

Arbeitnehmer in Quarantäne: Anspruchsgrundlagen der Entgeltfortzahlung

Beginn der behördlich angeordneten Quarantäne

Ende der behördlich angeordneten Quarantäne



Arbeitnehmer ist, zusätzlich zur Quarantäne, bescheinigt arbeitsunfähig

Grundfall: Die Behörde ordnet häusliche Quarantäne an

In der Quarantänezeit liegt genehmigter Urlaub des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber hat die Entgeltfortzahlung unabhängig der Quarantäneanordnung gem. Entgeltfortzahlungsgesetz zu leisten.

Das Infektionsschutzgesetz („IfSG“) sieht vor, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer im Zeitraum der Quarantäne zur Fortzahlung des Entgelts verpflichtet ist. Diese Grundlage greift allerdings nur subsidiär, falls keine andere Vorschrift einschlägig ist.

Vorrangig kann § 616 BGB sein, wonach der Arbeitgeber zunächst zur bezahlten Freistellung verpflichtet ist, sofern der Ausschluss von § 616 BGB weder arbeits-, noch tarifvertraglich vereinbart wurde. In welchem Umfang die Behörden eine dahingehende Verpflichtung sehen, bleibt abzuwarten. Für Zeiträume, in denen der Arbeitgeber auf Grundlage des IfSG Entgelt fortgezahlt hat, kann er, auf Basis eines fristwahrenden Antrags, Erstattung verlangen.

Sofern der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist, so wird der Urlaub nicht verbraucht, § 9 Bundesurlaubsgesetz. Sofern der Arbeitnehmer gesund ist, stellt sich die Frage, ob die Quarantäne der Urlaubsbeanspruchung entgegen steht. Eine gesetzliche Regelung sucht man hier vergeblich. Insofern bleibt es abzuwarten, welche Grundsätze die Rechtsprechung aufstellen wird.