

# Was gilt, wenn Arbeitnehmer Urlaub im Risikogebiet planen?

NEWS 14.07.2020 Urlaubsrecht



Bild: Haufe Online Redaktion

*Türkei, Ägypten oder auch Schweden: Was müssen Arbeitgeber wissen, wenn ihre Arbeitnehmer Urlaub in Risikogebieten machen?*

**Nach wie vor gibt es etliche sonst gerne als Urlaubsziel angesteuerte Länder, für die noch Reisewarnungen aufgrund der aktuellen Corona-Lage bestehen. Was kann und soll der Arbeitgeber tun, wenn Arbeitnehmer in solchen Ländern ihren Urlaub verbringen möchten? Und was gilt für die Entgeltfortzahlung?**

Kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern untersagen, in Risikogebieten Urlaub zu machen? Und wie sieht es mit der Lohnfortzahlung aus, wenn die Arbeitnehmer nach ihrer Rückkehr aus einem Risikogebiet für einen Zeitraum von 14 Tagen in häuslicher Quarantäne bleiben müssen?

## Urlaubsverbot bei Reisen in Risikogebiete möglich?

Grundsätzlich geht es den Arbeitgeber nichts an, wo und mit wem seine Mitarbeiter ihren Urlaub verbringen. Um einem Ansteckungsrisiko vorzubeugen,

muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber aber mitteilen, ob er sich in den letzten 14 Tagen in einem Corona-Risikogebiet aufgehalten hat oder Kontakt zu jemandem hatte, der unter Infektionsverdacht steht oder infiziert ist. Ist das der Fall, kann der Arbeitgeber verlangen, dass sich der Arbeitnehmer untersuchen lässt, bevor er in den Betrieb zurückkehrt – auch wenn er keine Krankheitssymptome zeigt. Ohne Nachweis, aktuell nicht infiziert zu sein, muss sich der Arbeitnehmer nach seiner Rückkehr aus einem Risikogebiet für einen Zeitraum von 14 Tagen in häusliche Quarantäne begeben.

ADVERTISING



## Urlaub trotz Reisewarnung: Was tun bei Rückkehr in den Betrieb?

Aufgrund der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates ist zu empfehlen, gemeinsam mit dem Betriebsrat einen Rückkehr-Prozess festzulegen. Dieser könnte beispielsweise ein Rückkehr-Formular vorsehen, in welchem der Arbeitnehmer zu erklären hat, ob und in welchem Risikogebiet er sich während seines Urlaubs aufgehalten hat. Eine solche Erhebung ist auch datenschutzrechtlich gerechtfertigt, da sie gemäß Art. 88 DSGVO und § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG erforderlich ist.

## Lohnfortzahlung während der Quarantäne?

Reisen Arbeitnehmer wissentlich in ein Land, für das eine Reisewarnung besteht, handeln sie schuldhaft im Sinne der Entgeltfortzahlungsbestimmungen, weil

nach den jeweiligen Landesverordnungen der Bundesländer hieraus die Verpflichtung entsteht, sich bei der Rückkehr in Quarantäne zu begeben. Als Folge eines solchen Verhaltens seitens des Arbeitnehmers entsteht eine vorübergehende Verhinderung der Erbringung der Arbeitsleistung gem. § 616 BGB, die der Arbeitnehmer durch sein Verhalten verschuldet hat.

Dementsprechend steht den Arbeitnehmern in einem solchen Fall kein Entgeltfortzahlungsanspruch gemäß § 616 BGB zu. Falls der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, während der Quarantänephase seine Arbeitsleistung aus dem Homeoffice zu erbringen, bleibt sein Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts natürlich bestehen.

Für den Fall, dass das vom Arbeitnehmer bereiste Urlaubsland erst nach dem Antritt seiner Reise aufgrund erneut steigender Infektionszahlen wieder zum Risikogebiet erklärt wird, hat der Arbeitnehmer mit seiner Reise nicht schuldhaft gehandelt und hätte für einen vorübergehenden Zeitraum einen Lohnfortzahlungsanspruch nach § 616 BGB. Hier greift jedoch vor allem § 56 IfSG, **nach welchem der Arbeitnehmer einen Entschädigungsanspruch für die Zeit der Quarantäne hat**. In der Praxis leistet der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung und kann sich diese Zahlungen von der zuständigen Behörde erstatten lassen (§ 56 Abs. 5 IfSG).

#### **Das könnte Sie auch interessieren:**

**[Urlaubsplanung im Unternehmen: Was ist zulässig?](#)**

**[Urlaub und Kurzarbeit: Was müssen Arbeitgeber beachten?](#)**

**[Zusammentreffen von Kurzarbeit und Quarantäne](#)**