**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Reiserückkehr und Quarantäne: Die 5 wichtigsten Fragen und Antworten!**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

### 1. Darf der Arbeitgeber verlangen, dass der Arbeitnehmer nach dem Urlaub einen Corona-Test macht?

In der Regel kann das nur verlangt werden, wenn der Arbeitnehmer in einem **Risikogebiet war oder er Symptome für eine Corona-Erkrankung** zeigt.

Der § 26 Abs.3 des Bundesdatenschutzgesetzes gewährt Arbeitgebern das Recht, Gesundheitsdaten seiner Mitarbeiter zu erheben, sofern die Daten zur **Ausübung der Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses erforderlich** sind und das **schutzwürdige Interesse** der betroffenen Person an dem **Ausschluss der Datenverarbeitung** nicht überwiegt. Besteht der **Verdacht einer Corona-Erkrankung**, so handelt es sich um eine **wichtige Information für den Arbeitgeber**: Er ist **verpflichtet,** den Arbeitnehmer umgehend nach Hause oder zu einem Arzt zu schicken. Zudem müssen Arbeitgeber auch für den **Schutz der anderen Mitarbeiter** und **auch für seine Kunden** Sorge tragen. Insgesamt überwiegen an dieser Stelle die **Schutzinteressen auf Arbeitgeberseite** gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers nicht getestet zu werden.

Zu erwähnen ist letztlich auch noch, dass auch von Seiten des **Gesundheitsamtes eine Testpflicht verhängt werden kann,** sollte eine Person aus einem Risikogebiet in die Bundesrepublik einreisen (nachzulesen in §1 der Coronaeinreiseverordnung NRW).

### 2. Was gilt, wenn der Urlaubsort bei Reisebeginn noch kein Risikogebiet war beziehungsweise das Urlaubsland nicht einer Reisewarnung unterlag?

Es gilt: Während der Quarantänezeit gibt es einen **Anspruch auf Entschädigung.**

### 3. Besteht seitens des Arbeitgebers eine Verpflichtung die Arbeit im Homeoffice anzubieten?

**Nein**, hier gibt es keine Pflicht.

### 4. Könnten Arbeitnehmern arbeitsrechtliche Sanktionen drohen, sollten Sie nach dem Urlaub in einem Risikogebiet in Quarantäne müssen?

Nein. **Weder Sanktionen noch eine Abmahnung oder Kündigung** muss befürchtet werden. Arbeitgeber können die Reise in ein Risikogebiet nicht untersagen.

### 5. Behalten Arbeitnehmer während einer nach der Coronaeinreiseverordnung NRW angeordneten Quarantäne einen Anspruch auf Vergütung?

Das kommt darauf an, ob der Arbeitnehmer auch während des Tätigkeitsverbots oder der Quarantäne aus dem **Homeoffice** arbeiten kann. Ist das der Fall, behält der Arbeitnehmer den **Anspruch auf Vergütung**. Kann hingegen von zuhause aus keine Arbeitsleistung erbracht werden, so entfällt auch der Anspruch auf Vergütung. Eine entsprechende **Entschädigung für nicht erkrankte aber von einer Absonderungsanordnung betroffene Arbeitnehmer** gibt es dann aus dem Infektionsschutzgesetz, §56 Abs.1 IfSG. Der Arbeitgeber muss hierzu in Vorleistung treten, kann sich die Entschädigung aber beim Landschaftsverband Rheinland als zuständige Behörde für Köln erstatten lassen.

**Gut zu wissen**: Auch bei der wissentlichen Reise in ein Risikogebiet besteht derzeit, laut Aussage des Pressesprechers des Gesundheitsministeriums, der Anspruch auf Entschädigung. Ganz klar ist das jedoch leider nicht: Aufgrund der **uneindeutigen Formulierung im Infektionsschutzgesetz** besteht trotzdem ein Restrisiko, dass die Behörde hier den **Entschädigungsanspruch ablehnt.** Eine Gerichtsentscheidung, die den Anspruch konkretisiert, bleibt also weiter abzuwarten. **Wir raten Arbeitgebern dementsprechend dazu, die Auszahlung unter dem Vorbehalt der Erstattung durch den Landschaftsverband nach §56 Abs.5 Satz 2 IfSG vorzunehmen.**

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

[goerzel@hms-bg.de](mailto:goerzel@hms-bg.de) [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)