



FAQ – Coronapandemie

und öffentlich-rechtlich angeordnete Quarantäne

Stand: Januar 2022

IG METALL VORSTAND
StSt Justitiariat / Datenschutz
FB Sozialpolitik

Inhaltsverzeichnis

1.	Die öffentlich-rechtliche Quarantäneanordnung	4
	Was bedeutet es, unter Quarantäne zu stehen?	4
	Wann wird eine Quarantäne angeordnet?	4
	Wie wird eine Quarantäne angeordnet?	5
	Welche Folgen sind an die Verletzung einer Quarantäne geknüpft?	5
2.	Auswirkungen der Quarantäneanordnung auf die Arbeitspflicht.....	5
	Welche Auswirkungen hat eine Quarantäneanordnung für die Arbeitspflicht bei Personen, bei denen lediglich der Verdacht besteht, infiziert zu sein?	5
	Welche Auswirkungen hat eine Quarantäneanordnung bei infizierten Personen mit Krankheitssymptomen für die Arbeitspflicht?.....	6
	Welche Auswirkungen hat eine Quarantäneanordnung bei infizierten Personen ohne Krankheitssymptome für die Arbeitspflicht?	6
3.	Auswirkungen der Quarantäneanordnung auf Zahlungsansprüche.....	6
	Wie wirkt sich die Quarantäne auf Ansprüche des Arbeitnehmers auf Arbeitsvergütung (§ 611a Abs. 2 BGB) gegen seinen Arbeitgeber aus?	7
	Wie wirkt sich die Quarantäne auf Ansprüche des Arbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug (§ 615 Satz 1 BGB) gegen seinen Arbeitgeber aus?	7
	Wann besteht im Fall einer Quarantäne ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung nach den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre (§ 615 Satz 3 BGB) gegen seinen Arbeitgeber?.....	8
	Wann besteht im Fall der Quarantäne ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung bei vorübergehender Verhinderung (§ 616 BGB) gegen seinen Arbeitgeber?	8
	Wann besteht im Fall der Quarantäne ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG) gegen seinen Arbeitgeber?	9
4.	Quarantäne und Urlaub / tarifliche Freistellungszeit.....	10
	Führt eine Quarantäneanordnung, die zur Folge hat, dass der Arbeitnehmer nicht arbeitet, zu einer Reduzierung des Urlaubsanspruchs?.....	10
	Besteht ein Urlaubsnachgewährungsanspruch, wenn ein Arbeitnehmer in der Zeit des bewilligten Urlaubs unter Quarantäne steht, wenn er zugleich arbeitsunfähig erkrankt ist?	11
	Besteht ein Urlaubsnachgewährungsanspruch, wenn ein Arbeitnehmer in der Zeit des bewilligten Urlaubs unter Quarantäne steht, ohne dass er arbeitsunfähig erkrankt ist?	11
	Besteht ein „Nachgewährungsanspruch“, wenn ein Arbeitnehmer an einem Tag der bewilligten tariflichen Freistellungszeit (T-ZUG) unter Quarantäne steht?	11
5.	Quarantäne und Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG.....	12
	Wann hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1 IfSG?	12
	Ist die Entschädigung also immer dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer nicht geimpft ist?	12
	Wann ist eine Quarantäne im Kontext einer Auslandsreise vermeidbar?	13

Was gilt für den Entschädigungsanspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG, wenn ich im Ausland von den dortigen Behörden unter Quarantäne gestellt werde?	13
Kann ein Arbeitnehmer auch für die Zeit vor einer öffentlich-rechtlich angeordneten Quarantäne Entschädigungszahlungen erhalten?	14
Muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Auskunft zum Impf- bzw. Genesenenstatus geben, um die Abwicklung des Anspruchs aus § 56 Abs. 1 IfSG zu ermöglichen?	14
Was kann der Arbeitnehmer tun, wenn der Arbeitgeber die Entschädigung nicht zahlt?	14
Wie ist der Entschädigungsanspruch einzuklagen?	15
Kann Mitgliedern der IG Metall Rechtsschutz für Streitigkeiten um die Entschädigungszahlung gewährt werden?	15

1. Die öffentlich-rechtliche Quarantäneanordnung

Was bedeutet es, unter Quarantäne zu stehen?

Im Kern beinhaltet die öffentlich-rechtliche Anordnung einer Quarantäne, einen bestimmten Ort, typischerweise die eigene Wohnung und ggf. dazu gehörende Außenbereiche, nicht zu verlassen und Kontakt zu anderen Menschen zu vermeiden.

Die Anordnung einer Quarantäne kann weitere Auflagen beinhalten, bspw. können damit auch Testpflichten verbunden sein.

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) verwendet den Begriff der Absonderung statt den der Quarantäne. Im allgemeinen Sprachgebrauch aber auch in vielen Rechtsverordnungen und Allgemeinverfügungen hat sich jedoch die Verwendung des Begriffs Quarantäne durchgesetzt.

Wann wird eine Quarantäne angeordnet?

Die Anordnung einer Quarantäne kommt dann in Betracht, wenn eine Person

- mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert ist,
- verdächtig ist, infiziert zu sein, bspw. wegen eines engen Kontakts zu einer infizierten Person oder entsprechender Erkrankungszeichen,
- sich an einem bestimmten Ort aufgehalten hat, bspw. in einem ausländischen Risikogebiet, und deshalb eine erhöhte Wahrscheinlichkeit besteht, dass dort eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 stattgefunden hat.

Die Voraussetzungen für die Anordnung einer Quarantäne berücksichtigen zum Teil den Umstand, ob eine Person geimpft oder genesen ist oder ob das nicht der Fall ist. Unter ansonsten gleichen Umständen bleiben dann geimpfte oder genesene Personen von einer Quarantäneanordnung verschont, während Personen, die weder geimpft noch genesen sind, unter Quarantäne gestellt werden (zu den weiteren Konsequenzen: V. Abschnitt).

Aus den Beschlüssen des Bundeskanzlers und der Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder vom 07.01.2022 folgt zudem, dass künftig Personen, die eine Auffrischungsimpfung (Booster-Impfung) in Anspruch genommen haben oder die frisch geimpft oder genesen sind, sogar bei engem Kontakt zu einer Person, die mit der Omikron-Virusvariante infiziert ist, von der Quarantäne ausgenommen sein sollen (vgl. auch S. 12/13 zur Frage der Entschädigung).

Wie wird eine Quarantäne angeordnet?

Die von einer Quarantäneanordnung betroffene Person kann persönlicher Adressat eines entsprechenden **Verwaltungsakts** (Bescheid) der hierfür zuständigen Behörde sein.

Ein Verwaltungsakt kann auch an einen nach allgemeinen Merkmalen bestimmten oder bestimmbaren Personenkreis gerichtet sein. Es handelt sich dann um eine sog. **Allgemeinverfügung**. Es existieren in verschiedenen Bundesländern Allgemeinverfügungen, die Regelungen zu Quarantäneverpflichtungen treffen.

Schließlich spielen für Quarantäneanordnungen **Rechtsverordnungen** eine große Rolle.

Es bestehen Rechtsverordnungen des Bundes und der Länder, die Quarantäneanordnungen treffen. So bestimmt etwa § 4 der Coronavirus-Einreiseverordnung des Bundesministeriums für Gesundheit unter bestimmten Voraussetzungen eine Quarantänepflicht für Personen, die in die BRD einreisen. In den Bundesländern regeln typischerweise Verordnungen unter welchen Voraussetzungen der Verdacht einer Infektion zu einer Quarantäne führt.

Welche Folgen sind an die Verletzung einer Quarantäne geknüpft?

Der vorsätzliche oder fahrlässige Verstoß gegen eine vollziehbare Quarantäneanordnung stellt eine Ordnungswidrigkeit nach § 73 Abs. 1a Nr. 6 IfSG dar, die mit einer Geldbuße bis zu 25.000,- EUR geahndet werden kann.

Wer vorsätzlich gegen eine vollziehbare Quarantäneanordnung verstößt und dadurch die Krankheit oder das Virus verbreitet, begeht nach § 74 Abs. 1 IfSG eine Straftat, die mit bis zu fünf Jahren Freiheitsstrafe oder Geldstrafe bestraft wird.

2. Auswirkungen der Quarantäneanordnung auf die Arbeitspflicht

Welche Auswirkungen hat eine Quarantäneanordnung für die Arbeitspflicht bei Personen, bei denen lediglich der Verdacht besteht, infiziert zu sein?

Wer durch die Quarantäne einen bestimmten Ort nicht verlassen darf, ist rechtlich daran gehindert, im Betrieb oder auf sonstigen Betriebsstätten zu erscheinen, kann dort also seine Arbeit nicht erbringen.

Ob der betroffene Arbeitnehmer trotz der Quarantäneanordnung weiterhin zur Arbeit verpflichtet ist, bestimmt sich daher danach, ob seine Arbeit auch unter den Bedingungen der Quarantäne möglich ist und auch eine entsprechende rechtliche Verpflichtung für ihn dazu besteht. Typischerweise steht dabei die Frage im Vordergrund, ob die Arbeit auch im Homeoffice erbracht werden kann und muss. Nur wenn dies der Fall ist, stellt eine Weigerung während der Quarantäne zu arbeiten, eine Pflichtverletzung dar.

Welche Auswirkungen hat eine Quarantäneanordnung bei infizierten Personen *mit* Krankheitssymptomen für die Arbeitspflicht?

Personen, die infiziert und infolge von Krankheitssymptomen auch arbeitsunfähig sind, begehen – selbstverständlich - keine Arbeitspflichtverletzung, wenn sie ihre Arbeit nicht erbringen.

Welche Auswirkungen hat eine Quarantäneanordnung bei infizierten Personen *ohne* Krankheitssymptome für die Arbeitspflicht?

Ob allein die nachgewiesene Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 auch ohne Krankheitsbeschwerden eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bewirkt, ist rechtlich umstritten. Richtigerweise ist das zu bejahen. Die derzeit wohl vorherrschende Sichtweise beurteilt dies allerdings nicht so.

Personen, die zur Arbeitsleistung im Homeoffice rechtswirksam angewiesen werden dürfen, riskieren daher, dass die allein auf den Umstand der Infektion gestützte Weigerung zu arbeiten, als arbeitsvertragliche Pflichtverletzung bewertet wird.

3. Auswirkungen der Quarantäneanordnung auf Zahlungsansprüche

Da eine Quarantäneanordnung Auswirkungen auf die geschuldete Leistung des Arbeitnehmers haben kann (s.o.), kann sie auch – sozusagen mittelbar - Auswirkungen auf die geschuldete (Geld-) Leistung des Arbeitgebers haben.

Typischerweise stehen im Kontext einer Quarantäneanordnung die Fragen nach einem Anspruch des betroffenen Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber

- auf Arbeitsvergütung (§ 611a Abs. 2 BGB),
- auf Vergütung bei Annahmeverzug (§ 615 Satz 1 BGB),
- auf Vergütung nach den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre (§ 615 Satz 3 BGB)
- auf Vergütung bei vorübergehender Verhinderung (§ 616 BGB) und
- auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG)

im Fokus. Diese Ansprüche werden nachfolgend separat betrachtet.

Wie wirkt sich die Quarantäne auf Ansprüche des Arbeitnehmers auf Arbeitsvergütung (§ 611a Abs. 2 BGB) gegen seinen Arbeitgeber aus?

Der Anspruch auf Arbeitsvergütung nach § 611a Abs. 2 BGB bleibt auch für die Zeitdauer der Quarantäne bestehen, wenn der betroffene Arbeitnehmer auch in dieser Zeit die Arbeitsleistung erbringt (Stichwort: Homeoffice).

Erbringt der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung für die Zeitdauer der Quarantäne besteht der Vergütungsanspruch aus § 611a Abs. 2 BGB insoweit nicht.

Wie wirkt sich die Quarantäne auf Ansprüche des Arbeitnehmers auf Vergütung bei Annahmeverzug (§ 615 Satz 1 BGB) gegen seinen Arbeitgeber aus?

Allerdings besteht ein Anspruch auf Arbeitsentgelt dann, wenn der betroffene Arbeitnehmer während der Quarantäne zwar nicht arbeitet, aber die geschuldete Arbeitsleistung gegenüber dem Arbeitgeber anbieten kann und auch anbietet (Stichwort: Homeoffice) und der Arbeitgeber die so angebotene Leistung nicht annimmt – sog. Vergütung bei Annahmeverzug nach § 615 Satz 1 BGB.

Selten ist der Anspruch aus § 615 Satz 1 BGB vertraglich und/ oder tarifvertraglich abbedungen oder so modifiziert, dass er rechtswirksam den hier fraglichen Anspruch ausschließt. Ob das der Fall ist, kann nur anhand der Regelungen im jeweiligen Arbeitsverhältnis beurteilt werden. Finden sich entsprechende Regelungen in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag unterliegen diese zudem einer Rechtmäßigkeitskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB.

Zumeist ist § 615 Satz 1 BGB weder ausgeschlossen noch modifiziert.

Wann besteht im Fall einer Quarantäne ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung nach den Grundsätzen der Betriebsrisikolehre (§ 615 Satz 3 BGB) gegen seinen Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber bleibt nach § 615 Satz 3 BGB zur Zahlung der Vergütung verpflichtet, wenn der quarantänebedingte Arbeitsausfall seiner Risikosphäre zugewiesen ist.

Das ist bspw. in den Fällen zu bejahen, in denen der Arbeitnehmer eine Dienstreise durchgeführt hat und dies zur Folge hat, dass er nach Rückkehr in die BRD wegen der Einreise aus einem Risikogebiet unter Quarantäne gestellt wird und infolgedessen seine Arbeitsleistung nicht erbringen kann – jedenfalls dann, wenn dies bereits bei Reiseantritt absehbar war (vgl. VG Karlsruhe, 10.05.2021, 9 K 67/21).

Der Anspruch aus § 615 Satz 3 BGB ist auch dann gegeben, wenn die gegen den betroffenen Arbeitnehmer ergangene Quarantäneanordnung aus Gründen ergangen ist, die aus einem betrieblichen Kontakt zu einer infizierten Person herrühren (vgl. OLG Hamm, 29.10.2021, 11 U 60/21).

Selten ist der Anspruch aus § 615 Satz 3 BGB vertraglich und/ oder tarifvertraglich abbedungen oder so modifiziert, dass er den hier fraglichen Anspruch ausschließt. Ob das der Fall ist, kann nur anhand der Regelungen im jeweiligen Arbeitsverhältnis beurteilt werden. Finden sich entsprechende Regelungen in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag unterliegen diese zudem einer Rechtmäßigkeitskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB.

Zumeist ist § 615 Satz 3 BGB weder ausgeschlossen noch modifiziert.

Wann besteht im Fall der Quarantäne ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung bei vorübergehender Verhinderung (§ 616 BGB) gegen seinen Arbeitgeber?

Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 616 BGB sind erfüllt, wenn der betroffene Arbeitnehmer

- aus persönlichen Gründen,
- ohne dass er dafür verantwortlich ist,
- für einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum daran gehindert ist zu arbeiten.

Jedes dieser drei Merkmale wirft im Kontext einer Quarantäneanordnung in Zeiten einer Pandemie grundsätzliche rechtliche Fragen auf, die noch nicht abschließend geklärt sind.

Richtigerweise – wenn auch umstritten - ist jedoch zu sehen, dass

- die typische Zeitdauer einer Quarantäne nicht „unverhältnismäßig lang“ ist, jedenfalls dann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits längere Zeit (ca. 12 Monate) besteht,
- der Umstand, dass Quarantäneverfügungen derzeit in großer Zahl – oftmals sogar ohne

persönlich adressierten Verwaltungsakt, sondern auf Grundlage von Allgemeinverfügungen oder Rechtsverordnungen - angeordnet werden, der Qualifizierung als „persönlicher Grund“ nicht entgegensteht und

- das Verhalten des Betroffenen nur unter außergewöhnlichen Umständen als „schuldhaft“ bewertet werden kann.

(vgl. zu alledem OLG Hamm, 29.10.2021, 11 U 60/21; VG Bayreuth, 07.07.2021, B 7 K 21.222; OVG Lüneburg, 02.07.2021, 13 LA 258/21; VG Freiburg, 02.07.2021 10 K 547/21; VG Koblenz, 10.05.2021, 3 K 108/21.KO; VG Karlsruhe, 10.05.2021, 9 K 67/21)

Vielfach ist der Anspruch aus § 616 BGB vertraglich und/ oder tarifvertraglich abbedungen oder so modifiziert, dass der Fortzahlungsanspruch bei Arbeitsausfall wegen Quarantäne schon dem Grunde nach ausgeschlossen ist. Ob das der Fall ist, kann nur anhand der Regelungen im jeweiligen Arbeitsverhältnis beurteilt werden. Finden sich entsprechende Regelungen in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag unterliegen diese zudem einer Rechtmäßigkeitskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB.

Dort, wo eine Abbedingung oder Modifizierung nicht vorliegt, kommt ein Anspruch aus § 616 BGB in Betracht.

Wann besteht im Fall der Quarantäne ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG) gegen seinen Arbeitgeber?

Ist der Arbeitnehmer seit **Beginn der Quarantäne an Covid-19 erkrankt und ist er deshalb arbeitsunfähig**, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EFZG gegen den Arbeitgeber.

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall scheitert in diesen Fällen nicht daran, dass neben der Erkrankung ein weiterer Grund für den Arbeitsausfall, nämlich die Quarantäneauordnung, besteht. Den Regelungen des § 56 IfSG ist zu entnehmen, dass eine Quarantäneauordnung nicht zu einem Wegfall des Anspruchs aus § 3 EFZG führen soll (vgl. BAG, 26.04.1978, 5 AZR 7/77 - noch zum BSeuchG; zum IfSG: ArbG Aachen, 11.03.2021, 1 Ca 3196/20).

Der Anspruch besteht nach teilweise bestrittener aber vorherrschend und richtiger Rechtsauffassung im Regelfall auch dann, wenn der an Covid-19 erkrankte Arbeitnehmer weder bereits zuvor genesen noch (vollständig) geimpft war – und zwar auch dann, wenn medizinische Gründe einer Impfung nicht entgegenstehen.

Eine sog. „Verschulden gegen sich selbst“, das den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausschließt, wird nur in atypischen Fällen feststellbar sein.

Ist ein Arbeitnehmer **erst nach Beginn der Quarantäne an Covid-19 erkrankt und deshalb arbeitsunfähig**, entsteht nach zutreffender Rechtsauffassung auch dann der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegen den Arbeitgeber.

Zu beachten ist in diesen Fällen jedoch, dass § 56 Abs. 7 IfSG bestimmt, dass die Behörde weiterhin zur Zahlung der Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG verpflichtet bleibt.

Für Arbeitnehmer, die mit Beginn der Quarantäne Anspruch auf die Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG haben, ändert sich also durch den Beginn der Erkrankung während der Quarantäne nichts. Sie erhalten weiterhin die Entschädigungszahlung. Sozusagen „im Gegenzug“ geht ihr Anspruch aus § 3 EFZG gegen den Arbeitgeber auf die Behörde über.

Gleichwohl ist auch diesen Arbeitnehmern dringend zu raten, die zwischenzeitlich eingetretene krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu belegen und dem Arbeitgeber anzuzeigen.

Ist ein Arbeitnehmer **vor oder nach Beginn der Quarantäne an einer anderen Krankheit als Covid-19 arbeitsunfähig erkrankt** gelten nach richtiger Rechtsauffassung dieselben Grundsätze, wie oben für die Erkrankung an Covid-19 dargestellt (vgl. ArbG Aachen, 11.03.2021, 1 Ca 3196/20).

Wichtig! Generell gilt bezüglich der Anzeige einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber und ggf. des Führens des entsprechenden Nachweises durch eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, dass allein die Anzeige und der Nachweis über das Vorliegen einer Quarantäne nicht ausreicht. Es gilt auch hier den allgemeinen Anforderungen, die sich aus dem EFZG ergeben, zu genügen.

4. Quarantäne und Urlaub / tarifliche Freistellungszeit

Führt eine Quarantäneanordnung, die zur Folge hat, dass der Arbeitnehmer nicht arbeitet, zu einer Reduzierung des Urlaubsanspruchs?

Nein. Ein Arbeitsausfall infolge einer Quarantäne bietet keinen Anknüpfungspunkt für eine Umrechnung der Dauer des Jahresurlaubsanspruchs. Der Fall ist nicht vergleichbar mit einem Arbeitsausfall ganzer Arbeitstage infolge von Kurzarbeit, für den das BAG vor kurzem entschieden hat, dass eine Umrechnung des Urlaubsanspruchs nach § 3 BUrlG zulässig sein kann.

Anders als bei der Kurzarbeit wird die Arbeitspflicht durch die Anordnung einer Quarantäne für die Quarantänezeit nicht aufgehoben bzw. „suspendiert“. Die Quarantäneanordnung stellt – sofern nicht ohnehin im Homeoffice gearbeitet werden kann - lediglich ein rechtliches Hindernis dar, um die fortbestehende Arbeitspflicht zu erfüllen.

Besteht ein Urlaubsnachgewährungsanspruch, wenn ein Arbeitnehmer in der Zeit des bewilligten Urlaubs unter Quarantäne steht, wenn er zugleich arbeitsunfähig erkrankt ist?

Ja, in diesem Fall besteht nach § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ein Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage.

Zu beachten ist jedoch, dass der Nachgewährungsanspruch auch voraussetzt, dass die Krankheitstage durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen sind.

Besteht ein Urlaubsnachgewährungsanspruch, wenn ein Arbeitnehmer in der Zeit des bewilligten Urlaubs unter Quarantäne steht, ohne dass er arbeitsunfähig erkrankt ist?

Ob auch in diesen Fällen analog § 9 BUrlG ein Anspruch auf Nachgewährung der betroffenen Urlaubstage besteht, ist höchstrichterlich nicht geklärt. Die bislang vorliegenden Entscheidungen gehen überwiegend davon aus, dass das nicht der Fall ist.

Die Verfolgung eines solchen Anspruchs kann gleichwohl nicht als aussichtslos bewertet werden.

Besteht ein „Nachgewährungsanspruch“, wenn ein Arbeitnehmer an einem Tag der bewilligten tariflichen Freistellungszeit (T-ZUG) unter Quarantäne steht?

Auch in diesen Fallkonstellationen liegt eine höchstrichterliche Rechtsprechung nicht vor.

Nach zutreffender – wenn auch umstrittener - Ansicht und mehrfach so bereits entschiedener erst- und zweitinstanzlicher Arbeitsgerichtsverfahren, besteht ein Anspruch auf erneute Gewährung der entsprechenden Freistellungstage dann, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist. Das muss konsequenterweise auch in dem Fall gelten, in dem der Arbeitnehmer wegen einer Covid-19 Erkrankung arbeitsunfähig ist und infolgedessen auch unter Quarantäne gestellt ist.

Steht der Arbeitnehmer unter Quarantäne ohne zugleich arbeitsunfähig erkrankt zu sein, ist auch hier richtigerweise zu sehen, dass der betroffene Arbeitnehmer Anspruch auf erneute Gewährung der entsprechenden Freistellungstage hat.

Die Verfolgung entsprechender Ansprüche hat Aussicht auf Erfolg.

5. Quarantäne und Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG

Wann hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigungszahlung nach § 56 Abs. 1 IfSG?

Zunächst setzt der Anspruch auf eine Entschädigung voraus, dass der betroffene Arbeitnehmer

- durch eine entsprechende öffentlich-rechtliche Anordnung unter Quarantäne gestellt wird und
- dadurch einen Verdienstausschlag erleidet.

Hat der Arbeitnehmer trotz Quarantäne keinen Verdienstausschlag, etwa weil er weiter arbeitet und daher Arbeitsvergütung erhält oder er arbeitsunfähig erkrankt ist und daher Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bezieht (siehe dazu III. Abschnitt), besteht der Anspruch auf Entschädigung nicht.

Ausgeschlossen ist der Anspruch auf Entschädigung dann, wenn die Quarantäne durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung, die öffentlich empfohlen wurde oder durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet, vermeidbar gewesen wäre.

Ist die Entschädigung also immer dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer nicht geimpft ist?

Nein, das ist nicht der Fall.

Zunächst ist zu sehen, dass auch ungeimpfte Personen, die jedoch als genesen gelten, nicht von diesem Ausschlussgrund erfasst werden.

Zudem gibt es Personen, für die generell oder aus medizinischen Gründen (Kontraindikation) eine Covid-19-Schutzimpfung nicht empfohlen ist. Für diese Personen stellt die Inanspruchnahme einer Impfung keine Möglichkeit zur Vermeidung einer Quarantäneanordnung dar.

Aber auch bei ungeimpften Personen, die zudem auch nicht als genesen gelten, und für die eine Impfung empfohlen ist, die aber wegen einer nachgewiesenen Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 unter Quarantäne gestellt werden, kann nicht sicher angenommen werden, dass sie sich bei Inanspruchnahme der Impfung nicht infiziert hätten. Die „Vermeidbarkeit“ der Quarantäne lässt sich somit auch in diesen Fällen nicht feststellen.

Eine Vermeidbarkeit der Quarantäne liegt zudem dann nicht vor, wenn sie wegen des Kontakts zu einer Person angeordnet worden ist, die mit einer besonders besorgniserregenden Virusvariante des Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert ist. Denn auch eine geimpfte oder als genesen geltende Person wird in einem solchen Fall typischerweise unter Quarantäne gestellt.

Auch die Omikron-Virusvariante gilt derzeit als besonders besorgniserregende Virusvariante. Aus den Beschlüssen des Bundeskanzlers und der Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder vom 07.01.2022 folgt jedoch, dass künftig Personen, die eine Auffrischungsimpfung (Booster-Impfung) in Anspruch genommen haben oder die frisch geimpft oder genesen sind, auch bei engem Kontakt zu einer Person, die mit der Omikron-Virusvariante infiziert ist, von der Quarantäne gleichwohl ausgenommen sein sollen. Die Beschlüsse bedürfen diesbezüglich der Umsetzung in Landesrecht, was bereits vielfach geschehen ist.

Die ständige Impfkommission empfiehlt derzeit im Grundsatz allen Personen, die 18 Jahre oder älter sind, eine Covid-19- Auffrischungsimpfung mit einem mRNA-Impfstoff in einem Mindestabstand von 3 Monaten zur Grundimmunisierung. Jedenfalls zurzeit kann jedoch nicht angenommen werden, dass es jedem aus diesem Personenkreis überhaupt möglich gewesen ist, die „Booster-Impfung“ bereits in Anspruch zu nehmen, so dass nach hier vertretener Auffassung das Nichtvorliegen einer „Booster-Impfung“ bis auf weiteres nicht ohne weiteres den Ausschluss vom Entschädigungsanspruch wegen der Nichtvornahme einer öffentlich empfohlenen Impfung bewirkt.

Ferner kann im Einzelfall auch aus sonstigen Gründen feststellbar sein, dass der Umstand einer Impfung bzw. einer Genesung nicht entscheidend ist – also auch eine geimpfte bzw. genesene Person unter ansonsten gleichen Umständen unter Quarantäne gestellt worden wäre. Das kann nur anhand einer Prüfung der konkreten Umstände beurteilt werden.

Wann ist eine Quarantäne im Kontext einer Auslandsreise vermeidbar?

Nach § 56 Abs. 1 Satz 5 IfSG ist eine Reise vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen.

Die gesetzliche Formulierung eröffnet erhebliche Wertungsspielräume. Nach vorherrschender Auffassung greift der Ausschluss aber jedenfalls bei rein touristischen Reisen.

Was gilt für den Entschädigungsanspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG, wenn ich im Ausland von den dortigen Behörden unter Quarantäne gestellt werde?

Auslandsreisende werden mitunter noch vor der Rückreise in die BRD, also noch im Ausland von den dortigen ausländischen Behörden unter Quarantäne gestellt. In diesen Fällen besteht kein Anspruch aus § 56 Abs. 1 IfSG gegenüber einer deutschen Behörde.

Beruhet die Quarantäne im Ausland auf einer Covid-19-Erkrankung, ist in diesen Fällen aber der Anspruch aus § 3 EFZG gegen den Arbeitgeber typischerweise gegeben. Die besonderen Bestimmungen hinsichtlich der Anzeige- und Nachweispflichten bei Erkrankungen während eines Auslandsaufenthalts nach § 5 Abs. 2 EFZG sind zu beachten (siehe dazu: https://www.gesetze-im-internet.de/entfg/_5.html).

Kann ein Arbeitnehmer auch für die Zeit vor einer öffentlich-rechtlich angeordneten Quarantäne Entschädigungszahlungen erhalten?

Ja, das kann in speziellen Fällen so sein.

Nach § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG kann eine Entschädigung auch dann gewährt werden, wenn eine Person sich freiwillig absondert und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet. Der Anspruch setzt allerdings auch voraus, dass zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung theoretisch auch eine Quarantäneanordnung hätte erlassen werden können.

Das trägt u.a. der teilweise bestehenden Überlastung der Gesundheitsämter Rechnung, die nicht stets zeitnah persönlich adressierte Quarantäneanordnungen erlassen können.

Muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Auskunft zum Impf- bzw. Genesenenstatus geben, um die Abwicklung des Anspruchs aus § 56 Abs. 1 IfSG zu ermöglichen?

Kurz gesagt: Der Arbeitgeber darf - nach vorherrschender Auffassung - das Datum des Impf- bzw. Genesenenstatus erheben und zweckgebunden weiterverarbeiten, um den Entschädigungsanspruch abzuwickeln.

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber aber diese Auskunft nicht geben.

Das ist insofern von Bedeutung, als dass ein Arbeitnehmer keine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung begeht, wenn er dem Arbeitgeber keine Angaben zum Impf- bzw. Genesenenstatus macht. Folge einer solchen Nichtauskunft wird im Regelfall allerdings sein, dass der Arbeitgeber seinerseits die Entschädigung nicht zur Auszahlung bringen wird.

Wichtig! Falsche Angaben zum Impf- bzw. Genesenenstatus sind dem Arbeitnehmer auch in diesem Zusammenhang nicht gestattet!

Was kann der Arbeitnehmer tun, wenn der Arbeitgeber die Entschädigung nicht zahlt?

Zunächst ist nach Möglichkeit Klarheit darüber herzustellen, aus welchem Grund der Arbeitgeber die Auszahlung verweigert.

Sollte erkennbar werden, dass der Arbeitgeber die Auszahlung aus Gründen verweigert, die dies nicht rechtfertigen können, sollte auf den Arbeitgeber eingewirkt werden. Bspw. könnte es im Einzelfall angezeigt sein, den Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass die Nichtimpfung des Arbeitnehmers aufgrund der konkreten Umstände des Einzelfalls keinen Ausschlussstatbestand für den Entschädigungsanspruch darstellt und er vor diesem Hintergrund – erneut – aufgefordert wird, die Entschädigung auszus zahlen.

Bleibt ein solcher Versuch erfolglos, sollte bei der zuständigen Behörde die Auszahlung der Entschädigung beantragt werden. Dabei sollte auf den fruchtlosen Versuch, die Auszahlung vom Arbeitgeber zu erhalten, ausdrücklich hingewiesen werden.

Direkt an die Behörde wenden sollte sich der betroffene Arbeitnehmer auch dann, wenn er seinem Arbeitgeber keine Auskünfte zu seinem Impf- bzw. Genesenenstatus geben möchte. Da die Behörden teilweise den Standpunkt vertreten, der Arbeitnehmer müsse die Abwicklung des Entschädigungsanspruchs mit dem eigenen Arbeitgeber vornehmen, kann es hier allerdings zu weiteren Komplikationen kommen.

Nach hier vertretener Rechtsauffassung ist das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber so gewichtig, dass die Behörde ihn nicht auf die Abwicklung mit dem eigenen Arbeitgeber verweisen darf. Betroffene sollten daher auf eine Entscheidung der Behörde bestehen.

Wie ist der Entschädigungsanspruch einzuklagen?

Sollte letztlich die klageweise Verfolgung des Anspruchs aus § 56 Abs. 1 IfSG geboten sein, sind damit schwierige prozessuale Fragen aufgeworfen. Insbesondere bleiben Unwägbarkeiten, ob und ggf. wie und ggf. in welcher Gerichtsbarkeit der Arbeitgeber und/ oder die Behörde in Anspruch genommen werden sollten.

Für die Geschäftsstellen der IG Metall enthält das Rechtsinfo 11/2020 „Rechtsschutz bei Ansprüchen aus dem Infektionsschutzgesetz“ dazu umfangreiche weiterführende Hinweise.

https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/20201214_RI_11_20_Rechtsschutz_bei_Ansprachen_aus_dem_Infektionssc_fc8a44810b0e88de2da4a307d27a7ffc3b886ec2.pdf

Kann Mitgliedern der IG Metall Rechtsschutz für Streitigkeiten um die Entschädigungszahlung gewährt werden?

Ja, das ist möglich. Streitigkeiten um Entschädigungszahlungen sind im Grundsatz rechtsschutzfähige Streitigkeiten im Sinne der Satzung i.Vm. den Rechtsschutz-Richtlinien der IG Metall.

Für eine Rechtsschutzgewährung müssen – selbstverständlich - auch die allgemeinen Rechtsschutzvoraussetzungen vorliegen.

Auf das Rechtsinfo 11/2020 „Rechtsschutz bei Ansprüchen aus dem Infektionsschutzgesetz“ wird verwiesen (s.o.).

Impressum

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Thomas Hess, Stabsstelle Justitiariat / Datenschutz
Martin Bauer, FB Sozialpolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, Frankfurt
Kontakt: vorstand@igmetall.de