

## Lohnfortzahlung bei Rückkehr aus Risikogebieten?

### Sachverhalt:

Nach den zurzeit geltenden Regelungen besteht für Reisende, die sich innerhalb der letzten 14 Tage vor der Einreise nach Deutschland in einem Risikogebiet aufgehalten haben eine Pflicht zur häuslichen Isolation (Quarantäne). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob ein Arbeitnehmer, der bewusst in ein Risikogebiet gereist ist, für den Zeitraum der Quarantäne Ansprüche auf Lohnfortzahlung hat.

Ansprüche eines Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung können sich für den Fall der behördlich angeordneten Quarantäne aus § 616 BGB bzw. aus § 56 Abs. 1 IfSG ergeben.

### Rechtliche Würdigung:

Kehrt ein Arbeitnehmer aus einem als Risikogebiet eingestuften Urlaubsort zurück, ist zunächst danach zu differenzieren, ob der Arbeitnehmer sich tatsächlich mit dem Coronavirus infiziert hat oder ob er sich lediglich aufgrund der behördlichen Anordnung in Quarantäne begeben muss.

Ist ein Arbeitnehmer tatsächlich mit dem Coronavirus infiziert, hat er grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus § 3 EFZG. Da der Entgeltfortzahlungsanspruch aber nur für eine unverschuldet eingetretene Arbeitsunfähigkeit besteht, wird hierzu vertreten, dass dieser Anspruch ausgeschlossen werden kann, soweit der Arbeitnehmer bewusst in ein Risikogebiet gereist ist, da ihn insofern ein Verschulden treffen dürfte. Belastbare Rechtsprechung hierzu gibt es zu unserer Fragestellung noch nicht.

### Anspruch aus § 616 BGB:

Soweit ein Anspruch aus § 616 S.1 BGB (vorübergehende Verhinderung) nicht ohnehin durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ausgeschlossen ist, dürfte er mit den gleichen Erwägungen abzulehnen sein wie auch der Anspruch aus § 3 EFZG. Einem Arbeitnehmer, der bewusst in ein Risikogebiet reist, ist ein Verschuldensvorwurf zu machen, weshalb ein Anspruch aus § 616 BGB abzulehnen ist.

### Anspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG

Kehrt ein Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet zurück, gilt er als Ansteckungsverdächtiger im Sinne des Infektionsschutzgesetzes. Er hat daher grundsätzlich einen Anspruch auf Entschädigung in Höhe des Verdienstaufschlags für einen Zeitraum von 6 Wochen, § 56 Abs. 1 IfSG. Zwar sieht die Norm keinen Ausschluss des Anspruchs wegen Verschuldens des Arbeitnehmers vor, bei § 56 Abs. 1 IfSG handelt es sich jedoch um eine Billigkeitsentscheidung

(vgl. BT-Drucksache 1888, S.27). Ein Ausschluss des Anspruchs ergibt sich daher nach allgemeinen Grundsätzen von Treu und Glauben. Insoweit hat auch der Gesetzgeber klargestellt, dass es unbillig wäre, eine Entschädigung aus öffentlichen Mitteln zuzusprechen, obwohl der Verdienstaufschlag hätte gemindert werden können. Es wäre mithin unbillig den Verdienstaufschlag eines Arbeitnehmers der Allgemeinheit aufzuerlegen, obwohl er bewusst in ein Risikogebiet gereist ist.

**Zusammenfassung:**

Ansprüche auf Lohnfortzahlung dürften bei einer bewussten Reise in ein Risikogebiet nicht bestehen. Auch wenn hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht, sollte der Arbeitgeber die Arbeitnehmer daher darüber informieren, dass bei einer Reise in ein Risikogebiet nicht nur eine Infektion, sondern auch Gehaltseinbußen drohen.

Für den Fall, dass ein Reiseland erst nach Urlaubsantritt als Risikogebiet eingestuft wird, dürfte ein Anspruch auf Lohnfortzahlung mangels Verschuldens des Arbeitnehmers bestehen.