



UDH

UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

Merkblatt

Corona: Umgang mit Quarantäne- vorschriften

Berlin, Juli 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 Risiko-, Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet?4 | 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 Gelten Sonderregelungen für nachweislich vollständig Geimpfte oder Genesene? | 5 |
| 5. Besteht eine Informationspflicht des Arbeitgebers über die Regelungen der CoronaEinreiseV?..... | 6 |
| 6. Wie lange gilt die CoronaEinreiseV und die Quarantäneregeln? | 6 |
| 7. Muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Auskunft über seinen Aufenthaltsort während des Urlaubs erteilen? | 6 |
| 8. Kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangen, nicht in einem Risikogebiet Urlaub zu machen? | 6 |
| 9. Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer arbeitsrechtlich sanktionieren, wenn dieser in ein Corona-Risikogebiet fährt oder nach der Rückkehr aus dem Urlaub in Quarantäne muss? | 7 |
| 10. Besteht ein Vergütungsanspruch, wenn der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet reist und bei Rückkehr nach Deutschland in Quarantäne muss? | 7 |
| 11. Besteht ein Vergütungsanspruch, wenn das Urlaubsgebiet erst während des Aufenthalts des Arbeitnehmers zum Risikogebiet wird und bei Rückkehr eine Quarantänepflicht besteht? | 8 |
| 12. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer Urlaub in einem Risikogebiet macht und dort an Corona erkrankt?..... | 9 |
| 13. Was passiert, wenn der Arbeitnehmer an seinem ausländischen Urlaubsort in Quarantäne muss? | 9 |
| 14. Was geschieht mit dem Urlaub, wenn der Arbeitnehmer im Ausland in Quarantäne muss? | 9 |
| 15. Was gilt grundsätzlich, wenn der Arbeitnehmer sich in Quarantäne befindet und erkrankt?..... | 10 |
| 16. Gilt der Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG auch für Auszubildende? | 10 |

Einleitung

Sommerzeit ist Reisezeit. Fast eineinhalb Jahren nach Beginn der Corona-Pandemie steigt das Interesse nicht nur der Beschäftigten nach einer Auszeit in beliebten ausländischen Urlaubsregionen. Doch die Wahl des Urlaubsziels fällt nicht leicht. Angesichts aufkommender Corona-Mutanten und variierender Corona-Inzidenzen kann das Urlaubsziel des Beschäftigten seitens der zuständigen Bundesbehörden schnell zum Risiko- oder sogar zum Virusvariantengebiet erklärt werden. Für die in die Bundesrepublik Deutschland per Flugzeug zurückkehrenden Arbeitnehmer bedeutet dies bei der Einreise nicht selten, dass sie im Anschluss an ihren Urlaub in häusliche Quarantäne muss. 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?

Im Zuge der zum 13. Mai 2021 in Kraft getretenen [Coronavirus-Einreiseverordnung \(CoronaEinreiseV\)](#) 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 unterschiedlichen Gefahrenstufen zugeordnet.

- **Einfache Risikogebiete:** Ein Risikogebiet ist ein Gebiet außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, für das vom Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit einer bestimmten bedrohlichen übertragbaren Krankheit festgestellt wurde (vgl. § 2 Nr. 17 Infektionsschutzgesetz – IfSG). Als „einfaches“ Risikogebiet wird derzeit ein Gebiet mit *erhöhtem* SARS-CoV-2 Infektionsrisiko bezeichnet (Inzidenz ab 50).
- **Hochinzidenzgebiete:** Hochinzidenzgebiete sind Risikogebiete mit besonderen Merkmalen. Diese bestehen in einem *besonders hohen* Infektionsrisiko durch besonders hohe Inzidenzen für die Verbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 (Inzidenz über 200).
- **Virusvariantengebiete:** Virusvariantengebiete sind ebenfalls Risikogebiete mit besonderen Merkmalen. Es handelt sich bei ihnen um Gebiete mit *besonders hohem* Infektionsrisiko durch verbreitetes Auftreten bestimmter SARS-CoV-2 Virusvarianten (im Land ist eine gefährliche Virusvarianten verbreitet).

Nähere Hinweise zur Bewertung der Risikogebiete sind auf der Homepage des RKI abrufbar: [RKI - Coronavirus SARS-CoV-2 - Informationen zur Ausweisung internationaler Risikogebiete durch das Auswärtige Amt, BMG und BMI](#)

2. Ab wann gilt ein Gebiet verbindlich als Risiko-, Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet?

Nach § 2 Nr. 17 IfSG erfolgt die Einstufung eines Gebietes als Risikogebiet 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 Hochinzidenzgebiet erklären zu wollen, ist für eine verbindliche Deklaration nicht ausreichend.

Inwieweit Gebiete als Risiko-, Hochinzidenz oder Virusvariantengebiet einzustufen sind, wird seitens der Bundesregierung fortlaufend geprüft. Folglich kann es daher auch zu kurzfristigen Änderungen in der Einstufung von Risikogebieten kommen, vor allem zu einer Erweiterung der Liste der jeweiligen Risikogebietsarten.

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

An die Einstufung eines Gebietes als Risiko-, Hochinzidenz- oder Virusvariantengebiet auf der Internetseite des RKI (<https://www.rki.de/risikogebiete>) sind für Reiserückkehrer nach Deutschland bei der Einreise per Flugzeug unterschiedliche Konsequenzen geknüpft. 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 den Luftraum der Bundesrepublik Deutschland zum einen nach der Art 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 Personen, die per Flugzeug nach Deutschland einreisen und sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten und das 6. Lebensjahr vollendet haben, bei der Einreise über einen Impf- oder Genesenen-Nachweis oder einen negativen Corona-Test verfügen müssen. Zudem müssen sie sich 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. Bei Einreise aus sogenannten Virusvariantengebieten gilt – vorbehaltlich sehr eng begrenzter Ausnahmen – zudem ein Beförderungsverbot für den Verkehr per Zug, Bus, Schiff und Flug aus diesen Gebieten.

4.1 Für wen gilt die Einreisequarantäne?

Personen, die sich in einem einfachen **Risikogebiet oder Hochinzidenzgebiet** aufgehalten haben, müssen sich nach der Einreise nach Hause oder eine sonstige Beherbergung am Zielort begeben und sich dort für die Dauer von **10 Tagen absondern (Quarantäne)**. Bei Nachweis eines negativen Corona-Testergebnisses (über das Einreiseportal <https://www.einreiseanmeldung.de/#/>) kann die Quarantäneverpflichtung bei der Einreise aus einem Risikogebiet sofort entfallen. Die Quarantäne bei der Rückkehr aus einem **Hochinzidenzgebiet** kann dagegen erst nach **5 Tagen** mit einem negativen Corona-Test vorzeitig beendet werden. Erfolgt die Rückkehr aus einem **Virusvariantengebiet**, ist eine **14-tägige Quarantäne** anzutreten. Eine Befreiungsmöglichkeit von der Quarantäneverpflichtung durch den Nachweis eines negativen Corona-Tests ist hier nicht möglich.

4.2 Gelten Sonderregelungen für nachweislich vollständig Geimpfte oder Genesene?

Für nachweislich vollständig Geimpfte und von Corona Genesene gelten Sonderregelungen. Der Nachweis über die vollständige Corona-Impfung bzw. die Genesung von einer Corona-Erkrankung ist einem negativen Testnachweis im Rahmen der Nachweispflicht bei der Einreise gleichgestellt. Bei einem Voraufenthalt in einem **Risikogebiet oder Hochinzidenzgebiet** kann die 10-tägige Quarantänepflicht daher vorzeitig beendet werden, wenn der **Impf- bzw. Genesennachweis** über das Einreiseprotal der Bundesrepublik unter <https://www.einreiseanmeldung.de/#/> übermittelt wird. Erfolgt die Übermittlung bereits vor der Einreise, ist überhaupt keine Quarantäne erforderlich. Anders ist dies bei einem Voraufenthalt in einem **Virusvariantengebiet**: Hier gilt eine **14-tätige Quarantänepflicht** für alle Reiserückkehrer. Selbst nachweislich vollständig geimpfte oder genesene Urlaubsrückkehrer können sich davon nicht befreien. Auch eine vorzeitige Beendigung der Quarantäne durch einen weiteren Test ist nicht möglich.

Auf einen Blick:

- **Risikogebiet:**
10-tägige Quarantänepflicht, es sei denn, es liegt ein Impf- oder Genesenen-Nachweis oder ein negativer Corona-Test vor.
- **Hochinzidenzgebiet:**
10-tägige Quarantänepflicht, die nach 5 Tagen mit Negativtest vorzeitig beendet werden kann. Keine Quarantäne bei Impf- oder Genesenen-Nachweis.
- **Virusvariantengebiet:**
14-tägige Quarantänepflicht für alle Reiserückkehrer, auch für nachweislich Geimpfte oder Genesene. Ein „Frei-Testen“ mittels Negativtest ist nicht möglich.

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 gilt die CoronaEinreiseV und die Quarantäneregelungen?

Die vorgenannten Einreise-Regelungen sind Teil der am 13. Mai 2021 in Kraft getretenen CoronaEinreiseV. Die Verordnung tritt mit Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag außer Kraft. Die Regelungen zu den Quarantänepflichten bei der Einreise gelten vorerst bis zum 28. Juli 2021. Die Bundesregierung arbeitet derzeit an einer Novellierung der Verordnung. Über etwaige Änderungen der CoronaEinreiseV, die zum 1. August 2021 gelten sollen, wird der UDH zeitnah informieren.

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 Risikogebiet kann unter den Gesichtspunkten der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers für die Gesundheit seiner anderen Beschäftigten und seiner Kundschaft sowie einer eventuell einzuhaltenden 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 Covid-19 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 Risikogebiet 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 Corona-Risikogebiet fährt oder nach der Rückkehr aus dem Urlaub in Quarantäne muss?

Die Entscheidung des Arbeitnehmers, seinen Urlaub in einem Risikogebiet 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 Corona-Risikogebiet in Quarantäne muss oder an SARS-Vo2 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 Risikogebiet 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 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 Leistungsausfall 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 Verdienstausschlag 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 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 Risikogebiet 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 auszuzahlen 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 Risikogebiet eingestuft war. Allein die behördliche Ankündigung, das Reisegebiet des Arbeitnehmers in den kommenden Tagen zum Hochinzidenzgebiet 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 eine Corona-Risikogebiet, 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 Corona-Risikogebiet, 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 Ausland 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. Die Quarantänezeiten sind auf den Urlaub anrechenbar. 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 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 Urlaubsort bereits zum Zeitpunkt des Urlaubantritts offiziell als Risikogebiet 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 Ausschlüsse, wie sie hier unter Pkt.10. angesprochen wurden, auch hier erwogen werden. Gleiches könnte in Bezug auf die Frage der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gelten.