

Büro Berlin

Tel.: +49 (0) 30 423 88 06

Fax: +49 (0) 30 40500769

E-Mail: info@paritaet-ptg.de

DER PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT e.V. | Kollwitzstraße 94-96 | 10435 Berlin

An die Mitglieder des
Paritätische Tarifgemeinschaft e.V.

Berlin, den 31. August 2020

Ergänzung zum arbeitsrechtlichen Umgang mit Reiserückkehrern aus Risikogebieten

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Schreiben vom 17. August 2020 gaben wir Ihnen einige Hinweise zum arbeitsrechtlichen Umgang mit Beschäftigten, die aus Gebieten, die das Robert Koch Institut zu Risikogebieten erklärt hat, zurückkehren.

Am 26.08.2020 teilte ein Sprecher des Bundesgesundheitsministeriums mit, Reisende, die nach ihrer Rückkehr aus einem Corona-Risikogebiet in Quarantäne müssten, brauchten dafür keinen Urlaub zu nehmen und müssten auch keinen Verdienstausschlag befürchten.

Dem Sprecher zufolge komme der Staat auch dann für einen Verdienstausschlag auf, wenn jemand wissentlich in ein Risikogebiet aufgebrochen ist - wenn also schon vor der Reise feststand, dass das Ziel ein Risikogebiet ist. Gemeint ist hier offensichtlich ein Anspruch der Beschäftigten aus §56 Infektionsschutzgesetz.

Diese Aussagen sind in dieser Pauschalität zumindest mißverständlich und führen zu erheblicher Unsicherheit sowohl bei Beschäftigten, als auch auf Arbeitgeberseite.

A.

Folgende Umstände erschweren für Sie als Arbeitgeber die Beurteilung, ob ein Anspruch besteht oder nicht:

I.

Ein Entschädigungsanspruch nach §56 Infektionsschutzgesetz setzt einen Verdienstausschlag voraus. Dieser muss im Antrag auf Entschädigung dargelegt und genau beziffert werden.

Fortsetzung Seite -2-

Ein Verdienstausfall liegt nicht vor, wenn der Arbeitnehmer einen Entgeltanspruch gegen den Arbeitgeber hat.

Problem: Ein großer Teil der Entschädigungsanträge wurde bisher von den Behörden mit dem Argument abgelehnt, es bestünde ein Fortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber aus § 616 BGB.

II.

Ein Entschädigungsanspruch nach §56 Infektionsschutzgesetz setzt eine behördliche Anordnung der Absonderung (Quarantäne) des Beschäftigten gemäß §31 Infektionsschutzgesetz voraus.

Problem: Zum Teil wird die Ansicht vertreten, dass die Anordnung der Quarantäne durch die Musterverordnung zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Bekämpfung des Coronavirus und der entsprechenden Verordnungen der einzelnen Bundesländer keine behördliche Anordnung im Sinne von §31 Infektionsschutzgesetz darstelle.

III.

Gemäß §56 Absatz 5 Infektionsschutzgesetz hat bei Arbeitnehmern der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen in Vorleistung zu gehen und die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet.

Problem: Sie als Arbeitgeber müssten bei allen Unsicherheiten die sich aus I. und II. ergeben vorab entscheiden, ob ein Anspruch aus §56 Infektionsschutzgesetz besteht oder nicht. Sollte die Behörde Ihren Antrag abweisen und die Erstattung Ihrer Zahlungen an den Arbeitnehmer abweisen, müssten Sie, ggfs. Monate später, die entsprechenden Beträge von Ihrem Arbeitnehmer zurückfordern.

Im Folgenden zeigen wir Ihnen im Detail die Fallstricke und Argumente zu den genannten Problemen auf, um Ihnen eine möglichst genau Einschätzung zu ermöglichen, ob ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz besteht.

§56 Absatz 12 Infektionsschutzgesetz – Vorschuss durch die Behörde

Letztlich wird die Entscheidung der Behörde jedoch immer von der lokal bevorzugten Rechtsauffassung abhängen.

Wir möchten daher zunächst das Augenmerk auf §56 Absatz 12 Infektionsschutzgesetz lenken. Dieser besagt: „Die zuständige Behörde hat auf Antrag dem Arbeitgeber einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages,... zu gewähren.“ Zwar ergibt sich aus der Gesetzessystematik ein klare Regel – Ausnahmeverhältnis, die Vorleistung des Arbeitgebers aus Absatz 5 ist die Regel, der Vorschuss aus Absatz 12 die Ausnahme, jedoch sehen wir hierin die einzig sinnvolle Möglichkeit einer den

Fortsetzung Seite -3-

Betriebsfrieden währenden Vorgehensweise. Sofern Sie nach eingehender Prüfung zum Schluss gekommen sind, dass ein Anspruch Ihres Arbeitnehmers auf Entschädigung besteht, sollten Sie diesen Anspruch genau beziffern und einen entsprechenden Antrag auf Vorschuss gemäß §56 Absatz 12 Infektionsschutzgesetz bei der zuständigen Behörde stellen. Die Auszahlung an den Arbeitnehmer erfolgt nach Bewilligung des Vorschusses.

B.

Die rechtlichen Voraussetzungen einen Entschädigungsanspruches nach §56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz – Das Problem mit §616 BGB

§56 Absatz 1 bestimmt, dass Personen, die aufgrund bestimmter Maßnahmen einen Verdienstaufschlag erleiden, eine Entschädigung in Geld erhalten. Zunächst ist daher festzustellen, dass ein Anspruch nach §56 IfSG regelmäßig nur dann in Betracht kommt, wenn dem / der MitarbeiterIn kein Anspruch auf Zahlung gegen den Arbeitgeber zusteht, da ansonsten kein Verdienstaufschlag vorliegt.

I.

Wegfall des Anspruches auf Arbeitsentgelt

Es ist daher zunächst festzustellen, ob ein Verdienstaufschlag vorliegt.

Der Entgeltanspruch der Beschäftigten ergibt sich aus dem jeweiligen Arbeitsvertrag und §611a BGB. Danach ist der Arbeitnehmer zur Erbringung der vereinbarten Leistung, der Arbeitgeber zur Zahlung des vereinbarten Entgeltes verpflichtet. Erbringt nun der Arbeitnehmer die vereinbarte Leistung nicht, so ist in einem ersten Schritt festzustellen, ob er dies rechtmäßiger Weise tut, also von seiner Leistungspflicht befreit wurde. Ist dies der Fall, so ist in einem zweiten Schritt das Schicksal der Gegenleistung, also der Entgeltzahlung, zu prüfen.

1. Unmöglichkeit der Leistung

Der Arbeitnehmer wird von seiner Leistungspflicht gemäß §275 Abs. 1 bis 3 BGB befreit, wenn ihm oder jedermann die Leistung unmöglich ist.

Auf Grundlage der von den verantwortlichen Bundesministerien und Landesministerien abgestimmten Musterverordnung zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Bekämpfung des Coronavirus und der entsprechenden Verordnungen der einzelnen Bundesländer (<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/corona-bundeslaender-1745198>) haben sich Personen die in Risikogebiete reisen nach ihrer Rückkehr nach Deutschland unverzüglich und unaufgefordert direkt in 14 tägige häusliche Quarantäne zu begeben.

Eine Erbringung der Arbeitsleistung im Betrieb ist diesen Beschäftigten somit unmöglich im Sinne von §275 BGB. Der Arbeitnehmer wäre von seiner Leistungspflicht befreit.

Fortsetzung Seite -4-

Gemäß § 326 Absatz 1 BGB entfällt dann jedoch auch der Anspruch auf die Gegenleistung und somit der Anspruch auf Entgeltzahlung sofern der Arbeitgeber nicht allein oder überwiegend für die Unmöglichkeit der Leistung verantwortlich ist. Aus diesem Grund ist durch den Arbeitgeber unbedingt zu prüfen, ob bspw. die Erbringung der Arbeitsleistung im Home Office möglich wäre. **Verwehrt der Arbeitgeber dennoch die Arbeitsleistung im Home Office, müsste von einem überwiegenden Verschulden des Arbeitgebers ausgegangen werden; der Arbeitnehmer behielte seinen Entgeltanspruch.**

Ist eine Leistungserbringung des Arbeitnehmers in der Quarantäne hingegen nicht möglich, so entfällt der Entgeltanspruch sofern sich nicht aus einer anderen rechtlichen Grundlage Ausnahmsweise der Fortbestand des Zahlungsanspruches ergibt.

2. Anspruch auf Entgelt trotz Unmöglichkeit aus §616 BGB

Hier kommt insbesondere §616 BGB in Betracht. Danach behält der Arbeitnehmer seinen Entgeltanspruch, sofern „... er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“.

a. §616 BGB wirksam ausgeschlossen?

§616BGB kann im Arbeitsvertrag ausgeschlossen bzw. eingeschränkt werden. Eine solche Einschränkung sehen z.B. sowohl die AVB des Paritätischen Gesamtverbandes als auch nahezu alle von uns geschlossenen Tarifverträge vor. Auch in einer Vielzahl von Arbeitsvertragsmustern ist ein solcher Ausschluss bzw. eine Einschränkung vorhanden. Es ist daher immer zunächst festzustellen, ob §616BGB auf das konkrete Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Ergibt diese Prüfung, dass §616BGB anzuwenden ist, so ergeben sich im Fall der Quarantäne nach Reiserückkehr mehrere Fragestellungen die aktuell diskutiert werden.

b. Quarantäne als „in der Person des Arbeitnehmers liegender Grund“

Zum Teil wird die Ansicht vertreten, dass der Fall der durch Verordnung angeordneten Quarantäne nach Reiserückkehr bereits keinen „in der Person“ liegenden Grund im Sinne des Gesetzes darstelle. §616 BGB erfasst nur Fälle, die aus der persönlichen Sphäre des Beschäftigten stammen. In der Regel sind dies Fälle von Hochzeit, Beerdigung oder Pflege naher Angehöriger. Nicht erfasst werden objektive Leistungshindernisse, die nichts mit der Person des Beschäftigten zu tun haben sondern jeden anderen ebenso treffen können. Unstreitig ist dies der Fall, wenn ein Unternehmen in der Gesamtheit von den Gesundheitsbehörden mit einem Tätigkeitsverbot nach § 31 IfSG belegt wird. Dann liegt kein Bezug zur persönlichen Sphäre des einzelnen Beschäftigten vor, sondern ein objektives Leistungshindernis, dass die Leistungserbringung objektiv unmöglich macht.

Fortsetzung Seite -5-

Doch auch bei Reiserückkehrern aus Risikogebieten handelt es sich, unserer Ansicht nach, um ein solch objektives Leistungshindernis. Bestehen die objektiven Leistungshindernisse zur selben Zeit für eine Vielzahl von Arbeitnehmern gleichzeitig, so kommt § 616 Satz 1 BGB nicht zur Anwendung. (Preis in ErfK, 20. Aufl. 2020, § 616 BGB, Rn. 3 schließt den Anspruch auf Lohnzahlung schon aus, wenn die objektiven Hindernissen „für mehrere Arbeitnehmer“ bestehen, also wohl schon bei zwei Betroffenen.)

c. mehrere Wochen Quarantäne als Ausfall für „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“

Wenn man dieser Ansicht nicht folgt und die grundsätzliche Anwendbarkeit des §616BGB in diesen Fällen bejaht bleibt zu klären, ob es sich um eine Verhinderung für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ handelt. Aktuell wird in diesem Zusammenhang häufig auf ein Urteil des BGH verwiesen (BGH Urteil vom 30.11.1978 Aktenzeichen III ZR 43/77). In dem entschiedenen Fall urteilte der BGH, auch eine sechswöchige Arbeitsverhinderung durch eine Tätigkeitsuntersagung aufgrund einer Salmonelleninfektion sei eine Verhinderung für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit und damit von §616BGB erfasst. Dies ist bemerkenswert, da es sich hierbei um eine Einzelentscheidung handelt, sich deutlich von einer Vielzahl zu dieser Fragestellung ergangener Urteile unterscheidet, welche eine Zeitspanne von wenigen Tagen bis zu höchstens 2 Wochen unter den §616BGB fallen lassen.

d. Quarantäne „unverschuldet“

Nimmt man an, eine 14 tägige Quarantäne wäre eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit, müsste die Arbeitsverhinderung auch noch unverschuldet eingetreten sein.

Hier wird man verschiedene Fälle unterscheiden müssen. Sofern das Reiseziel bereits vor Reiseantritt vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet qualifiziert war und die Verordnung des jeweiligen Bundeslandes zu diesem Zeitpunkt bereits die 14 tägige häusliche Quarantäne anordnete, liegt ein Verschulden der Quarantäne und damit der Arbeitsverhinderung durch den Arbeitnehmer vor. Der Arbeitnehmer, der sehenden Auges die Voraussetzungen für den Eintritt der Quarantäne auslöst, kann vernünftigerweise nicht erwarten, dass ihm der Arbeitgeber für den Zeitraum seines vermeidbaren quarantänebedingten Arbeitsausfalls Lohnfortzahlung schuldet.

Etwas anderes gilt dann, wenn das Urlaubsziel des Arbeitnehmers erst nach dessen Reiseantritt als Risikogebiet qualifiziert oder die Verordnung, aus welcher sich die Anordnung der Quarantäne bestimmt noch nicht erlassen war. Hier nimmt der Arbeitnehmer seinen quarantänebedingte Arbeitsausfall gerade nicht sehenden Auges in Kauf, sondern wird regelmäßig darauf vertrauen, dass eine Einstufung als Risikogebiete nicht erfolgen wird.

Fortsetzung Seite -6-

II. Sonstige Voraussetzungen für eine Entschädigung nach §56 Infektionsschutzgesetz

Nur wenn nach den beschriebenen Prüfungsschritten ein Anspruch auf Entgelt gegen den Arbeitgeber ausgeschlossen werden kann, kommt ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz in Betracht.

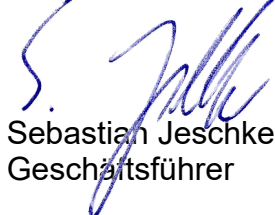
1. behördliche Anordnung

Nach wie vor umstritten ist die Frage, ob bei Wegfall des Entgeltanspruchs gegen den Arbeitgeber ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz bei einer Quarantäne gilt, die nicht im Einzelfall behördlich angeordnet, sondern durch eine allgemein Anordnungen per Rechtsverordnung bestimmt wurde. **Das Bundesgesundheitsministerium scheint die Auffassung zu vertreten, §56 IfSG sei in diesen Fällen anwendbar. Wir teilen diese Auffassung**, können jedoch nicht ausschließen, dass sich einzelne Gesundheitsämter der gegenteiligen Auffassung anschließen.

2. Verschulden

Die oben geschilderten Fragestellungen zum Verschulden des Beschäftigten durch bewusste Einreise in ein Risikogebiet können auch im Rahmen der Anspruchsprüfung nach § 56 Infektionsschutzgesetz relevant werden. §56 Absatz 1 Satz 3 regelt, dass eine Entschädigung nicht erhält, "...wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde..." die Quarantäne hätte vermeiden können. In Betracht käme hier, das Vermeiden von Reisen in Risikogebiete als Form der spezifischen Prophylaxe anzusehen. Dies dürfte zwar zu weit gehend sein, dennoch steht zumindest im Falle eines Verschuldens des Arbeitnehmers zu erwarten, dass die Behörden eine Verdienstausfallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG verweigern würden.

Mit freundlichen Grüßen



Sebastian Jeschke
Geschäftsführer