



FAQ – URLAUBSREISEN VOR DEM HINTERGRUND DER COVID-19-PANDEMIE

Stand: 5. August 2021

**IG METALL VORSTAND
StSt Justitiariat/ Datenschutz
FB Sozialpolitik**

Einleitung

Im Sommer 2021 müssen Urlaubsreisen erneut unter den spezifischen Bedingungen der Corona-Pandemie stattfinden. Für Urlaubsrückkehrer aus ausländischen sogenannten Risikogebieten kann sich die Pflicht zur Einhaltung einer Quarantäne ergeben. Deshalb kann der Fall eintreten, dass ein Beschäftigter daran gehindert ist, nach Beendigung des vom Arbeitgeber gewährten Urlaubs seine Arbeit wieder pünktlich aufzunehmen. Aber auch dann, wenn dieses Problem nicht besteht, können nach einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsplatz besondere gesetzliche Testpflichten gelten. Nicht zuletzt knüpfen manche Arbeitgeber auch ihre eigenen Konsequenzen daran, wenn Beschäftigte aus dem Urlaub zurückkehren.

Auch in diesem Jahr sind daher Fragen zu den arbeitsrechtlichen Folgen des Urlaubs vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie von Bedeutung. Häufig gestellte Frage zu diesem Thema werden nachfolgend beantwortet:

Was sollte ich bei der Auswahl meines Urlaubsgebiets bedenken?

Bedacht werden sollte, dass unterschiedliche Regelungen für die Pflichten von Rückreisenden bestehen. Nach zwei Arten von Risikogebieten wird derzeit unterschieden:

- Hochinzidenzgebiet und
- Virusvariantengebiet.

Die Definitionen der o.a. Begriffe sind in der Corona-Einreiseverordnung dargestellt. Aus der Corona-Einreiseverordnung ergeben sich zudem die verschiedenen Pflichten an Rückkehrer aus diesen Gebieten. Die Veröffentlichung der Einstufungen als entsprechende Gebiete erfolgt im Internet u.a. auf der Seite des Robert Koch-Instituts. Siehe zu alledem:

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/gesetze-und-verordnungen/guv-19-lp/coronaeinreisev.html> (CoronaEinreiseV)

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html (Liste der Risikogebiete)

Nachfolgend wird allgemein von „Risikogebiet“ gesprochen, wenn die Wertungen sowohl für Hochinzidenzgebiete als auch Virusvariantengebiete unterschiedslos gelten sollen.

Hat mein Arbeitgeber das Recht von mir zu erfahren, wo ich meinen Urlaub verbracht habe?

Nein. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich kein berechtigtes Interesse daran zu erfahren, in welchem Ort bzw. Land der Arbeitnehmer seinen Urlaub verbracht hat.

Die teilweise vertretene Auffassung, dass der Arbeitgeber allgemein Auskunft darüber verlangen darf, ob der Arbeitnehmer in ein Land oder eine Region reist bzw. in einem Land oder einer Region gewesen ist, das als Risikogebiet ausgewiesen ist, ist abzulehnen.

Nur unter besonderen Umständen könnte ein solches Auskunftsverlangen berechtigt sein. Etwa dann, wenn für den Betrieb besondere Schutzkonzepte greifen, die auch an die Rückreise aus einem Risikogebiet – auch ohne behördliche Quarantäne – vorsorglich besondere Folgen knüpfen. Solche spezifischen betrieblichen Schutzkonzepte müssen dabei ihrerseits einer Rechtmäßigkeitskontrolle standhalten.

Darf mein Arbeitgeber mich abmahnen, wenn ich nach meinem Urlaub unter Quarantäne gestellt werde?

Eine Abmahnung setzt voraus, dass eine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag verletzt wurde. Arbeitgeber könnten argumentieren, dass ein Arbeitnehmer die vertragliche Nebenpflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers verletzt, wenn er durch seine Urlaubsgestaltung die Ursache dafür legt, dass er auch nach dem Urlaub daran gehindert ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen.

Die Zeit des Urlaubs steht dem Arbeitnehmer jedoch grundsätzlich zur freien Verfügung. Damit ist es unvereinbar, wenn ein Arbeitnehmer alles unterlassen muss, was zur Folge haben könnte, dass seine Arbeitsfähigkeit nach dem Urlaub eingeschränkt ist.

Jedenfalls dann, wenn ein Arbeitnehmer nicht zwingend davon ausgehen musste, nach seinem Urlaub einer Quarantäne ausgesetzt zu sein und deshalb seine Arbeitspflicht nicht erfüllen zu können, ist eine Verletzung von Rücksichtnahmepflichten nicht ersichtlich.

Muss mein Arbeitgeber mich bezahlen, wenn ich unter Quarantäne stehe?

Viele Beschäftigte arbeiten derzeit im **Homeoffice**, so dass eine Weiterarbeit auch unter den Bedingungen einer Quarantäne nicht ausgeschlossen ist. Arbeitnehmer, die also nicht arbeitsunfähig erkrankt sind, die also nur vorsorglich unter Quarantäne stehen und die ihre Arbeitsleistung trotz Quarantäne weiterhin erbringen, haben selbstverständlich auch Anspruch auf Arbeitsvergütung.

Arbeitnehmer, die nicht arbeitsunfähig krank sind, die also nur vorsorglich unter Quarantäne stehen, die ihre Arbeitsleistung aber wegen der Quarantäne nicht erbringen können, haben im Grunde einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung aus § 616 BGB.

Zwar ist umstritten, ob es sich bei den Corona-Quarantänefällen überhaupt um Fälle der persönlichen Verhinderung handelt, ob ein Arbeitnehmer den Verhinderungsfall schuldhaft verursacht hat, wenn er sie durch eine Urlaubsreise verursacht hat und – hilfsweise – ob die übliche Zeitspanne einer Quarantäne noch eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ ist. Diese Einwände überzeugen für den Regelfall jedoch nicht.

In der Praxis sehr viel bedeutsamer ist jedoch, dass § 616 BGB sog. „dispositives Recht“ ist. Das heißt, die Regelung kann durch anderweitige Regelungen abbedungen oder modifiziert werden. In vielen Arbeitsverhältnissen ist das der Fall. Für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen einer persönlichen Verhinderung kommt es dann auf eben diese Regelungen im Einzelfall an.

Habe ich Anspruch auf Entschädigung, wenn ich unter Quarantäne stehe?

Das Infektionsschutzgesetz bestimmt, dass Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung haben, wenn sie durch die behördlich angeordnete Quarantäne einen Verdienstaufschlag erleiden.

Ein Entschädigungsanspruch besteht allerdings dann nicht, wenn eine Quarantäne durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet hätte vermieden werden können. Eine Reise ist dann vermeidbar, wenn keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen.

Erhalte ich Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von meinem Arbeitgeber, wenn ich wegen meines Urlaubs an Covid-19 erkrankte?

Für die Dauer der ärztlich attestierten krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen gegen den Arbeitgeber. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer – wie zu erwarten ist – für diese Zeit unter Quarantäne gestellt wird.

Regelmäßig wird der Anspruch auch nicht daran scheitern, dass sich der Arbeitnehmer im Urlaub angesteckt hat – und zwar auch dann nicht, wenn es sich bei dem Urlaubsgebiet um ein Risikogebiet gehandelt hat. Den Arbeitnehmer trifft allein wegen der Reise in ein Risikogebiet kein „Verschulden“ im Sinne des § 3 Abs. 1 EFZG, das den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausschließen würde.

Darf mein Arbeitgeber meine Beschäftigung wegen einer befürchteten Ansteckungsgefahr verweigern, wenn ich aus dem Urlaub zurückkehre?

Arbeitnehmer, die auf **gesetzlicher Grundlage unter Quarantäne** stehen und die ihre Arbeitsleistung nicht ausnahmsweise dennoch erbringen können, etwa im Homeoffice, können ihre Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß erbringen. Der Arbeitgeber ist in diesen Fällen selbstverständlich auch nicht verpflichtet das Arbeitsangebot anzunehmen, wenn sich ein Beschäftigter über die Quarantäne hinwegsetzt und im Betrieb erscheint.

Beschäftigte, die nicht auf gesetzlicher Grundlage unter Quarantäne stehen, können im Grundsatz von ihrem Arbeitgeber ihre Beschäftigung einfordern.

Mitunter bestehen jedoch betriebliche Regelungen, die den Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen von der Beschäftigungspflicht entbinden, die also eine Art „vorsorgliche betriebliche Quarantäne“ bestimmen. Bei der Ausgestaltung solcher betrieblichen Regelungen hat der Arbeitgeber die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu achten.

Ohne betriebliche Regelungen kann der Arbeitgeber allenfalls dann die Beschäftigung eines Urlaubsrückkehrers verweigern, wenn er greifbare Anhaltspunkte für eine vom Beschäftigten ausgehende Ansteckungsgefahr hat. Das kann etwa dann der Fall sein, wenn der Beschäftigte deutliche Symptome der Krankheit zeigt.

Darf mein Arbeitgeber einen Test auf das SARS-CoV-2 Virus verlangen?

Eine generelle, bundesweite Testpflicht gibt es nicht. Allerdings existieren spezifische Testpflichten im Beschäftigungskontext, die je nach Bundesland unterschiedlich ausgestaltet sind. Ist aber auch eine spezielle Regelung zu dieser Frage nicht einschlägig, kann der Arbeitgeber ein negatives Testergebnis nur dann zur Voraussetzung der Beschäftigung von Urlaubsrückkehrern machen, wenn er greifbare Anhaltspunkte für eine vom Beschäftigten ausgehende Ansteckungsgefahr hat (Krankheitssymptome).

Habe ich Anspruch auf Lohn, falls mein Arbeitgeber sich weigert, mich zu beschäftigen?

Hier können im Einzelfall spezielle arbeits-, tarifvertragliche oder betriebliche Regelungen greifen.

Typischerweise ist das nicht der Fall. Dann bleibt der Arbeitgeber zur Zahlung der Vergütung verpflichtet, wenn er die ordnungsgemäß angebotene Arbeitsleistung unberechtigt ablehnt.

Wie wirkt es sich auf meinen Urlaubsanspruch aus, wenn ich während des Urlaubs in Quarantäne muss?

Der Zweck der Urlaubsgewährung, sich zu erholen, wird durch die Pflicht zur Absonderung nachhaltig gestört. Im Regelfall gilt allerdings, dass dies in die Risikosphäre des Arbeitnehmers fällt.

Für den besonderen Fall, dass ein Arbeitnehmer im Urlaub arbeitsunfähig erkrankt ist und er dies durch eine ärztlich ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nachweist, gilt dies jedoch nicht. Das Bundesurlaubsgesetz bestimmt in § 9, dass der Arbeitnehmer dann die Nachgewährung der betroffenen Urlaubstage verlangen kann. Das gilt natürlich auch dann, wenn die Krankheit mit einer Quarantäne einhergeht.

Ist der Arbeitnehmer jedoch nicht erkrankt, ist die Quarantäne also nur vorsorglich angeordnet, greift die Regelung des Bundesurlaubsgesetzes nicht ohne weiteres. Da der Fall der vorsorglichen Quarantäne aber so eng verwandt ist mit dem Fall der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, wird zu Recht vertreten, dass § 9 Bundesurlaubsgesetz entsprechend (analog) anzuwenden ist.

Es bleibt jedoch abzuwarten, wie diese Frage letztlich von den Arbeitsgerichten bewertet werden wird.

Was mache ich, wenn ich nach der Rückkehr aus dem Urlaub mit meinem Arbeitgeber Probleme bekomme?

Mitglieder der IG Metall können Rechtsschutzleistungen in Anspruch nehmen. Oft kann die Geschäftsstelle schon „auf dem kleinen Dienstweg“ das Problem aus der Welt schaffen. Dort wo das nicht gelingt, bekommen unsere Mitglieder rechtliche Unterstützung in Gestalt von Beratung aber auch außergerichtlicher und – wenn es sein muss – auch gerichtlicher Vertretung.

Impressum

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

V.i.s.d.P / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Martin Bauer, Funktionsbereich Sozialpolitik
Thomas Hess, Stabsstelle Justitiariat/ Datenschutz
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, Frankfurt
Kontakt: vorstand@igmetall.de