr einer Infektion mit dem Corona-Virus. Welche Auswirkung eine Erkrankung im Urlaub oder eine angeordnete Quarantäne auf das Arbeitsverhältnis hat und welche Konsequenzen sich zum Schutz der Belegschaft nach der Urlaubszeit für den Arbeitgeber ergeben, wird in Folgenden dargestellt.

1. Muss der Arbeitgeber weiterhin Lohn zahlen, wenn der Arbeitnehmer sich als Reiserückkehrer in 14-tägige Quarantäne begeben muss oder sogar an Corona erkrankt ist?

Die Zahlungspflicht des Arbeitgebers bleibt in der Regel auch bei Reiserückkehrern bestehen. Zu unterscheiden ist dabei zwischen Arbeitnehmern,

- die bei ihrer Rückkehr aufgrund des Aufenthaltes in einem Risikogebiet die Anordnung einer 14-tägigen Quarantäne erhalten (unter a)),
- die aus einem Gebiet zurückkehren, das nicht als Risikogebiet eingeteilt wird und die sich daher nicht in Quarantäne begeben müssen (unter b))
- und die bei Reiserückkehr mit dem Covid 19-Virus infiziert sind (unter c)).

a) Rückkehr aus einem Risikogebiet

Der **Lohnanspruch** des Arbeitnehmers besteht während der gesundheitsamtlich angeordneten Quarantäne unverändert fort, wenn die Betriebsabläufe dessen Heimarbeit erlauben. Der Arbeitgeber ist für die Dauer der angeordneten Quarantäne befugt das Home-Office im Rahmen seines Weisungsrechts aus § 611a BGB und § 106 GewO einseitig anzuordnen.

Die Quarantänepflicht besteht gemäß § 1 Abs. 1 Coronaeinreiseverordnung NRW nur noch für Rückkehrer aus einem durch das Robert-Koch-Institut (RKI) definierten Risikogebiet. Die Liste der Risikogebiete lässt sich auf dessen [Website](#) abrufen. Eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes für ein Land oder eine Region führt für sich genommen nicht zu einer verpflichtenden Quarantäne. Allerdings stimmen die Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes zumeist mit der Einordnung des RKI als Risikogebiet überein.

Kein Lohnanspruch des Arbeitnehmers aus besteht, wenn der Arbeitnehmer seine Aufgaben nicht von zu Hause aus erledigen kann. In diesem Fall ist für ihn die Erbringung seiner Arbeitsleistung aufgrund der gesundheitsamtlich angeordneten Quarantänepflichtung rechtlich unmöglich (§ 275 Abs. 1 BGB). Mit der Unmöglichkeit der Leistung entfällt auch der Anspruch auf die Gegenleistung (§ 326 Abs. 1 BGB).

Grundsätzlich besteht bei einer gesundheitsamtlich angeordneten Quarantäne ein Entschädigungsanspruch in Höhe des Verdienstaufschlags (§ 56 Abs. 1 und 2 IfSG), dieser Anspruch kann aber gerade dann nicht geltend gemacht werden, wenn dem Arbeitnehmer bereits vor Urlaubsantritt bekannt war, dass sein Reiseziel als Risikogebiet eingeteilt wird. Reist er gezielt in ein Risikogebiet, wäre die Absonderung für ihn vermeidbar gewesen (§ 56 Abs. 1 S. 2 IfSG). Es empfiehlt sich daher, die Arbeitnehmer ausdrücklich auf die aktuelle Liste der Risikogebiete des RKI hinzuweisen. Demnach besteht für den Arbeitgeber, dessen Arbeitnehmer nach gezielter Reise in ein Risikogebiet in häusliche Quarantäne zurückkehrt, diesem gegenüber *keine* Zahlungsverpflichtung. Setzt er die Lohnzahlung dennoch fort, kann er nicht mit einer behördlichen Erstattung der Zahlung rechnen.

b) Rückkehr aus einem Reiseziel, das kein Risikogebiet ist

Kehren Arbeitnehmer aus Reisezielen zurück, die keine Risikogebiete sind, bestehen deren Lohnansprüche unverändert fort. Das Gesundheitsamt ordnet in diesen Fällen keine Quarantänemaßnahmen an. Demnach bleibt auch die Erfüllung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer rechtlich möglich.

c) Infektion mit dem Covid 19-Virus nach der Reiserückkehr

Die Verpflichtung zur Zahlung einer Entschädigung gilt auch dann, wenn das Gesundheitsamt die Quarantäne wegen einer Erkrankung des Arbeitnehmers anordnet. Diese Pflicht gilt zunächst unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet oder einem anderen Reiseziel zurückkehrt. Liegt eine Infektion des Arbeitnehmers mit dem Covid 19-Virus vor, verdrängt der Entschädigungsanspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG den üblichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Im Falle einer Infektion mit dem Covid 19-Virus nach Reiserückkehr aus einem Risikogebiet gilt jedoch ebenso die oben genannte Ausnahme der Zahlungspflicht. Dem Arbeitnehmer steht keine Entschädigungszahlung zu, wenn er die Quarantänemaßnahme deswegen hätte vermeiden können, weil ihm die Einordnung als Risikogebiet vor Urlaubsantritt bekannt war. Wegen eigenen Verschuldens an der Arbeitsunfähigkeit entfällt auch sein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

2. Welche Pflichten hat der Arbeitgeber, um Arbeitnehmer vor möglicher Infektion zu schützen, sofern sich ein Urlaubsrückkehrer unter den Arbeitnehmern befindet?

Im Rahmen seiner Fürsorge- und Schutzpflicht (§§ 241 Abs. 2, 618 BGB) muss der Arbeitgeber alle zumutbaren Maßnahmen ergreifen, um gesundheitliche Risiken seiner Arbeitnehmer zu vermeiden.

Zu unterscheiden ist wieder, ob ein Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet oder einem sonstigen Reiseziel zurückkehrt. Um dies herauszufinden, hat der Arbeitgeber ein Fragerecht gegenüber dem Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Frage nach dem Aufenthalt in einem Risikogebiet wahrheitsgemäß zu beantworten.

a) Rückkehr aus einem Risikogebiet

Stellt sich heraus, dass ein Reiserückkehrer sich in einem Risikogebiet befunden hat, ist der Arbeitgeber befugt, für den Quarantänezeitraum einseitig die Arbeit aus dem Home-Office heraus anzuordnen. Er hat dabei die für die Heimarbeit erforderliche Infrastruktur zur Verfügung zu stellen. Widersetzt sich der Arbeitnehmer seiner Anordnung, hat er das Recht, ihn zu suspendieren und des Betriebs zu verweisen.

Hat sich der aus einem Risikogebiet zurückkehrende Arbeitnehmer im Betrieb aufgehalten, muss der Arbeitgeber die restliche Belegschaft über den Fall informieren. Zu beachten ist hierbei, dass dies eine Verarbeitung personenbezogener Daten im Sinne der DSGVO mit sich bringt. Diese ist jedoch gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. b), d) und f) DSGVO rechtmäßig, weil der Gesundheitsschutz der Belegschaft das Geheimhaltungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt.

b) Rückkehr aus einem Reiseziel, das kein Risikogebiet ist

Noch nicht geklärt ist die Frage, ob der Arbeitgeber auch bei Reiserückkehrern, die sich nicht in einem Risikogebiet aufgehalten haben, Heimarbeit anordnen darf. Die Arbeitsgerichte gingen in der Vergangenheit davon aus, die Home-Office-Tätigkeit dürfe ohne arbeitsvertragliche Vereinbarung nicht einseitig von dem Arbeitgeber bestimmt werden. Entscheidungen unter Berücksichtigung der aktuellen außergewöhnlichen Umstände sind noch nicht veröffentlicht.

c) Allgemeine Schutzmaßnahmen

Im Übrigen verpflichtet § 618 BGB den Arbeitgeber auch und gerade zur Urlaubszeit dazu, den Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit zu schützen. Das Land NRW hat zudem Arbeitsschutzmaßnahmen zur Infektionsprävention in § 4 Abs. 2 CoronaSchVO verpflichtend vorgeschrieben. Im Besonderen sind hier Abstandsregeln und Hygienemaßnahmen einzuführen und die Organisation der Betriebsabläufe entsprechend anzupassen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat insoweit einen [Arbeitsschutzstandard](#), das Landesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales ein [Merkblatt](#) zum Arbeitsschutz für Arbeitgeber veröffentlicht.

3. Wer kommt für die Kosten eines Corona-Tests auf?

Der Bund trägt die Kosten eines Corona-Tests bei Reiserückkehrern. Im Übrigen sind diese von der Krankenkasse des Arbeitnehmers oder dem Arbeitnehmer privat zu übernehmen. Der Arbeitgeber ist zur Kostentragung nicht verpflichtet.

a) Kostentragung bei Reiserückkehrern

Bei allen Reiserückkehrern trägt der Bund über den erhöhten Zuschuss zur Krankenversicherung die Kosten für den Corona-Test. Dies gilt unabhängig davon, ob sich die betreffende Person in einem Risikogebiet aufgehalten oder nicht. Seit dem 1. August 2020 können sich auf diese Weise alle Reiserückkehrer aus dem Ausland binnen 72 Stunden kostenfrei bei den Gesundheitsämtern, an entsprechenden Teststationen am Flughafen oder am Bahnhof und bei niedergelassenen Ärzten testen lassen. Es werden darüber hinaus auch die Kosten für einen Wiederholungstest pro Person übernommen.

Einreisende aus Risikogebieten sind ab dem 8. August 2020 zum Corona-Test innerhalb von 48 Stunden vor der Einreise oder 72 Stunden nach der Einreise verpflichtet. Nicht negativ getestete Reisende müssen sich daraufhin direkt zu ihrem Zielort begeben und bis ein negatives Testergebnis vorliegt in häuslicher Quarantäne verbleiben.

b) Kostentragung im Übrigen

Die Kosten eines Tests auf das Coronavirus trägt die Krankenkasse des Arbeitnehmers, wenn ein Arzt oder das Gesundheitsamt den Test angeordnet hat, weil der Arbeitnehmer Anzeichen auf eine Covid 19-Infektion zeigt oder Kontakt zu einer Corona-positiven Person hatte.

Möchte der Arbeitnehmer sich auf eine Covid 19-Infektion testen lassen, ohne Krankheitssymptome zu zeigen, Kontakt mit einer infizierten Person gehabt zu haben oder im Ausland gewesen zu sein, muss er die Kosten für einen solchen Test selbst übernehmen. Der Arbeitgeber kann von einem Arbeitnehmer die Beibringung einer ärztlichen Bescheinigung über die Infektionsfreiheit nur verlangen, wenn er den begründeten Verdacht einer Infektion hat. Dafür genügt der bloße Aufenthalt im Ausland nicht. Vielmehr müssen sich Krankheitssymptome bemerkbar machen. Weil solche zu einer Kostenübernahme der Krankenkasse führen, ist der Arbeitgeber in keinem Fall verpflichtet, die Kosten eines Tests zu übernehmen.

4. Weiterführende Informationen

<https://www.land.nrw/de/pressemitteilung/neues-online-verfahren-fuer-entschaedigung-bei-verdienstausschlägen-wegen-corona>

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus-infos-reisende/faq-tests-einreisende.html>

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/AEndVO-TestVO_BAnz_AT.pdf

Stand: August 2020

Hinweis: Dieses Merkblatt soll nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

Mitgliedsunternehmen der IHK Bonn/Rhein-Sieg erteilen weitere Information:

Tamara Engel, Tel: 0228/2284 208, Fax: 0228/2284-222, Mail: engel@bonn.ihk.de
Detlev Langer, Tel: 0228/2284 134, Fax: 0228/2284-222, Mail: langner@bonn.ihk.de
Bonner Talweg 17, 53113 Bonn, www.ihk-bonn.de

Verantwortlich: Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg, Bonner Talweg 17, 53113 Bonn