

Risikogebiete und Quarantänepflicht in Baden-Württemberg

Die Verordnung des Sozialministeriums zu Quarantänemaßnahmen und Testungen für Ein- und Rückreisende zur Eindämmung des Coronavirus (SARS-CoV-2) (Corona-Verordnung Einreise-Quarantäne und Testung – CoronaVO EQT) regelt, dass Personen, die nach Baden-Württemberg oder zunächst in ein anderes Bundesland einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 14 Tagen vor Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, verpflichtet sind, sich unverzüglich für 14 Tage in die eigene Häuslichkeit oder andere geeignete Unterkunft zu begeben (Quarantäne). Zu den aktuellen Risikogebieten gehören insbesondere beliebte Urlaubsländer wie die USA, Türkei und Ägypten (vgl. https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html)

Darüber hinaus ist es möglich, dass während des Urlaubsaufenthalts in einem derzeit unproblematischen Gebiet eine Reisewarnung erfolgt. Auch in diesem Fall greift die anschließende Quarantänepflicht (hierzu mehr unter Punkt IV.).

Entscheidet sich der Reisende für den Antritt der Reise in ein Risikogebiet, so sollte dies aufgrund der anschließenden Quarantäne und Abwesenheit vom Arbeitsplatz vorab in jedem Fall mit dem Arbeitgeber besprochen werden.

I. Möglichkeiten des Arbeitgebers

1. Urlaubswunsch versagen

Der Arbeitgeber hat die Urlaubswünsche von Mitarbeiter*innen grundsätzlich zu berücksichtigen. Dies kann nur aus dringenden betrieblichen Belangen oder aufgrund von Urlaubswünschen anderer Mitarbeiter*innen, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben, geschehen. Hinsichtlich der Urlaubsgewährung ist es regelmäßig entscheidend, ob die Abwesenheitsdauer während des Urlaubs mit betrieblichen Belangen oder anderen Urlaubswünschen vereinbar ist. Bei der Reise in Risikogebiete handelt es sich um eine Sondersituation: Nicht der Zeitraum des Urlaubswunsches ist problematisch, sondern die danach folgende zweiwöchige Quarantäne.

Als Arbeitgeber den Mitarbeiter*innen das „Reiseziel“ zu untersagen, ist schon deshalb nicht möglich, da das Auswärtige Amt für die meisten Länder lediglich Reisewarnungen und keine Reiseverbote ausspricht.

2. Bereits genehmigten Urlaub widerrufen

Der Arbeitgeber kann einem/einer Mitarbeiter*in einen bereits genehmigten Urlaub aufgrund des ausgewählten Reiseziels in ein Risikogebiet nicht so einfach widerrufen. Auch für den Widerruf des Urlaubes müssen besondere betriebliche Gründe vorliegen. Eine freiwillige Reise in ein ausgewiesenes Risikogebiet (nur mit (Teil-)Reisebeschränkung) mit anschließender Quarantänepflicht, stellt in der Regel kein Widerrufsrecht für den Arbeitgeber dar, zumal das Auswärtige Amt für die meisten Länder derzeit auch nur (Teil-)Reisewarnungen – und keine Reiseverbote – ausspricht, bleibt es dem Reisenden selbst überlassen, ob er/sie in ein Land einreisen möchte, in dem eine (Teil-)Reisewarnung besteht.

II. Ausnahmen der Quarantänepflicht

Einreisende können unter bestimmten Voraussetzungen von der Quarantänepflicht ausgenommen werden:

1. Corona-Test (§ 4 Abs. 5 i. V. m. § 1 Abs. 2 der Corona-Verordnung Einreise-Quarantäne und Testung)

Sofern der/die Mitarbeiter*in ein ärztliches Zeugnis in deutscher oder in englischer Sprache verfügt, welches bestätigt, dass keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 vorhanden sind, besteht keine Quarantänepflicht. Das ärztliche Zeugnis muss sich auf eine molekularbiologische Testung auf das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 stützen, die in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem sonstigen durch das Robert Koch-Institut veröffentlichten Staat durchgeführt worden ist. Das Testergebnis darf bei Einreise nach Deutschland nicht älter als 48 Stunden sein.

Sofern kein Test vor Einreise durchgeführt wurde, sind die Personen verpflichtet, innerhalb von 14 Tagen nach der Einreise nach Deutschland ein ärztliches Zeugnis unverzüglich, spätestens jedoch 14 Tage nach Einreise in die Bundesrepublik Deutschland, gegenüber der für sie zuständigen Behörde vorzulegen. Das ärztliche Zeugnis ist für mindestens 14 Tage nach Einreise in die Bundesrepublik Deutschland aufzubewahren. In diesem Fall sollte aber geprüft werden, ob die/der Mitarbeiter*in die Kosten für die Testung selbst tragen muss.

3. Sonstige Ausnahmen

In § 4 der Corona-Verordnung Einreise-Quarantäne und Testung werden weitere Ausnahmen von der Quarantänepflicht geregelt.

Hinweis:

Diese Ausnahmen gelten aber nur, soweit diese Personen keine Symptome aufweisen, die auf eine Erkrankung mit COVID-19 im Sinne der dafür jeweils aktuellen Kriterien des Robert Koch-Instituts hinweisen. Treten binnen 14 Tagen nach der Einreise Symptome auf, die auf eine Erkrankung mit COVID-19 hinweisen, haben die Personen unverzüglich die zuständige Behörde (zuständige Gesundheitsämter) hierüber zu informieren.

III. Reise in ein bereits ausgewiesenes Risikogebiet - Anspruch des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin auf Lohnfortzahlung/Entschädigung

Die 14-tägige Quarantänepflicht nach Rückkehr aus einem bereits vor Antritt der Reise ausgewiesenen Risikogebiet kann Auswirkungen auf den Vergütungsanspruch/Entschädigungsanspruch des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin haben.

1. Anspruch aus §§ 614, 616 BGB

Ein Vergütungsanspruch nach §§ 614, 616 BGB besteht dann nicht, wenn der/die Mitarbeiter*in durch eigenes Verschulden an der Dienstleistung verhindert wurde und somit keine Arbeitsleistung erbringen konnte. Grundsätzlich gilt also: Ohne Arbeit kein Lohn!

2. Anspruch nach dem Infektionsschutzgesetz

Nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz kann ein/eine Mitarbeiter*in, die einen Verdienstausschlag (aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne) erleidet, eine Entschädigung in Geld erhalten. Eine Entschädigung erhält aber nicht, wer „(...) ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können“ (§ 56 Abs. 1 Satz 3 Infektionsschutzgesetz). Laut Gesundheitsministerium (Stand: 26.08.2020) kommt der Staat jedoch auch dann für einen Verdienstausschlag nach dem Infektionsschutzgesetz auf, wenn jemand in ein bereits ausgewiesenes Risikogebiet reist. Eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz ist laut Gesundheitsministerium daher zu erwarten.

3. Anspruch nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz

Danach hat der/die Mitarbeiter*in lediglich einen Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall bzw. an gesetzlichen Feiertagen. Eine „Erkrankung“ liegt aber bei einer 14-tägigen Quarantänepflicht nach der Corona-Verordnung Einreise-Quarantäne und Testung nicht vor. Nur wenn der/die Mitarbeiter*in während der Quarantänezeit erkrankt oder positiv getestet wurde, liegt ein Krankheitsfall nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz vor. In diesem Fall besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Dauer von 6 Wochen.

Zu beachten ist auch hier die Regelung des § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetzes, wonach ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur besteht, wer die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung nicht zu vertreten hat. Eine Entgeltfortzahlung bei Erkrankung an Covid-19 innerhalb der Quarantänezeit dürfte hieran regelmäßig scheitern.

IV. Risikogebietseinstufung während Urlaubsaufenthalt

Erfolgt die Einstufung als Risikogebiet während eines bereits begonnenen Urlaubsaufenthalts, so bleibt es bei den beschriebenen Quarantäneregelungen. Mangels „Verschuldens“ des/der Mitarbeiter*in besteht jedoch ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz, da eine behördliche Quarantäne angeordnet wurde (die Anträge sind innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit bei der zuständigen Behörde zu stellen, § 56 Infektionsschutzgesetz). Erkrankt der/die Mitarbeiter*in allerdings während der Quarantänezeit, besteht wiederum ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem/der Arbeitgeber*in.

V. Zusammenfassung

Reist ein/eine Mitarbeiter*in in ein bereits vor Antritt der Reise ausgewiesenes Risikogebiet, besteht grundsätzlich die Pflicht, sich danach für 14 Tage abzusondern (Quarantäne). Ausnahmen hiervon regelt § 4 der Corona-Verordnung Einreise-Quarantäne und Testung. Kann der/die Mitarbeiter*in daher die Arbeit nicht aufnehmen, so besteht in der Regel keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Eine Entschädigungszahlung kann laut Gesundheitsministerium möglich sein und sollte daher beim zuständigen Gesundheitsamt angefragt bzw. beantragt werden. Es bleibt aber auch die Möglichkeit – mit Einverständnis des/der Angestellten -, die Quarantänezeit mit weiteren Urlaubstagen oder Überstundenabbau oder sogar mit unbezahlttem Urlaub zu überbrücken.



Hier kommen Sie zur Corona-Verordnung Einreise-Quarantäne und Testung (CoronaVO EQT):
https://lzk-bw.de/fileadmin/user_upload/1.Zahnärzte/60.Praxisführung/121.Coronavirus/2020-08-24_SM_CoronaVO_EQT.pdf

Hier kommen Sie auf die offiziellen *Hinweise für Reisende* des Bundesgesundheitsministeriums
<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus-infos-reisende.html>

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus-infos-reisende/faq-tests-einreisende.html>

Ihre
LZK BW Geschäftsstelle