



UDH

UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

Merkblatt

Corona: Umgang mit Quarantäne- vorschriften

Berlin, November 2021
Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1. Was ist ein Risikogebiet und welche unterschiedlichen Einstufungen gibt es?.....	3
2. Ab wann gilt ein Gebiet verbindlich als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet?.....	4
3. Warum ist die unterschiedliche Einstufung der Risikogebiete für Arbeitgeber und Arbeitnehmer relevant?	4
4. Wann muss der nach Deutschland einreisende Urlaubsrückkehrer in Quarantäne?	4
4.1 Für wen gilt die Einreisequarantäne?	5
4.2 Ausnahmeregelungen	6
5. Besteht eine Informationspflicht des Arbeitgebers über die Regelungen der CoronaEinreiseV?	7
6. Wie lange gelten die CoronaEinreiseV und die Quarantäneregeln?	7
7. Muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Auskunft über seinen Aufenthaltsort während des Urlaubs erteilen?	8
8. Kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen, nicht in einem Risikogebiet Urlaub zu machen?	8
9. Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer arbeitsrechtlich sanktionieren, wenn dieser in ein Risikogebiet fährt oder nach der Rückkehr aus dem Urlaub in Quarantäne muss? ...	8
10. Besteht ein Vergütungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet reist und bei Rückkehr nach Deutschland in Quarantäne muss?	8
11. Besteht ein Vergütungsanspruch, wenn das Urlaubsgebiet erst während des Aufenthalts des Arbeitnehmers zum Risikogebiet wird und bei Rückkehr eine Quarantänenpflicht besteht?	10
12. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer Urlaub in einem Risikogebiet macht und dort an Corona erkrankt?.....	10
13. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer an seinem ausländischen Urlaubsort in Quarantäne muss?.....	10
14. Was geschieht mit dem Urlaub, wenn der Arbeitnehmer im Aus- oder Inland in Quarantäne muss?	11
15. Was gilt grundsätzlich, wenn der Arbeitnehmer sich in Quarantäne befindet und erkrankt?.....	11
16. Gilt der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG auch für Auszubildende?	12

Einleitung

In Zeiten von Corona kann das Reisen in beliebte ausländische Urlaubsregionen mit gewissen Einschränkungen verbunden sein. Da fällt die Wahl des Urlaubsziels nicht leicht. Zudem kann angesichts aufkommender Corona-Mutanten und variierender Corona-Inzidenzen das Urlaubsziel des Beschäftigten seitens der zuständigen Bundesbehörden schnell zum Hoch- oder sogar zum Virusvariantengebiet erklärt werden. Für die in die Bundesrepublik Deutschland zurückkehrenden Beschäftigten bedeutet dies bei der Einreise nicht selten, dass sie im Anschluss an ihren Urlaub in häusliche Quarantäne müssen. Wann dies der Fall ist und welche Rechtsfragen sich in diesem Zusammenhang stellen, soll im Folgenden überblicksartig dargestellt werden.

1. Was ist ein Risikogebiet und welche unterschiedlichen Einstufungen gibt es?

Nach der [Coronavirus-Einreiseverordnung \(CoronaEinreiseV\)](#) vom 28. September 2021 werden Risikogebiete – in Abhängigkeit von dem dortigen SARS-CoV-2 Infektionsrisiko und der Infektion mit möglichen Coronavirus-Mutanten – nach gemeinsamer Analyse und Entscheidung durch das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat zwei unterschiedlichen Gefahrenstufen zugeordnet. Die Corona-Risikogebiete werden in Hochrisiko- und Virusvariantengebiete unterteilt. Die Gruppe der einfachen Risikogebiete entfällt.

- **Hochrisikogebiete:** Als Hochrisikogebiet wird ein Gebiet im Sinne des § 2 Nr. 17 Infektionsschutzgesetzes (IfSG) bezeichnet, für das vom Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat festgestellt wurde, dass in diesem Gebiet eine besonders hohe Inzidenz in Bezug auf die Verbreitung von SARS-CoV-2 besteht (7-Tagesinzidenz von deutlich mehr als 100) oder andere Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass in diesem Gebiet ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit SARS-CoV-2 vorliegt, insbesondere aufgrund der dort beobachteten Ausbreitungsgeschwindigkeit oder aufgrund nicht ausreichend vorhandener oder verlässlicher epidemiologischer Daten.
- **Virusvariantengebiete:** Als Virusvariantengebiet gilt ein Gebiet im Sinne des § 2 Nr. 17 IfSG, für das vom Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat festgestellt wurde, dass in diesem Gebiet eine bestimmte, in der Bundesrepublik Deutschland noch nicht verbreitete Variante von SARS-CoV-2 mit besorgniserregenden Eigenschaften auftritt, bei der relevante Anhaltspunkte dafür vorliegen oder in Bezug auf die noch Ungewissheit besteht, dass
 - bestimmte in der Europäischen Union zugelassene Impfstoffe oder eine vorherige Infektion mit SARS-CoV-2 keinen oder nur einen eingeschränkten Schutz gegenüber dieser Variante aufweisen oder
 - sie andere ähnlich schwerwiegende besorgniserregender Eigenschaften aufweist, insbesondere weil sie schwerere Krankheitsverläufe oder eine erhöhte Mortalität verursacht.

Nähere Hinweise zur Bewertung der unterschiedlichen Risikogebiete sind auf der [Homepage des Robert Koch-Instituts \(RKI\)](#) abrufbar.

2. Ab wann gilt ein Gebiet verbindlich als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet?

Nach § 2 Nr. 17 IfSG erfolgt die Einstufung eines Gebietes als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet erst mit Ablauf des ersten Tages nach Veröffentlichung der Feststellung durch das RKI im Internet unter der Adresse <https://www.rki.de/risikogebiete>. Allein die behördliche Ankündigung, ein Gebiet beispielsweise in den kommenden Tagen zum Hochrisikogebiet erklären zu wollen, ist für eine verbindliche Deklaration nicht ausreichend.

Inwieweit Gebiete als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet einzustufen sind, wird seitens der Bundesregierung fortlaufend geprüft. Folglich kann es daher auch zu kurzfristigen Änderungen in der Einstufung dieser Gebiete kommen, vor allem zu einer Erweiterung der Liste der jeweiligen Corona-Risikogebiete.

3. Warum ist die unterschiedliche Einstufung der Risikogebiete für Arbeitgeber und Arbeitnehmer relevant?

An die Einstufung eines Gebietes als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet auf der Internetseite des RKI (<https://www.rki.de/risikogebiete>) können für Reiserückkehrer nach Deutschland bei der Einreise weitreichende Konsequenzen geknüpft werden. Diese können von einer Testnachweispflicht bis zu einer 14-tägigen Quarantäneanordnung gehen und damit auch unmittelbare Folgen für das Beschäftigungsverhältnis des Einreisenden in Deutschland haben. Welche Regelungen für die Reiserückkehr gelten, ist in der CoronaEinreiseV normiert.

4. Wann muss der nach Deutschland einreisende Urlaubsrückkehrer in Quarantäne?

Nach der CoronaEinreiseV unterscheiden sich die Einreisebedingungen in die Bundesrepublik Deutschland zum einen nach der Kategorie des Risikogebiets, aus dem der Urlauber zurückkehrt. Zudem ist danach zu differenzieren, ob es sich bei dem Rückkehrer um einen vollständig gegen Corona Geimpften oder von Corona genesenen bzw. nicht genesenen oder nicht vollständig Geimpften handelt.

Grundsätzlich gilt, dass alle Personen ab vollendetem 12. Lebensjahr, die nach Deutschland einreisen, bei der Einreise über einen Impf- oder Genesenennachweis oder einen negativen Corona-Test verfügen müssen (Nachweispflicht). Die bisher lediglich bei Flugreisen geltende Pflicht wird damit auch auf Personen ausgedehnt, die beispielsweise mit Bus, Bahn oder Schiff einreisen. Personen ab dem vollendeten 12. Lebensjahr, die sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor der Einreise in einem zum Zeitpunkt der Einreise als Virusvariantengebiet eingestuftem Gebiet aufgehalten haben und nach Deutschland einreisen, bedürfen in jedem Fall eines aktuellen negativen Testnachweises. Ein Genesenen- oder Impfnachweis reicht für die Einreise nicht.

Kontrolliert werden die Nachweise stichprobenartig an der Grenze. Sie sind von den Einreisenden auf Anforderung gegenüber der mit der polizeilichen Kontrolle des grenzüberschreitenden Verkehrs beauftragten Behörde vorzulegen.

Zudem müssen sich alle Einreisenden aus Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet vor ihrer Ankunft in Deutschland auf dem Einreiseportal der Bundesrepublik Deutschland unter <https://www.einreiseanmeldung.de/#/> anmelden und den Nachweis über die Anmeldung bei der Einreise mit sich führen (Anmeldepflicht).

Bei Einreise aus Virusvariantengebieten gilt ferner – vorbehaltlich sehr eng begrenzter Ausnahmen – ein Beförderungsverbot für den Personenverkehr per Zug, Bus, Schiff und Flug direkt aus diesen Ländern.

4.1 Für wen gilt die Einreisequarantäne?

Personen, die sich in einem **Hochrisikogebiet** aufgehalten haben, müssen sich nach der Einreise unmittelbar nach Hause oder eine sonstige Beherbergung am Zielort begeben und sich dort für die Dauer von **10 Tagen absondern (Quarantänepflicht)**. Die Quarantäne kann vor Ablauf der 10-Tagefrist für genesene, geimpfte oder getestete Personen enden, wenn diese den Genesenen- oder Impfnachweis oder den Nachweis eines negativen Corona-Testergebnisses an die zuständige Behörde übermitteln. Nach Informationen des Bundesgesundheitsministeriums ist keine Quarantäne erforderlich, wenn der Nachweis bereits vor Einreise übermittelt wird. Im Fall der Übermittlung eines Testnachweises darf die Testung frühestens fünf Tage nach der Einreise erfolgt sein. Für Personen, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, endet die Quarantänepflicht nach einem Aufenthalt in einem Hochrisikogebiet fünf Tag nach der Einreise automatisch, ohne dass dafür die Übermittlung eines negativen Testnachweises notwendig ist.

Überdies endet die Quarantänepflicht, wenn das jeweilige Hochrisikogebiet nach der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland und vor dem Ablauf des Quarantänezeitraums nicht mehr als Hochrisikogebiet eingestuft wird.

Anders ist dies bei einem Voraufenthalt in einem **Virusvariantengebiet**: Hier gilt eine **14-tägige Quarantänepflicht** für alle Reiserückkehrer inklusive Testpflicht. Selbst nachweislich vollständig geimpfte oder genesene Urlaubsrückkehrer können sich davon nicht befreien. Wird das **Virusvariantengebiet** allerdings nach der Einreise und vor Ablauf der 14-tägigen Quarantäne als Hochrisikogebiet eingestuft, gelten die Regelungen für Hochrisikogebiete. Das bedeutet, dass eine Freitestungsmöglichkeit ab dem fünften Tag bzw. keine Quarantäneverpflichtung für Geimpfte und Genesene besteht. Diese Erleichterungen gelten auch für Personen, die mit einem Impfstoff geimpft sind, für den das RKI festgestellt und auf seiner Internetseite bekannt gemacht hat, dass dieser Impfstoff gegen die Virusvariante hinreichend wirksam ist.

Die Quarantänepflicht endet außerdem vorzeitig, wenn das jeweilige Virusvariantengebiet nach der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland und vor dem Ablauf des Absonderungszeitraums nicht mehr als Virusvariantengebiet eingestuft wird.

4.2 Ausnahmeregelungen

Neben Erleichterungen für Geimpfte, Genesene und Getestete sieht die CoronaEinreiseV für bestimmte Personengruppen zudem Ausnahmen von der Anmelde-, Nachweis- und Quarantänepflicht vor. So sind von der Anmelde- und Quarantänepflicht u. a. ausgenommen

- Personen, die durch ein Hochrisikogebiet ohne Zwischenaufenthalt durchreisen. Als Zwischenaufenthalte gelten Aufenthalte, welche die übliche Zeitdauer notwendiger Halte wie etwa zur Rast (ohne Besuch gastronomischer Einrichtungen) oder für Tankvorgänge nicht überschreiten.
- Transportpersonal, wenn es sich im Rahmen des Grenzverkehrs von weniger als 24 Stunden in einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet aufgehalten hat oder für bis zu 24 Stunden nach Deutschland einreist. Ausgenommen davon ist Transportpersonal aus Virusvariantengebieten, wenn dessen Aufenthalt in Deutschland mehr als 72 Stunden andauert.
- Grenzgänger und Grenzpendler mit der Maßgabe, dass die Tätigkeit für die Aufrechterhaltung betrieblicher Abläufe dringend erforderlich und unabdingbar ist.
- Personen bei Aufenthalten von weniger als 72 Stunden in Deutschland oder 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.

Ferner bestehen Ausnahmen von der Quarantänepflicht u.a. für Personen, die über einen Testnachweis verfügen und die sich für bis zu fünf Tage zwingend notwendig und unaufschiebbar beruflich veranlasst in einem Hochrisikogebiet aufgehalten haben oder nach Deutschland einreisen oder zum Zwecke einer mindestens dreiwöchigen Arbeitsaufnahme einreisen, wenn u.a. das Verlassen der Unterkunft nur zur Ausübung der Tätigkeit gestattet ist. Gleiches gilt für Urlaubsrückkehrer aus Hochrisikogebieten, wenn sie unmittelbar vor der Rückreise einen Test mit negativem Ergebnis durchgeführt haben und am Urlaubsort u.a. besondere epidemiologische Vorkehrungen getroffen wurden.

Die Test-Nachweispflicht nach der CoronaEinreiseV gilt für Transportpersonal nur, wenn ihr Aufenthalt in Deutschland 72 Stunden überschreitet.

Erfolgt die Einreise aus einem Hochrisikogebiet, einem Virusvariantengebiet oder auf dem Luftweg, gilt eine Test-Nachweispflicht für ungeimpfte und nicht genesene Grenzgänger, Grenzpendler und Personen, die sich im Rahmen des Grenzverkehrs weniger als 24 Stunden im Ausland oder für bis zu 24 Stunden in Deutschland aufgehalten haben mit der Maßgabe, dass sie ihren Testnachweis zweimal pro Woche zu erneuern haben.

Auf einen Blick:**Hochrisikogebiet:**

- 10-tägige Quarantänepflicht, die nach 5 Tagen mit Negativtest vorzeitig beendet werden kann (Freitestung).
- Keine Quarantäne bei Impf- oder Genesenen-Nachweis.

Virusvariantengebiet:

- Grundsätzlich: 14-tägige Quarantänepflicht für alle Reiserückkehrer, auch für nachweislich Geimpfte oder Genesene. Eine Freitestung mittels Negativtest ist nicht möglich.
- Ausnahme (Virusvariantengebiet wird nach Einreise und während Quarantäne zum Hochrisikogebiet erklärt):
 - 14-tägige Quarantänepflicht kann nach 5 Tagen mit Negativtest vorzeitig beendet werden (Freitestung).
 - Keine Quarantäne bei Impf- oder Genesenen-Nachweis bzw. bei Impfung mit vom RKI offiziell anerkannten Impfstoff gegen Virusvariante.

Hinweis: Die Quarantäneverpflichtung endet außerdem, wenn das betreffende Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet nach der Einreise und vor Ablauf des Quarantänezeitraums nicht mehr als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet eingestuft wird.

5. Besteht eine Informationspflicht des Arbeitgebers über die Regelungen der CoronaEinreiseV?

Es obliegt dem Arbeitnehmer, sich mit den Regelungen der CoronaEinreiseV vertraut zu machen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, über den Inhalt der Verordnung zu informieren. Dennoch kann es sinnvoll sein, die Arbeitnehmer auf die Folgen einer Reise in ein Risikogebiet hinzuweisen, wie etwa ein erhöhtes SARS-CoV-2-Infektionsrisiko, eine Quarantäne sowie eventuelle Lohneinbußen.

6. Wie lange gelten die CoronaEinreiseV und die Quarantäneregelungen?

Die vorgenannten Einreise-Regelungen sind Bestandteil der mit Wirkung zum 28. September 2021 novellierten [CoronaEinreiseV](#). Durch die Erste Verordnung zur Änderung der [CoronaEinreiseV](#) vom 8. November 2021 werden die ursprünglich bis zum 31. Dezember 2021 befristeten Regelungen bis zum Ablauf des 15. Januar 2022 verlängert. Die bislang bis zum 10. November 2021 geltenden Quarantäneregelungen unterliegen im Zuge der Änderungsverordnung keiner gesonderten Befristung mehr.

7. Muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Auskunft über seinen Aufenthaltsort während des Urlaubs erteilen?

Grundsätzlich wird ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an den Urlaubsplänen des Arbeitnehmers verneint. Angesichts möglicher Konsequenzen der Reise eines Arbeitnehmers in ein Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet kann unter den Gesichtspunkten der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers für die Gesundheit seiner anderen Beschäftigten und seiner Kundschaft sowie einer eventuell einzuhaltenen Quarantäne des Urlaubsrückkehrers allerdings etwas anderes gelten. Es muss ihm daher gestattet sein, vom Arbeitnehmer Information darüber einzuholen, ob dieser aufgrund der Wahl seines Urlaubsortes ein erhöhtes Risiko mit sich trägt, an SARS-CoV-2 erkrankt zu sein und in Quarantäne zu müssen. Der Informationsanspruch des Arbeitgebers ist regelmäßig auf eine Negativauskunft des Arbeitnehmers beschränkt. Auskunft über den konkreten Aufenthaltsort muss der Arbeitnehmer nicht geben.

8. Kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen, nicht in einem Risikogebiet Urlaub zu machen?

Der Arbeitgeber hat keine rechtliche Handhabe vom Arbeitnehmer zu verlangen, dass dieser eine Reise in ein Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet unterlässt. Es obliegt dem Arbeitnehmer im Rahmen seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts, seinen Urlaubsort zu bestimmen und ein damit eventuell einhergehendes höheres Risiko einer Corona-Infektion auf sich zu nehmen.

9. Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer arbeitsrechtlich sanktionieren, wenn dieser in ein Risikogebiet fährt oder nach der Rückkehr aus dem Urlaub in Quarantäne muss?

Die Entscheidung des Arbeitnehmers, seinen Urlaub in einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet zu verbringen, ist Ausdruck seines allgemeinen Persönlichkeitsrechts und daher vom Arbeitgeber zu akzeptieren. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, den Arbeitnehmer deswegen mit Sanktionen zu belegen, wie etwa dem Ausspruch einer Abmahnung oder einer Kündigung. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einer Reise in ein Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet in Quarantäne muss oder an SARS-CoV-2 erkrankt.

10. Besteht ein Vergütungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet reist und bei Rückkehr nach Deutschland in Quarantäne muss?

Muss sich der Arbeitnehmer infolge der Einreise aus einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet nach Deutschland in häusliche Quarantäne begeben, kommt es für den Vergütungsanspruch darauf an, ob er seine Arbeitsleistung in der Absonderung erbringen kann.

- Ist dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung in Home-Office möglich, ist er weiterhin zur Arbeit verpflichtet und behält seinen Lohnanspruch. Die Arbeitsverpflichtung entfällt erst, wenn der Arbeitnehmer durch eine Erkrankung arbeitsunfähig wird.

- Ist dem Arbeitnehmer dagegen die Arbeitsleistung in der häuslichen Quarantäne nicht möglich, weil diese seine Anwesenheit im Betrieb oder auf der Baustelle erfordert, ist ihm die Erbringung der Arbeitsleistung unmöglich. Dem Arbeitgeber wird es seinerseits aufgrund der Quarantäneanordnung gegenüber dem Arbeitnehmer unmöglich, dessen Arbeitsleistung anzunehmen. Aufgrund der beiderseitigen Unmöglichkeit entfällt für den Arbeitnehmer die Leistungspflicht und für den Arbeitgeber die Lohnzahlungspflicht.

Sofern § 616 S. 1 BGB nicht ohnehin bereits durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag ausgeschlossen ist, käme auch nach dieser Norm kein Vergütungsanspruch in Betracht. Gemäß § 616 S. 1 BGB behält der Arbeitnehmer seinen Vergütungsanspruch, wenn er eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit *unverschuldet* persönlich verhindert ist. Von einem Nichtverschulden kann jedoch nicht gesprochen werden, wenn jemand „sehenden Auges“ in einem bereits vom RKI als Corona-Risikogebiet ausgewiesenes Gebiet Urlaub macht und damit bei der Rückkehr nach Deutschland eine Quarantäneverpflichtung billigend in Kauf nimmt. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall seinen Leistungsfall selbst verschuldet (sogenanntes „Verschulden gegen sich selbst“).

Aus dem gleichen Grund entfällt auch ein Erstattungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1 S. 1 und 2 IfSG. Die Norm gewährt u.a. Personen, die als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern in Quarantäne abgesondert werden und dadurch einen Verdienstaufschlag erleiden, eine Entschädigung. Nach § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG wird diese allerdings in den Fällen nicht gewährt, in denen durch den Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Corona-Risikogebiet eine Quarantäne hätte vermieden werden können. Unvermeidbar ist eine Reise immer dann, wenn ihr zum Zeitpunkt der Abreise zwingende und unaufschiebbare Notwendigkeiten zugrunde liegen (vgl. § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG). Davon kann vor allem bei einer Urlaubsreise nicht die Rede sein.

Erkrankt der Arbeitnehmer während der Einreise-Quarantäne an Corona mit den entsprechenden Krankheitssymptomen einer SARS-CoV-2-Infektion, könnte immerhin noch ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) in Betracht kommen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass dem Arbeitnehmer nur dann ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zusteht, wenn ihm an seiner Erkrankung kein Verschulden trifft. Ein Verschulden liegt vor, wenn der Arbeitnehmer sich leichtfertig oder gar vorsätzlich einem Risiko ausgesetzt hat, das gravierend gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartenden Verhalten verstößt. Tritt der Arbeitnehmer – wie im hier diskutierten Fall – sehenden Auges seinen Urlaub in einem offiziellen Corona-Risikogebiet an und erkrankt nach seiner Rückkehr tatsächlich arbeitsunfähig an SARS-CoV-2, könnte unter Umständen ein solches Verschulden anzunehmen sein und der Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers daher wegen „Verschuldens gegen sich selbst“ entfallen.

Die abschließende Bewertung dieser Problematik hängt jedoch vom jeweiligen Einzelfall ab. Welche Gesichtspunkte die Arbeitsgerichte in Streitfällen für maßgebend halten, bleibt abzuwarten.

11. Besteht ein Vergütungsanspruch, wenn das Urlaubsgebiet erst während des Aufenthalts des Arbeitnehmers zum Risikogebiet wird und bei Rückkehr eine Quarantänepflicht besteht?

Wird das Reisegebiet des Arbeitnehmers erst während seines Urlaubsaufenthalts zum Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet erklärt und muss sich der Arbeitnehmer nach seiner Einreise nach Deutschland in Quarantäne begeben, ist auch hier bei der Frage des Lohnanspruchs in erster Linie darauf abzustellen, ob der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in Home-Office erbringen kann. Ist dies der Fall, ist er weiterhin zur Arbeit verpflichtet und behält auch seinen Lohnanspruch.

Ist dem Arbeitnehmer dagegen die Arbeitsleistung in der häuslichen Quarantäne nicht möglich und erleidet er dadurch einen Verdienstausfall, erhält er einen Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1, S. 1 und 2 IfSG, die über den Arbeitgeber auszahlbar ist. Die Regelung des § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG greift hier nicht, da das Urlaubsgebiet des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt seiner Abreise nicht vom RKI als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet eingestuft war. Allein die behördliche Ankündigung, das Reisegebiet des Arbeitnehmers in den kommenden Tagen zum Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet erklären zu wollen, ohne dieses auf den Internetseiten des RKI als solches benannt zu haben (vgl. oben Pkt. 2.), ändert daran nichts. In der Folge erhält der Arbeitnehmer für die Quarantänedauer eine Entschädigung in Höhe seines Netto-Arbeitsentgelts. Die Auszahlung erfolgt durch den Arbeitgeber, der die Aufwendungen allerdings auf Antrag von den zuständigen Behörden erstattet bekommt.

Zum Teil wird von den zuständigen Behörden die Ansicht vertreten, dass der Arbeitgeber vorrangig verpflichtet sei, über § 616 BGB das Entgelt fortzuzahlen, sofern diese Norm im konkreten Fall nicht wirksam abbedungen wurde. Dieser Auffassung wird angesichts der weiterhin anhaltenden Pandemie-Situation diesseits allerdings eine Absage erteilt.

12. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer Urlaub in einem Risikogebiet macht und dort an Corona erkrankt?

Reist der Arbeitnehmer wissentlich in ein Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet, um dort seinen Urlaub zu verbringen, und erkrankt er dort an Corona, stellt sich auch hier die Frage des Verschuldens der Erkrankung im Rahmen des Anspruchs nach § 3 EFZG. Verbringt der Arbeitnehmer seinen Urlaub bewusst in einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet, kann angenommen werden, dass er damit eine SARS-CoV-2-Infektion billigend in Kauf genommen hat (vgl. oben Pkt.10.).

13. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer an seinem ausländischen Urlaubsort in Quarantäne muss?

Ist der Arbeitnehmer aufgrund einer ausländischen Anordnung (z.B. Quarantäne, Reisebestimmungen) nicht in der Lage, rechtzeitig aus seinem Urlaub zurückzukehren und seine Arbeit wieder aufzunehmen, trägt er regelmäßig das Wegerisiko. Ein Anspruch auf Entschädigung besteht nicht, da Maßnahmen ausländischer Staaten nicht von den Vorschriften des IfSG erfasst werden.

14. Was geschieht mit dem Urlaub, wenn der Arbeitnehmer im Aus- oder Inland in Quarantäne muss?

Muss sich der Arbeitnehmer aufgrund der jeweiligen Corona-Infektionsschutzregelungen der ausländischen Staaten in Quarantäne begeben, hat dies keinen Einfluss auf seinen Jahresurlaub. Gleiches gilt für das Zusammentreffen von Urlaub und Quarantäne im Inland. Die Quarantänezeiten sind auf den Urlaub anrechenbar. Es besteht somit kein Anspruch auf Nachgewährung des Urlaubs (vgl. dazu Arbeitsgericht Bonn, Urteil vom 7. Juli 2021, Az.: 2 Ca 504/21 sowie Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 15. Oktober 2021, Az.: 7 Sa 857/21). Eine Anrechnung nach § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) unterbleibt nur bei einer durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit. Bei einem Arbeitnehmer, der sich in Quarantäne befindet, aber nicht arbeitsunfähig erkrankt ist, rechtfertigt sich mangels planwidriger Regelungslücke keine analoge Anwendung des § 9 BUrlG. Der Gesetzgeber hat mit dem eindeutigen Wortlaut des § 9 BUrlG klargestellt, dass nur Urlaub und Krankheit einander ausschließen. Andere, den Urlaubszweck gefährdende Ereignisse sind insoweit unerheblich und Teil des allgemeinen Lebensrisikos.

Erkrankt der Arbeitnehmer an seinem Urlaubsort im In- oder Ausland an Corona mit entsprechenden Krankheitssymptomen einer SARS-CoV-2-Infektion und ist er deswegen arbeitsunfähig, liegt eine reguläre Arbeitsunfähigkeit im Sinne von § 3 EFZG vor. Bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sind nur die Tage der Erkrankung gemäß § 9 BUrlG nicht auf den Jahresurlaub anrechenbar. Auch hierbei kann allerdings die Frage virulent werden, inwiefern den Arbeitnehmer ein Verschulden an seiner Erkrankung trifft, wenn sein ausländischer Urlaubsort bereits zum Zeitpunkt des Urlaubantritts offiziell als Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet eingestuft wurde.

15. Was gilt grundsätzlich, wenn der Arbeitnehmer sich in Quarantäne befindet und erkrankt?

Befindet sich der Arbeitnehmer beispielsweise wegen eines direkten Kontakts mit einem Corona-Erkrankten auf der Grundlage einer behördlichen Anordnung in Quarantäne und erkrankt er später selbst an Corona oder wird aus anderen Gründen arbeitsunfähig, ist wie folgt zu unterscheiden:

- Erkrankt der Arbeitnehmer an Corona, zeigt er aber keine entsprechende Symptomatik dieser Erkrankung, liegt keine Arbeitsunfähigkeit im Sinne von § 3 EFZG vor. Ist ein Arbeiten in Home-Office möglich, behält der Arbeitnehmer seinen regulären Lohnanspruch. Anderenfalls entfällt sein Lohnanspruch, da er seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß anbieten kann und auch dem Arbeitgeber die Annahme der Arbeitsleistung unmöglich ist. Der Arbeitnehmer erhält jedoch bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 56 IfSG eine Entschädigung, die vom Arbeitgeber ausbezahlt ist.
- Erkrankt der Arbeitnehmer an Corona mit den entsprechenden Krankheitssymptomen einer SARS-CoV-2-Infektion arbeitsunfähig oder liegt aus anderen Gründen eine Arbeitsunfähigkeit vor, könnte ihm ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG zustehen. Dieser Anspruch setzt jedoch voraus, dass die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers alleinige Ursache für den Ausfall der Arbeitsleistung ist, sog. „Monokausalität“. Erkrankt der

Arbeitnehmer während einer ohnehin bestehenden Quarantäneverpflichtung arbeitsunfähig, ist fraglich, ob die Erkrankung alleinige Ursache für die Arbeitsverhinderung ist. Vielfach wird dies verneint. Überdies ordnet § 56 Abs. 7 IfSG an, dass der Entschädigungsanspruch des § 56 IfSG bestehen bleibt, wenn der Entschädigungsberechtigte arbeitsunfähig wird.

16. Gilt der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG auch für Auszubildende?

Die Entschädigungsregelungen des § 56 IfSG gelten im Grundsatz auch für Auszubildende. Jedoch wird von den zuständigen Behörden der 6-wöchige Fortzahlungsanspruch des Auszubildenden gegen den Ausbildungsbetrieb nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) als vorrangig betrachtet.

Da die Anwendung des § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG allerdings ebenfalls voraussetzt, dass dem Auszubildenden an seiner persönlichen Verhinderung zur Erbringung der Ausbildungspflichten kein Verschulden trifft, könnten die Überlegungen bezüglich eventueller Anspruchsausschlüsse, wie sie hier unter Pkt. 10. angesprochen wurden, auch hier erwogen werden. Gleiches könnte in Bezug auf die Frage der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten.

Berlin (Stand: November 2021)