

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 Corona-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.

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.

Quarantäne nach Urlaubsrückkehr

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

Beispiel: Die Corona-Einreiseverordnung NRW (in der seit 22.06.2020 gültigen Fassung) verpflichtet Ein- oder Rückreisenden aus Risikogebieten sich in einer 14 tägige 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).

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!

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 höchstrichterlicher 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.

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 beigelegt.