

Nr. 06 / Juli 2020



Newsletter Arbeitsrecht

In dieser Ausgabe:

Reisen in Risikogebiete: Arbeitsrechtliche Auswirkungen?	2
Einreise-Quarantäne-Verordnung.....	2
Muss ich meine Arbeitnehmer über diese Vorschriften informieren?.....	2
Was bedeutet das für Mitarbeiter, die aus einem Risikogebiet zurückkommen?	3
Kann ich meinen Arbeitnehmern verbieten, in ein Risikogebiet zu reisen?	3
Kann ich als Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen, wo mein Arbeitnehmer seinen Urlaub verbracht hat?	3
Wer muss sich um den Corona-Test kümmern, um der Quarantäne zu entgehen?	3
Was gilt, wenn der Arbeitnehmer bewusst in ein Risikogebiet einreist?	3
Was gilt bei einer Corona-Infektion in einem Risikogebiet?	4
Darf der Arbeitgeber Dienstreisen in Risikogebiete anordnen?	4
Was gilt bei einer Quarantäne nach einer Dienstreise?	4
VERANSTALTUNGEN	5
„Insolvenzgründe und Corona“	5
„Datenschutz im Marketingbereich“	5
„Arbeitsschutz nach der Krise“	5

Reisen in Risikogebiete: Arbeitsrechtliche Auswirkungen?

Die Urlaubszeit ist angebrochen. Für viele Arbeitnehmer steht der Sommerurlaub an. Da die ersten Urlaubsorte ihre Pforten öffnen, wird diese Gelegenheit von vielen Arbeitnehmern genutzt. Doch was bedeutet dies für den Arbeitgeber? Was muss er beachten, wenn der Arbeitnehmer nach einem Auslandsaufenthalt zurückkehrt? Darf er Reisen in ein bestimmtes Land untersagen? Sind Quarantäne-Vorschriften zu beachten? Hier ein Überblick.

Einreise-Quarantäne-Verordnung

Nach der derzeit geltenden [Verordnung zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Bekämpfung des Coronavirus](#) für das Saarland gilt für Personen, die sich innerhalb von 14 Tagen in einem Risikogebiet aufgehalten haben, die Verpflichtung, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg für 14 Tage in Quarantäne zu begeben. Die betroffene Person ist verpflichtet, unverzüglich die für sie zuständige Behörde zu kontaktieren. In diesem Zeitraum ist es nicht gestattet, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht zum gleichen Hausstand gehören. Was bei der häuslichen Quarantäne zu beachten ist, hat das RKI in einem [Merkblatt](#) zusammengestellt. Beim Auftreten von „Corona-Symptomen“ während der häuslichen Quarantäne ist die zuständige Behörde hierüber unverzüglich zu informieren.

Die Einstufung als Risikogebiet erfolgt durch das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und wird durch das Robert Koch-Institut veröffentlicht.

Die [Liste](#) enthält derzeit einige beliebte Reiseländer, wie zum Beispiel die Türkei, die USA und – seit neuestem wieder – Luxemburg.

Eine Ausnahme besteht

- für Personen auf Durchreise;
- für Personen, die eine Bescheinigung (max. 48 Stunden alt) vorlegen können, welches bestätigt, dass keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus vorhanden sind;
- für Personen, die täglich oder für bis zu 5 Tage zwingend notwendig und un-aufschiebbar beruflich oder medizinisch veranlasst in das Bundesgebiet ein-reisen;
- für Personen, die sich weniger als 72 Stunden im Ausland aufgehalten haben;
- für Personen, die einen sonstigen triftigen Reisegrund haben; hierzu zählen insbesondere soziale Aspekte wie etwa ein geteiltes Sorgerecht, der Besuch des nicht unter dem gleichen Dach wohnenden Lebenspartners, dringende medizinische Behandlungen oder Beistand oder Pflege schutzbedürftiger Per-sonen sowie Ausbildungs- oder Studienzwecke.

Nach Informationen der Landesregierung sind Berufspendler von der zweiwöchigen Quarantänepflicht ausgenommen.

Muss ich meine Arbeitnehmer über diese Vorschriften informieren?

Eine rechtliche Verpflichtung, als Arbeitgeber über die Quarantäne-Vorschriften zu informieren gibt es nicht. Dennoch ist es sinnvoll, Arbeitnehmer auf die geltenden Vorschriften und die Konsequenzen eines Aufenthaltes im Risikogebiet hinzuweisen.

Was bedeutet das für Mitarbeiter, die aus einem Risikogebiet zurückkommen?

Mitarbeiter, die von einer Urlaubsreise oder vom Besuch bei Verwandten in einem Risikogebiet zurückkehren, unterliegen grundsätzlich der Quarantänepflicht, sofern keine der oben genannten Ausnahmen eingreift.

Mitarbeiter, die sich in häusliche Quarantäne begeben müssen, können ihre Arbeitsleistung vor Ort am betrieblichen Arbeitsplatz nicht erbringen. Die Mitarbeiter, mit denen eine Vereinbarung zum Home-Office getroffen wurde, können ihre Arbeitsleistung jedoch grundsätzlich im Home-Office erbringen.

Kann ich meinen Arbeitnehmern verbieten, in ein Risikogebiet zu reisen?

Nein, die Wahl des Urlaubsortes liegt grundsätzlich beim Arbeitnehmer. Auch die Einstufung als Risikogebiet führt nicht zu einem Reiseverbot.

Kann ich als Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen, wo mein Arbeitnehmer seinen Urlaub verbracht hat?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber kein Recht, seinen Mitarbeiter nach seinem Urlaubsziel zu fragen. Nach überwiegender Auffassung ist der Arbeitnehmer jedoch verpflichtet, von sich aus mitzuteilen, wenn er Urlaub in einem Risikogebiet verbracht hat. Dies folgt daraus, dass der Arbeitgeber andernfalls den bestehenden Fürsorgepflichten, auch gegenüber anderen Mitarbeitern, nicht nachkommen könnte.

Wer muss sich um den Corona-Test kümmern, um der Quarantäne zu entgehen?

Die Vorlage eines anerkannten, negativen Corona-Tests zur Umgehung der Quarantäne nach Aufenthalt in einem Risikogebiet obliegt dem betroffenen Reise-Rückkehrer selbst. Er trägt grundsätzlich auch die Kosten selbst.

Was gilt, wenn der Arbeitnehmer bewusst in ein Risikogebiet einreist?

Solange der Arbeitnehmer trotz der Quarantäne seine arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen kann oder dies zumindest ordnungsgemäß anbietet, behält er auch den Anspruch auf sein Entgelt.

Reist der Mitarbeiter wissentlich in ein Risikogebiet und nimmt damit in Kauf, nach seiner Rückkehr aufgrund der Quarantänevorschriften an der Arbeitsleistung gehindert zu sein, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet ist.

Nach § 616 BGB behält der Arbeitnehmer den Anspruch auf Vergütung, wenn er „für verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden“ an der Arbeitsleistung gehindert wird. Bei bewussten Reisen in ein Risikogebiet scheidet der Anspruch nach § 616 BGB allerdings aus, weil es sich dann nicht um ein unverschuldetes Leistungshindernis handelt.

Ob für die Quarantänezeit eine staatliche Entschädigung gemäß § 56 Infektionsschutzgesetz gezahlt wird, wenn der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet einreist, ist derzeit noch nicht abschließend geklärt.

Das wissentliche Herbeiführen einer Arbeitsverhinderung könnte außerdem als Verstoß gegen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag gewertet werden, so dass auch eine Abmahnung in Betracht kommt.

Was gilt bei einer Corona-Infektion in einem Risikogebiet?

Arbeitnehmer, die tatsächlich an Covid-19 erkranken, haben grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Weitere Informationen und die Anträge finden Sie [hier](#).

Aber: Es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn den Arbeitnehmer ein Verschulden an seiner Erkrankung trifft. Ob bei einer bewussten Reise in ein Risikogebiet ein Verschulden zu bejahen und damit die Entgeltfortzahlung ausgeschlossen ist, ist eine Frage des Einzelfalls. Bei Reisen in wenig betroffene Regionen und vorsichtiger Herangehensweise (Einhaltung von Abstandsregeln) ist ein Verschulden eher zu verneinen.

Darf der Arbeitgeber Dienstreisen in Risikogebiete anordnen?

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber Dienstreisen ins Ausland anordnen, wenn dies im Arbeitsvertrag festgehalten wurde oder dies zum Aufgabengebiet des Arbeitnehmers gehört. Auch wenn der Arbeitgeber Dienstreisen anordnen darf, muss er das ihm zustehende Weisungsrecht stets nach „billigem Ermessen“ ausüben. Bei der Anordnung von Dienstreisen sind die Interessen des Arbeitnehmers und die des Betriebs gegeneinander abzuwägen. Dabei ist insbesondere der Schutz der Gesundheit zu beachten. Besteht eine Reisewarnung für das Zielland, hat der Arbeitnehmer das Recht, die Dienstreise zu verweigern, ohne dass er arbeitsrechtliche Sanktionen befürchten müsste.

Was gilt bei einer Quarantäne nach einer Dienstreise?

Wurde die Dienstreise in ein Risikogebiet angeordnet und kann der Arbeitnehmer während der Quarantäne nicht arbeiten, dürfte der Arbeitgeber wohl weiterhin verpflichtet sein, das Entgelt zu bezahlen.

VERANSTALTUNGEN

„Insolvenzgründe und Corona“

Dienstag, 1. September 2020, 14.00 - 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung

Herr Dr. Michael Bach, Heimes und Müller Rechtsanwälte, Saarbrücken, erklärt die Insolvenzgründe unter Berücksichtigung der Corona-Pandemie. Die Insolvenzantragspflicht ist temporär, zunächst bis zum 30. September dieses Jahres, ausgesetzt. Das bedeutet, dass die Insolvenzgründe selbst in Kraft bleiben, lediglich die Pflicht zur Antragstellung wurde ausgesetzt. Deshalb ist jeder Unternehmer gut beraten, die Insolvenzgründe zu überwachen, insbesondere wenn es darum geht, rechtzeitig die Weichen in Richtung gerichtliche Sanierung zu stellen.

Anmeldungen **bis 31. August 2020** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de

„Datenschutz im Marketingbereich“

Montag, 21. September 2020, 14.00 - 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung

Herr Stefan Staub, Geschäftsführer der Verimax GmbH, Saarbrücken, erklärt in seinem Vortrag, welche Datenschutzregelungen für die Unternehmerhomepage einzuhalten sind. Auch für die Werbemaßnahmen im Netz ist es wichtig, die Datenschutzvorgaben zu kennen. Keine Homepage kommt zudem mehr ohne Cookies aus. Die Rechtsprechung hat hier neue Maßstäbe gesetzt, wie Cookies rechtskonform eingebaut werden können. Er informiert außerdem über den Stand der ePrivacy-Verordnung.

Anmeldungen **bis 18. September 2020** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de

„Arbeitsschutz nach der Krise“

Montag, 28. September 2020, 14.00 - 16.00 Uhr, Onlineveranstaltung

Herr Rechtsanwalt Frank Gust, GUST Arbeitsrecht, Saarbrücken, geht in seinem Onlineseminar darauf ein, welche Fürsorgepflichten den Arbeitgeber für seine Mitarbeiter gerade in Krisenzeiten treffen. Er stellt vor, welche Arbeitsanweisungen deshalb der Arbeitgeber geben darf. Und auch, welche vertraglichen Regelungen schon im Vorfeld getroffen werden sollen. Zudem wird er darauf eingehen, was arbeitschutzrechtlich zu beachten ist.

Anmeldungen **bis 25. September 2020** unter E-Mail: veranstaltungen@saarland.ihk.de

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020