



Sonderinformation | Arbeitsrecht Sommerurlaub in Corona-Zeiten – Was Arbeitgeber jetzt beachten müssen (Stand 31. Juli 2020)

Auch im letzten Bundesland Deutschlands haben die Sommerferien begonnen. Viele Arbeitnehmer zieht es daher ins Ausland. Allerdings wurden viele Urlaubsländer vom Robert-Koch-Institut als Corona-Risikogebiete eingestuft. Aufgrund der derzeit geltenden Einreisequarantäneverordnungen der Bundesländer müssen sich Rückkehrer aus Risikogebieten – zumindest in Bayern – beim zuständigen Gesundheitsamt melden und sich grundsätzlich in 14-tägige Selbstisolation („Quarantäne“) begeben, sofern sie keinen Negativtest vorweisen können.

Vor diesem Hintergrund stellen sich folgende Fragen: Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgelt, wenn sie nach einer Urlaubsreise aus einem Risikogebiet zurückkommen und danach aufgrund der geltenden Einreisebestimmungen in Quarantäne müssen? Sollten Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer zum Schutz der übrigen Belegschaft fragen, ob sich diese in einem Risikogebiet aufgehalten haben, Krankheitssymptome haben, usw.?

Reisen in ein Risikogebiet:

Im Arbeitsrecht gilt das allgemeine Prinzip: **„Ohne Arbeit kein Lohn“**. Grundsätzlich besteht also nur dann ein Entgeltanspruch, wenn der Arbeitnehmer nach dem bewilligten Urlaubszeitraum zur Arbeit erscheint und seine Arbeitsleistung erbringt. Befindet sich ein Arbeitnehmer in Quarantäne, so kann er zumindest nicht seinen betrieblichen Arbeitsplatz aufsuchen.

Besteht eine Vereinbarung über Home-Office, kann der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung ggf. trotz Quarantäne von zuhause aus erbringen – aber eben nur, wo dies möglich und vereinbart ist. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf sein Entgelt.

Ist die Erbringung der Arbeitsleistung während einer Quarantäne aus dem Home-Office nicht möglich und vereinbart, steht ihm kein Anspruch auf Entgelt zu.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn eine Ausnahmeregelung eingreift. Die bekanntesten Ausnahmeregelungen sind hier die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Lohnfortzahlung bei vorübergehender Verhinderung (§ 616 S. 1 BGB) und die Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 56 IfSG).



Arbeitnehmer, die ihren Urlaub gezielt in einem Risikogebiet verbringen, nehmen es jedoch „sehenden Auges“ in Kauf, an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert zu werden. Wenn man also wissentlich in ein Land reist, das als Risikogebiet gilt, hat man den zur Verhinderung führenden Grund schuldhaft herbeigeführt, sodass ein Anspruch auf Entgelt wohl nach allen drei Ausnahmeregelungen ausscheiden dürfte.

Zum Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz ist hierzu ergänzend noch Folgendes anzumerken: Ob auch die Quarantäne aufgrund einer allgemein gültigen Verordnung einen solchen Anspruch begründet, oder ob hierfür eine (zusätzliche) individuelle Einzelanordnung erforderlich ist, ist nicht abschließend geklärt. Überwiegend – insbesondere von den zuständigen Behörden – wird davon ausgegangen, dass ohne eine individuelle Anordnung der Quarantäne ohnehin kein Entschädigungsanspruch besteht.

In diesem Fall muss der Arbeitgeber nur dann Entgelt zahlen, wenn der Arbeitnehmer zur Abdeckung der Fehlzeiten spontan weiteren Urlaub eingebracht, oder Überstunden abbaut.

Handlungsempfehlung für Arbeitgeber:

Arbeitgebern ist anzuraten, bei den Arbeitnehmern bereits vor Antritt des Urlaubs abzufragen, ob sie beabsichtigen, in ein Risikogebiet zu reisen. Denn den Arbeitgeber trifft die Pflicht, Schutzmaßnahmen zu treffen, damit Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit als möglich geschützt sind (sog. Schutzpflicht des Arbeitgebers). Daher muss der Arbeitgeber alle zumutbaren Vorkehrungen treffen, um sicherzustellen, dass kein Arbeitnehmer nach einer Reise in ein Risikogebiet in den Betrieb zurückkehrt, solange noch die Gefahr einer Ansteckung für die restliche Belegschaft besteht.

Denkbar sind hier persönliche Anschreiben an alle Arbeitnehmer oder eine Mitteilung via Aushang oder Rundmail, in welcher die Arbeitnehmer dazu aufgefordert werden, vor Reisebeginn mitzuteilen, wenn sie in ein Risikogebiet reisen und wann sie wieder zurückkehren. Hierbei sollten die Arbeitnehmer bereits auf die möglichen Folgen einer Nichterbringung der Arbeitsleistung – „Ohne Arbeit kein Lohn“ und möglicherweise sogar der Ausspruch einer Abmahnung – ausdrücklich hingewiesen werden. Zusätzlich kann auch ein Rückkehr-Formular vorgesehen werden, in welchem der Arbeitnehmer zu erklären hat, ob und in welchem Risikogebiet er sich während seines Urlaubs aufgehalten hat und ob er Krankheitssymptome hat.

Bei sämtlichen Maßnahmen sind Beteiligungsrechte eines etwaig bestehenden Betriebsrates zu beachten. Möglicherweise kann man sich mit dem Betriebsrat auch im Wege einer Betriebsvereinbarung auf ein verbindliches Melde-Prozedere verständigen.



Reisen in ein Nicht-Risikogebiet:

Eine grundsätzliche Quarantänepflicht besteht nur bei Reisen in ein Risikogebiet. Aber auch bei Reisen in Nicht-Risikogebiete sind Konstellationen denkbar, in denen der Arbeitnehmer nach seiner Rückkehr nicht zur Arbeit erscheinen kann, etwa weil er selbst erkrankt ist oder ihm gegenüber behördlich ein individuelles Tätigkeitsverbot oder eine individuelle Quarantäne auf Basis des Infektionsschutzgesetzes (und nicht nur aufgrund einer allgemein gültigen Einreisequarantäneverordnung) verhängt wurde. Hinsichtlich der Entgeltansprüchen in diesen Konstellationen verweisen wir auf unsere Sonderinformation vom 1. April 2020.

Bitte beachten Sie, dass die obigen Ausführungen nur eine unverbindliche Zusammenstellung nach heutigem Stand darstellen. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen. Gerne unterstützen wir Sie bei der Prüfung und Umsetzung der oben aufgezeigten Maßnahmen in Ihrem Unternehmen.

Gerne stehen die Ihnen bekannten Ansprechpartner unserer Kanzlei auch hier zur Verfügung. Ergänzend hierzu finden Sie die Ansprechpartner, die sich mit vorstehenden Themen besonders beschäftigt haben.

Arbeitsrecht.



Prof. Dr. Ulrike Trägner

Rechtsanwältin

ulrike.traegner@sonntag-partner.de
Tel.: + 49 731 379 58-0



Julia Kapsreiter

Rechtsanwältin

julia.kapsreiter@sonntag-partner.de
Tel.: + 49 821 57058 - 0



Gabriele Falch

Rechtsanwältin

gabriele.falch@sonntag-partner.de
Tel.: + 49 821 57058 - 0



Sonntag & Partner

Bei Sonntag & Partner spielen viele Talente zusammen. An unseren süddeutschen Standorten sind wir bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und stehen unseren Mandanten aus dem gehobenen Mittelstand in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung mit über 290 Mitarbeitern ganzheitlich zur Seite.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der fachübergreifende und integrierte Beratungsansatz zielen auf eine präzise Lösungsentwicklung und Lösungsumsetzung – je nach individuellem Bedarf der Mandanten.

Abgerundet wird unser Kanzleiprofil durch Family Office-Dienstleistungen, Vermögensbetreuung, IT Consulting und digitale Steuerberatung

Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter <https://www.sonntag-partner.de/>