



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.



ARBEITSRECHT AM MORGEN Folge 17

Rechtsanwältin BEATE SCHULTE-SCHREPPING

Umgang mit Reiserückkehrern in Pandemiezeiten – ein Update



Gesetzliche Regelungen zur Ein- und Rückreise

Coronavirus-Einreiseverordnung vom 30. Juli 2021

Die Bundesregierung hat auf Grundlage des § 36 Abs. 8 und 10 IfSG eine neue CoronaEinreiseVO beschlossen.

Sie trat am 1. August 2021 in Kraft und gilt bis Ablauf des Jahres, mit Ausnahme der Quarantäneregelung, die längstens bis einschließlich zum 30. September 2021 angewendet wird.

Gesetzliche Regelungen zur Ein- und Rückreise

1. Anmeldepflicht, § 3 CoronaEinreiseVO

- Einreisende, die sich in den letzten 10 Tagen vor Einreise in die Bundesrepublik Deutschland in einem Risikogebiet i.S.d. § 2 Nr. 17 IfSG aufgehalten haben, müssen gemäß § 3 der CoronaEinreiseV eine **digitale Einreiseanmeldung** unter www.einreiseanmeldung.de vornehmen (alternativ bei technischen Problemen eine Ersatzmitteilung ausfüllen) und die Bestätigung der Anmeldung mitführen. Diese Einreiseanmeldung muss bereits **vor** der Einreise vorgenommen werden.

Gesetzliche Regelungen zur Ein- und Rückreise

2. Nachweispflicht, § 5 CoronaEinreiseVO

- Personen, die das zwölfte Lebensjahr vollendet haben, müssen bei Einreise in die Bundesrepublik über einen **Test-, Genesenen- oder Impfnachweis verfügen**.
- Dies gilt für alle Einreisenden.
- Nach Voraufenthalt in einem **Virusvariantengebiet** kann die Nachweispflicht ausschließlich durch einen **Testnachweis** erfüllt werden.
- Bei Inanspruchnahme eines Beförderers ist der Nachweis bei Einreise auf dem Luftweg oder nach Voraufenthalt in einem Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet bereits **vor der Abreise** zu erbringen.

Gesetzliche Regelungen zur Ein- und Rückreise

Die Risikogebiete werden nur noch in zwei Kategorien ausgewiesen:

Hochrisikogebiete und **Virusvariantengebiete**, (§ 2 Nr. 3 und 3a CoronaEinreiseV.)

Gemäß § 2 Nr. 17 IfSG erfolgt die Einstufung als Hochrisikogebiet bzw. Virusvariantengebiet mit Ablauf des ersten Tages nach Veröffentlichung der Feststellung durch das Robert-Koch-Institut (RKI) im Internet unter der Adresse <https://www.rki.de/risikogebiete>.

Hochrisikogebiete

Sind Gebiete mit erhöhtem Infektionsrisiko aufgrund besonders hoher Inzidenzen oder sonstiger qualitativer Faktoren(zB. Ausbreitungsgeschwindigkeit, eine hohe Hospitalisierungsrate)

Virusvariantengebiete

Gebiete, für die Hinweise bestehen, dass Virusvarianten mit besonders gefährlichen Eigenschaften vorliegen, insbesondere weil Impfstoffe keinen oder nur einen eingeschränkten Schutz bieten oder die Variante schwere Krankheitsverläufe bzw. eine erhöhte Mortalität verursacht

Gesetzliche Regelungen zur Ein- und Rückreise

3. Absonderungspflicht(= Quarantänepflicht) § 4 Abs. 1 CoronaEinreiseV

- Personen, die nach Deutschland einreisen wollen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten 10 Tagen vor der Einreise in einem als Risikogebiet eingestuftem Gebiet aufgehalten haben, sind verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf eigene Kosten und auf direktem Weg in die eigene Häuslichkeit oder in eine andere zur Absonderung bereitstehende Unterkunft zu begeben.

Gesetzliche Regelungen zur Ein- und Rückreise

4. Dauer der Absonderungspflicht(= Quarantänepflicht) § 4 Abs. 2 CoronaEinreiseV

bei Rückkehr aus Hochrisikogebieten:

Einreisende aus Hochrisikogebieten müssen eine **zehntägige Absonderung** (Quarantäne) antreten.

Diese Absonderung kann **vorzeitig beendet** werden:

- sobald Genesene oder Geimpfte einen Genesenen- oder Impfnachweis an die zuständige Behörde unter www.einreiseanmeldung.de übermitteln.
- Für getestete Personen, wenn diese einen negativen Testnachweis an die zuständige Behörde übermitteln. Die Testung kann frühestens fünf Tage nach Einreise erfolgt sein.
- Bei Personen, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, endet die Absonderung automatisch fünf Tage nach der Einreise.
- Die Absonderung endet außerdem, wenn das betroffene Hochrisikogebiet nach der Einreise und vor dem Ablauf des Absonderungszeitraums nicht mehr als Hochrisikogebiet eingestuft wird.

Gesetzliche Regelungen zur Ein- und Rückreise

2. Dauer der Absonderungspflicht, § 4 Abs. 2 Satz 4 CoronaEinreiseV

bei Rückkehr aus Virusvariantengebieten:

Für die Rückkehr aus einem Virusvariantengebiet besteht eine **strikte 14-tägige Absonderungspflicht**.

Ausnahme:

- Wird das Virusvariantengebiet nach der Einreise und während der Absonderungszeit als Hochrisikogebiet eingestuft, gelten die Regelungen für Hochrisikogebiete bei der Absonderung.
- Gibt das RKI auf seiner Internetseite (<https://www.rki.de/risikogebiete>) bekannt, dass in Bezug auf bestimmte Impfstoffe gegen die Virusvariante, die ursprünglich zu der Einstufung des betreffenden Gebiets als Virusvariantengebiet geführt hatte, eine ausreichende Schutzwirkung besteht, können mit diesen Impfstoffen geimpfte Personen die Absonderung durch Übermittlung des Impfnachweises an die zuständige Behörde (www.einreiseanmeldung.de) beenden.

Arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit der CoronaEinreiseV:

Gibt es Ausnahmen von der Quarantänepflicht für beruflich bedingte Reisen aus einem Risikogebiet?

§ 6 CoronaEinreiseV regelt einen umfassenden Ausnahmekatalog von der Anmelde- und Absonderungspflicht:

- Gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 7 CoronaEinreiseV gelten diese Pflichten grundsätzlich nicht für **Grenzgänger und Grenzpendler**, wenn die Tätigkeit für die Aufrechterhaltung betrieblicher Abläufe dringend erforderlich und unabdingbar ist.
- Die Absonderungspflicht gilt gem. § 6 Abs. 2 Nr. 1 c) CoronaEinreiseV nicht für Personen, die über einen Testnachweis verfügen und sich für **bis zu fünf Tage zwingend notwendig und unaufschiebbar beruflich veranlasst** in einem Risikogebiet aufgehalten haben oder nach Deutschland einreisen.
- § 6 Abs. 2 Nr. 1 e) CoronaEinreiseV enthält Ausnahmeregelungen für Personen, die zum Zwecke einer mindestens **dreiwöchigen Arbeitsaufnahme** nach Deutschland einreisen. Hierzu müssen am Ort ihrer Unterbringung und ihrer Tätigkeit in den ersten fünf Tagen nach ihrer Einreise gruppenbezogen betriebliche Hygienemaßnahmen und Vorkehrungen zur Kontaktvermeidung außerhalb der Arbeitsgruppe ergriffen werden, die einer Absonderung vergleichbar sind und das Verlassen der Unterbringung nur zur Ausübung ihrer Tätigkeit gestattet sein und der Arbeitgeber hat die Arbeitsaufnahme vor Beginn bei der zuständigen Behörde anzuzeigen und die ergriffenen Maßnahmen zu dokumentieren.

Arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit der CoronaEinreiseV:

Kann der Arbeitgeber einen aus dem Urlaub zurückkehrenden Mitarbeiter fragen, wo er sich im Urlaub aufgehalten hat ?

- Nein. Er hat jedoch ein Fragerecht, ob sich der Mitarbeiter während seines Urlaubs in einem Risikogebiet(Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet)aufgehalten hat.



Arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit der CoronaEinreiseV:

Darf der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Rückkehr des Mitarbeiters aus einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet nach dem Impfstatus des Mitarbeiters fragen?

- Grundsätzlich sieht weder die CoronaEinreiseVO noch die Corona ArbeitsschutzVO ein entsprechendes Auskunftsrecht des Arbeitgebers vor.



Arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit der CoronaEinreiseV:

Kann der Arbeitgeber, wenn der Mitarbeiter aus einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet zurückkehrt und sich in die Quarantäne begeben muss, von diesem verlangen, dass er die Arbeitsleistung von Zuhause erbringt?

- Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus anzuordnen, sofern dies nach der Art der Beschäftigung möglich ist.

Arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit der CoronaEinreiseV:

Welche Vergütungspflichten hat der Arbeitgeber, wenn Reiserückkehrer wegen der Quarantäne nicht arbeiten dürfen und ein Einsatz im Homeoffice nicht möglich ist?

- Ist dem Mitarbeiter aufgrund der verpflichtenden Quarantäne die Erbringung der Arbeitsleistung nicht möglich (§ 275 Abs. 1 BGB), entfällt grundsätzlich die Gegenleistungspflicht des Arbeitgebers nach § 326 Abs. 1 BGB.
- Soweit **§ 616 BGB** (Freistellung aus persönlichen Gründen) nicht durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag abbedungen ist, kann sich hieraus eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers für die Dauer der Quarantäne ergeben, soweit es sich um eine „kurzzeitige Verhinderung“ handelt. Die Rechtsprechung der Gerichte ist hier nicht einheitlich. Das VG Koblenz hat entschieden, dass die Quarantänedauer von 14 Tagen noch eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit im Sinne des §§ 6 16 BGB ist. Das Bundesministerium selbst hält einen Zeitraum von 5 Tagen noch für eine "kurzzeitige Verhinderung".
- Ist der Mitarbeiter an Corona im Urlaub erkrankt, besteht grundsätzlich die Pflicht zur Entgeltfortzahlung.
- Im Übrigen wäre ein Anspruch auf Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1 S. 4 Infektionsschutzgesetz (IfSG) gegeben.

Arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit der CoronaEinreiseV:

Besteht der Anspruch auf Entschädigung auch dann, wenn der Mitarbeiter wissentlich in ein Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet reist?

- Nach § 65 Abs.1 Satz 4 Alt2 IfSG ist ein Anspruch auf Entschädigung ausdrücklich ausgeschlossen, wenn die Quarantäne auf einer **vermeidbaren Reise** in ein Risikogebiet beruht und sich somit hätte vermeiden lassen.
- Eine Reise ist im Sinne des Satzes 3 vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen.

Arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit der CoronaEinreiseV:

Müssen bereits genehmigte Urlaubstage, die der Mitarbeiter in Quarantäne verbringen musste, diesem nachgewährt werden?

- Wohl nein.
- Bereits mehrere Arbeitsgerichte haben entschieden, dass eine Analogie zu § 9 Bundesurlaubsgesetz (Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet) auf die Situation einer während des Erholungsurlaubs notwendig werdenden Quarantäne nicht in Betracht kommt, die Quarantäne den Erholungsurlaub arbeitsrechtlich also nicht „stört“.



Arbeitgeberverband
Region Braunschweig e.V.