

# ***Urlaubsrückkehr in Zeiten von Corona***

## **Ausarbeitung zu arbeitsrechtlichen Fragen im Umgang mit der Coronavirus-Einreiseverordnung (CoronaEinreiseV)**

Juli 2021

### ***Zusammenfassung***

In den vergangenen Wochen wurden in den Bundesländern die Corona-Maßnahmen weiter gelockert. Viele Länder haben zwischenzeitlich ihre Grenzen wieder für Touristen geöffnet – auch wenn das Infektionsgeschehen zurzeit wieder leicht ansteigt. Durch Reisebewegungen und Grenzverkehr können Infektionen eingetragen und neue Infektionsherde geschaffen werden. Zudem wurden in verschiedenen Staaten neue Virusvarianten festgestellt, die unter anderem eine leichtere Übertragbarkeit im Vergleich zu der zuerst nachgewiesenen SARS-CoV-2-Virusvariante aufweisen.

Seit dem 13. Mai 2021 gelten die Regelungen der neuen Coronavirus-Einreiseverordnung (CoronaEinreiseV). Die Verordnung unterscheidet zwischen Risikogebieten, Hochinzidenzgebieten und Virusvariantengebieten. Sie enthält Regelungen zu Anmelde-, Test- und Nachweispflicht sowie zur Quarantäne. Zudem werden Erleichterungen und Ausnahmen für geimpfte und genesene Personen im Kontext der Einreise geregelt. Eine Urlaubsreise ins Ausland mit anschließender Quarantänepflicht wirkt sich auch auf die Arbeitsbeziehungen aus. Kommt ein Arbeitnehmer aus einem Risikogebiet, einem Hochinzidenzgebiet oder einem Virusvariantengebiet 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 und sieht die Coronavirus-Einreiseverordnung (CoronaEinreiseV) eine Quarantänepflicht vor, besteht kein Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers. Eine Freistellung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist hier nicht mehr erforderlich, da der Arbeitnehmer bereits nach der Verordnung verpflichtet ist, in häuslicher Quarantäne zu bleiben. Auch eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz kommt nicht in Betracht. Gemäß § 56 Abs. 1 Satz 4 Alt. 2 IfSG erhalten Arbeitnehmer keine Entschädigung, wenn sie eine Quarantäne durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet hätten vermeiden können.

### **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, einem Hochinzidenz- oder einem Virusvariantengebiet aufgehalten hat. Die CoronaEinreiseV definiert diese unterschiedlichen Begriffe in § 2 und knüpft in den folgenden Vorschriften unterschiedliche Rechtsfolgen an die Rückkehr aus diesen Gebieten.

Risikogebiete sind 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. Die Einstufung als einfaches Risikogebiet basiert nach dem RKI auf einer zweistufigen Bewertung. Zunächst wird festgestellt, in welchen Staaten/Regionen es in den letzten sieben Tagen mehr als 50 Neuinfizierte pro 100.000 Einwohner gab. In einem zweiten Schritt wird nach qualitativen und weiteren Kriterien festgestellt, ob z.B. für Staaten/Regionen, die den genannten Grenzwert nominell über – oder unterschreiten, dennoch die Gefahr eines nicht erhöhten oder eines erhöhten Infektionsrisikos vorliegt.

Hochinzidenzgebiete sind Risikogebiete mit besonders hohen Fallzahlen. Die Einstufung als Hochinzidenzgebiet basiert, wie auch bei den Risikogebieten, auf einer zweistufigen Bewertung. Zunächst wird festgestellt, in welchen Staaten/Regionen es in den letzten sieben Tagen mehr als 200 Neuinfizierte pro 100.000 Einwohner gab. Anhand weiterer qualitativer und quantitativer Kriterien kann im zweiten Schritt festgestellt werden, ob trotz eines Unter- oder Überschreitens der Inzidenz ein besonders erhöhtes bzw. nicht besonderes erhöhtes Infektionsrisiko begründet ist.

Maßgeblich für die Einstufung eines Staates im Ausland als besonderes Risikogebiet aufgrund des Auftretens einer Virusvariante (Virusvariantengebiet) ist die Verbreitung einer Virusvariante (Mutation), welche nicht zugleich im Inland verbreitet auftritt und von welcher anzunehmen ist, dass von dieser ein besonderes Risiko ausgeht (z.B. hinsichtlich einer vermuteten oder nachgewiesenen leichteren Übertragbarkeit oder anderen Eigenschaften, die die Infektionsausbreitung beschleunigen, die Krankheitsschwere verstärken, oder gegen welche die Wirkung einer durch Impfung oder durchgemachten Infektion erreichten Immunität abgeschwächt ist).

Das RKI hat eine Liste von Ländern veröffentlicht, die nach diesen Kriterien als Risiko-, Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiete eingestuft wurden. Aufgrund der dynamischen Entwicklung des Infektionsgeschehens aktualisiert das RKI diese Liste fortlaufend. Die Liste ist unter dem Link <https://www.rki.de/covid-19-risikogebiete> abrufbar.

## **2. Coronavirus-Einreiseverordnung (CoronaEinreiseV)**

Mit der auf Grundlage von § 36 Abs. 8 und 10 IfSG erlassenen CoronaEinreiseV werden bundeseinheitliche Regelungen zur Anmelde-, Test- und Nachweispflicht sowie zur Quarantäne für in die Bundesrepublik Einreisende im Zusammenhang mit dem Coronavirus getroffen. Zudem sieht die Verordnung Erleichterungen und Ausnahmen für geimpfte und genesene Personen auch im Kontext der Einreise vor. Die Verordnung ist am 13. Mai 2021 in Kraft getreten und tritt spätestens ein Jahr nach der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Abs. 1 S. 2 IfSG außer Kraft. Bis zu ihrem Außerkrafttreten kann sie auch nach Aufhebung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite geändert werden (vgl. § 36 Abs. 12 IfSG). Bei den Regelungen zur Einreiseanmeldung, der Test- und Nachweispflicht sowie zur Einreisequarantäne unterscheidet die Verordnung zwischen einer Reiserückkehr aus einem Risikogebiet, einem Hochinzidenzgebiet und einem Virusvariantengebiet.

### **a) Anmeldepflicht (§ 3 CoronaEinreiseV)**

Einreisende haben bereits vor Einreise eine elektronische Einreiseanmeldung durchzuführen, wenn sie sich in den letzten zehn Tagen vor Einreise in einem als Risikogebiet, Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet eingestuften Gebiet aufgehalten haben. Auf der Homepage [www.einreiseanmeldung.de](http://www.einreiseanmeldung.de) müssen die Informationen zu den Aufenthalten der letzten zehn Tage angegeben werden. Nach vollständiger Angabe wird der einreisenden Person eine PDF als Bestätigung übersandt. Ohne diese Bestätigung kann eine Beförderung aus einem Urlaubsgebiet nach



Deutschland nicht erfolgen. Sollte eine digitale Einreiseanmeldung nicht möglich sein, muss stattdessen eine Ersatzmitteilung in Papierform<sup>1</sup> abgegeben werden.

#### **b) Quarantänepflicht (§ 4 CoronaEinreiseV)**

Personen, die nach Deutschland einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor Einreise in einem als **Risikogebiet** eingestuften Gebiet aufgehalten haben, sind grundsätzlich verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf eigene Kosten für einen Zeitraum von **zehn Tagen** abzusondern (§ 4 Abs. 1 S. 1 i. V. m. Abs. 2 S. 1 CoronaEinreiseV). Die häusliche Quarantäne kann vorzeitig beendet werden, wenn ein Genesenennachweis, ein Impfnachweis oder ein negativer Testnachweis über das Einreiseportal der Bundesrepublik unter [www.einreiseanmeldung.de](http://www.einreiseanmeldung.de) übermittelt wird. Die Quarantäne endet mit dem Zeitpunkt der Übermittlung. Wird der Nachweis vor Einreise übermittelt, so ist keine Quarantäne erforderlich. Nach einem Aufenthalt in einem **Hochinzidenzgebiet** kann die Quarantäne frühestens nach fünf Tagen durch Testung beendet werden (§ 4 Abs. 2 S. 3 CoronaEinreiseV). Bei Einreise aus **Virusvariantengebieten** beträgt die Dauer der Quarantäne 14 Tage. Freitestungsmöglichkeiten bestehen nicht (§ 4 Abs. 2 S. 5,6 CoronaEinreiseV).

#### **c) Nachweispflicht (§ 5 CoronaEinreiseV)**

Alle Personen, die per Flugzeug in die Bundesrepublik einreisen, müssen vor dem Abflug dem Beförderer ein negatives Testergebnis, einen Impfnachweis oder einen Genesenennachweis vorlegen. Diese Nachweispflicht gilt unabhängig davon, ob man sich in den letzten zehn Tagen vor Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten hat. Bei Einreise nach einem Aufenthalt in einem Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet muss der Nachweis auch bei Einreisen, die nicht auf dem Luftweg erfolgen, vorliegen. Der Testnachweis muss sich jeweils auf einen Test beziehen, der maximal 48 Stunden (bei Antigen-Tests) oder 72 Stunden (PCR) zurückliegt. Für die Berechnung dieser Zeiträume ist der Zeitpunkt der Einreise maßgeblich. Bei Virusvariantengebieten verkürzt sich die Frist bei Antigen-Tests auf 24 Stunden. Bei Einreise aus einem Risikogebiet, welches nicht als Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet eingestuft ist und die nicht auf dem Luftweg erfolgen, muss der Test 48 Stunden nach Einreise vorliegen.

#### **d) Ausnahmen (§ 6 CoronaEinreiseV)**

Neben den in § 4 CoronaEinreiseV vorgesehenen Erleichterungen für Geimpfte, Genesene und Getestete bestimmt § 6 CoronaEinreiseV Ausnahmen von der Anmelde-, Nachweis- und Quarantänepflicht.

Von der **Anmelde- und Quarantänepflicht** ausgenommen sind u. a. Personen, die durch ein Risikogebiet oder ein Hochinzidenzgebiet ohne Zwischenaufenthalt durchreisen. Zwischenaufenthalte sind nach § 1 Nr. 16 CoronaEinreiseV definiert als Aufenthalte, die die übliche Zeitdauer notwendiger Halte z. B. zur Rast (ohne Besuch gastronomischer Einrichtungen) oder für Tankvorgänge nicht überschreiten. Zudem bestehen keine Anmelde- und Quarantänepflichten für Transportpersonal (ausgenommen Transportpersonal aus Virusvariantengebieten, wenn der Aufenthalt mehr als 72 Stunden andauert), bei Aufenthalt im Rahmen des Grenzverkehrs von weniger als 24 Stunden in einem Risikogebiet oder bei Einreisen nach Deutschland bis zu 24 Stunden sowie für Grenzgänger und Grenzpendler mit der Maßgabe, dass die Tätigkeit für die Aufrechterhaltung betrieblicher Abläufe dringend erforderlich und unabdingbar ist. Für Einreisen aus Risikogebieten und Hochinzidenzgebieten besteht zudem eine Ausnahme von der Anmelde- und Quarantänepflicht bei Aufenthalten von weniger als 72 Stunden in Deutschland oder einem Risikogebiet aufgrund des Besuchs von Verwandten ersten Grades, des nicht dem gleichen Hausstand angehörigen Ehegatten oder Lebensgefährten oder eines geteilten Sorge- oder Umgangsrechts.

---

<sup>1</sup>Muster unter [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/C/Coronavirus/Infoblatt/2021/DEU.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/Infoblatt/2021/DEU.pdf)



Ausnahmen von der **Quarantänepflicht** bestehen außerdem u.a. für Personen, die über einen Testnachweis verfügen und die sich für bis zu fünf Tage zwingend notwendig und unaufschiebbar beruflich veranlasst in einem Risikogebiet aufgehalten haben oder nach Deutschland einreisen oder zum Zwecke einer mindestens dreiwöchigen Arbeitsaufnahme einreisen, wenn u.a. das Verlassen der Unterkunft nur zur Ausübung der Tätigkeit gestattet ist sowie für Urlaubsrückkehrer aus Risikogebieten, wenn sie unmittelbar vor der Rückreise einen Test mit negativem Ergebnis durchgeführt haben und am Urlaubsort u.a. besondere epidemiologische Vorkehrungen getroffen wurden.

Die **Test-Nachweispflicht** nach § 5 CoronaEinreiseV gilt für Transportpersonal nur, wenn ihr Aufenthalt in Deutschland 72 Stunden überschreitet. Grenzpendler und Grenzgänger aus Virusvariantengebieten und Hochinzidenzgebieten müssen den Test mindestens zweimal pro Woche vornehmen.

### **3. Fragerecht des Arbeitgebers nach Urlaubsaufenthalt**

Die Regelungen der CoronaEinreiseV – insbesondere die Regelungen zur Quarantäne bei Urlaubsrückkehr – haben Auswirkungen auf das Arbeitsrecht. Das betrifft vor allem das Fragerecht des Arbeitgebers nach dem Urlaubsort, die Anweisung von mobiler Arbeit und Fragen der Freistellung und Vergütung des Arbeitnehmers.

#### **a) Fragerecht des Arbeitgebers nach Urlaubsort**

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen aus dem Urlaub zurückkehrenden Arbeitnehmer zu fragen, ob dieser sich während seines Urlaubs in einem Risikogebiet, einem Hochinzidenzgebiet oder einem Virusvariantengebiet aufgehalten hat. Das Fragerecht des Arbeitgebers besteht auch dann, wenn die CoronaEinreiseV oder eine Landesverordnung von einer Quarantäneanordnung absieht, wenn es sich dabei um eine Reise zur Durchreise, um Grenzgänger- oder Grenzpendler oder Kurzaufenthalte aus bestimmten Gründen (z. B. ein geteiltes Sorgerecht) handelt oder ein anderer Ausnahmegrund von der Quarantänepflicht nach § 6 der Verordnung einschlägig ist. Verweigert der Arbeitnehmer die Auskunft, ob er sich während seines Urlaubs in einem Risikogebiet aufgehalten hat, verstößt er gegen seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten, § 241 Abs. 2 BGB. Der Arbeitgeber ist dann nicht in der Lage, das Infektionsrisiko des Arbeitnehmers sicher zu bestimmen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall schon aus präventiven Gründen so zu behandeln, als habe er sich in einem Virusvariantengebiet aufgehalten.

#### **b) Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause**

Bei Rückkehr aus einem Virusvariantengebiet muss der Arbeitnehmer sich in eine 14-tägige Quarantäne begeben, bei Rückkehr aus einem Hochinzidenzgebiet muss er für mindestens fünf Tage in Quarantäne und kann deshalb seine Arbeitsleistung nicht am Arbeitsplatz erbringen. Der Arbeitgeber ist in diesen Fällen berechtigt, die Erbringung der Arbeitsleistung von daheim aus anzuordnen, sofern dies nach der Art der Beschäftigung möglich ist. Das gilt nach unserer Einschätzung auch, wenn keine Individual- oder Betriebsvereinbarung zum Thema mobile Arbeit vorliegt. Die Weisung entspricht billigem Ermessen. Maßgeblich ist die Einstufung des Gebiets als Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet durch das RKI. Wird das Reiseland als ein solches eingestuft, besteht dort eine erhöhte Ansteckungsgefahr.

#### **c) Suspendierung der Arbeitsleistung – Freistellung des Arbeitnehmers**

Eine einseitige Freistellung von der Arbeitsleistung – insbesondere unter Wegfall der Lohnfortzahlung – kann z. B. begründet sein, wenn der Arbeitnehmer nach Rückkehr aus einem Risikogebiet oder einem Hochinzidenzgebiet Corona-Symptome aufweist und einen Test verweigert. Bietet ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung im Betrieb an, obwohl er nach der CoronaEinreiseV zur Einhaltung einer Quarantäne verpflichtet ist, kann der Arbeitgeber die Annahme der



Arbeitsleistung verweigern. Er kann in diesem Fall mobile Arbeit anweisen, s. o.. Eine Freistellung des Arbeitnehmers kommt in Betracht, wenn die Arbeitsleistung nicht von zu Hause aus erbracht werden kann.

Sieht die CoronaEinreiseV eine Quarantänepflicht nach Rückkehr vor und kann die Tätigkeit nicht mobil aus der Wohnung des Arbeitnehmers erbracht werden, ist es dem Arbeitnehmer unmöglich, seine Arbeitsleistung zu erbringen, § 275 Abs. 1 BGB. Die Gegenleistungspflicht des Arbeitgebers entfällt nach § 326 Abs. 1 BGB. Die Voraussetzungen des § 616 BGB liegen – soweit seine Anwendung nicht ohnehin abgedungen ist – nicht vor. In den meisten Fällen einer Quarantäneverpflichtung wird es sich nicht nur um eine „kurzzeitige Verhinderung“ handeln. § 616 BGB erfasst grundsätzlich nur sehr kurze Zeiträume von wenigen Tagen, die ein Arbeitgeber ohnehin einkalkulieren muss.<sup>2</sup> Das VG Koblenz hat entschieden, dass sogar die gesamte Quarantänedauer von 14 Tagen noch eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit im Sinne des § 616 BGB sein könne.<sup>3</sup> Diese extensive Auslegung überschreitet das über Jahre entwickelte Verständnis des § 616 BGB deutlich. Auch das BMG nimmt in seinen FAQ für die Dauer des Eingreifens von § 616 BGB grundsätzlich einen Zeitraum von fünf Tagen an, betont jedoch, dass es jeweils auf die Umstände des Einzelfalles ankomme und eine Gesamtbetrachtung maßgeblich sei, in die die Verhinderungsdauer, die Gesamtbeschäftigungsdauer sowie der Verhinderungsgrund einzubeziehen seien.<sup>4</sup> Nach ganz h. M. entfällt der Lohnanspruch bei Überschreiten der Erheblichkeitsschwelle von nur wenigen Tagen vollständig.<sup>5</sup> Dies bestätigt auch das BMG in seinen FAQ (Seite 13).<sup>6</sup> Entsprechend hat auch das VG Bayreuth entschieden und für einen quarantänebedingten fünfzehntägigen Ausfallzeitraum einen Anspruch aus § 616 BGB abgelehnt. Das VG kritisiert in diesem Urteil unter Hinweis auf die Literatur, die Behördenpraxis, den Gesamtzeitraum der Quarantäne in einen anteilig "nicht erheblichen" und einen verbleibenden "erheblichen" Zeitraum zu unterteilen.<sup>7</sup> Es bleibt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung in dieser Frage weiter entwickelt.

Im Rahmen des § 616 BGB sind schließlich 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 eine Art von Risikogebiet ausgewiesen ist und bei Rückkehr eine Quarantäne-Anordnung eingreift und der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber gar auf eine mögliche Quarantäne-Verpflichtung hingewiesen wurde, ist von einem Mitverschulden an der Verhinderung seiner Arbeitsleistung auszugehen.

Nach § 56 Abs. 1 S. 4 Alt. 2 IfSG ist der Anspruch auf Entschädigung ausdrücklich ausgeschlossen, wenn die Quarantäne auf einer vermeidbaren Reise in ein Risikogebiet beruht und sich insofern hätte vermeiden lassen. Eine Reise ist gemäß § 56 Abs. 1 Satz 5 IfSG vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen.

<sup>2</sup> Hohenstatt/Krois, NZA 2020, 413, 416.

<sup>3</sup> VG Koblenz, Urteile vom 10. Mai 2021 - 3 K 107/21.KO; 3 K 108/21.KO.

<sup>4</sup> [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/C/Coronavirus/FAQs\\_zu\\_56\\_IfSG\\_BMG.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/FAQs_zu_56_IfSG_BMG.pdf).

<sup>5</sup> Hohenstatt/Krois, NZA 2020, 413, 416; ErfK-ArbR-Preis § 616 Rn. 10.

<sup>6</sup> [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/C/Coronavirus/FAQs\\_zu\\_56\\_IfSG\\_BMG.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/FAQs_zu_56_IfSG_BMG.pdf).

<sup>7</sup> VG Bayreuth, Urteil vom 5. Mai 2021 - B 7 K 21.210, <https://openjur.de/u/2342584.html>.





#### **4. Urlaubsrückkehr aus einem Land, für das eine Reisewarnung besteht**

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 fast immer eine Reisewarnung. In diesem Fall gelten die Rechtsfolgen für Urlaubsrückkehrer aus einem Risikogebiet. Überschreitet ein Land die Zahl der Neuinfizierten 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 z. B. ein Einreiseverbot für deutsche Staatsbürger gilt. Das gilt z. B. für Japan.

Nach der CoronaEinreiseV des Bundes ist für die Quarantäneverpflichtung die Einreise aus einem **Risikogebiet** vorausgesetzt. Besteht für ein Land eine Reisewarnung des Auswärtigen Amts, ist es aber nicht zu einem Risikogebiet im Sinne der Kriterien des RKI erklärt, muss sich der Arbeitnehmer in der Regel nicht aufgrund der Einreiseverordnung in Quarantäne begeben.

Bei Urlaubsrückkehr aus einem Land mit Reisewarnung kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht einseitig von der Arbeitsleistung suspendieren. Regelmäßig wird die Anordnung von mobiler Arbeit aus Gründen des Infektionsschutzes nicht in Betracht kommen, da die Reisewarnung allein nicht auf ein derart erhöhtes Ansteckungsrisiko schließen lässt, dass eine einseitige Anordnung gerechtfertigt wäre. 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 mobiler Arbeit das Interesse des Arbeitnehmers in den Betrieb zu kommen.

**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. Handlungsempfehlung**

Um die Arbeitnehmer über die möglichen Rechtsfolgen bei einer Urlaubsreise zu informieren, bieten sich ein Aushang im Betrieb oder eine Bekanntmachung im Intranet an. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass die aktuelle Einreiseverordnung des Bundes eine Quarantänepflicht bei der Rückkehr aus Risikogebieten vorsieht. Auch auf die entsprechenden Informationsseiten, mit stets aktualisierten Informationen zu Risikogebieten, sollte hingewiesen werden. Die Arbeitnehmer sollten weiter darüber informiert werden, dass ihnen während der Zeit der Quarantäne kein Anspruch auf Lohnzahlung zusteht und auch kein Anspruch auf Entschädigung nach dem IfSG besteht.

#### **Information der Mitarbeiter – Checkliste**

- Urlaubsrückkehrermanagement erforderlich
- Hinweis auf eine bestehende Quarantänepflicht bei Rückkehr aus einem Risikogebiet
- Hinweis auf die unterschiedlichen Rechtsfolgen je nach Art des Risikogebiets
- Hinweis auf die als Risikogebiete definierte Länderübersicht nach RKI ()
- Hinweis, dass während der Quarantäne kein Anspruch auf Lohnfortzahlung und auch kein Anspruch auf Entschädigung nach dem IfSG besteht
- Fragerecht des Arbeitgebers nach Aufenthalt im Risiko- Hochinzidenz oder Virusvariantengebiet



**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Arbeits- und Tarifrecht**

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

T + 49 30 2033- 1200

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.