

Informationen für Reisende während der Corona-Pandemie



Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) hat auf seiner Webseite **Informationen für Reisende** (innerhalb Deutschlands; ins Ausland, hier im Speziellen: ins Risikogebiet) zusammengestellt, was bei Wiedereintritt nach Deutschland beachtet werden muss:

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

Außerdem gibt es FAQs, die zu den Themen „Quarantäne“, „Testpflicht“ und „Kostenlose Tests“ alle Fragen umfänglich beantworten: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus-infos-reisende/faq-tests-einreisende.html>

Arbeitsrecht:

Reisen in Corona-Risikogebiete – Was ist erlaubt, was passiert bei der Rückkehr?

Was sind Corona-Risikogebiete?

Auf der Webseite des Robert Koch-Institut (RKI) finden Sie [Informationen zur Ausweisung internationaler Risikogebiete](#), dort wird u. a. eine Liste der betroffenen Länder veröffentlicht, die in einem mehrstufigen Verfahren nach Bewertung der aktuellen Situation vor Ort aktualisiert wird. Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird angeraten, bei geplanten Reisen in das Ausland diese Liste zu konsultieren.

Darf ich als Arbeitgeber meinen Mitarbeiter nach seinem Reiseziel fragen?

Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter nicht nach deren Reisezielen befragen; diese Grundsätze sind in einer pandemischen Lage wie der aktuellen aber wohl ausgesetzt. Das bedeutet, zurzeit haben Arbeitgeber wegen ihrer Fürsorgepflicht der Gesamt-Mitarbeiterschaft gegenüber das Recht, von ihren Mitarbeitern das Ziel ihrer geplanten Urlaubsreisen zu erfahren.

Darf ich als Arbeitgeber meinen Mitarbeitern eine Reise in ein Risikogebiet verbieten?

Nein, Arbeitgeber dürfen ihren Mitarbeitern eine Reise in ein Corona-Risikogebiet nicht verbieten. Dies wäre erstens ein zu großer Eingriff in deren Persönlichkeitsrechte. Zweitens raten Behörden von Reisen in Risikogebiete zwar ab, verboten sind sie jedoch nicht.

Ist ein Coronatest für nach Deutschland Einreisende aus Risikogebieten verpflichtend?

Seit dem 8. August 2020 sind Corona-Tests für nach Deutschland Einreisende aus Risikogebieten verpflichtend.

Was müssen Arbeitnehmer für die Zeit zwischen Test und Testergebnis beachten?

Solange das Testergebnis nicht vorliegt (in der Regel dauert es zwischen 24 und 48 Stunden bis zur Benachrichtigung über das Ergebnis), müssen sich die Getesteten in häusliche Isolation begeben und Kontakt zu Dritten vermeiden. In dieser Zeit dürfen sie demnach auch nicht ihrer Arbeit nachgehen.

In welchem Fall müssen sich Rückkehrer aus Risikogebieten nach Ankunft zuhause in Deutschland in eine 14-tägige Häuslichkeit begeben?

Wenn sich Rückkehrer aus Risikogebieten *keinem* Test unterziehen, müssen sie sich in eine 14-tägige Häuslichkeit begeben. Es gibt eine Testpflicht, gleichwohl keinen Zwangstest bei Verweigerung, sondern es wird ein Bußgeld auferlegt und als alternative Maßnahme zum Test eine 14-tägige Häuslichkeit angeordnet.

Haben Arbeitnehmer für den Fall, dass sie entweder in häuslicher Isolation auf ihr Testergebnis warten oder sie sich – statt einen Coronatest nach Rückkehr aus dem Risikogebiet zu machen – in 14-tägige Häuslichkeit begeben, Anspruch auf Gehaltsfortzahlung?

Wenn während der häuslichen Isolation (entweder während des Wartens auf das Testergebnis oder bis 14 Tage vergangen sind) der Urlaub des Arbeitnehmers ansonsten beendet wäre, verliert dieser seinen Anspruch auf Entgeltzahlung. Der Arbeitnehmer ist nämlich vertraglich verpflichtet, am Ende des Urlaubs seine Arbeit wieder aufzunehmen, es gilt der Grundsatz „Arbeit gegen Geld“. Dies kann er jedoch nicht, denn er ist behördlich verpflichtet, sich in Häuslichkeit zu begeben (solange bis er das Testergebnis erhält oder für 14 Tage anstelle eines Corona-Testes). Eine Sonderregelung für eine bezahlte Freistellung wie z. B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Urlaub findet ebenfalls keine Anwendung.

Habe ich als Arbeitgeber das Recht, von meinem Arbeitnehmer das Ergebnis seines verpflichtenden Corona-Tests zu erfahren, den er nach Einreise aus einem Risikogebiet machen musste?

Mit Inkrafttreten der Testpflicht (8. August 2020) und bei Kenntnis des Arbeitgebers, dass sein Arbeitnehmer im Risikogebiet war, wäre der Arbeitgeber wohl aus Gründen der Arbeitgeberfürsorge berechtigt, nach dem Ergebnis des Tests zu fragen.

Kann ich als Arbeitgeber meinen Arbeitnehmer nach Rückkehr aus einem Risikogebiet und einem nach Einreise erfolgten negativ ausgefallenen Corona-Test zu einem zweiten Test verpflichten?

Nein, der Arbeitgeber darf keinen zweiten Test anordnen. Gleichwohl kann er einen zweiten Test anbieten, den der Arbeitnehmer freiwillig machen kann. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber. Unklar ist jedoch, ob ein zweiter Test überhaupt vorgenommen wird, die Gesundheitsämter entscheiden darüber. Das BMG nennt es „sinnvoll“, einen zweiten Test nach 5-7 Tagen zu machen, wenn man aus einem Risikogebiet zurückkehrt, weil ein Test nur eine Momentaufnahme ist.

Was passiert, wenn sich mein Mitarbeiter während einer Reise in ein Risikogebiet mit dem Coronavirus infiziert?

Zu dieser Frage gibt es folgende Erwägung: Es wird diskutiert, einem Mitarbeiter, der bewusst in ein Risikogebiet fährt und sich sodann mit dem Coronavirus infiziert, die dann grundsätzlich bestehende

Entgeltfortzahlung zu verweigern. Denn [§ 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz](#) besagt: „Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.“ Hier könnte man argumentieren, dass ihn an seiner Erkrankung aber ein Verschulden trifft, da er in ein Risikogebiet gereist ist. Ob dies von einem Gericht auch so entschieden wird, bleibt abzuwarten.

Was kann ich als Arbeitgeber tun, um meine Mitarbeiter auch in deren Sinne für das Thema zu sensibilisieren?

Mitarbeiter haben gesetzlichen Anspruch auf Urlaub. Derzeit befinden sich Arbeitgeber in einer Zwickmühle, ihre Mitarbeiter in den verdienten Erholungsurlaub – also in das grundsätzlich Private – zu verabschieden und diese gleichzeitig während der fortwährenden Pandemiesituation ausreichend aufzuklären.

Möglicherweise ist es sinnvoll, dass Sie Ihre Mitarbeiter über derzeit geltende besondere Rechte und Pflichten für den Urlaub und danach aufklären. Die vorliegenden Informationen sowie die oben genannte Webseiten des BMG können dabei helfen. Die Fakten sind dann für alle benannt. Bei einer Aufklärung und Belehrung ist allerdings die Grenze der Handhabe für den Arbeitgeber erreicht, denn der mögliche Krankheitsfall (ggf. trotz negativ ausgefallenem ersten Coronatest nach Einreise aus dem Risikogebiet) eines Mitarbeiters unterliegt dem unternehmerischen Risiko; das Risiko eines möglichen Gehaltsausfalles wiederum liegt nur beim Arbeitnehmer, der auch zu Corona-Zeiten frei entscheiden darf, wohin er reist.

Hinweis:

Die rechtliche Einschätzung erfolgt auf Grundlage der aktuell herrschenden Rechtsmeinung. Da eine vergleichbare Situation bislang noch nicht bestand, fehlt es an einer einschlägigen Rechtsprechung hierzu.