



ZVEH-Merkblatt

*Urlaubsreisen
in Zeiten von Corona:*

*Rückkehr von Beschäftigten aus
Risikogebieten*



Vorwort

Seit Anfang April 2020 greifen Einreisebestimmungen für Personen, die aus dem Ausland nach Deutschland ein- oder wieder zurückreisen. Die derzeit geltende Coronavirus-Einreiseverordnung (CoronaEinreiseV) vom 12. Mai 2021 führt die Regelungen der ursprünglichen Coronavirus-Einreiseverordnung, der Coronavirus-Schutzverordnung und der Musterquarantäneverordnung zusammen. Damit regelt sie bundesweit einheitlich die Anmelde-, Nachweis- und Quarantänepflicht sowie das Beförderungsverbot aus Virusvariantengebieten.

I. Corona-Einreiseverordnung

Die Verordnung sieht im Wesentlichen folgende Regelungen vor:

- Personen, die nach Deutschland einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor Einreise in einem als **Risikogebiet** eingestuftem Gebiet aufgehalten haben, sind verpflichtet, sich unverzüglich nach Einreise abzusondern (= Quarantäne).
- Die Absonderung hat für eine Dauer von zehn Tagen zu erfolgen. Sie endet abweichend vor dem Ablauf von zehn Tagen für genesene, geimpfte und getestete Personen, wenn diese der zuständigen Behörde den Genesenennachweis, den Impfnachweis oder den Testnachweis übermitteln.
- Nach Aufenthalt in Hochinzidenzgebieten kann die Absonderung frühestens nach fünf Tagen durch Testung beendet werden.
- Bei Einreise aus Virusvariantengebieten beträgt die Dauer der Absonderung 14 Tage. Freitestungsmöglichkeiten bestehen nicht.
- Einreisende aus Hochinzidenzgebieten, aus Virusvariantengebieten und Personen, die auf dem Luftweg einreisen, müssen über einen Test-, Genesenen- oder Impfnachweis verfügen. Bei Einreisen aus Virusvariantengebieten müssen Genesene und Geimpfte zusätzlich über einen Testnachweis verfügen. Personen, die nicht auf dem Luftweg aus einem Risikogebiet einreisen, welches nicht als Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet eingestuft ist, müssen spätestens 48 Stunden nach Einreise über einen Test-, Genesenen- oder Impfnachweis verfügen.
- Ausnahmen von Quarantäne- und Nachweispflicht bestehen z. B. bei
 - Durchreisen durch ein Risikogebiet ohne Zwischenaufenthalt.
 - Einreisen als Transportpersonal. Das gilt nicht bei Einreisen aus Virusvariantengebieten.
 - Aufenthalt im Rahmen des Grenzverkehrs von weniger als 24 Stunden in einem Risikogebiet oder bei Einreisen nach Deutschland bis zu 24 Stunden.
 - Grenzpendlern oder Grenzgängern, wenn die Tätigkeit für die Aufrechterhaltung betrieblicher Abläufe dringend erforderlich und unabdingbar ist.



- Besuch von Verwandten ersten Grades, des nicht im gleichen Hausstand angehörigen Ehegatten oder Lebensgefährten oder geteiltem Sorge- oder Umgangsrechts von weniger als 72 Stunden. Das gilt nicht für Einreisen aus Virusvariantengebieten.
- Ausnahmen von der Quarantänepflicht bestehen außerdem u. a. für
 - Personen, die über einen Testnachweis verfügen und sich für bis zu fünf Tage zwingend notwendig und unaufschiebbar beruflich veranlasst in einem Risikogebiet aufgehalten haben oder nach Deutschland einreisen.
 - Personen, die über einen Testnachweis verfügen und deren Tätigkeit unabdingbar ist, z. B. für die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des Gesundheitswesens oder für Volksvertretung, Regierung und Verwaltung des Bundes, der Länder und Kommunen.
 - Personen, die über einen Testnachweis verfügen, die einreisen u. a. aufgrund Verwandtenbesuchs.
 - Personen, die über einen Testnachweis verfügen und zum Zwecke einer mindestens dreiwöchigen Arbeitsaufnahme einreisen, wenn u. a. das Verlassen der Unterbringung nur zur Ausübung ihrer Tätigkeit gestattet ist.
 - Urlaubsrückkehrer aus Risikogebieten, wenn sie unmittelbar vor Rückreise ein Test mit negativem Ergebnis durchgeführt haben und am Urlaubsort u.a. besondere epidemiologische Vorkehrungen getroffen wurden.

Die neue Verordnung können Sie [hier](#) abrufen. In § 2 der CoronaEinreiseV sind die Begriffe wie Hochinzidenzgebiete, Virusvariantengebiete, Testnachweis etc. legaldefiniert.

Hinweis:

Wenn Personen innerhalb der letzten 10 Tage vor ihrer Einreise in Deutschland in einem Risikogebiet (einfaches Risikogebiet, Hochinzidenzgebiet, Virusvariantengebiet) waren, ist vor der Einreise eine [Digitale Einreiseanmeldung \(oder eine Ersatzmitteilung in Papierform\)](#) auszufüllen.

Weitere Informationen zur digitalen Einreiseanmeldung, Nachweispflicht und Einreisequarantäne finden sich auf der [Webseite des Bundesministeriums für Gesundheit](#).



II. Arbeitsrechtliche Fragestellungen

1. Erkrankung während eines Urlaubs im Risikogebiet

Erkrankt ein Arbeitnehmer während seines Urlaubsaufenthalts in einem Risikogebiet an Covid-19 und führt dies zu einer Arbeitsunfähigkeit, richtet sich die Vergütung nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Ist die Wartezeit von vier Wochen nach [§ 3 Abs. 3 EFZG](#) erfüllt, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.

Der Anspruch besteht jedoch nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit **unverschuldet** entstanden ist. Für die Frage des Verschuldens ist auf ein besonders leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten bezogen auf das Eigeninteresse, seine Gesundheit zu erhalten und zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankung zu vermeiden, abzustellen. Ein derartiges schuldhaftes Verhalten dürfte angenommen werden, wenn der Arbeitnehmer in ein Risikogebiet reist, für welches eine Reisewarnung wegen Covid-19 gilt und sodann an Covid-19 erkrankt.

2. Behördlich angeordnete Quarantäne

Anders verhält es sich, wenn die zuständige Behörde gemäß §§ 28, 30 Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine Quarantäne, ggf. verbunden mit dem Verbot der Ausübung der bisherigen Erwerbstätigkeit (§ 31 IfSG) anordnet. Hierbei ist zwischen folgenden Konstellationen zu unterscheiden:

a. Quarantäne-Anordnung mit Berufsverbot

■ Keine Vergütungspflicht des Arbeitgebers

Hat die zuständige Behörde die Quarantäne verbunden mit dem Verbot der Ausübung der bisherigen Erwerbstätigkeit angeordnet, hat der Beschäftigte gegen den Arbeitgeber keinen Entgeltanspruch, da die Arbeitserbringung rechtlich unmöglich ist (§ 275 Abs. 1 BGB) und der Arbeitgeber demnach die Zahlung der Vergütung gem. § 326 Abs. 1 BGB verweigern kann.

■ Kein Entschädigungsanspruch nach [§ 56 IfSG](#)

Bei der aufgrund einer Rückkehr aus einem Risikogebiet behördlich angeordneten Quarantäne besteht seit Inkrafttreten des Dritten Bevölkerungsschutzgesetzes vom 18. November 2020 kein Anspruch des Beschäftigten auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG, wenn der Beschäftigte eine "vermeidbare" Reise in ein 48 Stunden vor Reiseantritt ausgewiesenes Risikogebiet unternommen hat. Eine Reise ist vermeidbar, wenn es sich nicht um die Wahrnehmung eines dienstlichen Termins handelt und zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen, § 56 Abs. 1 Satz 3, 4 IfSG.

b. Quarantäne-Anordnung ohne Berufsverbot

■ Möglichkeit der Tätigkeit während Quarantäne

Zu beachten ist, dass der Erstattungsanspruch nach § 56 IfSG subsidiär ist und an einen Verdienstausschlag anknüpft. Kann der Arbeitnehmer in der Zeit der Quarantäne



seine Arbeitsleistung auf Basis einer bestehenden (oder ggf. noch abzuschließenden) Vereinbarung zur Tätigkeit im Home-Office oder im Rahmen mobiler Telearbeit erbringen, ist der Arbeitgeber weiterhin zur Gewährung der regulären Vergütung verpflichtet.

- **Dienstreise: Leistungserbringung nach Rückkehr durch den Arbeitnehmer nicht möglich**

Wurde die Quarantäne aufgrund der Rückkehr von einer dienstlichen Auslandsreise veranlasst und kann der Arbeitnehmer während der Quarantäne nicht arbeiten (§ 275 Abs. 1 BGB), dürfte der Arbeitgeber wohl weiterhin verpflichtet sein, das Entgelt zu bezahlen. Der quarantänebedingte Verdienstaufschlag wäre dann vermutlich als dienstreisebedingte Aufwendung zu betrachten, die der Arbeitgeber zu erstatten hätte. Dies ist allerdings noch nicht abschließend gerichtlich geklärt.

- **Privatreise: Leistungserbringung nach Rückkehr durch den Arbeitnehmer nicht möglich**

- **Keine Vergütungspflicht des Arbeitgebers**

Begibt sich der Arbeitnehmer nach Rückkehr von einer privaten Urlaubsreise auf behördliche Anordnung hin in häusliche Quarantäne und ist eine Leistungserbringung im Home-Office rechtlich und tatsächlich nicht möglich (§ 275 Abs. 1 BGB), entfällt die Gegenleistungspflicht des Arbeitgebers (Vergütungspflicht) nach [§ 326 Abs. 1 BGB](#).

- **Kein Anspruch nach [§ 616 BGB](#)**

Soweit die Rechtsfolgen des § 616 BGB nicht ohnehin arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich abgedungen sind, setzt § 616 BGB voraus, dass der Beschäftigte **ohne sein Verschulden** an der Arbeitsleistung verhindert wird. Nur in dem Fall ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet. Hat der Beschäftigte den zur Verhinderung führenden, in seiner Person liegenden Grund verursacht, hat er hingegen keinen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung aus dieser Norm. Sofern der Beschäftigte demzufolge Kenntnis oder fahrlässige Unkenntnis von den Rechtsfolgen einer Einreise in ein Risikogebiet und der sich aus der entsprechenden Corona-Einreiseverordnung ergebenden zehntägigen häuslichen Quarantäne hatte, ist er für den Grund des Arbeitsausfalls verantwortlich und die Vergütungspflicht nach § 616 BGB entfällt.

- **Kein Entschädigungsanspruch nach [§ 56 IfSG](#)**

Wie bereits oben geschildert, entfällt der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG wegen Kenntnis oder fahrlässiger Unkenntnis.

3. Überschneidung Arbeitsunfähigkeit und Quarantäneanordnung – Wonach richtet sich der Zahlungsanspruch?

Voraussetzung des arbeitnehmerseitigen **Anspruchs auf Entgeltfortzahlung** nach § 3 EFZG ist, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit **alleinige Ursache** für den Ausfall der Arbeitsleistung und den Verlust des Entgeltanspruchs ist (sogenannte Monokausalität). Entfällt der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers aus anderen Gründen, greift § 3 EFZG grundsätzlich nicht (s. Grimm, DB 2020, 1177-1182 (m.w.N.)).



§ 56 Abs. 1 IfSG sieht einen Entschädigungsanspruch infolge des Beschäftigungsverbots vor. Danach wird derjenige, der als Ausscheider einer Infektion, als Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne des § 31 Satz 2 IfSG einem Verbot der Ausübung seiner Arbeitstätigkeit unterliegt, vom Staat entschädigt.

Doch wonach richtet sich der Zahlungsanspruch, wenn sich Arbeitsunfähigkeit und die behördlich angeordnete Quarantäne überschneiden?

Das Verhältnis zwischen Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit nach dem EFZG und den Entschädigungsregelungen nach dem IfSG ist umstritten; Rechtsprechung hierzu existiert nicht. Nach der überwiegenden Ansicht in der Literatur wird das Konkurrenzverhältnis zwischen EFZG und IfSG vor allem aufgrund der zeitlichen Abfolge aufgelöst:

a. Erst Arbeitsunfähigkeit, dann Quarantäne

Die überwiegende Ansicht in der Literatur geht davon aus, dass die Entgeltfortzahlung nach dem EFZG gegenüber dem Entschädigungsanspruch nach IfSG vorrangig ist, wenn die Arbeitsunfähigkeit bereits bei Beginn der Quarantäne festgestellt ist. Das heißt, wer bereits in dem Zeitpunkt arbeitsunfähig war, in dem er von einem Tätigkeitsverbot oder einer Absonderung betroffen ist, erhält keine Entschädigung.

b. Erst Quarantäne, dann Arbeitsunfähigkeit

Den zeitlich umgekehrten Fall regelt § 56 Abs. 7 IfSG. Erkrankt der Arbeitnehmer während er bereits von einem Tätigkeitsverbot betroffen oder abgesondert ist, erhält er weiterhin die Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz.

c. Zusammenfassung

Es ist daher wie folgt zu differenzieren:

- Ist ein bloß infizierter, aber arbeitsfähiger Arbeitnehmer unter Quarantäne gestellt, greift § 56 Abs. 1 IfSG.
- Erkrankt der infizierte Arbeitnehmer nun während der Quarantäne und wird infolgedessen arbeitsunfähig, so bleibt nach § 56 Abs. 7 IfSG der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG aufrechterhalten.
- Ist der Arbeitnehmer aber zuvor oder zumindest gleichzeitig zur behördlich angeordneten Quarantäne arbeitsunfähig erkrankt, greift nicht § 56 IfSG, sondern vorrangig § 3 EFZG.

Arbeitgeber sollten ihre Mitarbeiter im Rahmen Ihrer Fürsorgepflicht zeitnah über die arbeitsrechtlichen Konsequenzen der aktuellen Coronavirus-Einreiseverordnung informieren, insbesondere auf folgende Punkte hinweisen:

- Arbeitnehmer müssen sich vor Reiseantritt erkundigen, ob ihr Reiseziel als Risikogebiet (Hochinzidenz-, Virusvarianten- oder einfaches Risikogebiet) ausgewiesen ist;



- Arbeitnehmer sollten darüber informiert sein, dass sie sich nach Rückkehr aus einem Risikogebiet ggf. in eine 10- oder 14-tägige häusliche Quarantäne begeben müssen und für diese Zeit von ihrem Arbeitgeber nicht zwingend eine Vergütung erhalten und bei einer Erkrankung am Covid-19-Virus auch keine Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz beanspruchen können.

Ein entsprechendes Muster-Informationsschreiben finden Sie in der **Anlage 1**.

Hinweis: Das Hinweispapier ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Bei Fragen und in Zweifelsfällen, wenden Sie sich bitte an die Ansprechpartner Ihres zuständigen Landesarbeitgeberverbandes. Die Informationen sind größtenteils dem BDA – Rundschreiben vom 14. Mai 2021 (Nr. II/130/21) entnommen.



Anlage 1: Muster-Informationsschreiben für Mitarbeiter

Sehr geehrte Mitarbeiter,

aufgrund der weltweiten Corona-Pandemie sind bei den Urlaubsreisen im In- und Ausland die bestehenden Corona-Regelungen und Reisewarnungen zu beachten. Bei Inlandsreisen beachten Sie bitte die in Deutschland bestehenden Schutzmaßnahmen (Mindestabstand, Mund-Nase-Bedeckung, etc.) gem. § 28a Infektionsschutzgesetz (bzw. die entsprechend geltende Landesverordnung).

Reisewarnungen und Risikogebiete beachten

Bei Auslandsreisen sollten Sie bereits vor Antritt besonders achtsam sein. Aufgrund der COVID19-Pandemie bestehen derzeit Reisewarnungen für nicht notwendige touristische Reisen in Länder, die als Risikogebiete (= Virusvarianten-, Hochinzidenz- oder „einfaches“ Risikogebiet) eingestuft sind.

Welche Gebiete das aktuell sind, können Sie den [Webseiten des RKI](#) entnehmen.

Quarantänepflicht bei Einreise aus dem Ausland – Coronavirus-Einreiseverordnung

Sollten Sie sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 10 Tagen vor Rückreise in die Bundesrepublik Deutschland in einem Land aufgehalten haben, das als Risikogebiet ausgewiesen ist, sind Sie verpflichtet, sich unverzüglich und auf eigene Kosten in die eigene Häuslichkeit oder eine andere geeignete Unterkunft zu begeben und sich für einen Zeitraum von zehn Tagen nach ihrer Einreise ständig dort aufzuhalten (§ 4 Abs. 1 Und 2 Satz 1 CoronaEinreiseV). Dies gilt für die Einreise aus **einfachen Risikogebieten** sowie für die Einreise aus **Hochinzidenzgebieten**, welche eine 7-Tage-Inzidenz von mehr als 200 oder andere Kriterien aufweisen.

Bei Voraufenthalt in einem **Virusvariantengebiet** beträgt die Absonderungszeit sogar vierzehn Tage.

Bei Einreise aus einem Risikogebiet sind Sie zudem verpflichtet, sich vor der Einreise auf dem [Einreiseportal](#) digital anzumelden. Die häusliche Quarantäne kann dann in folgenden Fällen vorzeitig beendet werden, wenn über das [Einreiseportal der Bundesrepublik](#) folgende Nachweise übermittelt werden:

- Genesenen- oder Impfnachweis nach Voraufenthalt in einem Hochinzidenzgebiet oder einfachem Risikogebiet. Die Quarantäne kann dann ab dem Zeitpunkt der Übermittlung beendet werden. Wird der Nachweis bereits vor Einreise übermittelt, so ist keine Quarantäne erforderlich.



- Negativer Testnachweis nach Voraufenthalt in einem einfachen Risikogebiet. Nach Voraufenthalt in Hochinzidenzgebieten kann eine Testung frühestens fünf Tage nach Einreise vorgenommen werden.

Nach einem Aufenthalt in einem Virusvariantengebiet ist eine vorzeitige Beendigung der Quarantäne nicht möglich.

Weitere Informationen hierzu finden Sie auf der [Webseite des Bundesministeriums für Gesundheit](#).

Auslandsreisen in Risikogebiete haben u.a. arbeitsrechtlich folgende Konsequenzen:

- Sofern Sie aufgrund einer Rückkehr aus einem Risikogebiet zur Quarantäne verpflichtet sind, werden wir Ihnen für diesen Zeitraum **kein Entgelt** zahlen, falls Sie Ihre Tätigkeit nicht gemäß ihrer vertraglichen Vereinbarung im Home-Office oder häuslicher mobiler Telearbeit erbringen können.
- Wir sind zudem berechtigt, Sie wegen der Nichtaufnahme der Arbeitstätigkeit nach Rückkehr aus einem Risikogebiet abzumahnen.
- Sollten Sie nach § 56 Abs. 1 Satz 3 und 4 Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine vermeidbare Reise in ein 48 Stunden vor Reiseantritt ausgewiesenes Risikogebiet unternommen haben und sich anschließend in Quarantäne begeben müssen, haben Sie nach dem IfSG keinen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung vom Land für den durch die Quarantäne verursachten Verdienstausfall.
- Sollten Sie nach dem Aufenthalt in einem Risikogebiet an dem Coronavirus (COVID-19) erkranken, müssen Sie damit rechnen, dass Sie für die Dauer der Erkrankung keine Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz erhalten, da Sie hätten voraussehen können, dass bei einer Reise in ein vor Reiseantritt ausgewiesenes Risikogebiet eine erhöhte Ansteckungsgefahr besteht.
- Wenn Sie zwar trotz Einreise aus einem Risikogebiet nicht zur Quarantäne verpflichtet sind und wenn Sie kein o.g. ärztliches Zeugnis vorlegen können, sind wir berechtigt Sie für einen Karenzzeitraum aufgrund unserer Schutzpflichten von der Erbringung Ihrer Arbeitsleistung freizustellen, sofern Sie Ihre Tätigkeit nicht gemäß ihrer vertraglichen Vereinbarung im Home-Office oder häuslicher mobiler Telearbeit erbringen können.
- Wir sind aufgrund unserer Schutzpflichten und wegen Ihrer zu unserem Unternehmen bestehenden Treuepflicht berechtigt, Sie danach zu befragen, ob Sie in ein Risikogebiet fahren wollen oder sich während Ihres Urlaubs in einem solchen Risikogebiet aufgehalten haben.

Mit freundlichen Grüßen

(Arbeitgeber / Personalleitung)



ZVEH Zentralverband der Deutschen Elektro-
und Informationstechnischen Handwerke

Lilienthalallee 4
60487 Frankfurt am Main

Telefon: 069 / 247747- 0
Telefax: 069 / 247747- 19
E-Mail: zveh@zveh.de
Internet: www.zveh.de