

Arbeitsrechtliche und beamtenrechtliche Fragestellungen bei Anordnung von Quarantäne nach Rückkehr aus Risikogebiet für Tarifbeschäftigte und Beamte

In vorbezeichneter Angelegenheit ergehen im Einvernehmen mit dem MdFE nachfolgende Hinweise zur Sach- und Rechtslage.

Es ist zunächst zu unterscheiden, ob das Gebiet, in das der Beschäftigte gereist ist, schon vor der Einreise zum Risikogebiet erklärt wurde oder ob das Gebiet erst während des Aufenthalts zum Risikogebiet erklärt wurde.

A. Das Gebiet wurde bereits vor der Einreise des Beschäftigten zum Risikogebiet erklärt

Es liegt im Verantwortungsbereich des Beschäftigten, sich vor seiner Reise auf der Website des Auswärtigen Amtes (<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>) oder des RKI (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html) zu informieren, ob es sich bei dem geplanten Urlaubsziel um ein Corona-Risikogebiet im Sinne des § 1 Abs. 2 der SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung handelt, sodass bei Rückkehr mit der Anordnung einer bußgeldbewehrten 14-tägigen Quarantäne gemäß § 1 Abs. 1 der SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung zu rechnen ist. Der Arbeitgeber hat keine Handhabe, den Beschäftigten daran zu hindern, eine solche Reise dennoch anzutreten, jedoch liegt durch die bewusste Inkaufnahme der anschließenden Quarantäneanordnung (§§ 611a, 241 Abs. 2 BGB) ein Verstoß gegen die gegenseitige Rücksichtnahmepflicht im Arbeitsverhältnis vor. Dies hat Auswirkungen auf den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers, die im Folgenden dargestellt werden.

1. Entgeltfortzahlung

Eine Entgeltfortzahlung kommt nicht in Betracht, wenn der Arbeitnehmer durch sein Verhalten schuldhaft die Anordnung der Quarantäne herbeigeführt hat. Es gilt dann der arbeitsrechtliche Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“. Da der Arbeitnehmer seine faktische Unfähigkeit, seine arbeitsvertragliche Dienstpflicht zu erfüllen, schuldhaft selbst herbeigeführt hat, liegt auch kein Fall des § 615 S. 3 BGB (Lohn ohne Arbeit bei Betriebsrisiko) vor.

Erkrankt der Arbeitnehmer während der Quarantäne tatsächlich an COVID-19, besteht in diesem Fall auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, weil der Arbeitnehmer die Erkrankung durch die bewusste Reise in ein Corona-Risikogebiet grob fahrlässig herbeigeführt hat, s. Protokollnotiz zu § 22 Abs. 1 S. 1 TV-L (s. bereits Vermerk der Referate 37 und 35 vom 11. März 2019, Az. 03-37-719-94/A2019#A06#V2020#V001).

2. Verdienstausfall nach § 56 IfSG

Auch ein Anspruch auf Entschädigung wegen Verdienstausfall wird bei einer Quarantäne infolge der bewussten Einreise in ein Corona-Risikogebiet nicht bestehen.

So wird in der - allerdings spärlichen - Literatur teilweise bereits die Anwendbarkeit des § 56 Abs. 1 IfSG für Arbeitnehmer, die nach einer Auslandsreise einer Quarantäne unterworfen werden, abgelehnt. Jedenfalls dürfte der Anspruch auf Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG ausgeschlossen sein, da der

Beschäftigte seine Absonderung hätte vermeiden können, indem er der in Deutschland öffentlich empfohlenen Schutzmaßnahme, nicht in ein Corona-Risikogebiet zu reisen, Folge geleistet hätte.

Im Ergebnis liegt es hier im Verantwortungsbereich des Beschäftigten, vor der Einreise in ein Corona-Risikogebiet sicherzustellen, dass er während der sich anschließenden häuslichen Quarantäne seine Arbeitsleistung im Homeoffice erbringen kann oder entsprechendes Zeitguthaben und/oder Urlaub einsetzen kann, um seinen Entgeltanspruch nicht zu verlieren.

B. Entgeltfortzahlung, wenn das Gebiet erst nach der Einreise des Beschäftigten zum Risikogebiet erklärt wird

In diesem Fall hat der Arbeitnehmer die Quarantänemaßnahme nicht bewusst und somit schuldhaft selbst herbeigeführt. Grundsätzlich erhält der Arbeitnehmer in diesem Fall daher eine Entschädigung (Verdienstausfall) gemäß § 56 IfSG, die für die Dauer von sechs Wochen durch den Arbeitgeber ausbezahlt ist. Anstelle des Verdienstausfalls gem. § 56 IfSG erhält der Arbeitnehmer **außertariflich Entgeltfortzahlung** analog dem Entgeltfortzahlungsgesetz. **Durch die Dienststellen ist jedoch vorrangig zu prüfen, ob der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht auch während der Quarantäne im Homeoffice nachkommen kann oder Zeitguthaben (kein Urlaub) einbringen kann.**

C. Weitergehende Maßnahmen des Arbeitgebers

Gemäß § 2 Abs. 2 der SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung gilt die Pflicht zur Quarantäne nicht für Personen, die der zuständigen Behörde unverzüglich nach der Einreise ein ärztliches Zeugnis in deutscher oder englischer Sprache vorlegen, welches höchstens 48 Stunden vor der Einreise vorgenommen wurde und bestätigt, dass keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Infektion mit dem SARS-CoV-2- Virus vorhanden sind.

Ein Arbeitnehmer kann dann durch den Arbeitgeber im Einzelfall dennoch vorsorglich für 14 Tage von der Arbeitspflicht freigestellt werden. Der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers tritt aufgrund überwiegender Interessen des Arbeitgebers, der arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen zum Schutz der übrigen Beschäftigten ergreift, zurück. Die stellt einen Fall des Annahmeverzugs des Arbeitgebers dar, sodass der Entgeltanspruch bei dieser durch den Arbeitgeber angeordneten Fortsetzung der Quarantäne bestehen bleibt. Es ist daher auch hier vorrangig zu prüfen, ob der Beschäftigte seine Arbeit im Homeoffice verrichten oder entsprechendes Zeitguthaben (keinen Urlaub) aufbrauchen kann.

Um seinen arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen gegenüber den anderen Beschäftigten nachkommen zu können, ist der Arbeitgeber berechtigt, aus einem privaten Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer zu befragen, ob sie sich in einem Corona-Risikogebiet aufgehalten haben, wobei der Anspruch auf eine Negativauskunft beschränkt ist. Der Arbeitgeber hat aufgrund seiner Schutzpflichten gegenüber den anderen Beschäftigten hieran ein berechtigtes Interesse. Er kann anordnen, dass Beschäftigte sich vor dem Dienstantritt bei dem Arbeitgeber melden müssen, wenn sie aus einem Risikogebiet einreisen, damit der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen zum Schutz der anderen Beschäftigten wirksam ergreifen kann.

D. Rechtslage für Beamtinnen und Beamte

Auch wenn private Reisen grundsätzlich das außerdienstliche Verhalten betreffen und sie deshalb in der Regel dienstrechtlich nicht zu untersagen sind, sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, sich vor dem Reiseantritt zu informieren, ob mit Blick auf die aktuelle Situation im Reisegebiet eine pünktliche Rückkehr in den Dienst gewährleistet erscheint oder nach der Rückkehr ggf. eine Quarantäne erforderlich wird. Beamtinnen und Beamte, die eine Urlaubsreise in ein Corona-Risikogebiet antreten und daher bereits im

Vorfeld wissen, dass diese nach ihrer Rückkehr eine Quarantänepflicht zur Folge haben wird, müssen vor dem Reiseantritt mit ihrer Dienststelle klären, ob für die Zeit der Quarantäne Heimarbeit möglich ist oder ob der Erholungsurlaub entsprechend verlängert bzw. eine andere bezahlte Freistellung (Zeitguthaben) in Anspruch genommen werden kann. Tun sie das nicht, wäre ein solches Verhalten mit der Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz gemäß § 34 Satz 1 BeamStG nicht vereinbar.

Soweit Beamtinnen und Beamte in derartigen Fällen nach dem Ende eines genehmigten Erholungsurlaubs ihren Dienst nicht rechtzeitig wieder antreten, ist ein schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst anzunehmen, das den Verlust des Besoldungsanspruchs zur Folge hat (§ 61 Abs. 3 LBG, § 9 BbgBesG). Bei einer vorhersehbaren Quarantäne kann sich der Beamte nicht auf einen Rechtfertigungsgrund berufen. Die Folgen der Entscheidung für eine private Reise in ein Risikogebiet gehen insoweit zulasten des Beamten. Etwas anderes gilt in den Fällen, in denen die Quarantäne nicht vorhersehbar war (z. B. Reiseziel wird erst nach der Anreise zum Risikogebiet erklärt).

E. Ergänzender Hinweis für atypische Fallkonstellationen

In begründeten Sachverhalten können Einzelfälle geregelt werden, sofern dies unter Abwägung aller betroffenen Belange vertretbar ist.