

## Hinweisblatt

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

#### **Arbeitsrechtliche und beamtenrechtliche Fragestellungen bei Anordnung von Quarantäne nach Rückkehr aus Risikogebiet für Tarifbeschäftigte und Beamte**

In vorbezeichneter Angelegenheit sind vom MIK im Einvernehmen mit dem MdFE nachfolgende Hinweise zur Sach- und Rechtslage ergangen (MIK-Hinweise vom 09.07.2020, Az. 03-37-719-94/A2019#A06#V2020#V001):

Es ist grundsätzlich zu unterscheiden, ob das Reisegebiet, in das der Beschäftigte gereist ist, (A.) schon vor der Einreise zum Risikogebiet erklärt wurde oder ob das Gebiet (B.) erst während des Aufenthalts zum Risikogebiet erklärt wurde. 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](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html)) zu informieren, ob es sich bei dem geplanten Urlaubsziel um ein Corona-Risikogebiet im Sinne des § 1 Abs. 2 der SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung handelt, sodass nach der Rückkehr mit der Anordnung einer bußgeldbewehrten 14-tägigen Quarantäne gemäß § 1 Abs. 1 der SARS-CoV-2-Quarantäneverordnung zu rechnen ist. Eine Quarantäneanordnung lässt sich nur vermeiden, wenn der zuständigen Behörde unverzüglich nach der Einreise ein ärztliches Zeugnis in deutscher oder englischer Sprache vorgelegt wird, welches höchstens 48 Stunden vor der Einreise vorgenommen wurde und bestätigt, dass keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus vorhanden sind. Es ist daher anzuraten, zur Verfügung gestellte SARS-CoV-2-Testmöglichkeiten zu nutzen.

#### **A. 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 Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers hat:

##### **1. Entgeltfortzahlung**

Eine Entgeltfortzahlung scheidet aus, weil der Arbeitnehmer seine faktische Unfähigkeit, seine 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 in diesem Fall auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, weil der Arbeitnehmer die Erkrankung durch die bewusste Reise in ein deklariertes Corona-Risikogebiet grob fahrlässig herbeigeführt hat.

## 2. Verdienstaussfall nach § 56 IfSG

Ein Anspruch auf Entschädigung wegen Verdienstaussfalls wird trotz angeordneter Quarantäne infolge der bewussten Einreise in ein Corona-Risikogebiet 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 erbringen kann oder entsprechendes Zeitguthaben und/oder Urlaub einsetzen kann, um seinen Entgeltanspruch nicht zu verlieren.

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

Grundsätzlich erhält der Arbeitnehmer in diesem Fall eine Entschädigung (Verdienstaussfall) gem. § 56 IfSG, die für die Dauer von sechs Wochen durch den Arbeitgeber auszuzahlen ist. Anstelle des Verdienstaussfalls gem. § 56 IfSG erhält der Arbeitnehmer außertariflich Entgeltfortzahlung analog dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Die Dienststellen sind jedoch angehalten zu prüfen, ob der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht auch während der Quarantäne im Homeoffice nachkommen oder Zeitguthaben (kein Urlaub) einbringen kann.

### **C. Weitergehende Maßnahmen des Arbeitgebers**

Ein Arbeitnehmer kann auch bei Einreise aus einem Nichtrisikogebiet oder bei negativer Testung durch den Arbeitgeber im Einzelfall dennoch vorsorglich für 14 Tage von der Arbeitspflicht freigestellt werden. Der Entgeltanspruch bei dieser durch den Arbeitgeber angeordneten Fortsetzung der Quarantäne bleibt regelmäßig bestehen. Es ist auch hier vorrangig zu prüfen, ob der Beschäftigte seine Arbeit im Homeoffice verrichten oder entsprechendes Zeitguthaben (keinen Urlaub) aufbrauchen kann.

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.

### **D. 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: 26.08.2020 (be)