

Urlaubsrückkehr in Zeiten von Corona

Ausarbeitung zu arbeitsrechtlichen Fragen im Umgang mit der CoronaEinreiseV

August 2021

Zusammenfassung

Seit dem 1. August 2021 gelten die Regelungen der auf Grundlage von § 36 Abs. 8 und 10 IfSG erlassenen Verordnung zum Schutz vor einreisebedingten Infektionsgefahren durch das Coronavirus (CoronaEinreiseV). Die Verordnung ersetzt die Coronavirus-Einreiseverordnung vom 12. Mai 2021, zuletzt geändert am 21. Juli 2021.¹ Die CoronaEinreiseV gilt bis Ablauf des Jahres, mit Ausnahme der Quarantäneregelung, die längstens bis einschließlich zum 30. September 2021 angewendet wird, vgl. § 4 Abs. 3 CoronaEinreiseV.

Die Verordnung enthält bundeseinheitliche Regelungen zur Anmelde-, Test- und Nachweispflicht sowie zur Quarantäne. Risikogebiete werden nur noch in zwei Kategorien ausgewiesen: Hochrisikogebiete und Virusvariantengebiete. Erleichterungen bzw. Ausnahmen gelten bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen für geimpfte, genesene und negativ getestete Personen.

Eine Urlaubsreise ins Ausland mit anschließender Quarantänepflicht wirkt sich auch auf die Arbeitsbeziehungen aus. Kommt ein Arbeitnehmer aus einem Hochrisikogebiet 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 CoronaEinreiseV – wie bei der Rückkehr aus einem Virusvariantengebiet – eine Quarantänepflicht vor, besteht nach unserer Auffassung 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 kann in diesen Fällen eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz ausgeschlossen sein. Gemäß § 56 Abs. 1 S. 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 (Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet) hätten vermeiden können.

1. *Absonderungspflicht nach § 4 CoronaEinreiseV*

Ob ein Urlauber sich bei seiner Rückkehr nach Deutschland gemäß § 4 CoronaEinreiseV in Quarantäne begeben muss, hängt davon ab, ob er sich zuvor in einem Hochrisiko- oder einem Virusvariantengebiet im Sinne des § 2 Nr. 3 und Nr. 3a CoronaEinreiseV aufgehalten hat. Die

¹ Vgl. BDA-Ausarbeitung zu arbeitsrechtlichen Fragen im Umgang mit der CoronaEinreiseV – Stand 23. Juli 2021.



Einstufung als Hochrisikogebiet bzw. Virusvariantengebiet erfolgt gemäß § 2 Nr. 17 IfSG mit Ablauf des ersten Tages nach Veröffentlichung der Feststellung durch das Robert-Koch-Institut (RKI) im Internet unter dem Link <https://www.rki.de/risikogebiete>. Aufgrund der dynamischen Entwicklung des Infektionsgeschehens aktualisiert das RKI seine Liste fortlaufend.

a) Hochrisikogebiete

Hochrisikogebiete sind Gebiete mit erhöhtem Infektionsrisiko aufgrund besonders hoher Inzidenzen oder sonstiger quantitativer oder qualitativer Faktoren. Indiz soll laut RKI regelmäßig eine 7-Tagesinzidenz von deutlich über 100 sein.² Weitere Anhaltspunkte eines gefährlichen Infektionsgeschehens liegen beispielsweise bei einer hohen Ausbreitungsgeschwindigkeit, einer hohen Hospitalisierungsrate oder einer geringen Testrate bei gleichzeitig hoher Positivrate vor. Auch das Fehlen vorhandener oder verlässlicher epidemiologischer Daten kann zur Annahme eines erhöhten Infektionsrisikos beitragen.

Nach § 4 Abs. 2 CoronaEinreiseV müssen nicht geimpfte oder nicht genesene Einreisende, die sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor der Einreise in einem als Hochrisikogebiet eingestuften Gebiet aufgehalten haben, eine zehntägige Quarantäne antreten, die frühestens ab dem fünften Tag durch Übermittlung eines negativen Testnachweises beendet werden kann. Bei Personen, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, endet die Absonderung automatisch fünf Tage nach der Einreise.

Die Absonderung endet ebenfalls, sobald Genesene oder Geimpfte den entsprechenden Nachweis an die zuständige Behörde unter www.einreiseanmeldung.de übermitteln. Die Quarantäne endet dann mit dem Zeitpunkt der Übermittlung. Wird der Impf- bzw. Genesenennachweis vor der Einreise übermittelt, ist dementsprechend keine Quarantäne erforderlich. Die Absonderung endet außerdem, wenn das betroffene Hochrisikogebiet nach der Einreise und vor dem Ablauf des Absonderungszeitraums nicht mehr als Hochrisikogebiet eingestuft wird, § 4 Abs. 2 S. 6 CoronaEinreiseV.

b) Virusvariantengebiete

Virusvariantengebiete sind Gebiete, für die Hinweise bestehen, dass Virusvarianten mit besonders gefährlichen Eigenschaften vorliegen, insbesondere weil Impfstoffe keinen oder nur einen eingeschränkten Schutz bieten oder die Variante schwere Krankheitsverläufe bzw. eine erhöhte Mortalität verursacht. Für Einreisende, die sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor der Einreise in einem als Virusvariantengebiet eingestuften Gebiet aufgehalten haben, besteht grundsätzlich eine 14-tägige Absonderungspflicht, § 4 Abs. 2 S. 5 CoronaEinreiseV.

Wird das Virusvariantengebiet nach der Einreise und während der Absonderungszeit als Hochrisikogebiet eingestuft, gelten die Regelungen für Hochrisikogebiete. Das bedeutet, es besteht eine Freitestungsmöglichkeit ab dem fünften Tag bzw. keine Quarantäneverpflichtung für Geimpfte und Genesene, die den entsprechenden Nachweis an die zuständige Behörde übermitteln.

Gibt das RKI auf seiner Internetseite (<https://www.rki.de/risikogebiete>) bekannt, dass in Bezug auf bestimmte Impfstoffe gegen die Virusvariante, die ursprünglich zu der Einstufung des betreffenden Gebiets als Virusvariantengebiet geführt hatte, eine ausreichende Schutzwirkung besteht, können mit diesen Impfstoffen geimpfte Personen die Absonderung durch Übermittlung des Impfnachweises an die zuständige Behörde unter www.einreiseanmeldung.de beenden. Die

² <https://www.rki.de/risikogebiete>.



Absonderung endet außerdem, wenn das betroffene Gebiet nach der Einreise und vor dem Ablauf des Absonderungszeitraums weder als Virusvarianten- noch als Hochrisikogebiet eingestuft wird.

2. Weitere Regelungen der CoronaEinreiseV

Neben der Absonderungspflicht regelt die CoronaEinreiseV unter anderem Anmelde-, Test- und Nachweispflichten. Erleichterungen bzw. Ausnahmen gelten bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen für Geimpfte, Genesene und negativ Getestete.

a) Anmeldepflicht (§ 3 CoronaEinreiseV)

Einreisende haben bereits vor der Einreise eine elektronische Einreiseanmeldung durchzuführen, wenn sie sich in den letzten zehn Tagen vor Einreise in einem als Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet eingestuften Gebiet aufgehalten haben. Auf der Homepage www.einreise-anmeldung.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 Papierform³ abgegeben werden.

b) Nachweispflicht (§ 5 CoronaEinreiseV)

Einreisende, die das zwölfte Lebensjahr vollendet haben, müssen bei Einreise in die Bundesrepublik über einen Test-, Genesenen- oder Impfnachweis verfügen. Dies gilt für alle Einreisenden aus dem Ausland und unabhängig davon, ob in den letzten zehn Tagen vor der Einreise ein Aufenthalt in einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet stattgefunden hat. Nach einem Voraufenthalt in einem Virusvariantengebiet gilt die Besonderheit, dass auch Genesene und Geimpfte über einen Testnachweis verfügen müssen; ein Genesenennachweis oder Impfnachweis ist in diesem Fall nicht ausreichend. Bei Inanspruchnahme eines Beförderers, der Personen aus einem Hochrisiko oder Virusvariantengebiet oder auf dem Luftweg in die Bundesrepublik befördert, ist der Nachweis vor der Abreise zu erbringen, § 9 Abs. 2 CoronaEinreiseV. Die konkreten Anforderungen an den zu erbringenden Testnachweis bestimmt § 2 Nr. 6 CoronaEinreiseV. Danach muss sich der Nachweis entweder auf einen Antigen-Test beziehen, der maximal 48 Stunden bzw. bei Einreisen aus einem Virusvariantengebiet maximal 24 Stunden zurückliegt. Sofern die Testung mittels PCR-Test erfolgt ist, darf diese maximal 72 Stunden zurückliegen.

c) Ausnahmen (§ 6 CoronaEinreiseV)

Von der **Anmelde- und Quarantänepflicht nach §§ 3, 4 CoronaEinreiseV** ausgenommen sind u. a. Personen, die durch ein Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet ohne Zwischenaufenthalt durchreisen, § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, 2 CoronaEinreiseV. Zwischenaufenthalte sind nach § 2 Nr. 15 CoronaEinreiseV definiert als Aufenthalte, die die übliche Zeitdauer notwendiger Halte z. B. zur Rast (ohne Besuch gastronomischer Einrichtungen) oder für Tankvorgänge nicht überschreiten. Umsteigezeiten auf Flughäfen gelten ebenfalls nicht als Zwischenaufenthalt.

Zudem bestehen keine Anmelde- und Quarantänepflichten für Transportpersonal bei Einhaltung angemessener Schutz- und Hygienekonzepte, § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 CoronaEinreiseV. Dies gilt nicht für Transportpersonal aus Virusvariantengebieten, wenn der Aufenthalt in einem als Virusvariantengebiet eingestuften Gebiet mehr als 72 Stunden andauert und die Person sich mehr als 72 Stunden in der Bundesrepublik aufhalten wird.

³ Muster unter https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/Infoblatt/2021/DEU.pdf.



Ausnahmen von der Anmeldung- und Quarantänepflicht bestehen auch für Personen, die sich im Rahmen des Grenzverkehrs weniger als 24 Stunden in einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet aufgehalten haben oder für bis zu 24 Stunden in die Bundesrepublik einreisen (§ 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 6 CoronaEinreiseV), sowie für Grenzgänger und Grenzpendler (§ 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 7 CoronaEinreiseV) mit der Maßgabe, dass die Tätigkeit für die Aufrechterhaltung betrieblicher Abläufe dringend erforderlich und unabdingbar ist.

Für Personen, die bei Aufhalten von weniger als 72 Stunden in der Bundesrepublik oder in einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet aufgrund des Besuchs von Verwandten ersten Grades, des nicht dem gleichen Hausstand angehörigen Ehegatten oder Lebensgefährten oder eines geteilten Sorge- oder Umgangsrechts einreisen, besteht ebenfalls eine Ausnahme von der Anmelde- und Quarantänepflicht, § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 11 a) CoronaEinreiseV.

Ausnahmen von der **Quarantänepflicht nach § 4 CoronaEinreiseV** bestehen u. a. für Personen, die sich für bis zu fünf Tage zwingend notwendig und unaufschiebbar beruflich veranlasst, wegen ihrer Ausbildung oder ihres Studiums in einem Hochrisikogebiet aufgehalten haben oder nach Deutschland einreisen, § 6 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 c) CoronaEinreiseV. Eine Ausnahme von der Quarantänepflicht besteht ferner für Personen, die aus einem Hochrisikogebiet zum Zwecke einer mindestens dreiwöchigen Arbeitsaufnahme in die Bundesrepublik einreisen. Voraussetzung ist, dass in den ersten fünf Tagen nach der Einreise u. a. das Verlassen der Unterkunft nur zur Ausübung der Tätigkeit gestattet ist und am Ort der Unterbringung Hygienemaßnahmen und Vorkehrungen zur Kontaktvermeidung ergriffen werden, die einer Absonderung vergleichbar sind, § 6 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 f) CoronaEinreiseV.

Ausgenommen von der **Nachweispflicht nach § 5 CoronaEinreiseV** ist u. a. Transportpersonal, es sei denn, es hat zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor der Einreise ein Aufenthalt in einem zum Zeitpunkt der Einreise als Virusvariantengebiet eingestuftem Gebiet stattgefunden. Für Personen im Rahmen des Grenzverkehrs sowie Grenzpendler und Grenzgänger gilt die Nachweispflicht, sofern sie aus Hochrisikogebieten, Virusvariantengebieten oder auf dem Luftweg in die Bundesrepublik einreisen und mit der Maßgabe, dass sie bei fehlendem Impf- oder Genesenennachweis zweimal pro Woche einen Testnachweis zu übermitteln haben.

3. Arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit der CoronaEinreiseV

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 Impfstatus und Aufenthalt in einem Risikogebiet, die Anweisung von mobiler Arbeit und Fragen der Freistellung und Vergütung des Arbeitnehmers.

a) Fragerecht des Arbeitgebers nach Einstufung des Urlaubsorts

Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen aus dem Urlaub zurückkehrenden Arbeitnehmer zu fragen, ob dieser sich während seines Urlaubs in einem Risikogebiet (Hochrisikogebiet oder 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 (Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet) 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 Hochrisikogebiet muss er bei fehlendem Impf- bzw. Genesenennachweis 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 zu Hause 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 Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet durch das RKI. Wird das Reiseland als ein solches eingestuft, besteht dort eine erhöhte Ansteckungsgefahr.

c) Freitestung nach Rückkehr aus einem Hochrisikogebiet

Nicht geimpfte oder nicht genesene Einreisende, die sich vor der Einreise in einem als Hochrisikogebiet eingestuften Gebiet aufgehalten haben, müssen grundsätzlich eine zehntägige Quarantäne antreten, die frühestens ab dem fünften Tag durch Übermittlung eines negativen Testnachweises beendet werden kann. Dies gilt auch für Dienstreisende, die nicht dem Ausnahmetatbestand des § 6 Abs. 2 Nr. 1c) CoronaEinreiseV unterfallen, etwa weil die Dienstreise länger als fünf Tage dauert.

Nach unserem Verständnis kann der Arbeitgeber in Fällen, in denen die Erbringung der Arbeitsleistung aus dem sog. Home-Office nicht möglich ist, eine Freitestung nach fünf Tagen verlangen. Der Arbeitnehmer ist aus seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht und dem Gedanken der Schadensminimierung zur Mitwirkung verpflichtet, seine Arbeitsleistung so schnell wie möglich wieder erbringen zu können. Diese Argumentation greift für Dienstreisende, wie für Urlaubsrückkehrer. Kommt der Arbeitnehmer dem Verlangen nicht nach, entfällt der Vergütungsanspruch.

Praxistipp: Zur Vermeidung von Streitigkeiten nach der Rückkehr, empfiehlt sich vor Antritt der Urlaubs- bzw. Dienstreise eine Vereinbarung, in der der Arbeitnehmer sich dazu verpflichtet, sich bei Aufenthalt in einem Hochrisikogebiet nach fünf Tagen freitesten zu lassen.

d) 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 Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet 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.

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. § 616 BGB erfasst grundsätzlich nur sehr kurze Zeiträume von wenigen Tagen, die ein Arbeitgeber ohnehin einkalkulieren muss.⁴ In den meisten Fällen einer Quarantäneverpflichtung – jedenfalls bei einer zehn bzw. 14-tägigen Quarantäne - wird es sich nicht nur um eine „kurzzeitige Verhinderung“ handeln.

⁴ Hohenstatt/Krois, NZA 2020, 413, 416.



Die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte ist nicht einheitlich. So hat z. B. das VG Koblenz entschieden, dass die Quarantänedauer von 14 Tagen noch eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit im Sinne des § 616 BGB sein könne.⁵ 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.⁶ Nach ganz h. M. entfällt der Lohnanspruch bei Überschreiten der Erheblichkeitsschwelle von nur wenigen Tagen vollständig.⁷ Dies bestätigt auch das BMG in seinen FAQ (Seite 13).⁸ 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.⁹ Es bleibt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung in dieser Frage 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 Risikogebiet (Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet) 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 S. 5 IfSG vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen.

e) Fragerecht nach dem Impfstatus (§ 56 Abs. 1 S. 4 Alt. 1 IfSG)

Ein Fragerecht besteht regelmäßig nach einer Interessenabwägung, da das Interesse des Arbeitgebers am Gesundheitsschutz aller Mitarbeiter das Interesse der Beschäftigten an der Geheimhaltung überwiegt. Weder die Corona-ArbSchV noch die CoronaEinreiseV verhalten sich hierzu eindeutig. Die CoronaEinreiseV thematisiert die Problematik des Fragerechts nicht, wohingegen die Corona-ArbSchV in ihrer Begründung feststellt, dass mit § 4 Abs. 2 kein neues arbeitsschutzrechtliches Auskunftsrecht des Arbeitgebers geschaffen wird. Eine ausdrücklich geregelte Erlaubnis zur Erhebung des Impfstatus ist in §§ 23a, 23 Abs. 3 IfSG für bestimmte Bereiche des Gesundheitswesens vorgesehen. Die Norm ist nicht abschließend. In anderen Fällen muss für die Zulässigkeit des Fragerechts das Interesse des Arbeitgebers an der Kenntnis des Impf-/Genesenen Status mit den Interessen des Arbeitnehmers abgewogen werden. Nach unserer Einschätzung überwiegt das Interesse des Arbeitgebers an der Kenntnis regelmäßig das Interesse des Arbeitnehmers an der Zurückhaltung der Information. Der Arbeitgeber ist verantwortlich für den Arbeits- und Infektionsschutz im Betrieb. Er muss aufgrund des Impfstatus

⁵ VG Koblenz, Urteile vom 10. Mai 2021 - 3 K 107/21.KO; 3 K 108/21.KO.

⁶https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/FAQs_zu_56_IfSG_BMG.pdf.

⁷ Hohenstatt/Krois, NZA 2020, 413, 416; ErfK-ArbR-Preis, § 616 Rn. 10.

⁸https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/FAQs_zu_56_IfSG_BMG.pdf.

⁹ VG Bayreuth, Urteil vom 5. Mai 2021 - B 7 K 21.210, <https://openjur.de/u/2342584.html>.



seiner Mitarbeiter abwägen, ob und welche weiteren Schutzmaßnahmen getroffen werden müssen. Von einem Überwiegen der Arbeitgeberinteressen ist in jedem Fall auszugehen, wenn aufgrund der Art der Tätigkeit ein erhöhtes Schutzbedürfnis der Beschäftigten oder Dritter besteht, z.B. bei Tätigkeiten mit vulnerablen Personen.

Auch das geltende Datenschutzrecht steht nach unserer Auffassung einer Befragung nicht entgegen. Die Verarbeitung besonderer personenbezogener Daten, wie Gesundheitsdaten, ist nach § 26 Abs. 3 BDSG zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an der Geheimhaltung nicht überwiegt. Demnach ist die Interessenabwägung im Einzelfall maßgeblich. Obwohl teilweise die Datenschutzbehörden der Länder das Fragerecht aus datenschutzrechtlichen Gründen ablehnen, überwiegt aus unserer Sicht das Interesse des Arbeitgebers an der Kenntnis der Information. Durch die Kenntnis des Impf- bzw. Genesenenstatus wird der Arbeitgeber in die Lage versetzt, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit aller seiner im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter zu ergreifen. Auch die Ausnahmen von der Quarantänepflicht für Geimpfte und Genesene streiten für ein Fragerecht, weil eine Differenzierung zwischen Geimpften und Nichtgeimpften Arbeitnehmern nur bei Kenntnis des Impfstatus möglich ist. Die Datenschutz-Grundverordnung selbst sieht in ihrer Begründung (Erwägungsgrund 46) eine pandemiefreundliche Auslegung vor. Dort wird von der Zulässigkeit der Datenerhebung auch „einschließlich der Überwachung von Epidemien und deren Ausbreitung“ gesprochen.

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

Eine Übersicht der aktuell bestehenden (Teil-) Reisewarnungen ist auf der Internetseite des Auswärtigen Amtes abrufbar.¹⁰ Grundsätzlich gilt eine Reisewarnung für alle nicht notwendigen, touristischen Reisen in Länder, die als Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet eingestuft sind.¹¹ Reisewarnungen werden darüber hinaus auch für Länder ausgesprochen, für die aktuell z. B. erhebliche Einschränkungen im Reiseverkehr und in der Bewegungsfreiheit gelten, wie beispielsweise in Japan.

Ein Land, für das eine Reisewarnung besteht, ist nicht immer auch ein Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet. Besteht für ein Land eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes, ist es aber nicht zu einem Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet im Sinne der Kriterien des RKI erklärt, muss sich der Arbeitnehmer nicht aufgrund der CoronaEinreiseV in Quarantäne begeben. Bei einer Reisewarnung handelt es sich lediglich um einen dringenden Appell des Auswärtigen Amtes, entsprechende Reisen nicht zu unternehmen. Rechtsfolgen der CoronaEinreiseV werden dadurch nicht ausgelöst. Aktuell trifft diese Konstellation auf Jemen zu.

Bei Urlaubsrückkehr aus einem Land, für das lediglich eine Reisewarnung besteht, kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht einseitig von der Arbeitsleistung suspendieren. Regelmäßig wird auch 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.

¹⁰ <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/10.2.8Reisewarnungen>.

¹¹ <https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/fragenkatalog-node/faq-reisewarnung>.



Praxistipp: In der Praxis werden diese Fälle selten vorkommen. In den meisten Fällen dürften Länder, für die eine Reisewarnung besteht, gleichzeitig Hochrisiko- oder Virusvariantengebiete sein. Ist das nicht der Fall, beruhen die Reisewarnungen meist auf länderspezifischen Gründen, z. B. Einreiseverboten und Quarantänebestimmungen bei Einreise ins Ausland.

5. Handlungsempfehlungen

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 CoronaEinreiseV eine Quarantänepflicht bei Rückkehr aus Hochrisiko- bzw. Virusvariantengebieten vorsieht und bei Einreise ein Testnachweis, ein Genesenennachweis oder ein Impfnachweis mitzuführen ist. Auch sollte auf die entsprechenden Informationsseiten mit stets aktualisierten Informationen zu Hochrisiko- und Virusvariantengebieten hingewiesen werden. Die Arbeitnehmer sollten weiter darüber informiert werden, dass ihnen während der Zeit der Quarantäne kein Anspruch auf Lohnzahlung zusteht und auch der Anspruch auf Entschädigung nach dem IfSG ausgeschlossen sein kann.

Information der Mitarbeiter – Checkliste

- Hinweis auf erforderliches Urlaubsrückkehrer-Management: Vorkehrungen für eine mögliche Quarantäne treffen bzw. Zeit für Testungen einplanen
- Hinweis auf eine bestehende Quarantänepflicht bei Rückkehr aus einem Hochrisiko- bzw. Virusvariantengebiet
- Hinweis auf die unterschiedlichen Rechtsfolgen je nach Art des Risikogebiets
- Hinweis auf die als Hochrisiko- und Virusvariantengebiete definierte Länderübersicht (RKI)
- Hinweis, dass während der Quarantäne kein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht und auch der Anspruch auf Entschädigung nach dem IfSG ausgeschlossen sein kann
- Fragerecht des Arbeitgebers nach Aufenthalt im Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsrecht

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.