

# HBW.**Corona**.Rechtnews – Alles, was Recht ist!

---

## Häufig gestellte Fragen zur Quarantänevorschrift

Stand November 2020

### Inhalt:

1. **Vorwort**
2. **Was ist zu tun, wenn ein Mitarbeiter positiv auf das Coronavirus getestet wurde?**
3. **Was gilt für die Zeit zwischen der Mitteilung des Mitarbeiters, dass er Kontakt zu einem positiv Getesteten hatte und der Entscheidung des Gesundheitsamts, ob eine Quarantäne angeordnet wird oder nicht?**
4. **Wie ist mit Mitarbeitern umzugehen, die als Kontaktpersonen gelten?**
5. **Was können Sie tun um das Risiko einer kompletten Schließung des Betriebes bzw. einer Infektionskette im Betrieb zu verhindern bzw. zu verringern?**
6. **Wie ist mit Mitarbeitern umzugehen, die sich in Einreise-Quarantäne befinden? Feiertag?**
7. **Wo kann man Entschädigung für Mitarbeiter in Quarantäne beantragen?**
8. **Voraussetzung ist ein schriftlicher Quarantänebescheid des Gesundheitsamtes**
9. **Was können Sie tun, um das Risiko einer kompletten Schließung des Betriebs bzw. einer Infektionskette im Betrieb zu verhindern bzw. zu verringern**



**Redaktion:**  
**Giulia Görlich**  
**Rechtsanwältin**

Telefon: 0711 64864-22  
E-Mail: [goerlich@hv-bw.de](mailto:goerlich@hv-bw.de)

**Ihr direkter Draht zu den Juristen:**  
**Handelsverband Württemberg**  
**0711 64864 30**  
**Handelsverband Südbaden**  
**0761 36876 42**  
**Handelsverband Nordbaden**  
**0621 20909**



## 1. Vorwort

---

Aufgrund der noch immer aktuellen unklaren Situation bezüglich des Coronavirus und der nunmehr auch bevorstehenden Erkältungszeit und des baldigen Weihnachtsgeschäftes stellen sich vermehrt Fragen wie mit Mitarbeitern umzugehen ist, die Corona positiv getestet wurden oder Kontakt mit positiv Infizierten hatten. Im Folgenden möchten wir Ihnen hilfreiche Tipps geben, wie Sie mit solchen Situation umgehen können und das Infektionsrisiko in Ihrem Unternehmen minimieren können.

## 2. Was ist zu tun, wenn ein Mitarbeiter positiv auf das Coronavirus getestet wurde?

---

- a. Weisen Sie den betroffenen Mitarbeiter ausdrücklich noch einmal darauf hin, dass er zu Hause bleiben muss!
- b. Verlangen Sie von Ihrem Mitarbeiter eine Kopie des schriftlichen Quarantänebescheids
- c. Bestimmen Sie die Kontaktpersonen des Mitarbeiters in Ihrem Betrieb
- d. Nehmen Sie umgehend Kontakt zum zuständigen Gesundheitsamt auf!
- e. Eine Übersicht mit den in Baden-Württemberg zuständigen Gesundheitsämtern mit entsprechenden Kontaktdaten finden Sie im Anhang zu diesem Merkblatt

## 3. Was gilt für die Zeit zwischen der Mitteilung des Mitarbeiters, dass er Kontakt zu einem positiv Getesteten hatte und der Entscheidung des Gesundheitsamts, ob eine Quarantäne angeordnet wird oder nicht?

---

Hier muss man zwei Fallgruppen unterscheiden.

Kommt nach einer telefonischen Ankündigung durch das Gesundheitsamt noch ein schriftlicher Bescheid, dann kann mit diesem die Entschädigung beim zuständigen Regierungspräsidium beantragt werden. Eine verbindliche Quarantäne kann nur durch Gesundheitsamt mündlich oder schriftlich gegenüber dem Mitarbeiter angeordnet werden. Im Falle der zunächst mündlichen Anordnung der Quarantäne bedarf es zwingend eines im Nachgang schriftlichen Bescheids darüber, damit eine Entschädigung beantragt werden kann.

Kommt ein schriftlicher Bescheid nicht, besteht hier eine Lücke momentan zu Lasten des Arbeitgebers. Es gibt keinen Entschädigungsanspruch in solchen Situationen. Das ist rechtlich nicht vorgesehen. Der Arbeitgeber kann hier z.B. mit Über- oder Minusstunden versuchen, die Situation zu lösen.

#### **4. Wie ist mit Mitarbeitern umzugehen, die als Kontaktpersonen gelten?**

---

- a. Im ersten Schritt sollten Sie mit dem betroffenen Mitarbeiter abklären, in welcher Art der Kontakt erfolgt ist und wie eng ein solcher bestand, insbesondere, ob der positiv Infizierte ein Familienmitglied bzw. eine Person, die im selben Haushalt lebt, ist
- b. Gegebenenfalls besteht bei einer Kontaktperson bereits eine Quarantäneanordnung. In diesem Fall ist der Mitarbeiter verpflichtet zu Hause zu bleiben und es kommt ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz ab dem Zeitpunkt der Anordnung in Betracht.
- c. Weisen Sie Ihren Mitarbeiter an, sofern noch nicht geschehen, mit dem Gesundheitsamt Kontakt aufzunehmen
- d. Auch in Bezug auf entsprechende Kontaktpersonen entscheidet im Einzelfall das Gesundheitsamt, ob eine Quarantäne angeordnet wird oder nicht. Dies hängt u.a. vom Grad des Kontaktes ab (das RKI unterteilt die Kontaktpersonen in 2 verschiedene Kontaktgrade)

#### **5. Was gilt für die Zeit zwischen Mitteilung des Mitarbeiters, dass er Kontakt zu einem positiv Getesteten hatte und der Entscheidung des Gesundheitsamts, ob eine Quarantäne angeordnet wird oder nicht?**

---

- a. Bis zu einer Entscheidung des Gesundheitsamtes sollten Sie symptomaufzeigende Mitarbeiter (Kontaktpersonen) nach Hause schicken! Wenn auch eine Arbeitsunfähigkeit besteht, greift die gewöhnliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Falls keine Arbeitsunfähigkeit besteht, empfehlen wir für diesen kurzen Übergangszeitraum bis zu einer Entscheidung des Gesundheitsamtes eine einvernehmliche Lösung mit dem Mitarbeiter (z.B.: Urlaub, Überstundenabbau) zu finden.
- b. Bei symptomlosen Mitarbeitern (Kontaktpersonen) stellt sich bis zu einer Entscheidung des Gesundheitsamtes ebenfalls die Frage, ob diese nach Hause geschickt werden sollen. In diesen Fällen kollidiert die Fürsorgepflicht gegenüber den übrigen Mitarbeitern mit der grundsätzlichen Arbeitsverpflichtung des Mitarbeiters mit entsprechender Arbeitsvergütung. Es gilt hier im Einzelfall abzuwägen, welches Interesse im Einzelfall überwiegt. Gerade hier kommt es auf die spezifischen Umstände des Einzelfalles an, welche Art Kontakt vorgelegen hat und wie der Arbeitsplatz des Mitarbeiters gestaltet ist, sodass jeder Fall einzeln betrachtet werden sollte!
- c. Sollten Sie sich in diesen Fällen dazu entscheiden, den symptomlosen Mitarbeiter nach Hause zu schicken, sollten Sie ebenfalls eine einvernehmliche Lösung zwecks der Vergütungspflicht finden (z.B.: Urlaub, Überstundenabbau). Anderenfalls besteht die Gefahr, dass Sie den Mitarbeiter für diese Zeit auch vergüten müssen, ohne dass Arbeitsleistung erbracht wurde.



## 6. Wie ist mit Mitarbeitern umzugehen, die sich in Einreise-Quarantäne befinden?

---

Für Mitarbeiter, die aus einem Risikogebiet des RKI wieder nach Baden-Württemberg einreisen, besteht nach § 1 Abs. 1 Corona Einreise VO BW eine Absonderungspflicht für 10 Tage, direkt aus der Verordnung. Diese müssen das Gesundheitsamt über die Rückkehr informieren. Diese 10-tägige Absonderungspflicht (Quarantäne) kann gemäß § 3 Abs. 1 der Corona Einreise VO BW frühestens ab dem 5. Tag nach der Einreise beendet werden, sofern die betroffene Person ein negatives Testergebnis vorlegen kann. Hierbei gilt jedoch zu beachten, dass die zu Grunde gelegte Testung mindestens 5 Tage nach der Einreise vorgenommen worden sein muss.

## 7. Wo und wie kann Entschädigung für Mitarbeiter in Quarantäne beantragt werden?

---

**Die zuständige Behörde ist das für Sie zuständige Regierungspräsidium.**

Diese haben Hotlines für Rückfragen eingerichtet:

Tübingen 0711-218200601 / E-Mail: [entschaedigung-ifsg@rpt.bwl.de](mailto:entschaedigung-ifsg@rpt.bwl.de)

Freiburg 0761-2084600 / E-Mail: [entschaedigung-ifsg@rpf.bwl.de](mailto:entschaedigung-ifsg@rpf.bwl.de)

Stuttgart 0711-90439777 / E-Mail: [entschaedigung-ifsg@rps.bwl.de](mailto:entschaedigung-ifsg@rps.bwl.de)

Karlsruhe 0721-9268828 / E-Mail: [entschaedigung-ifsg@rpk.bwl.de](mailto:entschaedigung-ifsg@rpk.bwl.de)

**Der Antrag auf Entschädigung kann direkt online unter <https://ifsg-online.de/index.html> gestellt werden.**

## 8. Voraussetzung ist ein schriftlicher Quarantänebescheid des Gesundheitsamtes.

---

Arbeitgeber können eine **Erstattung von Verdienstaufschlägen** beantragen. Der Antrag gilt für Verdienstaufschläge, die Ihnen oder Ihren Arbeitnehmern wegen einer behördlich angeordneten Quarantäne entstanden sind.

- Arbeitnehmer erhalten die Entschädigung in den ersten 6 Wochen als Lohnfortzahlung von ihrem Arbeitgeber. Sie gehen in Vorleistung. Daher bitte vorher ggf. verifizieren, ob Quarantäneentscheidung tatsächlich so gefallen ist. Ab der siebten Woche müssen Sie selbst einen Antrag bei der zuständigen Behörde stellen, um weiterhin eine Entschädigung zu erhalten.

- Arbeitgeber können sich die Entschädigung anschließend auf Antrag zurückerstatten lassen. Sie können Anträge für mehrere Arbeitnehmer gemeinsam stellen.

Anträge müssen spätestens 12 Monate nach Beginn des Tätigkeitsverbots oder dem Ende der Quarantäne gestellt werden. Für die Wahrung der Antragsfrist kommt es darauf an, dass die Antragsunterlagen bei der zuständigen Behörde auf Landesebene eingegangen sind.

Der Verdienstausschlag (brutto) wird auf Basis der in dem Monat entfallenen Arbeitszeit ermittelt. Die entfallene Arbeitszeit wird in Prozent berechnet, d. h. sie entspricht der Anzahl der Kalendertage mit Tätigkeitsverbot bzw. in Quarantäne in diesem Monat geteilt durch die Anzahl an Tagen in dem Monat. Die Anzahl der Tage mit Tätigkeitsverbot bzw. in Quarantäne sind die Tage, für die dieses/diese behördlich angeordnet wurde und kein Ausschlussgrund (z.B. Urlaub, Betriebsschließung, Krankheit, Kinderkrankenstand etc.) vorliegt. Damit gilt: Entfallene Arbeitszeit = Anzahl der Tage mit Entschädigungsanspruch in diesem Monat/Anzahl der Tage in diesem Monat. Zur Berechnung des Verdienstausschlages (brutto) wird das monatliche Bruttoeinkommen / der monatliche Bruttolohn mit dem Anteil der entfallenen Arbeitszeit multipliziert.

Beispiel: Der Arbeitnehmer verdient monatlich 2.000 Euro brutto und wurde vom 15.06. bis 29.06. in Quarantäne gesetzt. Er befand sich daher im Juni an 15 Tagen in Quarantäne. Damit entfiel 50 % seiner Arbeitszeit (entfallene Arbeitszeit = 15 Kalendertage in Quarantäne/30 Kalendertage im Juni). Der Verdienstausschlag (brutto) beträgt somit 1.000 Euro (50 % x 2.000 Euro). Er ist in netto umzuwandeln und als Nettoverdienstausschlag vollständig erstattungsfähig.

## **9. Was können Sie tun, um das Risiko einer kompletten Schließung des Betriebs bzw. einer Infektionskette im Betrieb zu verhindern bzw. zu verringern?**

---

- a. Weisen Sie Ihre Mitarbeiter auf die Einhaltung der gültigen Hygienestandards hin: ausreichend Abstand halten, korrektes Niesen und Husten, sowie regelmäßiges Händewaschen und das Tragen von Mund-Nasen-Bedeckungen, sofern nach der aktuell gültigen Corona Verordnung verpflichtend
- b. Organisieren Sie die Arbeitsabläufe in Ihrem Betrieb so, dass die Mitarbeiter möglichst wenig direkten Kontakt untereinander haben, beispielsweise durch zeitversetzte Arbeits- und Pausenzeiten. Bilden Sie hierbei feste Teams aus jeweils denselben Mitarbeitern!
- c. Stellen Sie Desinfektionsmittel bereit, wo keine Möglichkeit zum regelmäßigen Händewaschen besteht, beispielsweise in den Eingangsbereichen und an den Kassenbereichen
- d. Arbeitsplätze und Arbeitsmittel sollten möglichst nicht von mehreren Personen genutzt werden. Anderenfalls ist beim Arbeitsende und beim Dienstantritt eine gründliche Reinigung vorzunehmen, beispielsweise bei einem Schichtwechsel an der Kasse
- e. Installieren Sie an geeigneten Stellen transparente Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen



- f. Regelmäßiges Lüften dient der Hygiene und fördert die Luftqualität, da in geschlossenen Räumen die Anzahl von Krankheitserregern in der Raumluft steigen kann. Durch das Lüften wird die Zahl möglicherweise in der Luft vorhandener erregerehaltiger, feinsten Tröpfchen reduziert.