

Urlaubsreisen in das Ausland während der Ausbreitung des neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2; dienst- und tarifrechtlicher Rahmen

1 Allgemeines

Nach der Risikobewertung des Robert Koch-Instituts handelt es sich weltweit und in Deutschland nach wie vor um eine sehr dynamische und ernst zu nehmende Situation. Auch wenn keine Reiseverbote bestehen, gelten weiterhin Einschränkungen des Reiseverkehrs, indem

- Auslandsreisen und die Rückkehr aus dem Ausland ggf. nur unter erschwerten Bedingungen möglich sind
- bei der Rückkehr aus dem Reisegebiet – sofern es sich um ein Risikogebiet handelt – grundsätzlich eine Quarantäneverpflichtung greift.

2 Auswirkungen auf den Dienstbetrieb

Je nach Situation in dem Reisegebiet besteht das Risiko, dass Beschäftigte nicht termingerecht nach Urlaubsende zum Dienst zurückkehren und/ oder aufgrund einer Quarantäneverpflichtung nicht zum Dienst erscheinen können. Dieses Risiko liegt in der Sphäre der Beschäftigten.

3 Dienst-, tarifrechtliche Pflichten

a) Beamtinnen und Beamte:

Es zählt zu den Grundpflichten der Beamtinnen und Beamten aus Art. 33 Abs. 5 GG, sich mit vollem persönlichen Einsatz dem Beruf zu widmen (§ 34 BeamtStG). Die Dienstleistungspflicht gebietet es, nicht ohne Grund dem Dienst fernzubleiben. Dazu zählt es auch, alles Zumutbare zu unternehmen, damit die Erbringung der Dienstleistung nicht unmöglich wird.

b) Tarifbeschäftigte

Nach § 241 Abs. 2 BGB sind die Parteien eines Schuldverhältnisses zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichtet. Gemäß § 242 BGB ist der Schuldner verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern.

Bezogen auf das Arbeitsverhältnis bedeutet die Rücksichtnahme- und Treuepflicht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtet sind, die Interessen des Arbeitgebers und seines Betriebs bestmöglich wahrzunehmen und alles zu unterlassen, was diesen Interessen schadet.

c) Folgen

Da keine Reiseverbote bestehen und die internationale Situation sich fortlaufend ändert, wird von den Beschäftigten ein hohes Maß an Eigenverantwortung verlangt, um die Erfüllung ihrer Dienstleistungspflicht zu gewährleisten. Dies erfordert es, sich vor und während der Reise fortlaufend zu informieren, die Risiken in Bezug auf das Reisegebiet realistisch einzuschätzen und in Absprache mit der Dienststelle Vorkehrungen z.B. zur Vermeidung von Quarantänefolgen zu treffen (im Folgenden Nummern 4 bis 7).

4 Information

Es sind mindestens die folgenden Informationen in den Blick zu nehmen:

Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>

(Derzeit gilt eine Reisewarnung bis zum 31.08.2020 für Staaten außerhalb der EU zzgl. Großbritannien, Island, Norwegen, Schweiz und Liechtenstein)

Informationen des Robert- Koch- Instituts zur Ausweisung internationaler Risikogebiete

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

Regelungen im Reiseland

(Sind im Reiseland Bedingungen zu erwarten, die eine fristgerechte Rückkehr erschweren oder unmöglich machen, z.B. indem mit einer Einstellung des Rückreiseverkehrs gerechnet werden muss oder aufgrund von Quarantänemaßnahmen, Abriegelungen o.ä. im Reiseland, welche über das Ende des Urlaubs hinausreichen?)

Quarantäneregelungen bei Rückkehr nach Schleswig- Holstein

Landesverordnung zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Bekämpfung des Coronavirus des Landes Schleswig-Holstein

https://www.schleswig-holstein.de/DE/Schwerpunkte/Coronavirus/Erlasse/Verordnung_Reiserueckkehrer.html

5 Risikoeinschätzung

Die Beschäftigten müssen anhand der vorliegenden Informationen eigenverantwortlich einschätzen, wie hoch das Risiko ist, infolge der beabsichtigten Reise im Anschluss an den genehmigten Urlaub nicht zum Dienst erscheinen zu können und sorgfältig abwägen, inwieweit unter den gegebenen Umständen an den Reiseplänen festgehalten werden kann. Das Risiko, ggf. den Dienst nach dem Urlaub infolge tatsächlicher Verhinderung (Unmöglichkeit der Rückreise, Quarantäne) nicht wiederaufnehmen zu können, geht zu Lasten der Beschäftigten.

6 Vorkehrungen bei möglicher Quarantäne

Hält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter daran fest, in ein Land zu reisen, bei dem nach Rückkehr das Risiko einer Quarantäne besteht, hat sie oder er

- mit der Dienststelle abzuklären, ob die Dienstleistung während einer möglichen Quarantäne in gleichwertiger Weise im Home-Office erbracht werden kann; ein Anspruch hierauf besteht nicht. Ist die Dienstleistung im Homeoffice möglich, ist das dienstliche Notebook vor Urlaubsantritt mit in den häuslichen Bereich zu nehmen.
- sich auch während der Reise fortlaufend über die für das Reiseland und die bei Rückkehr geltenden Rahmenbedingungen (Einstufung als Risikogebiet, Quarantäneregelungen usw., Informationsquellen s.o.) zu informieren.
- rechtzeitig die erforderlichen Maßnahmen in die Wege zu leiten, um ein ärztliches Zeugnis beizubringen, welches bestätigt, dass keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus SARS CoV-2 vorliegen (§ 2 Abs. 2 der Landesverordnung zu Quarantänemaßnahmen). In diesem Fall greift die Quarantäneverpflichtung nicht.

7 Dienst- und arbeitsrechtliche Auswirkungen

a) Beamtinnen und Beamte:

Erkrankt die Beamtin oder der Beamte auf der Reise in ein Risikogebiet an dem Coronavirus SARS CoV-2 und besteht infolgedessen nach Reiserückkehr Dienstunfähigkeit, liegt ein Rechtfertigungsgrund für das Fernbleiben vom Dienst vor, unabhängig von einer zugleich angeordneten Quarantäne. Die Dienstunfähigkeit infolge Erkrankung stellt für sich genommen keinen Verstoß gegen die Gesunderhaltungspflicht dar. Dies kann im Einzelfall ggf. anders zu bewerten sein, wenn weitere Faktoren hinzutreten, die das Entstehen der Erkrankung begünstigt haben (z.B. Teilnahme an Massenveranstaltungen an einem Ort mit hoher Infektionsrate).

Greift nach Rückkehr eine Quarantäne (ohne dass z.B. im Homeoffice Dienst geleistet werden kann), bleibt die Beamtin oder der Beamte wegen der Quarantäne nicht unentschuldigt dem Dienst fern, da sie oder er sich nicht über die aufgrund des Infektionsschutzes vorgeschriebene Quarantäne hinwegsetzen darf.

Hat sie oder er aber die vorstehend beschriebenen Maßnahmen zur Risikominimierung vernachlässigt, hat sie oder er also „sehenden Auges“ die an die Reise anschließende Quarantäne einschließlich der Verhinderung an der Dienstleistung in Kauf genommen, kann ein Verstoß gegen die Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz bzw. die Dienstleistungspflicht vorliegen, welcher disziplinarrechtlich zu ahnden ist.

b) Tarifbeschäftigte:

Private Reisen sind dem außerdienstlichen Verhalten zuzuordnen. Das außerdienstliche Verhalten wird durch arbeitsrechtliche Nebenpflichten nur sehr eingeschränkt begrenzt. Die Tarifbeschäftigten haben ihre private Lebensführung nicht an den Interessen des Arbeitgebers auszurichten. Die arbeitsvertragliche Rücksichtnahme- und Treuepflicht nach §§ 241 Abs. 1, 242 BGB gebietet jedoch, dass außerdienstliche Verhalten so zu gestalten, dass hierdurch berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht beeinträchtigt werden. Das ist stets anzunehmen, wenn es negative Auswirkungen auf den Betrieb oder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis hat.

Greift nach Rückkehr eine Quarantäne (ohne dass z.B. im Homeoffice Dienst geleistet werden kann), bleibt die oder der Tarifbeschäftigte wegen der Quarantäne nicht unentschuldigt von der Arbeit fern, da sie oder er sich nicht über die aufgrund des Infektionsschutzes vorgeschriebene Quarantäne hinwegsetzen darf. Hat sie oder er „sehenden Auges“ die an die Reise anschließende Quarantäne einschließlich der Verhinderung an der Arbeitsleistung in Kauf genommen, liegt eine Verletzung der Rücksichtnahme- und Treuepflicht mit der Konsequenz einer Abmahnung und ggf. etwaiger Schadensersatzansprüche nur dann vor, wenn dadurch in beträchtlicher Weise betriebliche Interessen betroffen sind (z.B. Dienstbetrieb kann aufgrund der Urlaubszeit nicht oder nur schwer / sehr eingeschränkt aufrechterhalten werden). In der Regel dürfte eine Pflichtverletzung eher zu verneinen sein.

Erkrankt die oder der Tarifbeschäftigte auf der Reise oder im unmittelbaren Anschluss an die Reise in ein Risikogebiet an dem Coronavirus SARS CoV-2 und besteht infolgedessen Arbeitsunfähigkeit, liegt ein Rechtfertigungsgrund für das Fernbleiben von der Arbeit vor, unabhängig von einer zugleich angeordneten Quarantäne. Die Arbeitsunfähigkeit infolge Erkrankung stellt keinen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar, kann jedoch Auswirkungen auf den Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben.

Ist eine Tarifbeschäftigte oder ein Tarifbeschäftigter aufgrund einer eingetretenen Erkrankung infolge der Infektion arbeitsunfähig, hat sie oder er nach den allgemeinen Regeln bis zur Dauer von sechs Wochen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (vgl. § 22 Abs. 1 Satz 1 TV-L, § 23 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte/Länder, § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Allerdings kommt ein Anspruch nur in Betracht, wenn kein Verschulden der oder des Beschäftigten vorliegt. Das Verschulden könnte jedoch beispielsweise zu bejahen sein, wenn sie oder er trotz einer bestehenden Reisewarnung des Auswärtigen Amtes oder des RKI wegen entsprechender Ansteckungsgefahr in ein Risikogebiet fahren würde.