

bpa Arbeitgeberverband e.V.

Hauptstadtbüro
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Telefon: 030. 20075593-20
Fax: 030. 20075593-29

info@bpa-arbeitgeberverband.de
www.bpa-arbeitgeberverband.de

bpa Arbeitgeberverband e.V.

Arbeitshilfe

zum Umgang mit Urlaubsrückkehrern in Zeiten von
Corona

Stand: Juli 2020

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
1. Risikogebiete	5
2. Urlaubsrückkehr aus Risikogebiet	5
a.) Fragerecht des Arbeitgebers	5
b.) Entgeltfortzahlung während Quarantäne	7
c.) Disziplinarische Maßnahmen.....	7
3. Urlaubsrückkehr aus einem Land, für das eine Reisewarnung besteht	7
4. Handlungsempfehlungen	9
5. Mitarbeiter-Checkliste / Musterinformationsschreiben	9
Mustervorlage zur Information der Mitarbeiter über mögliche Rechtsfolgen bei einer Urlaubsreise	10

In den vergangenen Wochen wurden in den Bundesländern die Corona-Maßnahmen teilweise gelockert. Wurden zu Beginn der Pandemie viele Urlaubsreisen abgesagt, öffnen Länder zwischenzeitlich ihre Grenzen für Touristen. Arbeitnehmer wollen gerade jetzt in der Feriensaison aber sicher auch darüber hinaus ihre Urlaubsreisen auch ins Ausland antreten. Daraus ergeben sich Fragen, welche Rechte und Pflichten nach der Rückkehr für solche Arbeitnehmer gelten, die ihren Urlaub außerhalb Deutschlands verbracht haben.

Die vorliegende Arbeitshilfe soll einen Überblick über die arbeitsrechtlichen Fragen im Umgang mit Urlaubsrückkehrern in Zeiten von Corona geben.

Zusammenfassung

Nach den Regelungen des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) für nach Deutschland Einreisende im Zusammenhang mit Corona sind Personen, die aus dem Ausland einreisen und sich innerhalb von 14 Tagen vor Einreise in einem **Risikogebiet** aufgehalten haben, derzeit auf Grundlage landesrechtlicher Bestimmungen im Grundsatz verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise für einen Zeitraum von 14 Tagen in häusliche Quarantäne (sogenannte Absonderung) zu begeben.¹ Für die konkrete Umsetzung der Maßnahmen sind die Bundesländer zuständig. Das Robert-Koch-Institut (RKI) weist hierzu internationale Risikogebiete aus, nach deren Besuch eine Pflicht zur Quarantäne bestehen kann. In wenigen Einzelfällen kann von einer Quarantäne abgesehen werden.

Einen genauen Überblick über die aktuell geltende Verordnung in Ihrem Bundesland finden Sie hier:

Baden-Württemberg: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/gesundheitspflege/gesundheitschutz/infektionsschutz-hygiene/informationen-zu-coronavirus/verordnungen/>

Bayern: <https://www.verkuendung-bayern.de/baymb/2020-335/>

Berlin: <https://www.berlin.de/corona/massnahmen/verordnung/>

Brandenburg: https://bravors.brandenburg.de/verordnungen/sars_cov_2_quarv

Bremen: https://www.gesetzblatt.bremen.de/fastmedia/832/2020_07_14_GBI_Nr_0065_signed.pdf

Hamburg: <https://www.luewu.de/docs/gvbl/docs/2366.pdf>

Hessen: https://www.hessen.de/sites/default/files/media/1vo_corona_stand_0607.pdf

Mecklenburg-Vorpommern: <http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml?showdoc-case=1&st=lr&doc.id=jlr-CoronaVQuarVMVrahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>

¹ vgl. Schreiben des BMG für Reisende, Juni 2020:
http://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Transport/BMG_Merkblatt_Reisende_Tab.html

Nordrhein-Westfalen:	https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/200712_fasung_coronaeinrvo_ab_15.07.2020_lesefassung.pdf
Niedersachsen:	https://www.niedersachsen.de/download/156986
Rheinland-Pfalz:	https://msagd.rlp.de/fileadmin/rlp-stk/pdf-Dateien/Corona/10_Bekaempfungsverordnung/200625_1_AEndVO_10CoBeLVO_003_.pdf
Saarland:	https://corona.saarland.de/DE/service/downloads/_documents/corona-verfuegungen/dld_2020-06-12-amtsblatt-rechtsverordnung.pdf?_blob=publicationFile&v=1
Sachsen-Anhalt:	https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/perma?a=CoronaVQuarV_ST
Sachsen:	https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/18739-Saechsische-Corona-Quarantaene-Verordnung#p1
Schleswig-Holstein:	https://schleswig-holstein.de/DE/Schwerpunkte/Coronavirus/Erlasse/Verordnung_Reiserueckkehrer_Lesefassung.html
Thüringen:	https://www.tmasgff.de/covid-19/verordnung#c831

Allein die Landesverordnung Hessen regelt ausdrücklich eine Ausnahme von der Quarantänepflicht für Personen, die in ambulanten Pflegediensten sowie voll- oder teilstationären Einrichtungen tätig sind, wenn a) diese über ein ärztliches Zeugnis verfügen, welches bestätigt, dass keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus bestehen und b) die Person für einen Zeitraum bis zum 14. Tag nach ihrer Einreise persönliche Schutzausrüstung trägt.

Eine Urlaubsreise ins Ausland mit anschließender Quarantänepflicht wirkt sich auch auf die Arbeitsbeziehungen aus. Es ist übrigens nicht auszuschließen, dass zukünftig auch Regionen in Deutschland als Risikogebiet eingestuft werden. Kommt ein Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet zurück, ist der Arbeitgeber berechtigt, alles betriebsorganisatorisch Notwendige zu unternehmen, um Beschäftigte zu schützen und die Arbeitsleistung aufrecht zu erhalten.

Davon kann unter anderem die Anordnung von Homeoffice erfasst sein. Ist die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice nicht möglich, besteht grundsätzlich kein Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers. Dies dürfte in Pflegeeinrichtungen und -diensten der Regelfall sein.

Eine Freistellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist nicht mehr erforderlich, da der Arbeitnehmer bereits per Landesverordnung - mit Ausnahme von Pflegepersonal in Hessen - verpflichtet ist, in häuslicher Quarantäne zu bleiben. Trotzdem sollte in begründeten Fällen mit der zuständigen Behörde rechtzeitig Rücksprache gehalten werden, unter welchen Bedingungen ein Einsatz ohne Quarantänepflicht möglich sein kann.

Besteht eine Quarantänepflicht, kommt eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) in Betracht. Begibt sich ein Arbeitnehmer jedoch bewusst in ein vom RKI als Risikogebiet ausgewiesenes Land, sind hierbei Aspekte seines Mitverschuldens zu berücksichtigen.

1. Risikogebiete

Ob ein Urlauber sich bei seiner Rückkehr nach Deutschland in Quarantäne begeben muss, hängt davon ab, ob er sich davor in einem Risikogebiet aufgehalten hat.

Risikogebiete sind formal Länder, die nach gemeinsamer Analyse und Entscheidung durch das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat als solche eingestuft sind. Dafür maßgeblich ist die Feststellung, ob es in den jeweiligen Staaten/Regionen in den letzten sieben Tagen mehr als 50 Neuinfizierte pro 100.000 Einwohner gab. Daneben kann eine Einstufung als Risikogebiet auch erfolgen, wenn nach qualitativen Kriterien, wie zum Beispiel Berichte zur Lage vor Ort, eine erhöhte Gefahr besteht. Das Robert-Koch-Institut (RKI) hat eine Liste von Ländern veröffentlicht, die nach diesen Kriterien bereits als Risikogebiete eingestuft wurden.² Danach gehören zum Beispiel die Türkei sowie einzelne Bundesstaaten der USA zu den Risikogebieten. Urlaubsregionen wie Mallorca oder Österreich sind derzeit nicht als Risikogebiete eingeordnet. Das kann sich aber je nach Entwicklung des Infektionsgeschehens täglich ändern. Derzeit gelten die Ausführungen zu 2. nicht für Urlaubsrückkehrer aus Regionen wie zum Beispiel Mallorca oder Österreich.

2. Urlaubsrückkehr aus Risikogebiet

a.) Fragerecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen aus dem Urlaub zurückkehrenden Arbeitnehmer zu fragen, ob dieser sich während seines Urlaubs in einem Risikogebiet aufgehalten hat. Das gilt auch dann, wenn die Landesverordnung von einer Quarantäneanordnung absieht, wenn es sich um eine Reise aus „triftigem Grund“ handelt. Hierzu sollen insbesondere Reisen aufgrund eines geteilten Sorgerechts oder zur Pflege schutzbedürftiger Personen gehören. Das Fragerecht des Arbeitgebers besteht auch dann, wenn in der Landesverordnung eine Ausnahmeregelung von der Quarantänenpflicht enthalten ist beziehungsweise die Verordnung von einer Quarantäneanordnung für bestimmte Fälle absehen sollte.

Bei Rückkehr aus dem Risikogebiet ist der Arbeitgeber berechtigt, die Erbringung der Arbeitsleistung im Homeoffice anzuordnen. Die Weisung entspricht billigem Ermessen. Das gilt unabhängig von der in der Rechtsverordnung angeordneten Quarantänenverpflichtung bzw. hierfür vorgesehenen Ausnahmeregelungen. Maßgeblich ist die Einstufung des Gebiets als Risikogebiet. Wird das Land als Risikogebiet eingestuft, besteht dort eine erhöhte Ansteckungsgefahr. Diese besteht unabhängig von der Dauer und dem Grund des Aufenthalts. Deshalb sind für das Vorliegen einer Ansteckungsgefahr und dem daraus resultierenden Recht des Arbeitgebers auf Suspendierung der Arbeitsleistung die in der jeweiligen Rechtsverordnung geregelten Ausnahmen von der Quarantänenpflicht unerheblich.

² https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

Auch wenn der Arbeitnehmer ein negatives Testergebnis der vergangenen 48 Stunden vorlegen kann, ist nicht sichergestellt, dass die Ansteckungsgefahr beseitigt ist. Aufgrund der noch immer unklaren Inkubationszeit sprechen gute Gründe dafür, auch insoweit von der Berechtigung des Arbeitgebers zur Freistellung des Arbeitnehmers auszugehen. Nach Auffassung des RKI liegt demgegenüber eine überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür vor, dass sich der Reisende nicht angesteckt hat, wenn ein zweiter Test mindestens fünf bis sieben Tage nach Rückkehr aus dem Risikogebiet durchgeführt worden ist.³

Ist auch unter organisatorischen Gesichtspunkten die weitere Erbringung der Arbeitsleistung nicht möglich, besteht kein Lohnzahlungsanspruch des Arbeitnehmers. Aufgrund der in der Länderverordnung angeordneten Quarantänepflicht nach Rückkehr ist es dem Arbeitnehmer unmöglich, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Bitte prüfen Sie die für Ihren Betrieb einschlägige Länderverordnung. Besteht eine Quarantäneanordnung, entfällt die Gegenleistungspflicht des Arbeitgebers, hier die Zahlung des Lohnes: „Ohne Arbeit kein Lohn“.

Soweit nicht § 616 BGB bereits vertraglich wirksam abbedungen ist, liegen jedenfalls die Voraussetzungen der Vorschrift nicht vor. § 616 BGB regelt den Fall, dass ein Arbeitnehmer bei einer persönlichen Arbeitsverhinderung Anspruch auf bezahlte Freistellung hat, wenn er unverschuldet für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert ist. In den meisten Fällen einer Quarantäneverpflichtung wird es sich nicht nur um eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ handeln. § 616 BGB erfasst grundsätzlich nur sehr kurze Zeiträume von wenigen Tagen. Wird die Erheblichkeitsschwelle von nur wenigen Tagen überschritten, entfällt nach ganz herrschender Meinung der Lohnanspruch vollständig.⁴ Eine Lohnfortzahlungspflicht nach § 616 BGB wird bestehen, wenn ein Mitarbeiter in einer Region Urlaub macht, die bei Reiseantritt noch nicht als Risikogebiet eingestuft war und innerhalb weniger Tage nach der Einreise ein negatives Testergebnis vorlegt.

Praxistipp:

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über die bestehende Quarantänepflicht bei Reisen in Risikogebiete und weisen Sie sie darauf hin, dass während der Quarantäne kein Lohnanspruch besteht.

Im Rahmen des § 616 BGB sind Verschuldensaspekte zu berücksichtigen. Den zur Dienstleistung Verpflichteten darf an der Verhinderung der Dienstleistung kein Verschulden treffen. **Begibt sich der Arbeitnehmer zu touristischen Zwecken ins Ausland, ist von ihm zu erwarten, dass er sich in der**

aktuellen Krisensituation über die Folgen seiner Reise informiert. Zumindest wenn ein Gebiet als Risikogebiet ausgewiesen ist und eine entsprechende Quarantäne-Verordnung des Landes besteht oder der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber gar auf eine mögliche Quarantäne-Verpflichtung hingewiesen wurde, ist von einem Mitverschulden an der Verhinderung seiner Arbeitsleistung auszugehen. Ein Mitverschulden wird nur dann nicht vorliegen, wenn der Arbeitnehmer seine Reise aufgrund eines in der jeweiligen Landesverordnung genannten

³ vgl. Hinweise des RKI zur Testung:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management_Download.pdf?blob=publicationFile

⁴ ErfK-ArbR-Preis § 616 Rn. 10

triftigen Grundes angetreten hat, für den die Verordnung eine Ausnahme von der Quarantäneverpflichtung vorsieht, zum Beispiel zur Wahrnehmung des Sorgerechts für ein Kind oder zur Pflege schutzbedürftiger Personen.

Auch wenn die einschlägige Landesverordnung eine entsprechende Ausnahmeregelung vorsieht, ist der Arbeitnehmer bei Rückkehr aus einem Risikogebiet gehindert, seine Arbeitsleistung vertragsgerecht anzubieten. Maßgeblich ist allein die Rückkehr aus einem Risikogebiet. Deshalb ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitnehmer freizustellen. Mit der Suspendierung der Arbeitsleistung entfällt der Lohnfortzahlungsanspruch.

Mangels behördlicher Anordnung greift in diesen Fällen auch nicht die Entschädigungsleistung nach § 56 Absatz. 1 IfSG, weil die Quarantäne nicht auf einer individuellen, behördlichen Anordnung beruht, sondern auf einer allgemeinen Anordnung per Rechtsverordnung.

Es empfiehlt sich, als Arbeitgeber vorsorglich einen Antrag auf Entschädigung gemäß § 56 Absatz 5 IfSG in Fällen zu stellen, in denen eine Quarantänepflicht durch eine (Landes-) Verordnung angeordnet wird und keine Lohnzahlung erfolgt mit dem Argument, dass jede Art von staatlicher Anordnung der Quarantäne einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Absatz 1 Satz 1 IfSG auslöst, also auch eine Quarantänepflicht aufgrund einer Landesverordnung. Im Falle eines Verschuldens des Arbeitnehmers steht jedoch zu erwarten, dass die Behörden eine Verdienstauffallentschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG verweigern würden. Derzeit ist nicht geklärt, ob die Behörden einen Entschädigungsanspruch allein aufgrund der Quarantäneanordnung in der Rechtsverordnung bejahen.

b.) Entgeltfortzahlung während Quarantäne

Erkrankt ein Arbeitnehmer vor oder während der Quarantäne an einer anderen Erkrankung als COVID-19, steht ihm für die Dauer der Quarantäne keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber zu, es sei denn, er legt dar, dass er tatsächlich an COVID-19 erkrankt ist. Bei einer Erkrankung an COVID-19 würde der Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz entfallen, wenn diese grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Ob das schon bei einer Reise in ein Risikogebiet der Fall wäre, ist noch ungeklärt. Es steht zu befürchten, dass diese Hürde nicht erreicht wird, so dass der Entgeltfortzahlungsanspruch nicht entfällt.

c.) Disziplinarische Maßnahmen

Da der Arbeitnehmer hier auch sehenden Auges in Kauf genommen hat, dass er seine Arbeitsleistung nicht vertragsgemäß erbringen kann, wäre auch eine Abmahnung oder nach bereits erfolgter Abmahnung gegebenenfalls sogar eine Kündigung gerechtfertigt. Für den Fall, dass Sie eine solche Maßnahme planen, empfehlen wir eine Rücksprache mit dem bpa Arbeitgeberverband.

3. Urlaubsrückkehr aus einem Land, für das eine Reisewarnung besteht

Nach der Muster-Verordnung des Bundes wird für eine Quarantäneverpflichtung aufgrund landesrechtlicher Verordnung die Einreise aus einem **Risikogebiet** vorausgesetzt.

Aktuell warnt das Auswärtige Amt vor nicht notwendigen, touristischen Reisen ins Ausland. Ausgenommen davon sind die meisten Länder der EU sowie Schengen-assoziierte Staaten (Schweiz, Norwegen, Island und Liechtenstein).⁵ Überschreitet ein Land die Neuinfiziertenzahl im Verhältnis zur Bevölkerung von 50 Fällen pro 100.000 Einwohner kumulativ in den letzten sieben Tagen, kann es zu einer neuen Reisewarnung kommen. Reisewarnungen werden auch für Länder ausgesprochen, für die aktuell zum Beispiel ein Einreiseverbot für deutsche Staatsbürger gilt. Das gilt zum Beispiel für Japan.

Besteht für ein Land eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes, ist es aber nicht zu einem Risikogebiet im Sinne der Kriterien des RKI erklärt, muss sich der Arbeitnehmer in der Regel nicht aufgrund landesrechtlicher Bestimmungen in Quarantäne begeben.

Unerheblich für die Einordnung als Risikogebiet ist die Berichterstattung durch die Presse über etwaiges touristisches Fehlverhalten in Feriengebieten wie beispielsweise Mallorca oder Österreich. Für Rückkehrer aus diesen Urlaubsregionen gilt derzeit keine Quarantänepflicht, sodass eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Sollte eine Freistellung wegen respiratorischer Krankheitssymptome Ihrerseits erforderlich sein, besteht während der Freistellungsphase eine Lohnzahlungspflicht.

Ein Land, für das eine Reisewarnung besteht, ist nicht immer auch ein Risikogebiet. Aktuell besteht allerdings für die nach den Kriterien des RKI festgelegten Risikogebiete auch immer eine Reisewarnung. In diesem Fall gelten die Rechtsfolgen für Urlaubsrückkehrer aus einem Risikogebiet.

Bei Urlaubsrückkehr aus einem Land mit Reisewarnung, das nicht gleichzeitig als Risikogebiet eingestuft ist, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht einseitig von der Arbeitsleistung suspendieren. Regelmäßig wird die Anordnung von Homeoffice aus Gründen des Infektionsschutzes nicht in Betracht kommen, da die Reisewarnung allein nicht auf ein erhöhtes Ansteckungsrisiko schließen lässt, zumal Homeoffice meist keine Option für die Arbeit in Pflegeeinrichtungen ist. Etwas anderes kann bei Vorliegen von akuten respiratorischen Symptomen gelten oder wenn sich durch die Rückkehr eines Arbeitnehmers aus einem von einer Reisewarnung betroffenen Gebiet nachhaltige Störungen des Betriebsfriedens ergeben. Dann überwiegt das Interesse des Arbeitgebers an der Anordnung von Homeoffice das Interesse des Arbeitnehmers in den Betrieb zu kommen. Ist die Anordnung von Homeoffice keine Option, kann eine Freistellung von der Erbringung der Arbeitsleistung angeordnet werden. In diesem Fall behält der Mitarbeiter jedoch seinen Lohnanspruch. Alternativ kann eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit unter Ausschluss einer Ansteckungsgefahr anderer Kollegen/Bewohner geprüft werden.

Praxistipp:

In der Praxis werden diese Fälle selten vorkommen. In den meisten Fällen sind Länder, für die eine Reisewarnung besteht, gleichzeitig Risikogebiete. Ist das nicht der Fall, beruhen die Reisewarnungen meist auf länderspezifischen Gründen, z.B. Einreiseverboten und Quarantänebestimmungen bei Einreise ins Ausland.

⁵ <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/reise-gesundheit/gesundheitsfachinformationen/reisemedizinische-hinweise/Coronavirus>

4. Handlungsempfehlungen

Um vorab zu klären, wie die jeweils zuständigen Behörden Fälle einer Quarantäne aufgrund der Rechtsverordnung des Bundeslandes beurteilen, kann es sich anbieten, frühzeitig mit der Behörde in Kontakt zu treten. Erteilt die Behörde die Auskunft, dass die Fälle der Urlaubsrückkehrer nicht unter § 56 IfSG fallen, sollten die Arbeitnehmer darauf hingewiesen werden, dass das Risiko besteht, für die Quarantänezeit nach Rückkehr keinerlei Ansprüche geltend machen zu können.

5. Mitarbeiter-Checkliste / Musterinformationsschreiben

Information der Mitarbeiter – Checkliste

- Urlaubsrückkehrmanagement erforderlich
- Hinweis auf eine bestehende Quarantänepflicht bei Rückkehr aus einem Risikogebiet
- Hinweis auf die als Risikogebiete definierte Länderübersicht nach RKI (http://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html)
- Hinweis, dass während der Quarantäne kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht
- Fragerecht des Arbeitgebers nach Aufenthalt im Risikogebiet
- Empfehlung an Arbeitnehmer, vor Urlaubsantritt eine analoge Anwendung des Entschädigungsanspruchs nach IfSG bei der zuständigen Behörde zu erfragen.

Ein Muster für ein Informationsschreiben finden Sie im Anhang zu dieser Arbeitshilfe.

Um die Arbeitnehmer über die möglichen Rechtsfolgen bei einer Urlaubsreise zu informieren, bieten sich ein Aushang im Betrieb, eine Bekanntmachung im Intranet, eine Versendung per Post (z.B. mit der Lohnabrechnung) oder als Information auf dem Urlaubsantragsformular an. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass die aktuelle Einreiseverordnung des Bundeslandes eine Quarantänepflicht bei der Rückkehr aus Risikogebieten vorsieht. Auch auf die entsprechenden Informationsseiten mit stets aktualisierten Informationen zu Risikogebieten sollte hingewiesen werden,⁶ damit sich der Arbeitnehmer informieren

kann. Die Arbeitnehmer sollten weiter darüber informiert werden, dass ihnen während der Zeit der Quarantäne kein Anspruch auf Lohnzahlung zusteht, sondern allenfalls ein Anspruch nach dem IfSG in Betracht kommen kann, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind.

**Sollten Sie weitere Fragen zum Thema „Umgang mit Urlaubsrückkehrern in Zeiten von Corona“ haben, kommen Sie bitte auf uns zu.
Diese Arbeitshilfe kann eine persönliche Beratung nicht ersetzen.**

Impressum

Herausgeber:
bpa Arbeitgeberverband e.V. – Hauptstadtbüro - Friedrichstraße 147 - 10117 Berlin

V.i.S.d.P.:
Dr. Sven Halldorn, Geschäftsführer bpa Arbeitgeberverband

Alle Rechte vorbehalten. Diese Arbeitshilfe dient der Information der Mitgliedsunternehmen des bpa Arbeitgeberverbands e.V. Eine darüber hinaus gehende Weitergabe ist ohne schriftliche Genehmigung des bpa Arbeitgeberverbands e.V. nicht gestattet. Die Vervielfältigung dieser Arbeitshilfe oder von Teilen daraus ist ohne schriftliche Genehmigung des bpa Arbeitgeberverbands e.V. nicht gestattet.

Diese Publikation ist lediglich als allgemeine, unverbindliche Information gedacht und kann daher nicht als Ersatz für eine detaillierte und fachkundige Einzelfallberatung oder Auskunft dienen.

⁶ Veröffentlichungen des RKI:

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

Mustervorlage zur Information der Mitarbeiter über mögliche Rechtsfolgen bei einer Urlaubsreise

Mitarbeiterinformation: Urlaubsrückkehrer in Zeiten von Corona

Nach der Muster-Verordnung des Bundes besteht für Personen, die aus einem Risikogebiet (definiert durch das RKI; Robert Koch-Institut) einreisen, eine 14-tägige Quarantänepflicht. Die Bundesländer haben in eigenen Verordnungen konkrete Regelungen getroffen.

Informieren Sie sich vor, während und nach Ihrem Urlaub laufend, ob Sie sich in einem Risikogebiet befunden haben. Die Aufstellung der aktuellen Risikogebiete entnehmen Sie bitte über die folgenden Seiten:

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

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

Fügen Sie hier den Link zur Verordnung Ihres Bundeslandes ein (siehe ab Seite 3 der Arbeitshilfe)!

Sofern Sie feststellen, dass Sie sich in einem Risikogebiet befunden haben, müssen Sie sich gemäß den Landesverordnungen in eine 14-tägige Quarantäne begeben, oder aber einen negativen Corona-Test vorlegen. Der negative Test beendet die Quarantänepflicht. Gleiches gilt, wenn Sie sich bewusst in ein Land/Region begeben, welches als Risikogebiet ausgewiesen ist.

Als Arbeitgeber haben wir bei Ihrer Urlaubsrückkehr ein Fragerecht nach Leistungshindernissen (z.B. Gesundheit/Quarantänepflicht/Aufenthalt in einem Risikogebiet).

Als Arbeitnehmer haben Sie eine Offenbarungspflicht über ein mögliches Leistungshindernis, da wir unsere Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Mitarbeitern ausüben müssen.

Im Fall einer Quarantäneverpflichtung besteht für uns als Arbeitgeber unter Umständen die Möglichkeit, einseitig Home-Office anzuordnen, sofern der Arbeitsplatz für die Erfüllung der Arbeit im Home-Office geeignet ist.

Sofern die Erbringung der Arbeitsleistung im Home-Office unmöglich ist oder verweigert wird, entfällt der Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Sie erhalten auch von keiner anderen Stelle eine Entgeltfortzahlung, wenn Sie sich verschuldet in ein Risikogebiet begeben. Es ist davon auszugehen, dass eine Erstattung über § 56 IfSG nicht greifen wird. Eine analoge Anwendung des § 56 IfSG ist ungeklärt.

Weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen behalten wir uns vor.