

---

**From:** JOAS, HEINZ G DE USAF USAFE 86 FSS/FSCA-L <heinz.joas.de@us.af.mil>  
**Sent:** Thursday, September 10, 2020 9:15 PM  
**To:** 86 AW Group Commanders; 86 AW Group Deputy Commanders; 435 AGOW Commanders; 521 AMOW/CCs; 86 AW Squadron Commanders; 86 AW Squadron Commanders  
**Cc:** FISCHER, RAQUEL R GS-14 USAF USAFE 86 MSG/DD; FRAZIER, JOHN D Maj USAF USAFE 86 FSS/CC; WIRT, ROBERT T GS-14 USAF USAFE 86 FSS/CD; DRISKELL, DAVID H GS-12 USAF USAFE 86 FSS/FSEH; RICHARDSON, MICHAEL G GS-13 USAF USAFE 86 FSS/FSCA; CONATSER, AMBER L CIV USAF USAFE 86 FSS/FSCA; KNIFFEN, MELVIN D III CIV USAF USAFE 86 CS/CCQ; 86 AW Group Execs; 435 AGOW Group Execs; 521 AMOW/CCE; USAFE-AFAFRICA/A1KC  
**Subject:** A1KC Guidance - Quarantine and compensation in case of travel to countries/regions for which a travel warning of the Foreign Office of the Federal Republic of Germany already exists

**Commanders/ Directors:**

Preliminary remarks:

If employees suffer a loss of earnings due to an official order to be placed in quarantine, they are entitled to compensation in accordance with Art. 56 paragraph 1 of the German Protection against Infection Act (IfSG). According to paragraph 2 of the law, the compensation for the first 6 weeks is equal to the net salary. According to paragraph 5 of the law, the employer has to pay the compensation on behalf of the competent authority for a maximum of 6 weeks.

Details:

1. It does not follow from this that there is an entitlement to remuneration of the employee against the employer. Rather, in the case of such an official order, there is no entitlement for continued payment of remuneration.
2. Nor does an entitlement to continued payment of remuneration follow from Art. 26 number 3.a) CTA II. Rather, the employee can demand a subsidy in the amount of the difference between the legally prescribed compensation and 100% of the regular net employment income if the requirements of the collective agreement are met. In the first 6 weeks, this tariff entitlement is unlikely to be significant, as there should be no difference to be compensated.
3. If an employee decides to travel without special necessity - especially for vacation or recreational purposes - to a region **for which a travel warning of the Foreign Office of the Federal Republic of Germany already exists**, then not only a quarantine order of the competent authority is to be expected upon return to Germany, but also its decision to refuse payment of compensation in such a case on the grounds that the employee has consciously and without necessity exposed himself to this risk. In this case, the employee is neither entitled to remuneration or compensation nor - in the absence of compensation from the authorities - to a subsidy from the employer. This does not apply if the travel warning is issued after the employee has entered the region in question.
4. if, on the other hand, the employer issues the quarantine order as a consequence of the employee's trip abroad (e.g. because at the time of the decision there is no travel warning for the region the employee has travelled to) or if the employer order exceeds the period of quarantine ordered by the authorities, the employee can, according to Art. 26 number 3.b) CTA II, demand continued payment of the compensation for the period affected by the employer order.

Please address questions to the Local Nation EMR Section, DSN 480-5365, [86FSS.CPF.LN-EMR@us.af.mil](mailto:86FSS.CPF.LN-EMR@us.af.mil)

\*\*\*\*\*

## TRANSLATION:

### Vorbemerkungen:

Erleiden Arbeitnehmer aufgrund einer behördlichen Anordnung, sich in Quarantäne begeben zu müssen, einen Verdienstausschlag, so steht ihnen nach § 56 Absatz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) eine Entschädigung zu. Gemäß Absatz 2 des Gesetzes entspricht die Entschädigung in den ersten 6 Wochen dem Netto- rbeitsentgelt. Nach Absatz 5 des Gesetzes hat der Arbeitgeber für längstens 6 Wochen die Entschädigung für die zuständige Behörde ausbezahlen.

### Einzelheiten:

1. Hieraus folgt nicht, dass es sich um einen unmittelbaren Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber handelt. Vielmehr besteht im Fall einer solchen behördlichen Anordnung gerade kein Entgeltfortzahlungsanspruch.
2. Auch aus § 26 Ziffer 3.a) TVAL II folgt kein Entgeltfortzahlungsanspruch. Vielmehr kann der Arbeitnehmer bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen einen Zuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der gesetzlich vorgeschriebenen Entschädigung und 100% des regelmäßigen Netto-Arbeitsverdienstes verlangen. In den ersten 6 Wochen dürfte dieser Tarifanspruch keine Bedeutung haben, da es zu keinem Unterschiedsbetrag, den es auszugleichen gilt, kommen sollte.
3. Entschließt sich ein Arbeitnehmer ohne besondere Notwendigkeit – so insbesondere zu Urlaubs- bzw. Erholungszwecken – in eine Region zu reisen, **für welche bereits eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes der Bundesrepublik Deutschland besteht**, so ist bei erfolgter Rückkehr nach Deutschland nicht nur mit einer Quarantäneanordnung der zuständigen Behörde zu rechnen, sondern auch mit deren Entscheidung, in einem solchen Fall die Zahlung einer Entschädigung zu verweigern mit der Begründung, der Arbeitnehmer habe sich diesem Risiko bewusst und ohne Notwendigkeit ausgesetzt. In diesem Fall besteht weder ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung bzw. Entschädigung noch – mangels behördlicher Entschädigungsleistung – auf einen Zuschuss des Arbeitgebers. Dies gilt nicht, wenn die Reisewarnung erst nach erfolgter Einreise des Arbeitnehmers in die betreffende Region ausgesprochen wird.
4. Trifft dagegen der Arbeitgeber die Quarantäneanordnung in Folge einer unternommenen Auslandsreise des Arbeitnehmers (z.B. weil im Zeitpunkt der Entscheidung keine Reisewarnung für die vom Arbeitnehmer bereiste Region besteht) oder geht die Arbeitgeberanordnung über den von der Behörde angeordneten Zeitraum der Quarantäne hinaus, so kann der Arbeitnehmer nach § 26 Ziffer 3.b) TVAL II die Fortzahlung der Vergütung für den von der Arbeitgeberanordnung betroffenen Zeitraum verlangen.

Bei Fragen steht Ihnen unsere Non-US EMR-Abteilung gerne jederzeit zur Verfügung unter: DSN 480-5365, [86FSS.CPF.LN-EMR@us.af.mil](mailto:86FSS.CPF.LN-EMR@us.af.mil)

V/R

Heinz Joas  
Chief, Non-US Section, Civilian Personnel Office  
DSN: 480-6749  
Ph: ++49 (0)6371-47-6749  
Email: [heinz.joas.de@us.af.mil](mailto:heinz.joas.de@us.af.mil)