



Dienstrechtliche Hinweise zum Umgang mit den Folgen des Coronavirus (SARS-CoV-2/ COVID-19)

- 1. Für eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter wird eine 14-tägige Quarantäne zu Hause angeordnet: Gleichbedeutend mit Dienst/-Arbeitsunfähigkeit?

Eine gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 IfSG behördlich oder eine ärztlich angeordnete Quarantäne ist kein Fall einer Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit.

Ein Fernbleiben vom Dienst von Beamtinnen und Beamten aufgrund einer behördlich oder ärztlich angeordnete Quarantäne ist vom Dienstherrn als entschuldigtes Fernbleiben vom Dienst im Sinne des § 96 Absatz 1 BBG anzuerkennen. Bei einem entschuldigten Fernbleiben vom Dienst behalten Beamtinnen und Beamte ihren Anspruch auf Besoldung, vgl. § 9 BBesG.

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche von infizierten oder unter Ansteckungsgefahr stehenden Tarifbeschäftigten richten sich nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG). Betroffene Tarifbeschäftigte, die aufgrund einer Anordnung nach dem IfSG ihre Tätigkeit nicht ausüben können, erhalten von der zuständigen Behörde eine Entschädigungsleistung (vgl. § 56 Absatz 1 und 6 IfSG). Die Entschädigungsleistung ist für die Dauer der Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber zu zahlen. Dieser hat einen Erstattungsanspruch gegenüber der Behörde.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, die Dienststelle über das Fernbleiben vom Dienst unverzüglich zu informieren.

- 2. Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann nicht zurückreisen, weil ihr bzw. sein Aufenthaltsort nicht verlassen werden darf oder sie bzw. er sich in einem unter Quarantäne stehenden Hotel befindet. Muss sie bzw. er dafür Urlaub ggf. unter Fortfall der Bezüge in Anspruch nehmen?

Beamtinnen und Beamte, die aufgrund der COVID-19 Pandemie im Ausland festsitzen, weil der Flugverkehr nach Deutschland eingestellt ist oder aus anderen verkehrsbedingten Gründen nicht nach Deutschland zurückreisen können - unabhängig von der Frage, ob diese Situation schuldhaft herbeigeführt wurde oder nicht - und das ihrem Dienstherrn mitteilen, bleiben nicht unerlaubt vom Dienst fern, da ihre Pflicht zur Dienstleistung objektiv unmöglich ist.

Ihren Anspruch auf Besoldung behalten die betroffenen Beamtinnen und Beamten jedoch nur, wenn sie nicht schuldhaft gehandelt haben. Das ist der Fall, wenn ihnen der nicht rechtzeitige Dienstantritt nicht persönlich vorgeworfen werden kann. Einfache Fahrlässigkeit genügt hier. Ob das der Fall ist, ist im Einzelfall von der jeweiligen Dienststelle zu bewerten.

Sollte ein Verschulden vorliegen, muss die bzw. der Betroffene Erholungsurlaub beantragen oder Freizeitausgleich in Anspruch nehmen, um ihren bzw. seinen Anspruch auf Besoldung nicht zu verlieren.

Für Tarifbeschäftigte gilt gänzlich unabhängig von der persönlichen Vorwerfbarkeit das sog. Wegerisiko. Danach liegt die Anreise an den Dienstort in der Risikosphäre der Beschäftigten. Für Tarifbeschäftigte besteht für die Zeit, in der sie nicht zum Dienst erscheinen, grundsätzlich kein Vergütungsanspruch. Es besteht jedoch die Möglichkeit, Erholungsurlaub und Freizeitausgleich zu beantragen.

- 3. Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann im Falle einer notwendigen Betreuung eines Kindes aufgrund von Kita- und Schulschließungen bzw. der Schließung von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen nicht arbeiten bzw. eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter kann im Falle einer notwendigen Pflege eines nahen Angehörigen aufgrund der Schließung einer teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen nicht arbeiten.

Im Fall einer notwendigen Kinderbetreuung aufgrund von Kita- und Schulschließungen bzw. der Schließung von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen kann die Dienststelle den Beamtinnen und Beamten sowie den Tarifbeschäftigten unter den in dem Rundschreiben vom 20. Juli 2020 (AZ: D2-30106/28#4, D5-31001/30#6) genannten Voraussetzungen befristet bis zum 31. Dezember 2020 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge bzw. Arbeitsbefreiung unter (Voraus-)Leistung einer Entschädigung durch den Arbeitgeber nach § 56 Absatz 1a IfSG für bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer 5-Tage-Woche) gewähren. Voraussetzung ist nach wie vor u.a., dass die

Gemeinschaftseinrichtung (z.B. Kindertagesstätte) von der zuständigen Behörde in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“ geschlossen oder deren Betreten untersagt wurde. In Fällen, in denen ein Kind z.B. wegen Erkältungssymptomen die Kindertagesstätte nicht besuchen darf, kann der bzw. die Sorgeberechtigte die Möglichkeit des § 45 SGB V bzw. Sonderurlaub nach § 21 Absatz 1 Nr. 4, Absatz 2 SUrlV in Anspruch nehmen. Diese Fälle werden nicht von den im oben beschriebenen Rundschreiben erfasst. Im Fall der notwendigen Pflege einer oder eines nahen Angehörigen i.S.d. § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes aufgrund der Schließung einer teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen kann die Dienststelle Beamtinnen und Beamten sowie den Tarifbeschäftigten unter den in dem Rundschreiben vom 20. Juli 2020 (AZ: D2-30106/28#4, D5-31001/30#6) genannten Voraussetzungen befristet bis zum 31.12.2020 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Absatz 2 SUrlV bzw. eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewähren.

Sowohl für die Kita- und Schulschließungen bzw. die Schließung von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen als auch für die Schließung von teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen gilt Folgendes:

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind vorrangig zu nutzen. Positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden und Gleitzeitguthaben) sind vorrangig abzubauen.

Bei Beamtinnen und Beamten dürfen der Gewährung des Sonderurlaubs keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Der Sonderurlaub bzw. die Arbeitsbefreiung müssen nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage bzw. halbe Sonderurlaubstage bzw. Arbeitsbefreiungstage in Anspruch zu nehmen. Ein halber Sonderurlaubstag/Arbeitsbefreiungstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit. Einzelne Stunden können nicht genommen werden.

Sofern die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit anders als auf fünf Arbeitstage verteilt ist, erhöht oder vermindert sich der Anteil der zu gewährenden Sonderurlaubstage bzw. Arbeitsbefreiungstage entsprechend.

- 4. ÖPNV wird eingestellt, Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter hat keine Möglichkeit, zum Dienst zu kommen. Urlaub/GLAZ oder höhere Gewalt? Was, wenn keine Urlaubs-/GLAZ-Tage mehr vorhanden sind?

Die Anreise an den Dienort liegt in der Risikosphäre der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters (Wegerisiko). Für Tarifbeschäftigte besteht für die Zeit, in der sie nicht zum Dienst erscheinen, grundsätzlich kein Vergütungsanspruch. Für Beamtinnen und Beamte gilt dies entsprechend. Nach § 9 BBesG verliert die Beamtin bzw. der Beamte, die Richterin bzw. der Richter oder die

Soldatin bzw. der Soldat im Falle eines nicht genehmigten schuldhaften Fernbleibens vom Dienst für die Zeit des Fernbleibens ihre bzw. seine Bezüge. Daneben besteht auch die Möglichkeit, Urlaub und Freizeitausgleich zu beantragen. Insbesondere sollten auch die Möglichkeiten mobilen Arbeitens in Betracht gezogen werden.

➤ 5. Ist ein Verbot von Dienstreisen möglich?

Nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Bundesreisekostengesetz (BRKG) müssen Dienstreisen schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sein. Die Anordnenden/Genehmigenden treffen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und Beachtung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn die abschließende Entscheidung zur Durchführung einer Dienstreise. Eine Dienstreise kann mithin genehmigt und natürlich auch nicht genehmigt werden. Auch ein Widerruf ist möglich – Dienstreisegenehmigung ist kein Verwaltungsakt, sondern eine behördeninterne Maßnahme.

Hierfür gelten die allgemeinen beamtenrechtlichen Bestimmungen.

➤ 6. Anordnung der Präsenzpflcht für systemrelevantes Personal?

Der Dienstherr kann in Ausübung seines Direktions- und Weisungsrechts darüber entscheiden, wo der Dienst auszuüben ist und dabei auch anordnen, dass ein Beschäftigter in der Dienststelle seine Tätigkeit verrichtet. Bei Beschäftigten, die für den Dienstbetrieb systemrelevante Tätigkeiten ausüben, muss die Dienststelle im Rahmen einer Abwägung mit dem Gefährdungsrisiko entscheiden, ob für die Beschäftigten die Präsenzpflcht aufrechterhalten wird. Das gilt nicht im Fall einer behördlich angeordneten Quarantäne gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 IfSG. Im Einzelfall müsste von der für die Quarantäne zuständigen Behörde eine Ausnahmegenehmigung eingeholt werden.

➤ 7. Umgang mit in der Lage nicht benötigtem Personal – „nach Hause schicken“ auf welcher Basis? Anordnung mobiles Arbeiten?

Sollte die Dienststelle die Beschäftigten, die arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, ohne eine behördliche Anordnung aus Gründen der Vorsorge zum Schutz nach Hause schicken (freistellen), behalten diese ihren Besoldungs- bzw. Vergütungsanspruch.

Wenn die Dienststelle aus Gründen der Vorsorge vor Ansteckungen entscheidet, dass die Mitarbeiter nicht in der Dienststelle arbeiten sollen, kann sie im Rahmen ihres Direktionsrechts anordnen, dass die Beamtinnen und Beamten bzw. die Tarifbeschäftigten ihre Tätigkeit im Rahmen des mobilen Arbeitens von zu Hause aus ausüben, sofern die hierfür erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stehen und die dienstlichen Voraussetzungen, etwa eine Einweisung oder Belehrung, gegeben sind. Es ist grundsätzlich möglich, Beamtinnen und Beamte bzw. Tarifbeschäftigte „nach Hause zu schicken“, damit sie dort mobil arbeiten. Der Dienstherr ist insoweit bei der Wahl des Arbeitsortes frei. Dabei müssen arbeitsschutzrechtliche Vorschriften eingehalten werden. Sollte die Dienststelle die Beschäftigten, die arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, ohne eine behördliche Anordnung aus Gründen der Vorsorge zum Schutz nach Hause schicken, behalten diese Ihren regelmäßigen Besoldungsanspruch. Daneben besteht – selbstverständlich – die Möglichkeit, Urlaub und Freizeitausgleich zu beantragen.

➤ 8. Anordnung des Tragens einer persönlichen Schutzausstattung?

Das Erfordernis einer Persönlichen Schutzausstattung (PSA) bei der Arbeit bzw. im Dienst ergibt sich aus einer Gefährdungsbeurteilung zu Arbeitsplatz und -tätigkeit nach § 5 Arbeitsschutzgesetz. Der Dienstherr ist, soweit sich dies aus der Gefährdungsbeurteilung ergibt, auch aufgefordert, das Tragen der Ausstattung zu überwachen.

➤ 9. Anordnung Schichtdienst/Mehrarbeit?

Sofern es zur Bewältigung der mit dem Corona-Virus verbundenen Aufgaben der Dienststellen zwingend notwendig ist, kann für Beamtinnen und Beamte eine Mehrarbeitsanordnung erfolgen. Es ist Sache der Dienststelle festzulegen, wie deren Funktionsfähigkeit, auch in Krisenfällen, gewährleistet wird. Dabei kann grundsätzlich auch ein Schichtdienstsystem etabliert werden. Es sind jedoch die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften (insbesondere die AZV) zu beachten.

Für den Tarifbereich wird auf § 6 Absatz 5 TVöD hingewiesen. Demnach sind die Tarifbeschäftigten im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Im Übrigen gilt das oben für die Beamtinnen und Beamten Genannte entsprechend

10. Anordnung Kasernierung?

Polizeivollzugsbeamtinnen und –beamte des Bundes können nach § 10 BPolBG aus Anlass „besonderer Einsätze“ zum Wohnen in einer Gemeinschaftsunterkunft vorübergehend verpflichtet werden. Eine vergleichbare Vorschrift enthält § 18 SG für Soldatinnen und Soldaten.

➤ 11. Rücknahme von Urlaub- bzw. Gleittagen während einer Quarantäne

Für Beamtinnen und Beamte gilt in entsprechender Anwendung des § 8 Absatz 2 EUrlV:

Kann bereits genehmigter Erholungsurlaub aufgrund von Quarantänemaßnahmen nicht angetreten werden, kann der Erholungsurlaub verschoben werden.

Wird während des Erholungsurlaubs eine ärztliche oder behördliche Quarantäne angeordnet, kann der Erholungsurlaub ab dem Zeitpunkt der Anordnung der Quarantäne abgebrochen und die verbleibenden Erholungsurlaubstage dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben werden, sofern die Quarantänesituation nicht bewusst als mögliche Folge des eigenen Handelns in Kauf genommen wurde (z.B. private Reise in ein Land, wenn vor Reiseantritt bekannt ist, dass die Ortsveränderung zu einer Quarantäne führt).

Für Tarifbeschäftigte gilt: Arbeitgeber und Tarifbeschäftigte sind grundsätzlich an die Festlegung des Erholungsurlaubs gebunden. Arbeitgeber und Tarifbeschäftigte können die Rücknahme/Verlegung des Urlaubs jedoch einvernehmlich vereinbaren. Hierzu werden folgende Hinweise gegeben:

- Quarantäne vor Urlaubsantritt: Kann bereits genehmigter Erholungsurlaub aufgrund von einer Quarantänemaßnahme nicht angetreten werden, kann der Erholungsurlaub in Absprache mit dem Arbeitgeber wieder zurückgenommen und dem Urlaubskonto wieder gutgeschrieben werden. Sofern die öffentliche Aufgabenerledigung der Dienststelle nicht gefährdet ist, kann eine einvernehmliche Verlegung des Urlaubszeitraumes regelmäßig ermöglicht werden.
- Quarantäne während des Urlaubs: Da in Fällen einer angeordneten Quarantäne während des Urlaubs der Erholungszweck regelmäßig nicht mehr erfüllt sein dürfte, sollte auch in diesen Fällen eine Einigung mit dem Ergebnis einer Unterbrechung bzw. Verlegung des Urlaubszeitraumes (d.h. im Ergebnis die Wiedergutschrift auf dem Urlaubskonto) erzielt werden. Sofern die Quarantänesituation bewusst als mögliche Folge des eigenen Handelns in Kauf genommen wurde (z.B. private Reise in ein Land, wenn vor Reiseantritt bekannt ist, dass die Ortsveränderung zu einer Quarantäne führt), dürfte eine einvernehmliche Rücknahme/Verlegung des Urlaubszeitraumes ausgeschlossen sein.

Für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte gilt: eine Wiedergutschrift des Arbeitszeitausgleiches (Gleittag) kommt bei Quarantänemaßnahmen in Anwendung des Rundschreibens vom 23. Juli 2018 (D2-30105/9#2; D5-31001/1#7) derzeit nicht in Betracht.

➤ 12. Private Reisen in sog. Risikogebiete und vor Reiseantritt bekannte anschließende Quarantänepflicht

Ein Risikogebiet im Sinne der Corona-Verordnungen der Länder ist ein Staat oder eine Region außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, für welche zum Zeitpunkt der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht. Die Einstufung als Risikogebiet erfolgt durch das BMG, das AA, und das BMI und wird durch das Robert Koch-Institut veröffentlicht.

Bewertung für Beamtinnen und Beamten:

Private Reisen ins Ausland betreffen das außerdienstliche Verhalten der Beamtin oder des Beamten. Sie sind deshalb dienstrechtlich nicht zu untersagen. Sofern ein entsprechendes Reiseziel überhaupt bekannt ist, dürfen auch entsprechende Urlaubsanträge nicht aus diesem Grunde abgelehnt werden.

Kehrt eine Beamtin oder ein Beamter aus dem Urlaub zurück und muss sie bzw. er anschließend in eine Quarantäne und kann dort nicht mobil arbeiten, kann die Pflicht zur Dienstleistung nicht erfüllt werden. Ein behördliches Verbot einen bestimmten Ort zu verlassen (z.B. eine sogenannte Heimquarantäne) ist als entschuldigtes Fernbleiben vom Dienst anzuerkennen. Bei einem entschuldigten Fernbleiben vom Dienst behalten Beamte ihren Anspruch auf Besoldung, vgl. § 9 BBesG. Eine behördlich angeordnete Quarantäne ist zur Gewährleistung eines effektiven Seuchenschutzes auch dann als entschuldigtes Fernbleiben vom Dienst anzuerkennen, wenn der Beschäftigte die Anordnung der Quarantäne in vorwerfbarer Weise verursacht hat (weil er z.B. in eine Region eingereist ist, die als Corona Risikogebiet eingestuft ist).

Behördliche Disziplinarverfahren sind immer dann einzuleiten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen. Dienstvergehen können sich aus dem Verstoß gegen beamtenrechtliche Pflichten ergeben, die in den §§ 60 ff. BBG abschließend geregelt sind. Disziplinarrechtlich kann es relevant sein, wenn Beamtinnen und Beamte ihre vorübergehende Unmöglichkeit der Erfüllung der Dienstpflicht in Kenntnis der diese Unmöglichkeit der Erfüllung der Dienstpflicht auslösenden rechtlichen Bestimmungen oder tatsächlichen Umstände bewusst herbeiführen. Dies kann durch eine Reise in ein RKI-gelistetes Land

(in Bezug auf COVID-19) der Fall sein. Gleiches gilt, wenn Beamtinnen und Beamte durch eine solche Reise zwar nicht dienstunfähig werden, jedoch infolge einer infektionsschutzbedingten Quarantäne, in die sie sich nach der Reise begeben müssen, ihrer Dienstleistungspflicht nicht nachkommen können. Ob dieses Verhalten zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens führt, ist im Einzelfall durch den zuständigen Dienstvorgesetzten zu entscheiden.

Im Hinblick auf die eventuelle disziplinarrechtliche Relevanz sollte die jeweilige Dienststelle ihren Bediensteten die möglichen Folgen vor Reiseantritt bzw. im Zusammenhang mit der Urlaubsgenehmigung mitteilen. Die Bediensteten können den disziplinarrechtlichen Aspekt dann auch im Zusammenhang mit der Buchung von Reisen berücksichtigen.

Bewertung für Tarifbeschäftigte:

Die Urlaubsplanung und -gestaltung der Tarifbeschäftigten ist der privaten Lebensführung zuzurechnen. Der Arbeitgeber kann hierauf keinen direkten Einfluss nehmen. Dies gilt auch bei entsprechenden Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes. Sofern bei Rückkehrern aus Risikogebieten eine Quarantäne nach dem IfSG angeordnet wird, ist diese zwingend zu befolgen.

Die Berücksichtigung von Verschulden der Tarifbeschäftigten ist in zwei Konstellationen denkbar: Werden Tarifbeschäftigte infolge einer Viruserkrankung arbeitsunfähig, so besteht gem. § 22 Absatz 1 TVöD ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Ein Entgeltfortzahlungsanspruch kann gem. § 22 Absatz 1 S.1 TVöD ausgeschlossen sein, sofern die Tarifbeschäftigten ein Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit tragen. Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde (Protokollnotiz zu § 22 Absatz S.1 TVöD). Ein grob fahrlässiges Herbeiführen der Arbeitsunfähigkeit kann u.a. in Betracht kommen, wenn Tarifbeschäftigte im Rahmen einer Privatreise gegen eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes verstoßen haben. Eine Entscheidung hierzu ist für jeden Anwendungsfall individuell und unter Berücksichtigung der konkreten Umstände zu treffen.

Eine besondere Ausnahmesituation besteht, wenn vor Antritt einer Reise wegen bestehender rechtlicher Vorgaben bereits klar ist, dass nach einer Rückkehr von einer Reise (etwa durch eine für Rückkehrer aus dem Reisegebiet angeordnete häusliche Quarantäne) Beschäftigte nicht in der Lage sein werden, ihre Arbeitspflicht zu erfüllen. Mit der Reise zwingend herbeizuführen, dass durch eine Quarantäne die Arbeitspflicht nicht erfüllbar ist, kann als Verstoß gegen die Treuepflicht des Arbeitnehmers gewertet werden. Angesichts der Ausnahmesituation der Pandemie und der sich im Verlauf der Pandemie verändernden Bedingungen, die eine Quarantäne auslösen, gibt es hierzu weder stabile tatsächliche und rechtliche Rahmenbedingungen noch gesicherte Rechtsprechung. Es sind deshalb die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Eine Dienststelle kann überlegen darauf hinzuweisen, dass solche vorher erkennbaren Folgen einer Reise bei der Urlaubs- und Reiseplanung zu berücksichtigen sind, etwa in dem Urlaub für die gesamte Zeit

der als Folge der Reise notwendigen Abwesenheit vom Dienst (also inkl. der durch die Reise verursachten Zeit der Quarantäne) genommen wird. Ob die Zahl der potentiellen Fälle solche allgemeinen Hinweise rechtfertigt, kann abstrakt nicht beurteilt werden. Daneben sind auch individuelle Absprachen nicht ausgeschlossen, wenn beispielsweise während der häuslichen Quarantäne die Arbeitsleistung (etwa durch mobiles Arbeiten) ebenso erbracht werden kann, wie ohne häusliche Quarantäne.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steht nach § 56 Absatz 1 S. 3 IfSG ein Anspruch auf Entschädigung zu, sofern ihnen durch eine Quarantänemaßnahme nach dem IfSG ein Verdienstaustauschfall entsteht. Der Entschädigungsanspruch richtet sich gegen die nach dem Landesrecht zuständige Behörde. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Anspruch für die ersten sechs Wochen der Maßnahme für die Behörde auszuführen.

Nach Einschätzung des insofern fachlich zuständigen BMG entfällt der Anspruch nach § 56 Absatz 1 IfSG auch dann nicht, wenn die Beschäftigten die Quarantäne in vorwerfbarer Weise verursacht haben (weil sie z.B. in eine Region eingereist sind, die als Corona-Risikogebiet eingestuft ist).