

Hinweise zu Urlaubsreisen und Privaten Reisen (Hinweise des MIDM)

Allgemeines

Für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt die Verordnung des Sozialministeriums zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Eindämmung des Virus SARS-CoV-2 (Corona-Verordnung Einreise-Quarantäne – CoronaVO EQ) in der jeweils geltenden Fassung. Nach § 1 Abs. 1 CoronaVO EQ haben sich die Beamtinnen und Beamten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus dem Ausland nach Baden-Württemberg einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 10 Tagen vor Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, grundsätzlich für einen Zeitraum von 10 Tagen in Quarantäne zu begeben.

§ 2 CoronaVO EQ lässt verschiedene Ausnahmen von der Quarantäne zu.

Die Verordnung sowie tagesaktuelle Informationen zur Einstufung von Risikogebieten, Hochinzidenzgebieten und Virusvariantengebieten finden Sie unter den folgenden Links:

<https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/aktuelle-infos-zu-corona/verordnung-fuer-ein-und-rueckreisende/>

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html).

Was gilt für Beamtinnen und Beamte?

Auf Grund des Überwiegens der allgemeinen Handlungsfreiheit (Art. 2 Abs. 1 des Grundgesetzes – GG) steht es Beamtinnen und Beamten grundsätzlich frei, Privatreisen in Risikogebiete zu unternehmen. Der Dienstherr kann aufklärend auf Risiken bei Privatreisen hinweisen, die erforderliche Risikoabschätzung bleibt der autonomen Entscheidung der Beamtin oder des Beamten überlassen.

Jedoch gebietet die Pflicht zur Erhaltung der Dienstfähigkeit (§ 34 S. 1 des Beamtenstatusgesetzes – BeamStG), dass die Beamtinnen und Beamten die Notwendigkeit der Reise und das jeweilige Risiko verantwortungsvoll abwägen. Zudem haben sie vor Antritt der Reise abzuklären, wie die Arbeitsfähigkeit nach Rückkehr sichergestellt werden kann.

Aus Sicht der Landesregierung liegt grundsätzlich ein nicht genehmigtes Fernbleiben vom Dienst nach § 68 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG) vor, wenn Beamtinnen und Beamte, die nach Urlaubsrückkehr aus einem Risikogebiet eine Quarantäne einhalten müssen, ihre Arbeitsfähigkeit nicht sicherstellen. Dies gilt nur, wenn das Gebiet bereits vor Reiseantritt als Risikogebiet eingestuft war. Die Unmöglichkeit der Dienstaussübung wird in solchen Fällen pflichtwidrig herbeigeführt. Daher sind im Regelfall Gleitzeitguthaben oder Urlaub oder, falls diese aufgebraucht sind, Urlaub aus sonstigen Gründen unter Wegfall der Bezüge (§ 31 Abs. 3 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung – AzUVO) einzusetzen, wenn Telearbeit oder mobiles Arbeiten nicht möglich sind. Erfolgt dies nicht, liegt während der Quarantänezeit in der Regel ein schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst vor, das zu einer entsprechenden Bezüge Kürzung führt (§ 11 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg). Außerdem muss die Beamtin oder der Beamte damit rechnen, dass dies disziplinarrechtliche Konsequenzen hat.

In jedem Fall bedarf es aber einer Einzelfallentscheidung, die den jeweiligen zugrundeliegenden Umständen Rechnung trägt. So sind Fallkonstellationen denkbar, z. B. bei einer schweren Krankheit eines oder einer nahen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes – PflegeZG, in denen die Unmöglichkeit der Dienstaussübung durch die Reise in ein Risikogebiet mit anschließender Quarantäne nicht pflichtwidrig herbeigeführt wird.

- Vor dem Antritt einer Reise ist mit dem/der Vorgesetzten abzuklären, wie die Arbeitsfähigkeit nach der Rückkehr sichergestellt werden kann. Dabei arbeiten Urlaubsrückkehrerinnen und –rückkehrer aus Risikogebieten in Telearbeit oder mobil.
- Bei Rückkehr aus einer Risikogebiet muss mit dem/der Vorgesetzten und der Personalabteilung rechtzeitig Kontakt aufgenommen werden und geklärt werden, was zu beachten ist bzw. was im konkreten Fall gilt.

Hinweise zu Urlaubsreisen und Privaten Reisen (Hinweise des MIDM)

Was gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, sich eine Urlaubsreise in ein Risikogebiet durch ihren Arbeitgeber genehmigen zu lassen. Der Arbeitgeber kann ihnen die Urlaubsreise auch nicht untersagen. Sie sind jedoch darauf hinzuweisen, dass sie sich bei Rückkehr aus einem Risikogebiet nach den Regelungen der CoronaVO EQ in Quarantäne begeben müssen, sofern kein Ausnahmefall nach § 2 CoronaVO EQ vorliegt.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten daher vor Reiseantritt mit der Dienststelle abklären, wie die Arbeitsfähigkeit nach Rückkehr sichergestellt werden kann (z. B. durch Telearbeit oder mobiles Arbeiten). Sofern Telearbeit oder mobiles Arbeiten nicht möglich ist und - auf freiwilliger Grundlage – auch nicht Gleitzeitguthaben und weiterer Urlaub eingesetzt werden kann, werden die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darauf hingewiesen, dass – wäre die Reise vermeidbar gewesen - sie, ggfs. für die Zeit der Quarantäne kein Entgelt bzw. keine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 S. 3 i.V.m. S. 4 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) erhalten,.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus einem Gebiet zurückkehren, das bei Reiseantritt noch nicht als Risikogebiet nach der CoronaVO EQ eingestuft war, aber innerhalb von 10 Tagen vor Rückkehr als solches eingestuft wurde, sind aufgrund der CoronaVO EQ verpflichtet, sich für 10 Tage nach Einreise in die eigene Häuslichkeit oder eine andere geeignete Unterkunft (Quarantäne) zu begeben. Während dieser Zeit haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinen Anspruch auf ihr tarifliches Entgelt, sofern während der Quarantäne keine Arbeitsleistung in Telearbeit oder mobilem Arbeiten möglich ist (§ 326 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches – BGB). Anstatt des Tarifentgelts haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG (während Quarantäne i. H. des Netto-Verdienstaustauschs), welcher durch das Landesamt für Besoldung und Versorgung ausbezahlt wird.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aus einem Gebiet zurückkehren, das bereits bei Reiseantritt als Risikogebiet nach der CoronaVO EQ eingestuft war und innerhalb von 10 Tagen vor Rückkehr als solches eingestuft ist, haben keinen Anspruch auf ihr tarifliches Entgelt, sofern während der Quarantäne keine Arbeitsleistung in Telearbeit oder mobilem Arbeiten möglich ist (§ 326 Abs. 1 BGB). Ein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG besteht nicht, da die betreffende Person eine Quarantäne hätte vermeiden können, § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG. Ein solches "Verschulden gegen sich selbst" liegt vor, wenn eine Person ohne zwingenden Grund in eine Region oder ein Land verreist ist und diese Region oder dieses Land bereits zum Zeitpunkt der Ausreise dorthin als Risikogebiet klassifiziert war. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten dann während der Zeit der Quarantäne keinerlei monetäre Unterstützung.

Sofern im Einzelfall die Reise in ein Risikogebiet auf unaufschiebbaren persönlichen Gründen beruht, bzw. der Nichtantritt der Reise mit nicht zumutbaren und für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer nicht vorhersehbaren wirtschaftlichen Nachteilen einhergehen würde, kann mangels vorwerfbarem Verschulden dennoch eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG gewährt werden. Dies kann insbesondere bei einer schweren Krankheit eines oder einer nahen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 PflegeZG, bei unvermeidbaren Stornierungskosten sowie bei notwendigem Schutz des Eigentums angenommen werden.

Darüber hinaus steht es der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer frei, in der Zeit der Quarantäne, für die keine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG gezahlt wird, Überstunden oder Gleitzeitguthaben abzubauen bzw. Urlaub zu nehmen, um sich damit einen tariflichen Entgeltanspruch zu sichern.

- Vor dem Antritt einer Reise ist mit dem/der Vorgesetzten abzuklären, wie die Arbeitsfähigkeit nach der Rückkehr sichergestellt werden kann. Dabei arbeiten Urlaubsrückkehrerinnen und –rückkehrer aus Risikogebieten in Telearbeit oder mobil.
- Bei Rückkehr aus einer Risikogebiet muss mit dem/der Vorgesetzten und der Personalabteilung rechtzeitig Kontakt aufgenommen werden und geklärt werden, was zu beachten ist bzw. was im konkreten Fall gilt.