

Hinweisblatt

des Dezernats für Personal- und Rechtsangelegenheiten zum Umgang mit Rückkehrern aus COVID19-Risikogebieten

Regelungen bei Einreise aus Risikogebieten (Hochrisikogebiete, Virusvariantengebiete) sowie arbeits- und beamtenrechtliche Fragestellungen bei Anordnung von Quarantäne nach Rückkehr aus Risikogebieten für Tarifbeschäftigte und Beamte

Die nachfolgenden Hinweise beruhen auf den Hinweisen des MIK zum Umgang mit Rückkehrern aus COVID19-Risikogebieten vom 1.11.2021 sowie der COVID19-Gesetzes- und Verordnungslage zur Einreise aus Risikogebieten mit Stand vom 13.10.2021:

A. Allgemeine Regelungen für die Einreise aus Risikogebieten

Bei der Einreise sind die Vorgaben der [Coronavirus-Einreiseverordnung \(CoronaEinreiseV\)](#) zu beachten. Danach besteht eine generelle Nachweispflicht für Einreisende unabhängig von der Art des Verkehrsmittels und unabhängig davon, ob ein Voraufenthalt in einem Hochrisiko- bzw. Virusvariantengebiet stattgefunden hat. Personen ab 12 Jahren müssen grundsätzlich bei Einreise über ein negatives Testergebnis, einen Impfnachweis oder einen Genesenennachweis verfügen. Personen, die sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor der Einreise in einem zum Zeitpunkt der Einreise als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet eingestuften Gebiet aufgehalten haben, müssen daneben eine spezielle Anmelde-, Nachweis- und Quarantänepflicht beachten. Bei Einreise aus Virusvariantengebieten gilt – vorbehaltlich sehr eng begrenzter Ausnahmen – ein Beförderungsverbot für den Personenverkehr per Zug, Bus, Schiff und Flug direkt aus diesen Ländern ([Kurzübersicht Einreiseregeln](#)).

Vor der Einreise aus einem Hochrisikogebiet bzw. Virusvariantengebiet ist eine [Digitale Einreiseanmeldung](#) vorzunehmen.

Bei Rückreisen aus einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet besteht grundsätzlich Quarantänepflicht. Bei einem Voraufenthalt in einem Hochrisikogebiet kann sich der Betroffene ggf. vorzeitig „freitesten“ bzw. die häusliche Quarantäne vorzeitig beendet werden, wenn ein Genesenen- oder Impfnachweis übermittelt wird. Wird ein solcher Nachweis bereits vor der Einreise übermittelt, so ist keine Quarantäne erforderlich.

Diese Möglichkeiten bestehen bei der Rückkehr aus einem Virusvariantengebiet nicht, insbesondere besteht keine Ausnahme von der Quarantänepflicht für vollständig geimpfte Personen.

Hinzuweisen ist darauf, dass seit dem 1.11.2021 Beschäftigte keine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 S. 1 und 2 Infektionsschutzgesetz mehr erhalten, wenn die Anordnung der Quarantäne und des damit verbundenen Verdienstaufschlags einer Schutzimpfung gegen COVID19 oder durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet hätte vermieden werden können. Eine Reise gilt als vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden oder unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen (z.B. Geburt des eigenen Kindes, Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternanteils oder eines eigenen Kindes).

Die Dienststelle ist berechtigt, sich den Impfstatus bzw. gegebenenfalls den Genesenenstatus nachweisen zu lassen bzw. hat zu prüfen, ob eine Impfung aus medizinischen Gründen ausgeschlossen ist. Zum Nachweis einer medizinischen Kontraindikation kann wahlweise ein ärztliches Attest oder eine dienstliche Erklärung durch den Beschäftigten vorgelegt werden.

B. Anordnung von Quarantäne nach der Einreise aus einem Risikogebiet

Es ist grundsätzlich zu unterscheiden, ob das Reisegebiet, in das der Beschäftigte reist, (I.) schon vor der Einreise oder (II.) erst während des Aufenthalts zum Hochrisikogebiet bzw. Virusvariantengebiet erklärt worden ist bzw. wird. Es liegt deshalb im Verantwortungsbereich jedes Beschäftigten, sich vor seiner Reise auf der Website des Auswärtigen Amtes (<https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>) oder des RKI (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html) zu informieren, ob aufgrund des Urlaubszieles bei der Rückkehr gemäß der jeweils geltenden CoronaEinreiseV mit der Anordnung einer bußgeldbewehrten Absonderungspflicht (Quarantäne) zu rechnen ist.

I. Das Gebiet wurde bereits vor der Einreise von Beschäftigten zum Risikogebiet erklärt

Die bewusste Inkaufnahme der anschließenden – zwingend vorgegebenen und bußgeldbewehrten – Quarantäneanordnung (§§ 611a, 241 Abs. 2 BGB) stellt einen Pflichtverstoß dar, der folgende Auswirkungen auf den Entgelt- bzw. Entschädigungsanspruch des Beschäftigten hat:

1. Entgeltfortzahlung

Eine Entgeltfortzahlung scheidet regelmäßig aus, soweit Homeoffice, Telearbeit oder Mobile Office nicht möglich sind. Denn der Arbeitnehmer hat seine Unfähigkeit, die arbeitsvertragliche Dienstpflicht zu erfüllen, aufgrund der verursachten gesetzlich vorgegebenen Quarantäneanordnung schuldhaft selbst herbeigeführt hat.

Erkrankt der Arbeitnehmer während der Quarantäne tatsächlich an COVID-19, besteht regelmäßig auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, weil der Arbeitnehmer die Erkrankung durch die bewusste Reise in ein deklariertes Corona-Risikogebiet zumindest grob fahrlässig herbeigeführt hat.

2. Verdienstaufschlag nach § 56 IfSG

Ein Anspruch auf Entschädigung wegen Verdienstaufschlags wird trotz angeordneter Quarantäne infolge der bewussten Einreise in ein Corona-Risikogebiet regelmäßig nicht bestehen, weil die Quarantäneanordnung vermeidbar war.

Im Ergebnis liegt es im Verantwortungsbereich des Beschäftigten, vor der Einreise in ein Corona-Risikogebiet sicherzustellen, dass er während der sich anschließenden häuslichen Quarantäne seine Arbeitsleistung im Homeoffice, per Telearbeit oder Mobile Office erbringen kann oder entsprechendes Zeitguthaben und/oder Urlaub einsetzen kann, um seinen Entgeltanspruch nicht zu verlieren.

II. Entgeltfortzahlung, wenn das Gebiet erst nach der Einreise des Beschäftigten zum Risikogebiet erklärt wird

Grundsätzlich erhält der Arbeitnehmer in diesem Fall eine Entschädigung (Verdienstausfall) gem. § 56 IfSG, die für die Dauer von sechs Wochen durch den Arbeitgeber ausbezahlt ist. Anstelle des Verdienstausfalls gem. § 56 IfSG erhält der Arbeitnehmer außertariflich Entgeltfortzahlung analog dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Die Dienststelle hat indes zu prüfen, ob die Tätigkeit während der Quarantäne im Homeoffice, per Telearbeit oder Mobile Office ausgeübt oder Zeitguthaben (kein Urlaub) eingebracht werden kann.

III. Weitergehende Maßnahmen des Arbeitgebers

Auch wenn wegen Impfnachweises oder eines vorhandenen Negativtests keine oder eine verkürzte Quarantäne angeordnet wird, kann die Dienststelle im Einzelfall den Beschäftigten dennoch vorsorglich für bis zu 14 Tage von der Arbeitspflicht befreien. Der Entgeltanspruch bleibt dabei regelmäßig bestehen. Es ist auch hier vorrangig zu prüfen, ob der Beschäftigte seine Arbeit im Homeoffice, per Telearbeit oder Mobile Office verrichten kann. Zeitguthaben, Überstunden oder Urlaub müssen nicht eingebracht werden.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, aus einem privaten Auslandsaufenthalt zurückkehrende Arbeitnehmer zu befragen, ob sie sich in einem Corona-Risikogebiet aufgehalten haben. Auch kann er anordnen, dass Beschäftigte sich vor dem Dienstantritt bei dem Arbeitgeber melden müssen, wenn sie aus einem Risikogebiet einreisen, damit der Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen zum Schutz der anderen Beschäftigten wirksam ergreifen kann.

IV. Rechtslage für Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamte, die eine Urlaubsreise in ein offiziell ausgewiesenes Corona-Risikogebiet antreten und daher bereits im Vorfeld wissen, dass diese nach ihrer Rückkehr eine Quarantänepflicht zur Folge haben wird, müssen vor dem Reiseantritt mit ihrer Dienststelle klären, ob für die Zeit der Quarantäne Heimarbeit möglich ist oder ob der Erholungsurlaub entsprechend verlängert bzw. eine andere bezahlte Freistellung (Zeitguthaben) in Anspruch genommen werden kann. Andernfalls liegt eine Dienstpflichtverletzung vor.

Soweit Beamtinnen und Beamte in derartigen Fällen nach dem Ende eines genehmigten Erholungsurlaubs ihren Dienst nicht rechtzeitig wieder antreten, ist ein schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst anzunehmen, das den Verlust des Besoldungsanspruchs zur Folge hat (§ 61 Abs. 3 LBG, § 9 BbgBesG). Bei einer vorhersehbaren Quarantäne ist ein Rechtfertigungsgrund nicht gegeben.

Die Folgen der Entscheidung für eine private Reise in ein Risikogebiet gehen insoweit zulasten des Beamten.

Im Fall der nachträglichen Deklaration zum Risikogebiet gelten die Ausführungen für Tarifbeschäftigte sinngemäß.

Für Rückfragen steht Ihnen das Dezernat 3 gern zur Verfügung.

Stand: 11.11.2021 (be)