

Corona-Pandemie:

- **Erholungsurlaub trotz häuslicher Quarantäne?**
- **Abbau von Überstunden/Mehrarbeit während der Quarantäne?**

Arbeitsfähige Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Gesundheitsamtes in häuslicher Quarantäne bzw. Isolation¹ befinden, dürfen ihre Wohnung bzw. ihr Haus nicht verlassen. Die behördliche Anordnung befreit sie von ihrer Arbeitspflicht in der Einrichtung. Diese Beschäftigten könnten ihre Arbeitsleistung nur dann erbringen, wenn sie ihre Aufgaben (ganz oder teilweise) zumutbar mobil von zu Hause – also am Ort ihrer Quarantäne leisten können. Das ist im Einzelfall zu prüfen. Erzieherinnen und Erzieher beispielsweise könnten nur ihre Verfügungszeit² zu Hause erbringen. Sind die Beschäftigten hingegen positiv getestet und arbeitsunfähig erkrankt, befreit sie ihre Arbeitsunfähigkeit von der Arbeitspflicht. Sie haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.³

Für die Zeitspanne der Quarantäne stellen sich für arbeitsfähige Beschäftigte folgende Praxisfragen:

1. Gehen bereits festgelegte Urlaubstage verloren, die sich mit der zeitlich später angeordneten Quarantäne überschneiden?
2. Darf der Dienstgeber noch nicht festgelegten Urlaub (insbesondere Resturlaubstage des Kalendervorjahres) einseitig festlegen und den Beschäftigten zuweisen?
3. Geht bereits festgelegter Freizeitausgleich verloren, der sich mit der späteren Quarantänezeitspanne überschneidet?
4. Darf der Dienstgeber kurzfristig den Abbau von Überstunden bzw. Mehrarbeit für die Zeitspanne der Quarantäne anordnen?

Zu Frage 1: Festgelegter Urlaub

Ausgangssituation: Die Beschäftigte bzw. der Beschäftigte hat Urlaub beantragt und genehmigt bekommen oder es wurden mit Zustimmung der MAV wirksam Betriebsferien festgelegt (z.B. Schließungstage KiTa). Nach Festlegung der Urlaubstage/Betriebsferien

¹ §§ 2 Abs. 1, 3 Abs. 1, 4 Corona-VO Absonderung BW vom 10.01.2021 iVm. § 17 Nr. 2 Corona-VO BW vom 30.11.2020, in der ab 25.01.2021 gültigen Fassung: www.baden-wuerttemberg.de/corona-verordnung

² § 9 Abs. 2 der Anlage 4g zur AVO (Dienstordnung Erzieher/in): www.diag-mav-freiburg.de (AVO).

³ Arbeitshilfe „Entgeltfortzahlung, Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss“, A-Z, E: www.diag-mav-freiburg.de

ordnet das Gesundheitsamt zeitgleich eine häusliche Quarantäne an. Es besteht der Verdacht, dass sich die/der Beschäftigte infiziert haben könnte und eine Gesundheitsgefahr z.B. für die Kolleginnen/Kollegen darstellt. Wie wirkt sich die Quarantäne auf die festgelegten Urlaubstage der Betroffenen aus? Gehen die Urlaubstage verloren?

Zusammentreffen von Quarantäne und Urlaub:

Sinn und Zweck des Urlaubs ist die Freistellung der Beschäftigten von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Vergütung durch den Dienstgeber. Die Beschäftigten sollen sich von der Arbeit **erholen**. Formulierung aus der Rechtsprechung: „**Zu einer echten Erholung gehört eine Sphäre der Selbstbestimmung, der persönlichen Freiheit und des Lebensgenusses.**“⁴ Das bedeutet, dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben müssen, ihre Urlaubszeit frei und selbstgewählt (nach ihren Wünschen) gestalten zu können – so wie es dem **Urlaubszweck** entspricht. Während einer **arbeitsunfähigen Erkrankung** ist das beispielsweise nicht möglich.

Wer arbeitsunfähig erkrankt ist, kann sich nicht zeitgleich – im Sinne des Urlaubsrechts – erholen. Es stellt sich die Frage, ob dies auch für Beschäftigte gilt, die sich in einer **behördlich angeordneten Quarantäne** befinden. Denn die behördlichen Quarantänemaßnahmen schränken die Betroffenen stark ein. Sie dürfen den Ort ihrer Quarantäne nicht verlassen. Ihr Aktionsradius ist sehr stark eingeschränkt, sogar noch mehr als bei einer arbeitsunfähigen Erkrankung.

Hätten die Beschäftigten zeitgleich Urlaub, könnten sie sich nur an ihrem Quarantäneort (zu Hause in ihrer Wohnung) „erholen“. Das stellt aber keine freie und selbstgewählte Urlaubsgestaltung im Sinne des Urlaubsrechts dar – also keine „echte“ Erholung. Dies rechtfertigt eine **analoge Anwendung des § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrIG)**.⁵

Die häuslich isolierten arbeitsfähigen Beschäftigten sind aufgrund der einschränkenden Maßnahmen des Gesundheitsamtes „**vom Schicksal in ähnlicher Weise betroffen wie Kranke**“⁶, so dass die zeitgleichen Urlaubstage nicht verloren gehen. Entsprechend dem Rechtsgedanken des § 9 BUrIG erfolgt keine Anrechnung auf den Jahresurlaub.

Zudem kann Urlaub nur gewährt werden, wenn eine Arbeitspflicht besteht. Diese entfällt jedoch bereits aufgrund der behördlich angeordneten Quarantäne⁷.

⁴ Hohenstatt/Krois, in: NZA 2020, 413ff (Gliederungspunkt II. 3. a), Seite 416), Lohnrisiko und Entgeltfortzahlung während der Corona-Pandemie; BGH, Urteil vom 30.11.1978 – III ZR 43/77 (Stuttgart): seuchenpolizeiliches Tätigkeitsverbot (Salmonellen) mit stark eingeschränktem Bewegungsradius für arbeitsfähige Beschäftigte - während der Betriebsferien.

⁵ Haufe TV-L Office: Urlaub / 4.17.1. (Index HI14288486), mit Stand 04.01.2021; für den gesetzlichen Mindesturlaub: Hohenstatt/Krois, in: NZA 2020, 413ff (Seite 416), siehe Fußnote 4.

⁶ BGH, Urteil vom 30.11.1978 – III ZR 43/77 (siehe Fußnote 4).

⁷ Bayreuther, in: NZA 2020, 1057 (Gliederungspkt. II. 2 - Seite 1062): Einseitige Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber und Urlaub während der Kurzarbeit.

Es wird auch die Auffassung vertreten, dass eine behördlich angeordnete Quarantäne nicht mit einer arbeitsunfähigen Erkrankung gleichgestellt werden könne.⁸ Die Regelung des § 9 BUrlG (Nachgewährung des Urlaubs) gelte nur für arbeitsunfähig erkrankte Beschäftigte und könne nicht auf arbeitsfähige in häuslicher Quarantäne befindliche Beschäftigte ausgedehnt werden.

Dieser Auffassung ist nicht zu folgen. Während einer behördlich angeordneten Quarantäne kann der gesetzliche Zweck des Erholungsurlaubes – freie und selbstgewählte Urlaubsgestaltung – nicht erfüllt werden. Zudem haben die Beschäftigten nach Maßgabe des **§ 56 Abs. 1 IfSG** für die Zeitspanne der Quarantäne einen **Anspruch auf Erstattung des Verdienstausfalls**, den der Dienstgeber für maximal sechs Wochen in Höhe des Arbeitsentgelts vor zu leisten hat und auf Antrag von der zuständige Behörde erstattet bekommt.⁹ Andere stellen klar, dass die COVID-19-Pandemie ein „objektives Leistungshindernis“ darstelle, das Dienstgeber bei Quarantäne arbeitsfähiger Beschäftigter von der Vergütungszahlung befreit, so dass § 56 Abs. 1 IfSG anwendbar ist.¹⁰

In Bezug auf **Urlaub** ist zu differenzieren.¹¹

- Bei **arbeitsunfähig** erkrankten Beschäftigten ist der **Entschädigungsanspruch** nach § 56 Abs. 1 IfSG **nachrangig**, also ausgeschlossen. Der Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall hat Vorrang.
- Eine **Quarantäne ohne gleichzeitige Arbeitsunfähigkeit** bildet von dieser Grundregel eine **Ausnahme**. Wie bereits ausgeführt, kann **§ 9 BUrlG analog** angewendet werden, da die Betroffenen „vom Schicksal in ähnlicher Weise betroffen sind wie Kranke“. Nach Maßgabe des § 56 Abs. 1 IfSG besteht ein Anspruch auf Erstattung des Verdienstausfalls.

Ergebnis zu Frage 1:

Die Zeitspanne der Quarantäne arbeitsfähiger Beschäftigter wird auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Die festgelegten (zeitgleichen) Urlaubstage gehen nicht verloren.

Die Sondersituation der häuslichen Quarantäne rechtfertigt eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG. Es bleibt abzuwarten, ob die Rechtsprechung dies bestätigt.

⁸ Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau BW: Informationen für Unternehmen und Beschäftigte, Arbeitsrecht: Werden Urlaubstage während einer behördlich angeordneten Quarantäne auf den Jahresurlaub angerechnet? www.wm.baden-wuerttemberg.de.

⁹ § 56 Abs. 2 IfSG; § 56 Abs. 12 IfSG. www.gesetze-im-internet.de/ifsg

¹⁰ Kraayvanger/Schrader, in: NZA-RR 2020, 623 (Gliederungspkt. IV. 2 – Seite 625): Erstattungsanspruch des Arbeitgebers nach § 56 V 2 IfSG bei COVID-19?; Reinhard, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, § 3 EFZG, Rn. 19a (21. Auflage 2021).

¹¹ Hohenstatt/Krois, in: NZA 2020, 413ff (Gliederungspunkt II. 3. a), Seite 416), Lohnrisiko und Entgeltfortzahlung während der Corona-Pandemie.

Zu Frage 2: Noch nicht festgelegter Resturlaub des Vorjahres

Ausgangssituation: Die/der Beschäftigte hat noch Resturlaub aus dem Vorjahr und noch keinen Wunsch geäußert, in welcher Zeitspanne sie/er die Urlaubstage nehmen will. Darf der Dienstgeber diese Urlaubstage einseitig festlegen und für die Zeitspanne der Quarantäne zuweisen?

Dienstgeber können grundsätzlich nicht gegen den Willen der Beschäftigten Urlaub anordnen. Auch während der Corona-Pandemie gelten keine Besonderheiten.¹²

Die Urlaubswünsche der Beschäftigten sind zu berücksichtigen.¹³ Nur dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, berechtigen den Dienstgeber den Urlaubswunsch abzulehnen.¹⁴

Es stellt sich die Frage, ob die **Corona-Pandemie** einen **dringenden betrieblichen Grund** darstellt, der den Dienstgeber berechtigt „Zwangsurlaub“ zuzuweisen.

Einerseits wird die Auffassung vertreten, dass auch während der Corona-Pandemie in Bezug auf die Urlaubsgrundsätze keine Ausnahmen gelten. Es könne nicht gegen den Willen der/des Beschäftigten zwangsweise Urlaub angeordnet werden.¹⁵ Andererseits wird vertreten, dass die Corona-Krise nach den Umständen des Einzelfalls einen dringenden betrieblichen Grund darstellen könne; aber beschränkt auf die Zuweisung von **Resturlaub des Vorjahres** oder tariflichen Mehrurlaubes.¹⁶ Allerdings ist zu beachten, dass aus dringenden betrieblichen Gründen nur der Alternativwunsch der/des Beschäftigten zurückgewiesen werden kann. Das Kriterium „dringender betrieblicher Grund“ dient nicht dazu die Urlaubswünsche des Dienstgebers durchzusetzen.¹⁷

Es kann auch nicht zwangsweise kurzfristig Betriebsurlaub festgelegt werden. **Betriebsferien** können nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung (MAV) und dem entsprechenden zeitlichen Vorlauf (insbesondere unter Einhaltung der Einwendungsfrist der MAV) vereinbart und festgelegt werden.

Ergebnis zu Frage 2:

Die Corona-Pandemie berechtigt den Dienstgeber nicht einseitig zur Urlaubsfestsetzung für den Zeitraum der behördlich angeordneten Quarantäne. Die Urlaubswünsche der

¹² Sagan/Brockfeld: Arbeitsrecht in Zeiten der Corona-Pandemie, NJW 2020, 1112 ff (Seite 1115);

Fischinger/Hengstberger; Arbeitsrechtliche Fragen der Corona-Krise, JA 2020, 561 ff (Seite 568).

¹³ § 7 Abs. 1 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), § 1 Abs. 3 Satz 1 Anlage 14 AVR Caritas.

¹⁴ Arbeitshilfe „Urlaubsanspruch – Teil 5: Urlaubsantrag und Urlaubsfestsetzung“, A-Z, U: www.diag-mav-freiburg.de

¹⁵ Fischinger/Hengstberger; Arbeitsrechtliche Fragen der Corona-Krise, JA 2020, 561 ff (Seite 568).

¹⁶ Haufe TV-L Office: Urlaub / 4.17.2. (Index HI13942173), mit Stand 04.01.2021.

¹⁷ Siehe Fußnote 12.

Beschäftigten haben Vorrang. Eine Ausnahme wäre nur für den Resturlaub aus dem Kalendervorjahr denkbar. Das setzt aber voraus, dass die Beschäftigten noch keinen (eigenen) Urlaubswunsch geäußert haben.

Zu Frage 3: Bereits festgelegter Freizeitausgleich

Ausgangssituation: Für geleistete Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden wurde zeitnah Freizeitausgleich festgelegt. Das Gesundheitsamt ordnet für die betreffenden arbeitsfähigen Beschäftigten eine häusliche Quarantäne an. Geht der Freizeitausgleich durch die zeitgleiche Quarantäne verloren?

Arbeitsunfähige Erkrankung und Freizeitausgleich:

AVO¹⁸:

Nach **§ 8 Abs. 3 Satz 3 AVO** geht erwirtschaftetes Zeitguthaben (Überstunden bzw. Mehrarbeit) nicht verloren, wenn die/der betreffende Beschäftigte zum Zeitpunkt des festgelegten Freizeitausgleichs arbeitsunfähig erkrankt und dies dem Dienstgeber unverzüglich anzeigt und durch ärztliches Attest nachweist.

AVR Caritas:

Die AVR Caritas enthalten keine mit der AVO-Regelung vergleichbare Vorschrift; es sei denn, es wurde nach **§ 9 Abs. 4 der Anlage 31 bis 33 AVR** durch **Dienstvereinbarung** ein **Arbeitszeitkonto** eingerichtet. Ist dies der Fall, tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein, wenn die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich angezeigt und durch ärztliches Attest nachgewiesen wird.

In der Regel werden die Beschäftigten den Zeitausgleich beantragen. Es kann aber auch im Interesse des Dienstgebers sein, den Zeitausgleich festzulegen. In welchen Fällen dies möglich ist, wäre in der Dienstvereinbarung zu regeln.

Zwischenergebnis:

§ 8 Abs. 3 Satz 3 AVO stellt ausdrücklich klar, dass festgelegter Freizeitausgleich durch eine **arbeitsunfähige** Erkrankung nicht verloren geht. Die AVR Caritas enthalten keine vergleichbare Regelung, so dass Freizeitausgleich bei zeitgleicher Arbeitsunfähigkeit wohl als gewährt gilt; es sei denn, § 9 BUrlG könnte analog angewendet werden.

Analoge Anwendung des § 9 BUrlG auf Freizeitausgleich für AVR-Beschäftigte?

Dies würde voraussetzen, dass **Freizeitausgleich** und **Urlaub** vergleichbar sind. Es gibt unterschiedliche Auffassungen. Einerseits wird vertreten, dass Freizeitausgleich – wie

¹⁸ Arbeitsvertragsordnung für den kirchlichen Dienst in der Erzdiözese Freiburg (AVO).

Erholungsurlaub – der Gesunderhaltung und Rekonvaleszenz diene. Eine Erkrankung während der Freistellung führe deshalb zu einem erneuten Freistellungsanspruch.¹⁹ Andererseits wird vertreten, dass Freizeitausgleich nicht mit Urlaub gleichgesetzt werden könne. Freizeitausgleich diene nicht Erholungszwecken – wie Urlaub.²⁰ Da die Frage der Vergleichbarkeit von Urlaub und Freizeitausgleich unterschiedlich beantwortet wird, ist eine Klärung durch die Rechtsprechung abzuwarten.

Behördlich angeordnete Quarantäne und Freizeitausgleich:

Es stellt sich die Frage, ob **Quarantäne** und **Arbeitsunfähigkeit** vergleichbar sind, so dass für AVO-Beschäftigte die Regelung des § 8 Abs. 3 Satz 3 AVO auch bei Quarantäne anwendbar wäre. Wie bereits festgestellt (siehe Seite 2 und 3), kann eine Vergleichbarkeit bejaht werden.

Ergebnis zu Frage 3:

Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob festgelegter Freizeitausgleich durch eine zeitgleiche behördliche Quarantäne entfällt. Für AVO-Beschäftigte lässt sich im Hinblick auf § 8 Abs. 3 Satz 3 AVO vertreten, dass der Freizeitausgleich nicht verloren geht – wie bei arbeitsunfähig Erkrankten (da sie sich in einer vergleichbaren Situation befinden).

Die AVR Caritas enthalten für „Freizeitausgleich während einer Arbeitsunfähigkeit“ keine vergleichbare Regelung. Eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG ist kritisch zu sehen.

Zu Frage 4: Noch nicht festgelegter Freizeitausgleich

Ausgangssituation: Die/der Beschäftigte hat Überstunden bzw. Mehrarbeit geleistet. Der Dienstgeber ordnet für die Zeitspanne der behördlich angeordneten Quarantäne kurzfristig den entsprechenden Freizeitausgleich an. Ist dies zulässig?

Überstunden und Mehrarbeit sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen.²¹ Der Dienstgeber ist im Rahmen seines **Weisungsrechts** (Direktionsrechts) berechtigt, den Abbau von Überstunden und Mehrarbeitsstunden anzuordnen.²² Der Dienstgeber muss sein Weisungsrecht aber nach **billigem Ermessen** ausüben.

Das bedeutet, dass auf die **berechtigten Interessen der Beschäftigten** Rücksicht zu nehmen ist (z.B. planbare Freizeit). Das beinhaltet auch eine **angemessene Ankündi-**

¹⁹ LAG Hamm, Urteil vom 18.05.2017 – 18 Sa 1143/16; Städler: Krank während des Freizeitausgleichs – doppeltes Pech für den Arbeitnehmer? NZA 2012, 304.

²⁰ Peters, in: Das Weisungsrecht der Arbeitgeber (2019), III, Rn. 415 (Seite 94).

²¹ § 11 Abs. 6 Satz 1 AVO; § 3 Abs. 1 der Anlage 6 AVR Caritas.

²² § 106 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO). Siehe: Arbeitshilfe „Direktionsrecht – Lage der Arbeitszeit“, Rubrik A-Z, D: www.diag-mav-freiburg.de

gungsfrist.²³ Die betreffenden Beschäftigten müssen sich auf ihre Freizeit einstellen können. Das wirft die Frage auf, ob diese Voraussetzung im Ausgangsfall erfüllt wird.

Denn das Gesundheitsamt muss wegen der Infektionsgefahr schnell reagieren, wenn die Voraussetzungen für eine häusliche Quarantäne gegeben sind. Plant ein Dienstgeber Freizeitausgleich für die Zeitspanne der Quarantäne anzuweisen, so muss auch er schnell handeln. Das hat zur Folge, dass er keine angemessene Ankündigungsfrist einhalten kann und seine Weisung somit nicht billigem Ermessen entspricht.

Es ist höchststrichterlich entschieden, dass eine Ankündigung zwischen 15:00 und 17:00 Uhr für den Folgetag nicht ausreichend ist.²⁴ Die Umstände des Einzelfalls sind zu prüfen.

Ein verständiger Dienstgeber wird bei der Zuweisung des Freizeitausgleichs auf die Wünsche der Beschäftigten Rücksicht nehmen. Ansonsten wären z.B. **Teilzeitkräfte** nicht bereit **freiwillig** Mehrarbeitsstunden zu leisten.²⁵

Der Abbau von Überstunden/Mehrarbeitsstunden ist im Dienstplan zu berücksichtigen. Eine Dienstplanänderung löst das Zustimmungsrecht der MAV aus, § 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO, soweit ein Kollektivbezug gegeben ist (mehrere Beschäftigte sind betroffen oder z.B. ein Arbeitsbereich mit nur einer/einem Beschäftigten).²⁶

Ergebnis zu Frage 4:

Eine kurzfristig erteilte Weisung erwirtschaftetes Zeitguthaben während der häuslichen Isolation abzubauen, wird in der Regel unbillig sein. Es fehlt an einer angemessenen Ankündigungsfrist. Denn für die betreffenden Beschäftigten ist die kurzfristig zugewiesene Freizeit nicht planbar. Die Umstände des Einzelfalls sind zu prüfen.

Fazit:

Arbeitsfähige Beschäftigte in behördlicher Quarantäne

1. Gehen bereits festgelegte Urlaubstage verloren, die sich mit der zeitlich späteren Quarantäne überschneiden?

Die Zeitspanne der Quarantäne wird auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Die festgelegten (zeitgleichen) Urlaubstage gehen nicht verloren. Die Sondersituation der häuslichen Quarantäne rechtfertigt eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG. Es bleibt abzuwarten, ob die Rechtsprechung dies bestätigt.

²³ Hohenstatt/Krois, in: NZA 2020, 413ff (Gliederungspunkt II. 4. b), Seite 418), Lohnrisiko und Entgeltfortzahlung während der Corona-Pandemie; Peters: Das Weisungsrecht der Arbeitgeber, III. Rn. 419 (S. 95).

²⁴ BAG vom 17.01.1995 – BAG Urteil vom 17.01.1995 - 3 AZR 399/94.

²⁵ § 8 Abs. 4 AVO bzw. § 2 Abs. 5 der Anlagen 31 bis 33 AVR Caritas.

²⁶ Arbeitshilfe „Dienstplan – MAV-Beteiligung“, Rubrik A-Z, D: www.diag-mav-freiburg.de

2. Darf der Dienstgeber noch nicht festgelegten Urlaub (z.B. Resturlaubstage des Kalendervorjahres) einseitig festlegen und den Beschäftigten zuweisen?

Auch die Corona-Pandemie berechtigt den Dienstgeber nicht einseitig zur Urlaubsfestsetzung. Die Urlaubswünsche der Beschäftigten haben grundsätzlich Vorrang. Mögliche Ausnahme: Resturlaub des Vorjahres.

3. Geht bereits festgelegter Freizeitausgleich verloren, der sich mit der späteren Quarantänezeitpanne überschneidet?

Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob festgelegter Freizeitausgleich durch eine zeitgleiche behördliche Quarantäne entfällt. Für AVO-Beschäftigte lässt sich im Hinblick auf § 8 Abs. 3 Satz 3 AVO vertreten, dass der Freizeitausgleich nicht verloren geht – wie bei arbeitsunfähig Erkrankten (da sie sich in einer vergleichbaren Situation befinden). Die AVR Caritas enthalten für „Freizeitausgleich während einer Arbeitsunfähigkeit“ keine vergleichbare Regelung. Eine analoge Anwendung des § 9 BUrlG auf Freizeitausgleich ist daher kritisch zu sehen. Eine Klarstellung könnte über die Rechtsprechung erfolgen.

4. Darf der Dienstgeber den Abbau von Überstunden bzw. Mehrarbeit für die Zeitspanne der Quarantäne kurzfristig anordnen?

Der Dienstgeber ist berechtigt nach billigem Ermessen Freizeitausgleich für geleistete Überstunden bzw. Mehrarbeitsstunden anzuordnen, aber nicht von heute auf morgen. Für die betreffenden Beschäftigten muss der Freizeitausgleich planbar sein. Ob diese Voraussetzung erfüllt wird, ist im Einzelfall zu prüfen.