

## Quarantäne nach Urlaubsrückkehr

**Nach der bayerischen Einreise-Quarantäne-Verordnung (EQV) müssen sich Personen, die aus einem ausländischen Corona-Risikogebiet einreisen, für zwei Wochen in Quarantäne begeben. Ausnahmen greifen allerdings bei notwendigen beruflichen Reisen und wenn ein negativer Corona-Test vorgelegt wird.**

Infolgedessen stellt sich die Frage, wie mit Arbeitnehmern umzugehen ist, die eine solche Quarantäne antreten müssen, insbesondere nach einer privaten (Urlaubs-)Reise, wenn sie deswegen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen können (z. B. weil keine Arbeit aus dem Home-Office möglich ist).

### 1.1 Grundsatz bei privater Reise

Im Grunde gelten auch für die Einreise-Quarantäne dieselben Vorschriften wie für alle anderen Fälle der Quarantäne wegen Corona.

Kann der Arbeitnehmer deswegen nicht arbeiten, ist ihm die Arbeitsleistung unmöglich (§ 275 BGB) und sein Entgeltanspruch entfällt grundsätzlich nach § 326 Abs.1 S.1 BGB. Dann wäre es allerdings so, dass der Arbeitnehmer bei fehlendem Verschulden für einen gewissen Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber nach § 616 BGB hätte, solange insgesamt eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ nicht überschritten wird – es sei denn § 616 BGB ist tarif- bzw. arbeitsvertraglich ausgeschlossen.

Nur wenn hier kein Entgeltanspruch nach § 616 BGB besteht, greift subsidiär § 56 Infektionsschutzgesetz (vgl. BGH, NJW 1979, 422, 424). Für die ersten sechs Wochen der Quarantäne erhält der Mitarbeiter nach § 56 Abs. 2 S. 2 IfSG das Netto-Arbeitsentgelt als Entschädigung, zunächst ausgezahlt vom Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann bei der zuständigen Behörde die Erstattung der von ihm ausgelegten Entschädigung beantragen (§ 56 Abs. 5 IfSG). Derzeit wird die Entschädigung von den bayerischen Behörden wohl so gehandhabt, dass selbst bei Anwendbarkeit des § 616 BGB die Entschädigung zumindest ab dem fünften Tag der Quarantäne bezahlt wird. Es empfiehlt sich also, den Antrag auch dann zu stellen, wenn § 616 BGB nicht abbedungen wurde (zumindest soweit der Arbeitsausfall vier Tage übersteigt).

Erkrankt der Mitarbeiter während der Quarantäne bzw. häuslichen Isolierung, erhält er weiter die Entschädigung. Allerdings gehen eventuell wegen der Krankheit bestehende Entgeltfortzahlungsansprüche des Arbeitnehmers auf den Staat über (§ 56 Abs. 7 IfSG). Im Ergebnis besteht dann für diesen Zeitraum kein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers gegen den Staat. Diesbezüglich gilt folgendes: Erkrankt der Mitarbeiter tatsächlich an COVID19, während

### ANSPRECHPARTNER

**Yvonne Fuchs**

Tel. 0911/264441  
y.fuchs@vdmb.de

**Marcus Jülicher**

Tel. 0911/264441  
m.juelicher@vdmb.de

**Kathrin Rohlff**

Tel. 089/33036-125  
k.rohlff@vdmb.de

**Daniela Breu**

Tel. 089/33036-132  
d.breu@vdmb.de

er in Quarantäne bzw. häuslicher Isolierung ist, dürfte ihm von da an die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber nach § 3 EntgFG zustehen, die entsprechend auf den Staat übergeht. Etwas anderes könnte allerdings gelten, wenn der Mitarbeiter wegen einer anderen Krankheit arbeitsunfähig wird, die nicht mit dem Corona-Virus zusammenhängt: dann würde kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber bestehen (vgl. BAG, Urt. v. 26.04.1978, 5 AZR 7/77). Dieselben Grundsätze gelten, wenn der Mitarbeiter bereits vor Anordnung der Quarantäne erkrankt war: Bei einer Erkrankung mit COVID-19 besteht Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber, der Staat leistet keine Entschädigung. Bei einer anderen Erkrankung entfällt der Entgeltfortzahlungsanspruch und stattdessen besteht der Entschädigungsanspruch gegen den Staat.

## **1.2 Privater Reiseantritt in Kenntnis der Quarantänepflicht**

Wusste der Mitarbeiter bei einer privaten Reise bzw. hätte er zumindest wissen müssen, dass er in ein ausgewiesenes Risikogebiet reist oder lag zum Zeitpunkt des Auswärtigen Amtes eine Corona-bedingte Reisewarnung für das jeweilige Land vor, stellt sich die Situation anders dar.

In diesem Fall liegt ein Verschulden des Arbeitnehmers vor, so dass § 616 BGB nicht zur Anwendung kommt. Es besteht also von Vorneherein kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltzahlung gegen den Arbeitgeber. Ebenso steht zu erwarten, dass die Behörden eine Verdienstaufschlüsselung nach § 56 Abs. 1 IfSG verweigern würden. Erkrankt der Arbeitnehmer vor oder während der Quarantäne, steht ihm keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber zu, es sei denn, er legt dar, dass er tatsächlich an COVID-19 erkrankt ist (siehe Ziffer 1.1).

Da der Arbeitnehmer hier auch sehenden Auges in Kauf genommen hat, dass er seine Arbeitsleistung nicht vertragsgemäß erbringen kann, wäre auch eine Abmahnung oder nach bereits erfolgter Abmahnung ggf. sogar eine Kündigung gerechtfertigt.

## **1.3 Quarantäne nach Dienstreise**

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