verband der papier, pappe & kunststoff verarbeitenden industrie ppk Rheinland-Pfalz und Saarland e.V.

RECHT

45/2020 – 11.09.2020

Äußerungen des Bundesministeriums für Gesundheit zu Quarantäneobliegenheiten nach Rückkehr aus Risikogebieten

Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) hat am 26.08.2020, eine in Teilen zumindest fragwürdige Einschätzung zu Quarantäneobliegenheiten für Reiserückkehrer aus Risikogebieten und der Anwendung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) abgegeben:

„Der Arbeitnehmer muss auf Grund behördlicher Anordnung für den Zeitraum der Quarantäne zu Hause bleiben. Deshalb besteht für ihn weder die Pflicht, dafür Urlaub zu nehmen, noch muss er einen Verdienstausfall befürchten. … Jemand der Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausfall erleidet, erhält eine Entschädigung. Der Staat kommt auch dann für den Verdienstausfall auf, wenn jemand in ein Gebiet reist, bei dem schon vor der Reise feststeht, dass dies ein Risikogebiet ist.“

Diese Einschätzung des BMG ist nach Auffassung des HPV der Rechtslage an einigen Stellen zu korrigieren:

1. Quarantänepflicht ohne Berufsverbot

Kann der Arbeitnehmer während einer Quarantäne seine Arbeitsleistung im sogenannten Homeoffice - also mobil - erbringen, bleiben seine Leistungspflichten ebenso wie die Vergütungspflicht des Arbeitgebers bestehen.

2. Quarantänepflicht mit Berufsverbot bzw. Unmöglichkeit er Leistungserbringung während der Quarantäne

Ist die Arbeit im Homeoffice nicht möglich, erlischt in diesen Fällen die Vergütungspflicht des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer kann seine Arbeitsleistung nicht mehr vertragsgemäß anbieten. Es tritt auch kein Fall von § 616 BGB ein (soweit dieser nicht ohnehin einzel- oder tarifvertraglich ausgeschlossen ist). Wird die Quarantäne aufgrund einer pandemischen Situation angeordnet, handelt es sich nicht um ein persönliches Leistungshindernis, sondern ein allgemeines Lebensrisiko. Darüber hinaus ist eine Quarantäne - selbst, wenn sie nach sieben Tagen aufgrund einer (zweiten) Testung beendet werden kann - nicht kurzfristig, so dass auch insoweit von vornherein kein Vergütungsanspruch nach § 616 BGB erhalten bleibt. Nach ganz h. M. entfällt der Lohnanspruch bei Überschreiten der Erheblichkeitsschwelle auch von nur wenigen Tagen vollständig.

Friedrich-Ebert-Straße 11-13 • 67433 Neustadt an der Weinstraße • Postfach 10 10 62 • 67410 Neustadt an der Weinstraße
Telefon 06321/852-230 • Fax 06321/852-221 • info@verband-papierverarbeitung.de • www.verband-papierverarbeitung.de

3. Einsatz von Urlaub oder Guthaben auf Arbeitszeitkonten

Der Arbeitnehmer kann das Erlöschen seines Entgeltanspruchs z. B. durch den Einsatz von Urlaub oder Guthaben auf Arbeitszeitkonten abwenden. Dies setzt eine einvernehmliche Abrede mit dem Arbeitgeber voraus.

4. Kein Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG

Begibt sich der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet, liegt insoweit ein „Verschulden gegen sich selbst“ vor. § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG lässt erkennen (auch wenn die Regelung Verstöße gegen Prophylaxe- und Impfobliegenheiten erfasst und daher nicht unmittelbar Anwendung findet), dass in solchen Fällen ein Anspruch nach dem Infektionsschutzgesetz nicht entstehen soll. Der Arbeitgeber ist daher auch nicht verpflichtet, entsprechend § 56 Abs. 5 Satz 1 IfSG in Vorleistung zu gehen und die Entschädigung für die Dauer von längstens sechs Wochen anstelle der zuständigen Behörde auszuzahlen.

5. Quarantäne kraft Rechtsverordnung löst grds. Entschädigungspflicht nach § 56 IfSG aus

Zu begrüßen ist demgegenüber, dass das Gesundheitsministerium offenbar richtigerweise davon ausgeht, dass die Entschädigungspflicht nach § 56 IfSG generell auch durch eine Quarantäne kraft Rechtsverordnung ausgelöst werden kann. Bisher haben einige Landesbehörden für den Fall einer Quarantäne auf Grund Rechtsverordnung (teilweise sogar bei einem Verwaltungsakt in Gestalt einer Allgemeinverfügung) dies abweichend bewertet. Die BDA wird sich an das BMG wenden und um Klarstellung seiner Position bitten. Zumindest muss das Ministerium auf eine einheitliche Anwendung von § 56 Abs. 1 IfSG in diesem Kontext hinwirken. Wenn es meint, § 56 IfSG auch in diesen Fällen anwenden zu wollen, muss sichergestellt sein, dass Landesbehörden betroffene Arbeitgeber nicht zuvor auf § 616 BGB verweisen. Im Übrigen weisen wir auf unseren HPV Leitfaden zu Urlaubsreisen in Zeiten von Corona: Hinweise bei Rückkehr von Beschäftigten aus Risikogebieten (Stand August 2020) hin.