



Urlaub in Corona-Zeiten

(Stand: 26.06.2020)

Inhaltsverzeichnis

- 1.) Anspruch auf Erholungsurlaub
- 2.) Freie Wahl des Urlaubszieles
- 3.) Quarantäne nach Urlaubsrückkehr
- 4.) Entgeltfortzahlung während Quarantäne
- 5.) Informationspflicht des Arbeitnehmers
- 6.) Fazit

Anhang:

Mustertext für die Mitarbeiter/Innen vor Antritt des Urlaubs

1.) Anspruch auf Erholungsurlaub

Nach sechs Monaten in einem Unternehmen haben Mitarbeiter vollen gesetzlichen Urlaubsanspruch. Wer fünf oder sechs Tage pro Woche arbeitet, hat einen gesetzlichen Anspruch auf mindestens vier Wochen Urlaub, das Bundesurlaubsgesetz gibt 24 Werktage vor, zählt aber auch den Samstag als Werktag. Bei einer 5-Tage-Woche ergibt sich ein gesetzlicher Anspruch auf 20 Tage Erholungsurlaub. Hiervon kann im Rahmen des individuellen Arbeitsvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Grundsätzlich darf der Arbeitnehmer frei entscheiden, wann er Urlaub nimmt, und der Arbeitgeber muss diese Wünsche auch so berücksichtigen. Allerdings haben Unternehmen das Recht, Urlaubsanträge abzulehnen, wenn sie dies mit dringenden betrieblichen Interessen begründen können. Dazu kann etwa zählen, dass nicht alle Mitarbeiter einer Abteilung gleichzeitig abwesend sein können, wenn dadurch die Arbeitsabläufe im Unternehmen nicht mehr funktionieren. Auf die aktuelle Lage der Coronavirus-Krise bezogen bedeutet das, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitern zwar keine Urlaubstermine vorschreiben dürfen, sie können aber die Angestellten bitten, nicht den gesamten Urlaub in der zweiten Jahreshälfte zu nehmen, da dann womöglich nicht gewährleistet ist, dass auch alle Anträge genehmigt werden können.

2.) Freie Wahl des Urlaubszieles

Die Zahl der mit dem Coronavirus Infizierten unterscheidet sich stark von Land zu Land. Dennoch darf ein Arbeitgeber seinen Angestellten nicht verbieten, in Risikogebieten Urlaub zu machen. Ob und wohin ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs verreist, ist seine Privatsache.

3.) Quarantäne nach Urlaubsrückkehr

Die einzelnen Corona-Verordnungen in den jeweiligen Bundesländern haben teilweise explizite Quarantäneregeln für Urlaubsrückkehrer.

Beispiel:

Die Coronavirus-Verordnung des Landes Hessen (Stand 15.06.2020) verpflichtet Ein- oder Rückreisende aus Risikogebieten sich in einer 14 tägigen Selbstquarantäne zu begeben und sich beim zuständigen Gesundheitsamt zu melden.

Die Einstufung als Risikogebiet erfolgt durch das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und wird durch das Robert Koch-Institut veröffentlicht.

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

4.) Entgeltfortzahlung während Quarantäne

Private Reisen in ausgewiesene Corona-Risikogebiete bringen ernsthafte persönliche Risiken mit sich. Dies ist dem Arbeitnehmer auch bewusst, wenn er sich trotz Reisewarnung für eine Reise in ein Risikogebiet entscheidet. Der Arbeitnehmer ist sich auch darüber bewusst, dass er ohne negativen Test nicht sofort wieder arbeiten kann, sondern für zwei Wochen in Quarantäne muss. In diesen Fällen wird daher in der Regel kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bestehen, da dieser nur bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit besteht!

5.) Informationspflicht des Arbeitnehmers

Die Fragen ob der Arbeitnehmer die Pflicht hat, seinen Arbeitgeber zu informieren, dass er in ein Risikogebiet reist bzw. ob der Arbeitgeber das Recht hat, zu fragen, ob in ein Risikogebiet gereist wird ist natürlich bislang nicht Gegenstand höchst-richterlicher Rechtsprechung. Es gibt jedoch gute Gründe, von einer entsprechenden Nebenpflicht des Arbeitnehmers auszugehen, seinen Arbeitgeber zu informieren bzw. entsprechende Fragen zu beantworten. Das berechnigte Arbeitgeberinteresse an dieser Information ergibt sich vor allem aus der Fürsorgeverpflichtung gegenüber seinen anderen Mitarbeitern, denn natürlich ist bei Reisen in Corona-Risiko-Gebiete das Ansteckungs- und Erkrankungsrisiko für Covid19 erhöht. Zudem wirkt sich selbst im Falle einer Nicht-Erkrankung jedenfalls die Quarantäne-Verpflichtung auf das Arbeitsverhältnis der betroffenen Person aus. Der Arbeitgeber muss seine Personalplanung darauf ausrichten und ggf. mit dem Arbeitnehmer vereinbaren können, wie im Falle der Rückkehr durch die Vorlage eines Attestes die Quarantäne vermieden werden kann.

6.) Fazit:

Bitte informieren Sie als Arbeitgeber Ihre Arbeitnehmer vor der Urlaubszeit!

Der Arbeitnehmer soll vor der Urlaubsreise prüfen, ob Reisewarnungen vorliegen. Bei Flugreisen gilt das auch für eventuelle Zwischenlandungen. Es sollte möglichst eine Regelung getroffen werden, dass Mitarbeiter dem Arbeitgeber mitteilen, wenn sie beabsichtigen, in ein Risikogebiet zu reisen, damit sich der Arbeitgeber darauf einstellen kann. Die Mitarbeiter sollten möglichst vor Antritt des Urlaubs in ein Risikogebiet vom Arbeitgeber über mögliche Auswirkungen auf ihr Arbeitsverhältnis informiert werden.

Ein Musterschreiben ist im Anhang beigelegt.

Anhang:

Mustertext für die Mitarbeiter/Innen vor Antritt des Urlaubs

Liebe Mitarbeiter/Innen,

wir freuen uns mit Ihnen, wenn Sie bald in den Urlaub gehen werden. Natürlich wünschen wir Ihnen allen einen erholsamen Urlaub. Wir möchten Sie angesichts der besonderen Situation jedoch auf folgende Besonderheiten hinweisen:

Trotz vieler Lockerungen gibt es nach wie vor Gebiete und Regionen, die das Auswärtigen Amt und das Robert-Koch-Institut für Corona-Risikogebiete einstufen. Welche Länder bzw. Regionen als Risikogebiete eingestuft sind, erfahren Sie jeweils tagesaktuell in der folgenden online stehenden Auflistung:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html

Bitte prüfen Sie vor Urlaubsantritt unbedingt, ob Ihr Reiseziel in ein Risikogebiet fällt. Warum ist das wichtig? Auch wenn wir es Ihnen nicht verbieten können, raten wir Ihnen davon ab, dass Sie entgegen den staatlichen Reisewarnungen handeln und damit Ihre Arbeits- und Einsatzfähigkeit gefährden bzw. ausschließen. Wenn Sie sich dennoch dazu entscheiden, nehmen Sie ernsthafte persönliche Risiken auf sich, für deren Folgen wir als Arbeitgeber nicht einstehen müssen und daher auch nicht werden: Für die mögliche Einreise-Quarantäne im Anschluss an einen vorsätzlichen Aufenthalt in einem für den fraglichen Zeitpunkt gelisteten Corona-Risikogebiet werden wir Ihnen daher keine Lohnfortzahlung gewähren können. Was bedeutet das für Sie, wenn Sie aus einem Risikogebiet zurückkehren und es eine Quarantäne-Verpflichtung gibt?

Um Ihre Kollegen/Innen nicht zu gefährden, dürfen Sie nicht einfach nach dem Urlaub wieder am Arbeitsplatz erscheinen. Ein Zuwiderhandeln wäre für alle Beteiligten u.U. fatal und hätte arbeitsrechtliche und zivilrechtliche Konsequenzen, u.a. Schadenersatzforderungen.

Entweder Sie halten sich an die entsprechende Quarantäne-Zeit oder aber Sie übergeben uns vor Arbeitsaufnahme den entsprechenden Nachweis, dass Sie nicht infiziert sind. Wie müssen wir als Arbeitgeber unsere Fürsorgepflicht gegenüber unseren Mitarbeitern ausüben?

Um unsere Belegschaft schützen zu können, müssen wir wissen, wer in ein Risikogebiet reisen wird. Nur so können wir Quarantänezeiten beachten bzw. auf die Beibringung des Nachweises achten.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift des Arbeitgebers)