

Arbeitsrecht in der Pandemie:  
Wer zahlt das Gehalt während einer Quarantäne?

Obwohl die Sommerferien gerade erst vorbei sind, stehen die Herbstferien bereits unmittelbar bevor.

Da die Neuansteckungen mit dem neuartigen Coronavirus insbesondere in beliebten Urlaubsländern wie Spanien, der Türkei und Frankreich wieder stark zugenommen haben und gefühlt täglich neue Risikogebiete ausgewiesen und Reisewarnungen ausgesprochen werden, ist bei Arbeitnehmern, die einen Urlaub im Ausland planen, die Verunsicherung groß, was mit ihrem Lohnanspruch geschieht, falls sie sich in Quarantäne begeben müssen.

Auch vielen Arbeitgebern ist nicht klar, welche Rechte und Pflichten sie gegenüber zurückgekehrten Urlaubern haben. Natürlich hängt dies auch damit zusammen, dass schwer zu verstehen ist, welche Regeln für Urlaubsrückkehrer überhaupt gelten.

Diese variieren nämlich von Bundesland zu Bundesland und ihre Umsetzung teilweise von Gesundheitsamt zu Gesundheitsamt.

Aus diesem Grund wird in diesem Artikel nur auf die grundsätzliche Regelung eingegangen, auf die sich die Länder geeinigt haben.

Grundsätzlich müssen sich Rückkehrer aus Risikogebieten bei Ihrem zuständigen Gesundheitsamt melden und sich in eine 14-tägige häusliche Quarantäne begeben.

Unter bestimmten Voraussetzungen, z.B. bei der Vorlage eines negativen Coronatests, kann hiervon abgewichen werden, wobei die regionalen Regelungen unterschiedlich sind. Selbst bei einem negativen Coronatest wird der Arbeitnehmer also meistens zumindest einige Tage nicht zur Arbeit kommen können.

Viele Arbeitgeber fragen sich natürlich, ob es nicht möglich ist, den Arbeitnehmern direkt zu verbieten, in ein Risikogebiet zu reisen.

Dies ist grundsätzlich nicht möglich, da es alleine die Sache des Arbeitnehmers ist, über sein Urlaubsziel zu entscheiden.

Bei der Frage, ob der Arbeitnehmer während der Quarantäne Anspruch auf seine Vergütung hat, ist zunächst zu unterscheiden, ob das Urlaubsziel des Arbeitnehmers bereits zum Zeitpunkt des Eintritts seiner Reise als Risikogebiet eingestuft war oder es erst während seiner Reise zum Risikogebiet erklärt wurde.

Wenn das Reiseziel schon zum Zeitpunkt des Eintritts der Reise ein Risikogebiet war, wird der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Vergütung während der Quarantäne haben. Grundlage für einen möglichen Anspruch ist nämlich eine Regelung aus dem Infektionsschutzgesetz, nach der normalerweise bei Quarantäne ein Entschädigungsanspruch in Höhe des Verdienstausfalls für max. 6 Wochen besteht.

Diese Entschädigung muss der Arbeitgeber vorfinanzieren und kann bei der zuständigen Behörde einen Antrag auf Erstattung stellen.

Diese Entschädigungsanspruch besteht jedoch nicht, wenn der Arbeitnehmer eine entsprechende Quarantäne bewusst in Kauf genommen hat.

In dem Fall, in dem er bewusst in ein bestehendes Risikogebiet eingereist ist, hat er also normalerweise keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder Entschädigung.

Anders ist dies, wenn das Urlaubsziel erst während der Reise zum Risikogebiet erklärt wurde.

Zumeist dürfte der Arbeitnehmer dann einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe des regulären Gehaltes haben. Allerdings werden immer mehr Stimmen laut, die vertreten, dass man als Arbeitnehmer bei Auslandsreisen grundsätzlich damit rechnen muss, dass das Reiseziel zum Risikogebiet wird. Dies würde bedeuten, dass der Arbeitnehmer auch dann keinen Anspruch hätte, wenn das Urlaubsziel erst während seines Aufenthalts zum Risikogebiet geworden ist.

Diese Ansicht teilt der Autor zwar nicht, da es jedoch noch keine einschlägige Rechtsprechung hierzu gibt, besteht die Gefahr, als Urlaubsrückkehrer nachher ohne Geld dazu stehen.

Sogar bei einer Infektion mit dem neuartigen Coronavirus ist es möglich, dass der Arbeitnehmer keine Lohnfortzahlung erhält.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn er „in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstoßen hat“.

Wer also bewusst in ein Risikogebiet gereist ist und sich dort mit dem Corona Virus angesteckt hat, muss sogar damit rechnen, dass er während seiner Erkrankung keine Vergütung erhält.

Obwohl man hierzu nicht verpflichtet ist, empfiehlt es sich als Arbeitgeber natürlich auf mögliche Probleme mit der Gehaltszahlung hinzuweisen. Aufgrund seiner Fürsorgepflicht Gedanken strich auch für andere Arbeitnehmer – sollten Arbeitgeber außerdem Ihre Mitarbeiter dazu auffordern, Auskunft über Aufenthalte in Risikogebieten zu geben.

Klaas Sennekool, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Anwaltskanzlei Benens, Blankenheim/Köln