

The background of the entire page is a blurred industrial scene, likely a factory or machine shop. In the foreground on the right, there are large, metallic gears or flywheels. The lighting is soft and diffused, creating a professional and technical atmosphere. The overall color palette is dominated by light blues and greys, with the text in dark red and dark blue.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
September 2020**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

Kündigung wegen verspäteter Anzeige einer fortdauernden Arbeitsunfähigkeit

Neues aus der Rechtsprechung

BAG ändert Rechtsprechung zu Kündigungsfristen von Geschäftsführern

Neues aus der Rechtsprechung

Das Zutrittsrecht einer Gewerkschaft zum Betrieb zur Durchführung von Streiks

Neues vom Gesetzgeber

Neue Corona-Arbeitsschutzregel von BMAS und BAuA

Loschelder Praxistipp

Arbeitsrechtliche Empfehlungen bei Urlaubsreisen in Risikogebiete

Neues aus der Rechtsprechung

Kündigung wegen verspäteter Anzeige einer fortdauernden Arbeitsunfähigkeit

Die Verletzung von Anzeige- und Nachweispflichten im Falle der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmern führt immer wieder zu Auseinandersetzungen. Gerade die fehlende oder verspätete Anzeige der Arbeitsunfähigkeit kann zu erheblichen Beeinträchtigungen des Betriebsablaufs führen. Das BAG hat nun mit Urteil vom 07. Mai 2020 (Az. 2 AZR 619/19) entschieden, dass eine schuldhafte Verletzung der Nebenpflicht zur unverzüglichen Anzeige der Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit eine ordentliche Kündigung begründen kann.

Gegenstand der Entscheidung war eine Kündigung eines langjährig beschäftigten Lageristen. Dieser war seit ca. einem Jahr durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Die geltende Betriebsordnung des Arbeitgebers sah vor, dass im Falle der Arbeitsunfähigkeit unverzüglich am ersten Arbeitstag die Gründe und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Vorgesetzten angegeben werden müssen. Der Kläger hatte im Januar und März 2017 jeweils eine Abmahnung erhalten, da er unentschuldigt gefehlt bzw. eine Arbeitsunfähigkeit nicht unverzüglich angezeigt hatte. Der Kläger hatte dann eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis einschließlich Freitag, 04.08.2017, eingereicht. Eine am Montag, 07.08.2017, an der Pforte der Beklagten abgegebene Bescheinigung über die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit erreichte den Vorgesetzten des Klägers erst am 08.08.2017 nach Beginn der Kernarbeitszeit. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Das BAG hat zunächst festgestellt, dass die schuldhafte Verletzung der Pflicht, unverzüglich die Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen, nach Abwägung der beiderseitigen Interessen im Einzelfall eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen kann. Darüber hinaus führt das BAG aus, dass die Mitteilung über die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit an einem vom Arbeitgeber zur Entgegennahme von derartigen Erklärungen autorisierten Mitarbeiter gerichtet werden kann. Fehle es an einer besonderen Regelung, sei ein Vorgesetzter oder die Personalabteilung zu benachrichtigen. Schließlich könne sich der Arbeitnehmer anderer Personen zwar als Boten bedienen, trage dabei aber das Risiko der rechtzeitigen und zutreffenden Übermittlung.

Entgegen dem Urteil der Vorinstanz betont das BAG auch, dass ein Verstoß gegen die Pflicht zur unverzüglichen Anzeige der Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit nicht weniger gravierend sei als ein Verstoß gegen die Pflicht zur unverzüglichen Anzeige des erstmaligen Eintritts einer Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitgeber könne grundsätzlich darauf vertrauen, dass der Arbeitnehmer – ohne eine anderslautende Anzeige – seine Arbeit nach Ablauf der einmal mitgeteilten Dauer der Arbeitsunfähigkeit wieder aufnehme. Es bestehe auch generell keine größere Wahrscheinlichkeit, dass eine einmal eingetretene Arbeitsunfähigkeit über den zunächst mitgeteilten Zeitraum hinaus fortduert und nicht wie ursprünglich mitgeteilt endet. Wie stark das Dispositionsinteresse des Arbeitgebers durch eine nicht unverzügliche Anzeige beeinträchtigt ist, hängt also nicht davon ab, ob es sich um eine Ersterkrankung oder ihre Fortdauer handelt. Vielmehr seien hier die Umstände des Einzelfalls ausschlaggebend, etwa die Einplanung des Arbeitnehmers für termingebundene Arbeiten. Im Übrigen verweist das BAG den Rechtsstreit zur weiteren Aufklärung zurück ans LAG.

Die Wirksamkeit von Kündigungen wegen der Verletzung von Anzeige- und Nachweispflichten im Zusammenhang mit Erkrankungen bleibt eine Einzelfallabwägung. Dennoch ist Arbeitgebern zu raten, entsprechende Pflichtverstöße konsequent zu ahnden und nicht vor dem Ausspruch von Abmahnungen zurückzuschrecken. Nur dadurch wird dem Arbeitnehmer sein Fehlverhalten ausreichend vor Augen geführt und dem Arbeitgeber im Falle wiederholter Pflichtverstöße die Möglichkeit eröffnet, eine ordentliche Kündigung auszusprechen.

Wir beraten Sie gerne zu den zweckmäßigen Maßnahmen.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG ändert Rechtsprechung zu Kündigungsfristen von Geschäftsführern

Der Fremdgeschäftsführer eines Unternehmens ist typischerweise in einer Doppelrolle: Gegenüber den Arbeitnehmern tritt er als Vertreter des Unternehmens auf und ist nach seiner Funktion den Arbeitnehmern des Betriebs antagonistisch gegenübergestellt. Der persönliche Status des Geschäftsführers ist jedoch durch eine soziale Stellung gekennzeichnet, die charakterisiert wird durch hohe Haftungsrisiken aus § 43 GmbHG, jederzeitige Abberufbarkeit und fehlendem Kündigungsschutz. Inwieweit auf diese persönliche soziale Situation des Geschäftsführers durch Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften reagiert werden muss, ist Gegenstand zahlreicher Kontroversen.

Einigkeit bestand insoweit allerdings weitestgehend dahingehend, dass auf die Kündigung des Geschäftsführers nicht die Kündigungsfristen des § 621 BGB für freie Dienstverhältnisse Anwendung finden, sondern die für Arbeitnehmer geltenden Kündigungsfristen des § 622 BGB. Begründet wurde dies damit, dass nicht beherrschende Organmitglieder wie Arbeitnehmer der Gesellschaft ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen und vom Fortbestehen des Anstellungsverhältnisses abhängig sind. Mangels anderer gesetzlicher Grundentscheidung sei damit davon auszugehen, dass die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB Anwendung fänden. Dieser marginale arbeitsrechtliche Schutz wurde dem Fremdgeschäftsführer sowohl vom

Bundesarbeitsgericht (BAG) als auch vom Bundesgerichtshof (BGH) gewährt (BGH, Urteil vom 26.03.1984, Az. II ZR 120/83; BAG, Urteil vom 27.06.1985, Az. 2 AZR 425/84).

Mit Urteil vom 11.06.2020 (Az. 2 AZR 374/19) hat nun das BAG allerdings entschieden, dass auf Geschäftsführer die für freie Dienstverhältnisse anwendbare Regelung des § 621 BGB Anwendung findet: Es fehle an einer ausfüllungsbedürftigen planwidrigen Regelungslücke, die eine analoge Anwendung des § 622 BGB auf die Kündigung eines Geschäftsführeranstellungsvertrages zuließe. Das BAG verweist hier auch auf die Neufassung des § 622 BGB vom 15.10.1993, bei der der Gesetzgeber gerade die Anbindung der verlängerten Kündigungsfristen an das Arbeitsverhältnis betont habe.

Damit liegt eine grundlegende Divergenz der Rechtsprechung des BAG zu der des BGH vor. Die Vorlage an den gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe gemäß § 2 Abs. 1 RsprEinhG, die solche Diskrepanzen gerade zugunsten einer einheitlichen Bewertung auflösen soll, wird vom BAG verweigert: Die Rechtsprechung des BGH beziehe sich nicht auf die Neufassung des § 622 BGB aus dem Jahre 1993.

Welche Reichweite dieses Urteil des Bundesarbeitsgerichts haben wird, muss sich erst noch zeigen: Grundsätzlich sind für Beendigungsstreitigkeiten von Geschäftsführern die ordentlichen Gerichte zuständig, nicht die Arbeitsgerichte. Ob sich die ordentlichen Gerichte künftig an der Rechtsprechung des BAG orientieren werden, ist keineswegs sicher. Für die Praxis entsteht dennoch eine erhebliche Unsicherheit.

Berechnung der Kündigungsfrist

Diese wird allerdings häufig dadurch gemildert werden, dass mit Geschäftsführern in Anstellungsverträgen ohnehin längere Kündigungsfristen vereinbart werden. Falls dies nicht geschieht, kommt es nach § 621 BGB darauf an, nach welchen Zeitabschnitten die Vergütung des Geschäftsführers bemessen wird: Bei einer Bemessung nach Monaten gilt, dass eine Kündigung spätestens am 15. eines Monats zum Schluss eines Kalendermonats ausgesprochen sein muss, also gilt de facto eine bloße 14-tägige Kündigungsfrist. Wenn die Vergütung nach längeren Zeitabschnitten bemessen wird – was bei Geschäftsführern mit der Vereinbarung von

Jahresgehältern häufig der Fall ist – gilt eine Kündigungsfrist von sechs Wochen für den Schluss eines Kalendervierteljahres. Maßgeblich ist hier, was das BAG dankenswerterweise klarstellt, die Bemessung der Vergütung im Sinne der Vereinbarung, nicht die Art und Weise der Auszahlung: Ein in monatlichen Raten ausgezahltes Jahresgehalt bleibt ein Jahresgehalt, das zu der längeren Kündigungsfrist führt.

Ausblick: Der arbeitsrechtliche Status von Geschäftsführern

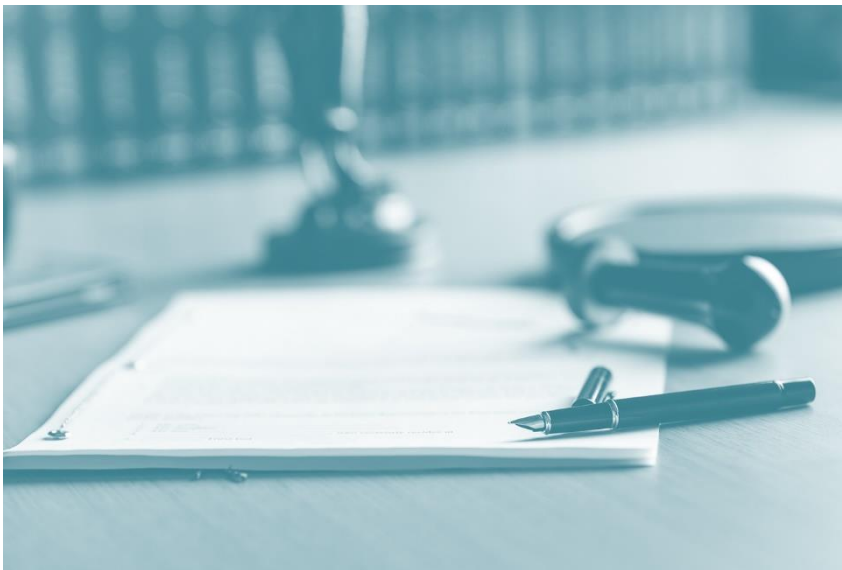
Einige Urteile aus der Vergangenheit, in denen das Bundesarbeitsgericht es für möglich gehalten hatte, dass auch Geschäftsführer Arbeitnehmer sein könnten, hatten für viel Unruhe gesorgt.

Hier gibt es jedoch offensichtlich eine Trendwende in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das Geschäftsführer nunmehr aus dem Geltungsbereich des Arbeitsgerichts konsequent ausschließt. Die neue Entscheidung zu den Kündigungsfristen schließt in der Tendenz an ein Urteil vom 21.01.2019 (Az. 9 AZB 23/18) an, indem das BAG klarstellte, dass ein Arbeitnehmerstatus von Geschäftsführern nur in „extremen Ausnahmefällen“ in Betracht komme. Zudem lehnt das BAG die Anwendung der Vorschriften über arbeitnehmerähnliche Personen auf Geschäftsführer grundlegend ab und stellt dabei nicht auf die persönliche Situation des Geschäftsführers ab, die durch eine ähnliche soziale Schutzbedürftigkeit, wie sie bei einem Arbeitnehmer vorliegt, geprägt sein kann, sondern alleine auf dessen Rolle im Unternehmen: Diese sei arbeitgeber-, und nicht arbeitnehmerähnlich. Mit dieser Begründung wird auch der Rechtsweg der Geschäftsführer zu den Arbeitsgerichten weiter deutlich erschwert, sodass die Rechtsprechung des BGH für Geschäftsführer vorrangig Anwendung findet.

Diese auf den ersten Blick klare Tendenz, Geschäftsführer nicht als Arbeitnehmer zu behandeln, wird allerdings in anderer Hinsicht konterkariert: So entschied der BGH am 26.03.2019 (Az. II ZR 244/17), dass das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch auf Fremdgeschäftsführer Anwendung findet: Zur Begründung verweist der BGH auf die entsprechende Rechtsprechung des EuGH, insbesondere in der Sache „Danosa“ (EuGH, Urteil vom 11.11.2010, Az. C-323/09), nach der Fremdgeschäftsführer aus europarechtlicher Sicht Arbeitnehmer

sind. Auch bei den Schwellenwerten für anzeigepflichtige Entlassungen nach § 17 KSchG – die entsprechenden Vorschriften setzen wiederum Europarecht in nationales Recht um – sollen Fremdgeschäftsführer als Arbeitnehmer mitgezählt werden (EuGH, Urteil vom 09.07.2015, Az. C-229/14, „Balkaya“). Gerade bei „verstecktem“ europäischen Recht – Beispiele sind etwa auch das Mutterschutzgesetz oder das Urlaubsrecht – können sich Geschäftsführer auf arbeitsrechtliche Schutzvorschriften berufen.

Auch im Sozialversicherungsrecht werden Fremdgeschäftsführer den abhängig beschäftigten Arbeitnehmern gleichgestellt: So hat das Bundessozialgericht (BSG) noch vor kurzem klargestellt, dass Fremdgeschäftsführer, die keinen maßgeblichen gesellschaftsrechtlichen Einfluss auf die Gesellschaft haben, immer sozialversicherungspflichtig sind (BSG, Urteil vom 10.12.2019, Az. B 12 KR 9/18 R)



Neues aus der Rechtsprechung

Das Zutrittsrecht einer Gewerkschaft zum Betrieb zur Durchführung von Streiks

Das Zutrittsrecht einer Gewerkschaft zum Betrieb eines Arbeitgebers hat in der Vergangenheit durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und durch die Regelung des § 2 Abs. 2 BetrVG relativ klare Konturen erhalten: Eine Gewerkschaft darf zur Wahrnehmung aller aus dem BetrVG folgenden Aufgaben und zur Mitgliederwerbung den Betrieb eines Arbeitgebers betreten und in begrenztem Umfang Ressourcen wie E-Mail-

Accounts oder Telefonanschlüsse nutzen. Ein Arbeitgeber muss es aber nicht dulden, dass ein Arbeitskampf gegen ihn unter Gebrauch seiner eigenen Ressourcen geführt wird. Entsprechend kann er einer arbeitskampfführenden Gewerkschaft den Zugang zum Betrieb verbieten. Ohne diese grundsätzliche Systematik in Frage zu stellen, hatte das Bundesverfassungsgericht jüngst über einen Grenzfall zu entscheiden, in dem einer arbeitskampfführenden Gewerkschaft ausnahmsweise Zugang zum Betrieb des Arbeitgebers gestattet wurde (BVerfG, Beschlüsse vom 09.07.2020, Az. 1 BvR 719/19, 1 BvR 720/19).

Das Bundesverfassungsgericht hat sich im Rahmen einer Verfassungsbeschwerde gegen ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts mit diesem Fall befasst. Das Verfahren wurde seit 2015 durch alle arbeitsgerichtlichen Instanzen geführt und betrifft den folgenden Grenzfall zum Zugangsrecht einer Gewerkschaft zum Betrieb eines Arbeitgebers:

Eine Gewerkschaft hatte, um den Abschluss eines Anerkennungstarifvertrags für die Tarifverträge des Einzel- und Versandhandels zu erreichen, einen Arbeitskampf organisiert. Um zu diesem Arbeitskampf möglichst viele Mitarbeiter des Betriebs zu motivieren, versammelten sich die Streikenden sowie Vertreter der Gewerkschaft auf dem Firmenparkplatz des Arbeitgebers. Alle arbeitswilligen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mussten an den Streikenden vorbeilaufen, um zu ihrer Arbeitsstätte zu gelangen. Dabei war der Firmenparkplatz aufgrund der besonderen Lage des Betriebsgeländes der einzige Ort, an dem die Gewerkschaft die Gelegenheit hatte, alle Angestellten des Betriebs zu erreichen. Der Arbeitgeber wollte der Gewerkschaft sodann den Zutritt zum Betriebsgelände untersagen und ist gerichtlich gegen die Streikmaßnahmen vorgegangen. Zuletzt hat daraufhin das Bundesarbeitsgericht durch Urteil vom 20.11.2018 – 1 ZR 189/17 das Bestehen von Unterlassungsansprüchen des Arbeitgebers verneint. Die hiergegen eingelegte Beschwerde hat das Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen.

Zur Begründung führt das Bundesverfassungsgericht aus, das Bundesarbeitsgericht habe die richterrechtlichen Regelungen des Arbeitskampfrechts zu Recht als gesetzliche Gestattungen im Sinne des § 858 Abs. 1 BGB eingeordnet und dabei eine Abwägung zwischen der Koalitionsfreiheit und dem Grundrecht auf Eigentum getroffen, die im Einklang mit der Verfassung stehe. Es sei nicht zu beanstanden, dass das Bundesarbeitsgericht die Möglichkeit einer

persönlichen Ansprache Arbeitswilliger durch die Streikenden als erforderlich und notwendig für die Durchführung eines Streiks interpretiert. Art. 9 Abs. 3 S. 1 GG gewähre ein Recht auf eine verbale Einwirkung der Streikenden auf die Nichtstreikenden, um sie zur Teilnahme am Streik zu bewegen. Dieses Recht wäre aufgrund der konkreten räumlichen Gegebenheiten am Betrieb des Arbeitgebers faktisch aufgehoben gewesen, wenn die Gewerkschaft den Firmenparkplatz nicht hätte betreten dürfen. In dieser Situation sei es verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, der Koalitionsfreiheit den Vorzug vor der Eigentumsgarantie zu gewähren.

Die oben aufgezeigte grundsätzliche Systematik des Zutrittsrechts einer Gewerkschaft zum Betrieb eines Arbeitgebers, nach der Zutritt nur zur Mitgliederwerbung und für Zwecke des BetrVG gewährt werden muss, stellt das Bundesverfassungsgericht damit zumindest im Einzelfall in Frage. Soweit die verbale Einwirkung auf Arbeitnehmer, um sie zur Teilnahme am Streik zu bewegen, nicht anders möglich ist, als unter Zuhilfenahme von Ressourcen des Arbeitgebers, wird der Koalitionsfreiheit der Vorzug vor dem Eigentumsgrundrecht eingeräumt. Ist aufgrund der räumlichen Gegebenheiten eine Ansprache der Arbeitnehmer auch außerhalb des Betriebsgeländes des Arbeitgebers möglich, besteht dagegen immer noch kein Zutrittsrecht zum Betrieb. In den allermeisten Fällen muss ein Streik daher weiterhin außerhalb des Betriebsgeländes des Arbeitgebers stattfinden.

Wo das Bundesverfassungsgericht und die Arbeitsgerichtsbarkeit allerdings in Grenzfällen nunmehr die Linie ziehen, deren Überschreitung sich ein Arbeitgeber nicht mehr gefallen lassen muss, bleibt offen. In der vorliegenden Entscheidung war nur der Firmenparkplatz vom Streik betroffen. Spätestens wenn durch die Durchführung des Streiks die Möglichkeit zur Einwirkung auf erhebliche Sachwerte des Arbeitgebers besteht, muss aber das Interesse des Arbeitgebers am Schutz seines Eigentums einer effektiven Ansprache streikunwilliger Arbeitnehmer vorgehen. Auch darf es für die Arbeitnehmer, die sich nicht am Streik beteiligen wollen, nicht zu einem Spießrutenlauf werden, wenn sie ihren Arbeitsplatz aufsuchen wollen. Sollten derartige Konstellationen auftreten, müsste die Koalitionsfreiheit zurücktreten.

Arbeitgebern, die von einem Arbeitskampf betroffen sind, empfehlen wir, zunächst weiterhin Hausverbote gegenüber Gewerkschaftern und Streikenden auszusprechen. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts betrifft einen Einzelfall und lässt darüber hinaus Fragen offen. Grundsätzlich bleibt Gewerkschaften für die Dauer eines Arbeitskampfes der Zutritt zum Betrieb eines Arbeitgebers weiterhin verboten.



Neues vom Gesetzgeber

Neue Corona-Arbeitsschutzregel von BMAS und BAuA

Am 11. August 2020 haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) die neue „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel“ veröffentlicht. Diese konkretisiert für den gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz (IfSG) vom Deutschen Bundestag festgestellten Zeitraum der „epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ die Anforderungen an den Arbeitsschutz im Hinblick auf das Coronavirus SARS-CoV-2 und ergänzt den „Arbeitsschutzstandard COVID 19“ des BMAS vom 16. April 2020 (siehe dazu unseren Newsletter des Monats Mai 2020).

Bei der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel handelt es sich um eine sog. **Technische Regel**. Diese hat keinen Rechtsnormcharakter, begründet also **keine unmittelbaren Verpflichtungen** gegenüber Arbeitgebern. Sie beschreibt jedoch den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, die jeder Arbeitgeber gemäß

§ 4 Nr. 3 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes berücksichtigen muss. Hält der Arbeitgeber diese Regeln ein, kann er davon ausgehen, dass er die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes und der auf dessen Grundlage erlassenen Verordnungen, insbesondere der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), erfüllt. § 3a Abs. 1 Satz 3 ArbStättV begründet ausdrücklich eine entsprechende **Vermutungswirkung**. Das heißt nicht, dass die Arbeitsschutzregel sklavisch einzuhalten ist. Soweit sich der Arbeitgeber nicht daran hält, muss er jedoch **durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz gewährleisten**.

Ein kurzer Überblick über die recht ausführlichen Regelungen:

Nach der Festlegung von Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen in den Ziffern 1 und 2 befasst sich Ziffer 3 der Arbeitsschutzregel mit der Gefährdungsbeurteilung i.S.d. §§ 5, 6 ArbSchG. Danach sind bestehende Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich eventuell zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und ggf. zu aktualisieren, auch mit Blick auf zusätzliche psychische Belastungen.

In Ziffer 4 der Arbeitsschutzregel werden die 17 Punkte des „Arbeitsschutzstandard COVID 19“ des BMAS vom 16. April 2020 konkretisiert. Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen folgt dem „TOP-Prinzip“. Danach haben technische Maßnahmen Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen und diese wiederum Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen. Welche Maßnahmen konkret zu ergreifen sind, hängt von der Beurteilung der vor Ort bestehenden Gefährdungen ab.

Grundsätzlich sind die **Anzahl ungeschützter Kontakte** zwischen Personen (auch indirekt über Oberflächen) und die **Konzentration an luftgetragenen Viren** in der Arbeitsumgebung so weit wie möglich zu **verringern**. Als geeignete Maßnahmen zählt Ziffer 4 Abs. 2 der Arbeitsschutzregel auf:

- die Einhaltung der **Abstandsregel**,
- das Arbeiten in **festen Teams**,
- die **Trennung der Atembereiche** durch technische Maßnahmen,
- die Nutzung von **Fernkontakten**,

- die verstärkte **Lüftung**,
- die **Isolierung** Erkrankter,
- eine intensivierete **Oberflächenreinigung** und
- zusätzliche **Handhygiene**.

Soweit die Abstandsregel arbeitsbedingt nicht eingehalten werden kann und technische Maßnahmen wie Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen nicht umsetzbar sind, müssen die Beschäftigten mindestens eine **Mund-Nase-Bedeckung** („MNB“) tragen, je nach Infektionsrisiko auch **filtrierende Halbmasken** nach dem Standard „FFP2“ oder höher. MNB bzw. FFP2-Masken sind **vom Arbeitgeber bereitzustellen**.

Die **Einzelheiten** der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen sind sodann unter **Ziffer 4.2** der Arbeitsschutzregel beschrieben. Sie orientieren sich im Wesentlichen an dem 17-Punkte-Katalog des Arbeitsschutzstandards des BMAS. Es finden sich etwa Regelungen zur Arbeitsplatz- und Pausenraumgestaltung, zur Lüftung, zu Dienstreisen und Besprechungen, zur Arbeitszeit- und Pausengestaltung, zum Zutritt betriebsfremder Personen sowie Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle.

Ausführliche Regelungen zur **arbeitsmedizinischen Prävention** finden sich unter **Ziffer 5** der Arbeitsschutzregel. Während der Pandemie sollen **arbeitsmedizinische Vorsorgeleistungen in größerem Umfang** angeboten werden, etwa bei Tätigkeiten mit besonderer Infektionsgefährdung, bei Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzmasken erfordern, und bei mobiler Tätigkeit (wegen der damit verbundenen psychosozialen Belastungen). Ferner finden sich Regelungen zum **Umgang mit besonders Schutzbedürftigen und Beschäftigten, die nach einer Infektion oder COVID-19-Erkrankung an den Arbeitsplatz zurückkehren**.

Im Anhang der Arbeitsschutzregel finden sich schließlich konkrete Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze (z.B. Baustellen) sowie besondere betriebliche Einrichtungen (Mitarbeiterunterkünfte).

Wie eingangs erläutert, ist die Arbeitsschutzregel nicht unmittelbar verbindlich. Sie sollten sich jedoch hieran orientieren. Wir empfehlen Ihnen daher, die Arbeitsschutzregel einmal vollständig zu lesen. So gewinnen Sie das nötige Problembewusstsein sowie Ideen, um Lösungen für Ihr Unternehmen zu entwickeln.



Loschelder Praxistipp

Arbeitsrechtliche Empfehlungen bei Urlaubsreisen in Risikogebiete

Das Robert-Koch-Institut hat in Zusammenarbeit mit verschiedenen Bundesministerien über 132 Staaten oder Teile davon, und damit den größten Teil der Erde, als Corona-Risikogebiet ausgewiesen (Stand: 26.08.2020). Aus verschiedensten Gründen kann und darf trotzdem nicht jede Reise in ein Risikogebiet ausfallen. Der Beitrag gibt einen Überblick darüber, welche Maßnahmen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor und nach Reisen in Risikogebiete treffen sollten.

1. Verhaltensempfehlungen für Arbeitgeber

Der Pflichtenkreis von Arbeitgebern, aber auch das Bündel an Maßnahmen, das getroffen werden sollte, um einen reibungslosen Ablauf des Betriebs zu gewährleisten, hat sich durch die Coronakrise ganz erheblich erweitert. Dieser Entwicklung folgend ist auch die **Organisation des Jahresurlaubs** der Arbeitnehmer komplizierter geworden. Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist Arbeitgebern zu empfehlen, die folgenden **Checklisten** abzarbeiten, bevor und nachdem ein Arbeitnehmer seinen Urlaub in Anspruch nimmt:

Vor Urlaubsantritt:

- Befragung des Arbeitnehmers danach, ob er vorhat, in ein Corona-Risikogebiet zu reisen (dazu a.)
- Aufklärung des Arbeitnehmers, dass ihm nach einer Reise in ein Corona-Risikogebiet keine Entschädigung für Quarantänezeiten zusteht (dazu b.)
- Hinweis an den Arbeitnehmer, dass er keinesfalls mit COVID-19-Symptomen zur Arbeit erscheinen darf (dazu c.)
- Vorbereitungen für einen möglichen 14-tägigen Ausfall des Arbeitnehmers nach seinem Urlaub treffen, indem Arbeit im Home-Office vorbereitet oder eine Vertretung für den Arbeitnehmer organisiert wird (dazu d.)

Nach der Rückkehr aus dem Urlaub:

- Erneute Nachfrage beim Arbeitnehmer, ob er sich während seines Urlaubs in einem Corona-Risikogebiet aufgehalten hat (dazu e.)
- Arbeitnehmer bei Anzeichen einer Infektion sofort nach Hause oder zum Arzt schicken (dazu f.)
- Anschließend den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers umfassend desinfizieren (dazu g.)
- Sofern sich der Arbeitnehmer in Quarantäne befindet, ist eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG nur zu zahlen, wenn sich der Arbeitnehmer nicht in einem Risikogebiet aufgehalten hat (dazu h.)

Erläuterungen:

- a.) Arbeitgeber sollten in der Coronakrise schon **vor dem Urlaub** eines Arbeitnehmers auf diesen zugehen und ihn fragen, ob er eine Reise in ein Corona-Risikogebiet plant. Diese Frage ermöglicht es, organisatorische Vorkehrungen für den Fall zu treffen, dass der Arbeitnehmer nach seinem Urlaub für 14 Tage nicht zur Verfügung steht, da er nach § 1 Abs. 1 S. 1 CoronaEinrVO für diese Zeit in Quarantäne bleiben muss, wenn er keinen negativen Coronatest vorweisen kann. Soll ein Mitarbeiter während der Quarantäne im Home-Office arbeiten, sollte die Ausgabe von Geräten **unbedingt vor Urlaubsantritt** erfolgen, da der Arbeitnehmer nach der

Rückkehr aus einem Risikogebiet verpflichtet ist, sich zu Hause abzusondern. Wurde die Ausgabe der Geräte vor dem Urlaub versäumt, muss der Arbeitgeber sie dem Arbeitnehmer anschließend vorbeibringen.

Rechtlich ist der **Arbeitgeber** nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG **berechtigt**, den Arbeitnehmer **nach** seinen **Urlaubsplänen zu fragen**. Nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG darf ein Arbeitgeber alle Fragen stellen, deren Beantwortung für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Normalerweise besteht kein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers zu erfahren, wo seine Mitarbeiter ihren Urlaub verbringen. In der Coronakrise ist der Arbeitgeber aber zum Schutz seiner Mitarbeiter und Kunden zu **umfangreichen Gesundheitsschutzmaßnahmen** verpflichtet. Um diese Pflichten effizient wahrnehmen zu können, muss ein Arbeitgeber auch berechtigt sein, einen Arbeitnehmer zu fragen, wo er seinen Urlaub verbringt. Das gilt zumindest dann, wenn ein Arbeitgeber nicht nach dem konkreten Urlaubsziel, sondern lediglich danach fragt, ob der Arbeitnehmer vorhat, sich in ein vom Robert-Koch-Institut ausgewiesenes Risikogebiet zu begeben.

- b.) Rechtlich besteht dazu keine Pflicht, aber es kann für den Arbeitgeber ratsam sein, den Arbeitnehmer darüber aufzuklären, dass er nach einer **Reise in ein Risikogebiet** keinen Anspruch auf eine Entschädigung für den Verdienstausfall während einer Quarantäne nach § 56 Abs. 1 IfSG hat. Nach § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG hat **keinen Anspruch auf eine Entschädigung**, wer öffentlichen Empfehlungen, deren Befolgung eine Quarantäne hätte verhindern können, zuwiderhandelt. Da das Auswärtige Amt vor Reisen in Risikogebiete warnt, liegt mit einer Reise eine solche Zuwiderhandlung vor, so dass ein Arbeitnehmer, der in ein Risikogebiet reist, einen Gehaltsausfall für die Dauer von 14 Tagen riskiert.

Diese bislang herrschende Auffassung wurde jüngst, am 26.08.2020, durch eine **Äußerung des Pressesprechers** des Bundesgesundheitsministeriums **infrage gestellt**. Dieser teilte

mit, ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs.1 IfSG bestehe auch, wenn ein Arbeitnehmer entgegen öffentlichen Warnungen in ein Risikogebiet gereist sei.¹ Diese Ansicht ist für Arbeitgeber mit **Vorsicht** zu genießen. Die Frage, ob ihnen nach § 56 Abs.1 S.3, Abs.5 IfSG ein Anspruch auf Rückerstattung geleisteter Entschädigungszahlungen zusteht, wird von den zuständigen Landesbehörden, ggf. durch die Verwaltungsgerichte entschieden. Beide sind aber nicht an eine Auslegung des § 56 Abs.1 S.3 IfSG durch das Bundesgesundheitsministerium gebunden. Arbeitgeber sollten die Entschädigung daher nicht im Vertrauen auf die Pressemitteilung des Bundesgesundheitsministeriums auszahlen oder die Zahlung zumindest unter den **Vorbehalt der Rückerstattung** durch die zuständige Landesbehörde stellen.

Mittlerweile hat sich auch die Bundeskanzlerin in die Diskussion eingeschaltet und angekündigt, dass Bund und Länder kurzfristig eine Rechtsänderung anstreben. Eine Entschädigung soll danach bundeseinheitlich dann nicht gewährt werden, wenn eine Quarantäne aufgrund einer vermeidbaren Reise in ein bei Reiseantritt ausgewiesenes Risikogebiet erforderlich wird.

Weitere Ansprüche des Arbeitnehmers, insbesondere ein Anspruch nach § 616 BGB, bestehen nicht. § 616 BGB gilt nur bei individuellen Hindernissen. Weltweite Pandemiegeschehen sind daher von vornherein ausgenommen. Das Entgeltfortzahlungsrisiko in einer Pandemie den Arbeitgebern aufzubürden, würde bei zahlreichen Arbeitsausfällen zu einer finanziellen Überforderung des Arbeitgebers führen. Darüber hinaus greift § 616 BGB nach einer Reise schon wegen Verschuldens des Arbeitnehmers nicht. Für Reisen in Risikogebiete ist das offensichtlich, aber auch Reisen in Nichtrisikogebiete bieten aufgrund der rasant wechselnden Gefahrenlagen in der Corona-Krise keine Sicherheit. Der Arbeitnehmer nimmt dieses Risiko also bewusst in Kauf.

¹ Nachricht abrufbar unter: [tagesschau.de/inland/quarantaene-urlaub-101.html](https://www.tagesschau.de/inland/quarantaene-urlaub-101.html) (Stand: 27.08.2020).

Eine Aufklärung des Arbeitnehmers über diese Umstände soll zunächst verhindern, dass es für ihn am Ende böse Überraschungen gibt. Darüber hinaus sieht vielleicht auch der ein oder andere Arbeitnehmer angesichts des Entgeltausfallrisikos von einer nicht notwendigen Reise in ein Risikogebiet ab.

- c.) Der in den meisten Fällen zum x-ten Mal ausgesprochene Hinweis, nicht mit Symptomen einer COVID-19-Infektion zur Arbeit zu erscheinen, sollte auch **vor einem Urlaubsantritt** nochmal wiederholt werden. Der Arbeitgeber erfüllt so seine Schutzpflichten gegenüber anderen Arbeitnehmern und Kunden, das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz möglichst gering zu halten.
- d.) Arbeitgeber sollten schon vorm Urlaubsantritt ihrer Arbeitnehmer Vorkehrungen für einen möglichen Ausfall der Arbeitnehmer aufgrund einer Quarantäne treffen. Soll ein Arbeitnehmer im Home-Office arbeiten, sollte die Ausgabe von Geräten **unbedingt vor Urlaubsantritt** erfolgen, da der Arbeitnehmer nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet verpflichtet ist, sich zu Hause abzusondern. Wurde die Ausgabe der Geräte daher vor dem Urlaub versäumt, müsste der Arbeitgeber sie dem Arbeitnehmer anschließend vorbeibringen.

Darüber hinaus kann es ratsam sein, sich frühzeitig um eine Vertretung für den möglicherweise ausfallenden Arbeitnehmer zu bemühen.

- e.) Nach der Rückkehr aus dem Urlaub sollte die Frage danach, ob der Arbeitnehmer sich in einem Corona-Risikogebiet aufgehalten hat, noch einmal wiederholt werden. So kann der Arbeitgeber auch bei möglicherweise **geänderten Reiseplänen** des Mitarbeiters seinen Verhaltenspflichten zum **Gesundheitsschutz** effektiv nachkommen. Diese Verhaltenspflichten sehen insbesondere vor, einen Arbeitnehmer mit COVID-19-Symptomen unverzüglich aufzufordern, die Arbeitsstätte zu verlassen (Nr. 4.2.11 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln). Gerade bei einem Arbeitnehmer, der aus einem Risikogebiet zurückgekehrt ist, sollte verstärkt auf das Auftreten von Symptomen geachtet werden.

- f.) Treten bei einem Arbeitnehmer Symptome auf, sollte er unverzüglich nach Hause oder zum Arzt geschickt werden (Nr. 4.2.11 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln) und nicht eher wieder zur Arbeit erscheinen, bevor ein negativer Coronatest vorliegt bzw. im Falle einer Infektion bevor die Symptome ausgeheilt sind und kein Ansteckungsrisiko mehr besteht.
- g.) Der Arbeitgeber ist nach Nr. 4.1 Abs. 2 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um die Konzentration luftgetragener Viren in der Arbeitsumgebung so weit wie möglich zu verringern. Dazu gehört auch, einen Arbeitsplatz, den ein Arbeitnehmer wegen COVID-19-Symptomen verlassen hat, **umfassend zu desinfizieren**.
- h.) Ein Arbeitgeber ist nach § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG verpflichtet, Arbeitnehmern stellvertretend für die zuständige Behörde eine **Entschädigung** in Höhe des Verdienstausfalls für die Zeit, in der sich die Arbeitnehmer in Quarantäne befinden, zu zahlen. **Das Geld wird** dem Arbeitgeber anschließend von der zuständigen Behörde – in Nordrhein-Westfalen von den Landschaftsverbänden – **rückerstattet**, § 56 Abs. 5 S. 2 IfSG. Weitere Ansprüche gegen einen Arbeitgeber bestehen für die Zeit der Quarantäne nicht, insbesondere kein Anspruch aus § 616 BGB, sofern die Norm ausnahmsweise nicht ausgeschlossen sein sollte. Ansprüche aus § 616 BGB bestehen nur bei individuellen, nicht bei objektiven, allumfassenden Leistungshindernissen, wie einer Pandemie.

Eine Entschädigung ist aber **nur zu zahlen**, wenn der Arbeitnehmer nicht freiwillig und entgegen öffentlichen Empfehlungen in ein Risikogebiet gereist ist (s. dazu allerdings b.). Entsprechend sollte ein Arbeitgeber vor der Zahlung einer Entschädigung beim Arbeitnehmer **erfragen**, aus welchem Grund dieser sich in Quarantäne befindet und ob er diese selbst verschuldet hat.

Soweit diese Auffassung jüngst, am 26.08.2020, durch eine **Äußerung des Pressesprechers** des Bundesgesundheitsministeriums **infrage gestellt** wurde (s. dazu b.), ist Vorsicht geboten. Der Pressesprecher des Gesundheitsministeriums teilte mit, ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG

bestehe auch, wenn ein Arbeitnehmer entgegen öffentlichen Warnungen in ein Risikogebiet gereist sei.² Allerdings obliegt die Auslegung des § 56 Abs.1 IfSG den zuständigen Landesbehörden, ggf. den Verwaltungsgerichten. Beide Institutionen sind nicht an eine Auslegung des Bundesgesundheitsministeriums gebunden. Empfehlenswert ist daher allenfalls eine (Vor-)Leistung der Entschädigung unter ausdrücklichem **Vorbehalt der Rückerstattung** durch die zuständige Landesbehörde. Mittlerweile wurde durch die Bundeskanzlerin darüber hinaus in Aussicht gestellt, dass bundeseinheitlich gesetzliche Regelungen erlassen werden sollen, die vorsehen, dass keine Entschädigung erhält, wer in ein bei Reiseantritt ausgewiesenes Risikogebiet reist.

2. **Verhaltensempfehlungen für Arbeitnehmer**

Mit den Verhaltens- und Sorgfaltspflichten der Arbeitnehmer korrespondieren verschiedene Verhaltenspflichten von Arbeitnehmern vor und nach einer Reise in ein Risikogebiet. Sinnvoll kann es darüber hinaus sein, sich klarzumachen, welche Konsequenzen eine Reise in ein Risikogebiet haben kann. Arbeitnehmern kann daher geraten werden, die folgende **Checkliste** vor und nach einem Urlaub in einem Risikogebiet zu Rate zu ziehen:

Vor dem Urlaubsantritt:

- Information über Quarantäne- und Testpflichten nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet (dazu a.)
- Information über mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen einer Quarantäne (dazu b.)
- Absprache einer Reise in ein Risikogebiet mit dem Arbeitgeber (dazu c.)
- Ggf. sollten organisatorische Vorkehrungen für eine Arbeit im Home-Office getroffen werden (dazu d.)

² Nachricht abrufbar unter: [DER SPIEGEL | Online-Nachrichten](#) (Stand: 26.08.2020).

Nach der Rückkehr aus dem Urlaub:

- Einhaltung der Quarantäne- und Testpflichten (dazu e.)
- Keinesfalls mit COVID-19-Symptomen zur Arbeit erscheinen (dazu f.)

Erläuterungen:

- a.) Jeder soll und muss frei für sich entscheiden können, ob er das Risiko einer Ansteckung durch eine Reise in ein Risikogebiet in Kauf nehmen möchte. Wer die freie Entscheidung trifft, in ein Risikogebiet zu reisen, **riskiert** allerdings, dass er nach der Rückreise nach § 1 Abs. 1 S. 1 CoronaEinrVO für **zwei Wochen in Quarantäne** muss (so die Regelung für Nordrhein-Westfalen, Regelungen anderer Bundesländer können abweichen). Einer Quarantänepflicht entgeht gem. § 2 Abs. 2 S. 1 CoronaEinrVO nur, wer einen **negativen Coronatest** vorweisen kann. Auch wenn ein solcher vorliegt, muss sich ein Arbeitnehmer aber unverzüglich in Quarantäne begeben, wenn er innerhalb von 14 Tagen nach der Rückreise Symptome für eine COVID-19-Erkrankung entwickelt, da ein Test eine Infektion nicht mit 100%iger Sicherheit ausschließen kann. In diesem Fall ist auch das Gesundheitsamt zu informieren, § 2 Abs. 8 CoronaEinrVO.

Zusätzlich muss sich ein Rückkehrer aus einem Risikogebiet darauf einstellen, dass er, wenn er auf der Arbeit Symptome einer COVID-19-Erkrankung entwickelt, von seinem Arbeitgeber aufgefordert werden kann, einen **Coronatest** zu machen. Die Berechtigung für diesen Eingriff durch den Arbeitgeber folgt aus § 26 Abs. 3 BDSG. Nach dieser Norm darf ein Arbeitgeber **Gesundheitsdaten** seiner Mitarbeiter erheben, wenn 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. Ob ein Arbeitnehmer an COVID-19 erkrankt ist, ist eine wichtige Information für den Arbeitgeber, da er verpflichtet ist, den Arbeitnehmer **umgehend** nach Hause oder zum Arzt zu schicken (Nr. 4.2.11 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln). Außerdem muss der Arbeitgeber Schutzvorkehrungen für andere Mitarbeiter und für Kunden treffen. Diese Pflichten

gehen dem Interesse des Arbeitnehmers, nicht getestet zu werden, vor.

Alternativ können Rückkehrer aus Risikogebieten auch vom Gesundheitsamt **verpflichtet** werden, einen Coronatest durchzuführen (§ 1 Abs. 1 S. 1, Abs. 3 der Verordnung zur Testpflicht von Einreisenden aus Risikogebieten).

Darüber hinaus sollte ein Arbeitnehmer, der eine Reise in ein Risikogebiet plant, sich klarmachen, dass er damit Gefahr läuft, **für 14 Tage kein Gehalt zu bekommen**. Wer nach einer Rückkehr aus einem Risikogebiet in Quarantäne muss, erhält keine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG, wenn er entgegen öffentlichen Empfehlungen in das Risikogebiet gereist ist, § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG. Soweit der **Sprecher des Bundesgesundheitsministeriums** jüngst verkündet hat, auch nach einer Reise in ein Risikogebiet entgegen öffentlichen Empfehlungen bestünde ein Entschädigungsanspruch, ist keineswegs gesichert, dass die Behörden und Gerichte zukünftig in diesem Sinne entscheiden werden. Die Auslegung des § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG obliegt den zuständigen Landesbehörden, ggf. den Verwaltungsgerichten. Diese Institutionen sind nicht an eine Pressemitteilung des Bundesgesundheitsministeriums gebunden. Ob sie ihre Auslegungspraxis dennoch anpassen, ist **sehr fraglich**. Mittlerweile wurde durch die Bundeskanzlerin darüber hinaus in Aussicht gestellt, dass bundeseinheitlich gesetzliche Regelungen erlassen werden sollen, die vorsehen, dass keine Entschädigung erhält, wer in ein bei Reiseantritt ausgewiesenes Risikogebiet reist.

Ein Arbeitnehmer, der die Quarantäne nicht mithilfe eines negativen Coronatests abwehren kann oder will, erhält daher für die Dauer der Quarantäne keine Entschädigung und auch keinen Lohn. Etwas Anderes gilt nur, wenn er trotz Quarantäne im Home-Office arbeitet oder wenn das Urlaubsziel erst zum Risikogebiet erklärt wurde, als der Arbeitnehmer sich schon dort aufgehalten hat. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer die Quarantäne nicht durch Zuwiderhandlungen gegen öffentliche Empfehlungen herbeigeführt, so dass er auch eine Entschädigung für die Quarantänezeiten nach § 56 Abs. 1 S. 1 IfSG erhält.

Von einem möglichen Verdienstausschlag abgesehen hat ein Arbeitnehmer aufgrund einer Quarantäne aber **keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen** zu befürchten. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer nicht verbieten, in ein Risikogebiet zu reisen. Entsprechend kann er es auch im Nachhinein nicht sanktionieren, wenn der Arbeitnehmer eine entsprechende Entscheidung getroffen hat und deswegen in Quarantäne muss.

- b.) Um dennoch möglichen Verstimmungen auf der Arbeit vorzubeugen und **organisatorische Vorkehrungen** für eine Arbeit im Home-Office zu ermöglichen, sollte ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber aber darauf hinweisen, dass er nach seinem Urlaub möglicherweise in Quarantäne muss und daher länger ausfallen könnte.
- c.) Soll während einer möglichen Quarantäne im Home-Office gearbeitet werden, sollten Vorbereitungen dafür **unbedingt vor Urlaubsantritt** getroffen werden. Der Arbeitnehmer ist nach der Rückkehr aus einem Risikogebiet verpflichtet, sich abzusondern. Daher würde eine verspätete Organisation der Arbeit im Home-Office es mit sich bringen, dass der Arbeitgeber etwaige erforderliche Geräte beim Arbeitnehmer vorbeibringen muss.
- d.) Nach der Rückkehr sollten sich Arbeitnehmer unbedingt an die bestehenden Test- und Quarantänepflichten (s. dazu a.) halten. Wer dagegen verstößt, riskiert gem. § 3 Nr. 1 CoronaEinrVO iVm. § 73 Abs. 1a Nr. 24, Abs. 2 Alt. 2 IfSG ein **Bußgeld in Höhe von bis zu 25.000,00 EURO**.
- e.) Zuletzt sollte gerade nach dem Urlaub in einem Risikogebiet im Interesse aller verstärkt auf das Auftreten von COVID-19-Symptomen geachtet werden. Wer solche Symptome entwickelt, sollte sich **unverzüglich absondern** und auf keinen Fall zur Arbeit erscheinen.

Sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer wird die Planung, Durchführung und Nachbereitung des Jahresurlaubs in diesem Jahr komplizierter als in den Vorjahren. Die Coronakrise erweist sich einmal mehr als eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Bei den dabei auftretenden rechtlichen Problemen beraten wir Sie gerne.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de