

Gesetzliche Bestimmungen rund um das Reisen in Coronazeiten
Zusammengestellt von der Rechtsanwältin Dr. Schäfer (AugenAllianz)

Liebe Mitarbeiter/innen,

es ist Urlaubszeit, Reisen ist grundsätzlich wieder möglich, das Coronavirus ist aber noch da und verbreitet sich nach wie vor auf der ganzen Welt.

Arbeitsrechtlich betrachtet tun sich eine Reihe von Fragen rund um das Thema Urlaub auf. Wie ist zum Beispiel damit umzugehen, wenn Mitarbeiter einen Urlaub fern der Heimat antreten wollen? Kann ihnen untersagt werden, in Risikogebiete zu reisen? Wer trägt das Risiko der Konsequenzen eines urlaubsbedingten Auslandsaufenthaltes, sei es eine Quarantäne oder eine im Urlaub „erworbene“ Infektion?

Arbeitgeber kann Reise nicht verbieten

Als Arbeitgeber haben Sie zwar Weisungsbefugnisse was das eigentliche Arbeitsverhältnis angeht, der Urlaub ist jedoch Privatsache. Sie können einem Mitarbeiter nicht verbieten, in ein Risikogebiet zu reisen.

Sie haben jedoch vor Urlaubsantritt und auch danach das Recht auf Auskunft gegenüber Ihren Mitarbeitern, ob diese planen, in ein Risikogebiet zu fahren bzw. ob sie aus einem solchen zurückkehren.

Denn: als Arbeitgeber trifft Sie eine Fürsorgepflicht gegenüber dem gesamten Personal. Ggf. haben Sie daraus die Pflicht, Vorkehrungen zum Schutz der anderen Mitarbeiter zu treffen.

Quarantänepflicht nach Rückkehr aus Risikogebiet

Gemäß den aktuellen bayerischen sowie baden-württembergischen Einreise-Quarantäne-Verordnungen müssen Personen, die von einer Reise in ein Risikogebiet zurückkehren, sich grundsätzlich (auch wenn Sie keine Symptome aufweisen) 14 Tage lang in häusliche Quarantäne begeben. Ausnahmen sind zwar vorgesehen, u.a. für den Fall, dass man ein ärztliches Negativattest vorlegen kann.

Dennoch: die Liste der Risikogebiete wird derzeit wieder größer und umfasst im Moment mehr als 120 Länder und Regionen, darunter auch beliebte Urlaubsziele wie die Türkei und einzelne Regionen in Spanien.

Die Risikogebiete werden vom RKI regelmäßig aktualisiert und veröffentlicht: https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html.

Die angefügte Liste ist soeben von dort abgerufen und entspricht dem neuesten Stand.

Entgeltfortzahlungspflicht kann entfallen

Wusste ein Mitarbeiter vor Antritt einer Reise, dass er in ein Risikogebiet fährt und ihn anschließend eine häusliche Quarantänepflicht treffen wird, dann dürfte für diese Fehlzeit der Entgeltanspruch ausgeschlossen sein.

Denn dem Mitarbeiter wäre das Verschulden dafür anzulasten, dass er wegen der behördlichen Quarantänepflicht nicht arbeiten gehen kann.

Schwieriger wird die Sache, wenn das Urlaubsland erst nach Reiseantritt zum Risikogebiet erklärt wurde. Man kann sich zwar auf den Standpunkt stellen, dass man jederzeit kurzfristig mit

steigenden Infektionszahlen und einer Einordnung als Risikogebiet rechnen muss und demnach auch hier nichts anderes gilt, als für die erste Konstellation. Die Rechtslage ist allerdings nicht eindeutig und es wird auch die gegenteilige Meinung vertreten.

Ist ein Mitarbeiter arbeitsunfähig krank (was bei einer Infektion mit COVID 19 auch der Fall ist), hat er grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Dieser Anspruch gilt jedoch prinzipiell nicht, wenn die Krankheit selbst verschuldet ist.

Nochmal eine andere Situation liegt vor, wenn ein Mitarbeiter nicht rechtzeitig an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann, etwa weil sein Rückflug gestrichen wurde oder er im Urlaubsland unter Quarantäne gestellt wurde. Dann dürfte sein Entgeltanspruch entfallen. Denn das ist ein Fall des sog. Wegerisikos. Ist es nämlich einem Arbeitnehmer unmöglich, rechtzeitig am Arbeitsplatz zu erscheinen, entfallen insoweit die Pflichten auf beiden Seiten: keine Arbeitspflicht und keine Pflicht zur Zahlung des Arbeitsentgelts.