

2020-07-17

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Beginn der Sommerferien möchten wir nochmals kurz über den aktuellen Stand zu (Reise)-Rückkehrern in den Betrieb informieren

Urlaubs-/Reiserückkehrer und Quarantäne

Nach wie vor gilt für Einreisen aus dem Ausland nach Baden-Württemberg die „Corona-Verordnung Einreise-Quarantäne“ Baden-Württemberg. In der aktualisierten Fassung ist diese anzuwenden ab dem 15.07.2020 bis zum 31.08.2020. Die Verordnung ist auf unserer Homepage eingestellt.

Für Einreisen/Rückreisen gilt die Pflicht zur zweiwöchigen Einreise-Quarantäne nur für bestimmte, vom Sozialministerium als Risikogebiet veröffentlichte Länder. Sie finden die Liste auf der [Webseite](#) des Sozialministeriums.

Die Liste ist umfangreich, kann sich täglich ändern und schließt derzeit z.B. Luxemburg ein und nach wie vor die Türkei. Maßgeblich ist, ob der Einreisende sich zum Zeitpunkt der Einreise innerhalb der letzten 14 Tage in einem dieser Risikogebiete aufgehalten hat. Dies kann sich also auch erst zum Zeitpunkt der Rückreise ergeben, je nachdem, wie sich das Infektionsgeschehen im Reiseland entwickelt.

Quarantäne-Ausnahmen

Weiterhin gibt es die bekannten Ausnahmen für berufliche Reisen, kurzzeitigen Aufenthalt (48 Stunden) und Reisen aus „sonstigen triftigen Gründen“ - z.B. aus familiären Gründen zur Versorgung von Angehörigen. Der Urlaub allein ist kein triftiger Grund!

Als Ausnahmeregelung hinzugekommen ist ein **Verfahren zum Nachweis**, dass „keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus vorhanden sind“. Erforderlich ist dazu:

- Ärztliches Zeugnis in deutscher oder englischer Sprache, das
- bestätigt, dass keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus vorhanden sind
- Das ärztliche Zeugnis muss sich auf einen molekularbiologischen Test (PCR) stützen.
- Der Test muss in der EU oder einem vom RKI dafür gelisteten Staat durchgeführt worden sein (u.a.: Türkei, die Liste finden Sie [hier](#));
- Das Testergebnis darf bei Einreise in die Bundesrepublik Deutschland nicht älter als 48 Stunden sein.
- Das ärztliche Zeugnis muss in Textform gem. § 126b BGB vorliegen und
- dem Gesundheitsamt auf Verlangen vorgelegt werden.
- Das ärztliche Zeugnis muss für 14 Tage nach der Einreise aufbewahrt werden.

Die Ausnahmen gelten nur bei Symptombefreiheit. Andernfalls ist umgehend das Gesundheitsamt zu unterrichten.

Feststellung der Quarantänepflicht

Eine verbindliche Feststellung über die Quarantänepflicht kann nur das Gesundheitsamt treffen. Der Quarantäneverpflichtete muss sich unverzüglich beim Gesundheitsamt melden.

Prüfung im Betrieb

Unabhängig von der amtlichen Quarantänepflicht müssen Sie für Ihren Betrieb und die übrigen Mitarbeiter das Risiko einer Infektion durch einen Reise-Rückkehrer einschätzen.

Für die Bewertung des Risikos können Sie die „Risikoanalyse für Mitarbeiter“ verwenden, die wir auf unserer Homepage eingestellt haben. Die Bewertung müssen Sie vor der Arbeitsaufnahme vornehmen. Wo möglich sollte der Mitarbeiter Ihnen den Fragebogen vorab zur Bewertung zukommen lassen, z.B. per E-Mail.

Bei symptomlosen Mitarbeitern, die sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben, können Sie die Kriterien der staatlichen Einreisequarantäne entsprechend anwenden:

Liegen keine allgemeinen Ausnahmegründe für eine Quarantäne vor (z.B. Aufenthalt weniger als 48 Stunden im Risikogebiet) können Sie die Rückkehr in den Betrieb davon abhängig machen, dass der Mitarbeiter auch Ihnen gegenüber nachweist, dass kein besonderes Infektionsrisiko besteht, indem er ein ärztliches Zeugnis nach o.g. Kriterien vorlegt.

Die Textform des ärztlichen Zeugnisses erfordert keine eigenhändige Unterschrift des Arztes. Er muss nur als Aussteller der Erklärung erkennbar sein und der Text kann auch rein elektronisch übermittelt werden, z.B. als E-Mail oder Anhang zu einer E-Mail.

Vergütungsanspruch während der Quarantäne/Verzögerung der Rückkehr

Sollte ein Mitarbeiter entsprechend der Corona-VO Einreise **behördlicherseits in Quarantäne** müssen oder die erforderliche ärztliche Prüfung zu einer Verzögerung führen, hat der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Anders ist es natürlich, wenn die Reise beruflich veranlasst war.

Ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 IfSG kann im Fall der Quarantäne bestehen. Die Auszahlung erfolgt in den ersten sechs Wochen durch den Arbeitgeber, setzt jedoch voraus, dass der Mitarbeiter sich unverzüglich beim Gesundheitsamt gemeldet hat und die Quarantäne nicht verschuldet hat. Wir raten daher dringend dazu, in diesen Fällen eine Entschädigung nur unter dem ausdrücklichen, schriftlichen Vorbehalt der Erstattung durch das Gesundheitsamt zu leisten und nur, wenn Ihnen eine Bestätigung der Quarantäne durch das Gesundheitsamt vorliegt.

Seite 3 zum Schreiben vom 17. Juli 2020

Kommen Sie nur nach Ihrer **betrieblichen Einschätzung** zu einem **Tätigkeitsverbot** (und ist keine Arbeit im Homeoffice möglich) so müssen Sie als Arbeitgeber den Entgeltausfall vergüten. Dasselbe gilt ggf. für die Zeit bis zu einer ärztlichen Klärung.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen bei verschuldeter Quarantäne/Rückkehrverzögerung

Nicht jede Rückreise-Quarantäne oder verzögerte Rückkehr an den Arbeitsplatz stellt einen arbeitsvertraglichen Verstoß dar. Wesentlich ist, was zum Zeitpunkt der Abreise bei sorgfältiger Information z.B. anhand der Informationsangebote des Robert-Koch-Instituts zu erwarten ist.

Reist ein Mitarbeiter jedoch in ein bereits bestehendes Risikogebiet und liegt kein Ausnahmetatbestand für die Rückreise-Quarantäne vor und verzögert sich dadurch die Arbeitsaufnahme, so verstößt der Mitarbeiter vergleichbar einer Selbstbeurlaubung/Urlaubsverlängerung gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten.

Der Vertragsverstoß kann abgemahnt werden und u.U. eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Im Einzelfall muss eine sorgfältige Abwägung erfolgen.

Information im Betrieb/Einzelfallregelung

Zu Beginn der Urlaubszeit empfehlen wir Ihnen, alle Mitarbeiter in Textform zum Verfahren bei Urlaubsreisen während der Corona-Pandemie zu informieren.

Wenn Sie von einer geplanten Reise eines Mitarbeiters in ein Risikogebiet erfahren, empfehlen wir Ihnen, dies mit betreffenden Mitarbeitern bereits **vor Urlaubsantritt** zu besprechen. Sollte eine einvernehmliche Regelung nicht möglich sein und eine Streitige Auseinandersetzung drohen, sollten Sie die Hinweise schriftlich erteilen einschließlich des Hinweises auf die drohende Kündigung, ggf. auch ohne vorherige Abmahnung.

Ziel sollte aber eine gemeinsame Regelung sein, wenn nötig z.B. auch eine auf Vorrat vereinbarte Urlaubsverlängerung oder Stundenabbau für die eventuelle Quarantäne, je nach der betrieblichen Situation.

Die Regelung zur Einreise-Quarantäne ist befristet bis zum 31.08.2020. Es ist weiterhin zu erwarten, dass auch diese Verordnung eine Nachfolgeregelung oder Verlängerung erfährt, die zumindest das Ende der Schulferien umfasst.

Mit freundlichen Grüßen und bleiben Sie gesund

gez. Arne Hilt

gez. Martina Grünbaum