

LKP *Stichwort*

Arbeitsrechtliche Behandlung einer coronabedingten Quarantäne

Begibt sich ein Arbeitnehmer wegen der Gefahr einer Corona-Infektion in Quarantäne, stellen sich für den Arbeitgeber verschiedene arbeitsrechtlicher Frage, insbesondere diejenige nach der **Vergütungspflicht**.

Da sich die gesetzlichen Vorgaben entsprechend des Verlaufs der Pandemie fortwährend ändern und außerdem teilweise unterschiedliche Regelungen in den einzelnen Bundesländern bestehen, sind allgemeingültige Aussagen schwer zu treffen; es wird immer auf die **Umstände des Einzelfalls** ankommen.

Eine bindende gerichtliche Beurteilung der einzelnen Sachverhalte wird naturgemäß wohl erst in einigen Jahren vorliegen. Dennoch wollen wir die Rechtslage nach derzeitigem Stand nachstehend zusammenfassen:

Behördlich angeordnete Quarantäne

Eine sog. **Absonderung** liegt vor, wenn eine Behörde (z.B. Gesundheits- oder Ordnungsamt) gegenüber einem Arbeitnehmer eine individuelle Quarantäne anordnet, obwohl dieser nicht erkrankt ist.

In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Gehalt des Mitarbeiters weiterzubezahlen – er hat jedoch einen Entschädigungsanspruch gegenüber der Behörde.

Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG

Das Infektionsschutzgesetz gewährt sowohl Arbeitnehmern als auch Selbständigen einen Entschädigungsanspruch, wenn diese einen Ver-

dienstausfall aufgrund einer

- behördlich angeordneten **Quarantäne** gem. § 30 IfSG oder
- einem behördlich angeordneten **Tätigkeitsverbot** dem. § 31 IfSG

haben. Bei Arbeitnehmern erfolgt die Antragstellung durch den Arbeitgeber, da dieser in Vorleistung getreten ist.

Die Erstattung erfolgt aber nachgelagert und erst einige Wochen oder gar Monate später, wobei die Frist für den Erstattungsantrag auf 12 Monate nach der verhängten Quarantäne bzw. Tätigkeitsverbot verlängert wurde.

Erkrankung während Quarantäne

Erkrankt der Arbeitnehmer während einer angeordneten Quarantäne, erhält er - wie bei jeder anderen Erkrankung auch - ab diesem Zeitpunkt Entgeltfortzahlung für sechs Wochen, ohne dass diesbezüglich ein Erstattungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz besteht.

Rückkehr aus Risikogebieten

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich in der Entscheidung frei, wo er seinen Urlaub verbringen möchte. Der Arbeitgeber kann einem Arbeitnehmer daher auch nicht verbieten, in ein Risikogebiet zu reisen.

Bei der Rückkehr aus einer vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuftem Region musste der Arbeitnehmer bislang zunächst in eine 14-tägige Quarantäne. Dies galt nur dann nicht,

wenn ein Negativtest (der höchstens 48 Stunden vor der Einreise vorgenommen worden sein durfte) vorgelegt werden konnte. Mit Vorlage dieses Negativtestes entfiel die Absonderungspflicht und der Arbeitnehmer konnte wieder seiner Arbeitspflicht nachkommen.

Ab Mitte Oktober beträgt die Quarantänepflicht mindestens fünf Tage und die Quarantäne kann erst danach mit einem negativen Corona-Test beendet werden. Liegt kein Test vor, endet die Quarantäne nach 14 Tagen.

Vergütungspflicht nach Rückkehr

Ist der Mitarbeiter **nach seiner Rückkehr aus einem Risikogebiet an Covid-19 erkrankt**, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wie bei einer gewöhnlichen Erkrankung.

Man kann jedoch auch argumentieren, dass die Erkrankung **durch den Arbeitnehmer selbstverschuldet** ist, da der Arbeitnehmer bewusst und lediglich zu touristischen Zwecken in ein Risikogebiet gefahren ist. Es lässt sich daher nach derzeitigem Stand aus unserer Sicht gut vertreten, in einem solchen Fall keine Entgeltfortzahlung zu leisten. Der Arbeitnehmer muss dann Urlaub nehmen (bezahlt oder unbezahlt).

Dies kann allerdings anders zu beurteilen sein, wenn das Urlaubsland erst während des Aufenthalts als Risikogebiet eingestuft wurde, also bei Einreise noch kein Risikogebiet war. Hier wird man dem Arbeitnehmer wohl keinen Vorwurf machen können. In diesem Fall wäre wohl Entgeltfortzahlung zu leisten.

Erkrankt der Mitarbeiter nicht an Covid-19 und befindet sich aber **nach seiner Rückkehr aus einem Risikogebiet in Quarantäne**, so gilt im

Prinzip dasselbe: Ein Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers wird aus oben genannten Gründen im Regelfall nicht bestehen. Zahlt der Arbeitgeber dennoch die Vergütung, erhält er hierfür wohl auch keine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz. Es handelt sich bei dieser insoweit um eine Billigkeitsentschädigung, die in Notfällen greift und nicht, wenn jemand wissentlich in ein Risikogebiet reist.

Anders wiederum ist es bei der Rückkehr aus einer Region zu beurteilen, die erst während des Aufenthalts des Arbeitnehmers zum Risikogebiet erklärt wurde. In diesem Fall wird wohl ein Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers und auch ein Entschädigungsanspruch bestehen. Voraussetzung bleibt aber, dass die Quarantäne behördlich angeordnet war.

Sonstige Fälle

Bei den übrigen Fällen im Zusammenhang mit Covid-19, also z.B. der Teilnahme an einem großen Familienfest und einer anschließenden Erkrankung oder Quarantäneanordnung, wird man immer den Einzelfall betrachten müssen.

Wenn der Arbeitnehmer gegen die geltenden Regeln verstößt und deshalb erkrankt oder sich in Quarantäne begeben muss, wäre wohl von einem **Selbstverschulden des Arbeitnehmers** auszugehen mit der Folge, dass keine Entgeltfortzahlung zu leisten ist.

Schickt der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht für die anderen Mitarbeiter einen Arbeitnehmer wegen eines Coronaverdachts nach Hause, dürfte in der Regel ein Vergütungsanspruch bestehen. Mangels behördlicher Anordnung wird dann auch kein Entschädigungsanspruch nach dem IfSG gegeben sein.