

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

16.07.2020
Fe/Sc

RS 31-2020

Sonderrundschreiben:

Corona-Einreiseverordnung (CoronaEinrVO) in der ab 15.07.2020 geltenden Fassung - Ergänzende Hinweise bei Rückkehr von Beschäftigten aus Risikogebieten

Sehr geehrte Damen und Herren,

bereits mit RS 28-2020 vom 24.06.2020 und zuletzt mit RS 30-2020 vom 14.07.2020 hatten wir Sie über die Auswirkungen der CoronaEinrVO informiert. Nunmehr ist am 15.07.2020 eine neue Fassung der CoronaEinrVO in Kraft getreten.

Unverändert müssen nach § 1 Abs. 1 CoronaEinrVO NRW n. F. Personen, die auf dem Land-, See- oder Luftweg aus dem Ausland in das Land Nordrhein-Westfalen einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 14 Tagen vor ihrer Einreise in einem ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten haben, unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die eigene Häuslichkeit oder eine andere geeignete Unterkunft begeben und sich für einen Zeitraum von 14 Tagen nach ihrer Einreise ständig dort absondern.

Ausnahmen von dieser Absonderungspflicht sind möglich, wenn einer der in § 2 CoronaEinrVO NRW n. F. geregelten Ausnahmetatbestände vorliegt und die Einreisenden keine Symptome aufweisen, die auf eine Erkrankung mit dem Coronavirus hinweisen (vgl. § 2 Abs. 8 CoronaEinrVO NRW n. F.).

Bei diesen Ausnahmetatbeständen gibt es ab dem 15. Juli 2020 wichtige Neuregelungen. Zu nennen sind insbesondere die neue Möglichkeit einer Testung auf eine Infektion mit dem Coronavirus erst nach der Einreise sowie der – für die betriebliche Praxis sehr bedeutsame – Wegfall der reisegrundabhängigen Ausnahmetatbestände (z. B. Besuch von Verwandten ersten Grades, Teilnahme an Hochzeiten).

Unter Berücksichtigung dieser Neuregelungen stellen wir im Folgenden die für die betriebliche Praxis entscheidenden Ausnahmen von der Absonderungspflicht gemäß § 2 CoronaEinrVO NRW n. F. dar und gehen auf sich daraus ergebende Rechtsfragen ein.

1. Ausnahme bei Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses

Nach wie vor können Einreisende eine Absonderung vermeiden, wenn sie über ein ärztliches Zeugnis (= aus einem fachärztlichen Labor stammender Befund) in deutscher oder in englischer Sprache verfügen, das bestätigt, dass keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus vorhanden sind (§ 2 Abs. 2 CoronaEinrVO NRW n. F.). Ein ärztliches Zeugnis kann in Papier oder digitaler Form vorliegen. Dieses Zeugnis muss auf eine molekularbiologische Testung auf das Vorliegen einer Infektion mit dem Coronavirus zurückzuführen sein, welche in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem sonstigen durch das Robert Koch-Institut veröffentlichten Staat durchgeführt und höchstens 48 Stunden vor der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland vorgenommen worden ist. Maßgeblich für den Beginn der 48-Stunden-Frist ist der Zeitpunkt der Feststellung des Testergebnisses.

§ 2 Abs. 2 Satz 5 CoronaEinrVO NRW n. F. sieht nunmehr auch ausdrücklich die Möglichkeit einer Testung in Deutschland erst nach der Einreise vor. Bis zum Erhalt des negativen inländischen ärztlichen Zeugnisses besteht jedoch die Pflicht zur Absonderung i. S. d. § 1 Abs. 1 und 3 CoronaEinrVO NRW n. F.

a) Vergütungspflicht für den Zeitraum zwischen Einreise und Erhalt des inländischen Testergebnisses

Erfahrungsgemäß fällt der Zeitraum zwischen Einreise bzw. Vornahme des Tests und Erhalt des Testergebnisses je nach Testlabor, dessen Kapazität und Auslastung unterschiedlich lang aus (von wenigen Stunden bis zu mehreren Tagen). In jedem Fall müssen sich betroffene Beschäftigte nach ihrer Einreise für diesen Zeitraum absondern. Ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung oder auf eine Entschädigung nach dem IfSG scheidet nach unserer Auffassung im Fall des § 2 Abs. 2 Satz 5 CoronaEinrVO NRW n. F. (Testung erst nach der Einreise) für den Zeitraum zwischen der Einreise aus dem Risikogebiet und dem Vorliegen des Testergebnisses aus:

Denn der Beschäftigte ist aufgrund der landesrechtlichen Absonderungspflicht rechtlich daran gehindert, seine Arbeitsleistung im Betrieb anzubieten (§ 275 Abs. 1 BGB). Besteht keine Möglichkeit, die Arbeitsleistung gemäß einer vertraglichen Vereinbarung aus dem Homeoffice oder im Wege häuslicher mobiler Telearbeit zu erbringen, entfällt die Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach § 326 Abs. 1 BGB.

Soweit eine Vergütungspflicht aus § 616 BGB geltend gemacht wird, gilt unseres Erachtens Folgendes: die Rechtsfolgen des § 616 BGB sind in vielen Arbeitsverhältnissen arbeits- oder tarifvertraglich (vgl. z. B. § 26.3 MTV der M+E-Industrie NRW) abgedungen. Zudem liegen unseres Erachtens auch die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 616 BGB nicht vor, weil den Beschäftigten an der Verhinderung der Arbeitsleistung ein Verschulden trifft, wenn er sich in ein Risikogebiet begibt, obwohl er wusste oder hätte ohne Weiteres erkennen müssen, dass es sich um ein solches handelt und sich bei Testung nach Einreise bis zum Erhalt des Testergebnisses eine Absonderungspflicht anschließt.

Nach unserer Auffassung dürfte der Beschäftigte in diesen Fällen auch keine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG beanspruchen können.

b) Pflicht zur Vorlage des Testergebnisses

In der Praxis dürfte der Ausnahmetatbestand des § 2 Abs. 2 CoronaEinrVO NRW n. F. durch Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses an Bedeutung gewinnen. Der Arbeitgeber ist nach unserer Auffassung berechtigt, sich das Testergebnis vom Beschäftigten vorlegen zu lassen.

In betriebsratslosen Betrieben können Arbeitgeber die Vorlage des Testergebnisses nach unserer Einschätzung einseitig kraft ihres Direktions- und Weisungsrechts (§ 106 GewO) anordnen, um eine Ansteckungsgefahr für die anderen Beschäftigten auszuschließen.

Sofern im Betrieb ein Betriebsrat besteht, empfiehlt sich unseres Erachtens – ungeachtet der Frage eines etwaigen Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 7 BetrVG – der Abschluss einer Betriebsvereinbarung betreffend die Vorlage von Testergebnissen – jedenfalls aus praktischen Erwägungen. Dies gilt insbesondere dann, wenn Modalitäten der Vorlage (Zeitpunkt, Form etc.) geregelt werden sollen. Erfahrungsgemäß sind Betriebsräte in Fragen des Gesundheitsschutzes kooperativ.

c) Pflicht zur Vorlage eines (zusätzlichen) inländischen Testergebnisses

In der betrieblichen Praxis stellt sich mitunter die Frage, ob der Arbeitgeber als Voraussetzung für die Rückkehr in den Betrieb auch explizit die Vorlage eines inländischen ärztlichen Zeugnisses verlangen kann – selbst wenn sich der Beschäftigte bereits vor der Einreise nach Deutschland einem sog. 48-Stunden-Test unterzogen hat.

Unseres Erachtens können Arbeitgeber an der Vorlage eines solchen – ggf. zusätzlichen – Testergebnisses ein berechtigtes Interesse haben. Laut Robert Koch-Institut schließt ein negatives Testergebnis die Möglichkeit einer Infektion mit dem Coronavirus nicht sicher aus. Falsche negative Ergebnisse können z. B. aufgrund zweifelhafter Qualität der Probennahme/der Testung oder einem zu frühen Zeitpunkt der Probenentnahme bei einer Inkubationszeit von 14 Tagen nicht ausgeschlossen werden. Ein zweiter Test etwa 5 bis 7 Tage nach dem ersten Test kann daher das Risiko einer unbemerkten bzw. noch nicht nachweisbaren Infektion reduzieren. Der Arbeitgeber muss möglichst sicher ausschließen können, dass Beschäftigte nach ihrer Urlaubsrückkehr aus einem Risikogebiet an den Arbeitsplatz die übrige Belegschaft der Gefahr einer Infektion mit dem Coronavirus aussetzen.

Wenn der Arbeitgeber das inländische ärztliche Zeugnis allerdings zusätzlich zu einem ihm vorgelegten, ausländischen Testergebnis verlangt und den Beschäftigten bis zur Vorlage des inländischen Testergebnisses von der Arbeitsleistung freistellt, steht die Vergütungspflicht des Arbeitgebers für die Freistellungsphase wohl zumindest dann infrage, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten rechtzeitig auch auf dieses Vergütungsrisiko hingewiesen hat.

Hinsichtlich der Kostentragungspflicht für den zweiten Test erscheint es nicht ausgeschlossen, dass Arbeitsgerichte eine Zahlungspflicht des Arbeitgebers bejahen, wenn für den Beschäftigten keine kostenlose zweite Testmöglichkeit besteht.

2. Ausnahmen im Personen- oder Warenverkehr bzw. besondere persönliche Einreisegründe nach NRW

Von der Absonderungspflicht ausgenommen sind weiterhin Personen, die beruflich bedingt grenzüberschreitend Personen, Waren oder Güter auf der Straße, der Schiene, per Schiff oder per Flugzeug transportieren (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 CoronaEinrVO NRW n. F.).

Die bisherige – sehr umstrittene – Ausnahme nach § 2 Abs. 3 Nr. 5 CoronaEinrVO NRW a. F. ist komplett entfallen. Danach waren bisher Personen mit bestimmten Reisegründen für

die Ausreise (u. a. Besuch von Verwandten ersten Grades, Teilnahme an Hochzeiten) von der Absonderungspflicht ausgenommen.

§ 2 Abs. 3 Nr. 4 CoronaEinrVO NRW n. F. sieht nunmehr lediglich Ausnahmen von der Absonderungspflicht für Personen vor, die für weniger als 72 Stunden aus entsprechenden Reisegründen nach Deutschland einreisen (u. a. Besuch von Verwandten ersten Grades, Teilnahme an Hochzeiten). Dieser Ausnahmetatbestand wird jedoch in der betrieblichen Praxis in aller Regel nicht für Reiserückkehrer einschlägig sein.

3. Ausnahme aufgrund zwingender beruflicher Gründe

Von der Absonderungspflicht nicht erfasst, aber zur Beschaffung eines ärztlichen Zeugnisses im Sinne von § 2 Abs. 2 CoronaEinrVO NRW n. F. unverzüglich nach ihrer Einreise verpflichtet sind Personen, die sich aus zwingenden beruflichen Angelegenheiten in einem Risikogebiet aufgehalten haben (§ 2 Abs. 4 Nr. 3 CoronaEinrVO NRW n. F.).

Wir stellen Ihnen nochmals den ergänzten Musterbrief an die Belegschaft zur Verfügung. Die Ergänzungen sind im Text „fett“ hervorgehoben. Dieses Informationsblatt für die Belegschaft zur diesjährigen Urlaubssaison finden Sie als Anlage zu diesem Rundschreiben auf unserer Homepage www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort RS 31-2020). Gern übermitteln wir Ihnen dieses auf Ihre Anfrage auch im Word-Format.

Für Fragen und Anregungen stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team