

Urlaub im Risikogebiet - Was droht Arbeitnehmern?

- Die Reise in ein Risikogebiet ist kein Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung
- Gehaltsanspruch oder Entschädigung nach Infektionsschutzgesetz ist gegeben, wenn kein grob fahrlässiges Verhalten seitens des Arbeitnehmers vorliegt
- Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht auch im Falle einer Covid-19-Erkrankung im Urlaub

Berlin, 02. September 2020 - Urlaub in Zeiten von Corona kann für Arbeitnehmer zur Nervenprobe werden, denn die Lage entwickelt sich rasant. Immer wieder kommen neue Reisewarnungen auf, die dazu führen können, dass bei der Einreise nach Deutschland eine Testpflicht besteht oder Urlauber eine vierzehntägige Quarantäne antreten müssen. Welche Folgen hat dies für Arbeitnehmer und welche Auswirkungen kann der Urlaub im Risikogebiet neben der Quarantäne noch auf das Arbeitsverhältnis haben? Die Rechtsexperten der [Arbeitsrechtskanzlei Chevalier](#) haben die Antworten auf die wichtigsten Fragen zusammengefasst.

Können Arbeitnehmer wegen einer Reise in ein Risikogebiet abgemahnt oder kann ihnen gekündigt werden?

Nur wegen einer Reise kann ein Arbeitgeber noch keine Abmahnung aussprechen, denn eine Abmahnung setzt eine Missachtung der arbeitsvertraglichen Pflichten voraus. Derzeit wird an den Arbeitsgerichten darüber debattiert, ob ein solcher Verstoß vorliegt, wenn Arbeitnehmer in ein Risikogebiet reisen. Nach aktuellem Stand handelt es sich allerdings um kein Fehlverhalten in diesem Sinne. Eine Kündigung hingegen kommt nur in Frage, wenn Arbeitnehmer eine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag verletzt haben und sollte dabei auch immer das letzte Mittel des Arbeitgebers sein. Arbeitnehmer sind in ihrer Freizeitgestaltung - und somit auch bei der Wahl ihres Urlaubsziels - grundsätzlich frei. Allerdings sind sie dazu verpflichtet, die sogenannten Rücksichtnahmepflichten gegenüber dem Arbeitgeber zu wahren, etwa indem sie sich an die Verhaltensregeln halten, die am Urlaubsort gelten. Denise Zelder, Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Chevalier, empfiehlt: *“Arbeitnehmer sollten sich unbedingt an die Hygienemaßnahmen halten, natürlich auch zu ihrem eigenen Schutz. Nach der aktuellen Rechtslage ist eine Reise in ein Risikogebiet grundsätzlich kein Grund für eine Abmahnung oder gar eine verhaltensbedingte Kündigung. Falls es dennoch zu einer Kündigung kommt, sollten Arbeitnehmer diese immer anwaltlich auf ihre Wirksamkeit hin prüfen lassen.”*

Bekommen Arbeitnehmer weiterhin Gehalt, wenn sie Urlaub im Risikogebiet gemacht haben und anschließend in Quarantäne müssen?

Wer Urlaub in einem Risikogebiet macht und anschließend aufgrund der geltenden Vorschriften in Quarantäne oder auf die Corona-Testergebnisse warten muss, kann weiterhin Anspruch auf Lohn haben. Das ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer in Absprache mit dem Arbeitgeber während der Quarantäne Home Office macht, da die Arbeitsleistung weiterhin erbracht wird. Ist eine solche Einigung nicht möglich und der Arbeitnehmer steht nach Rückkehr aus einem Gebiet, für das eine offizielle Reisewarnung besteht, unter behördlich angeordneter Quarantäne, liegt ein Verschulden des Arbeitnehmers vor, das zum Verlust des Anspruchs auf Lohnfortzahlung führt. Auch der grundsätzlich bestehende Anspruch auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz bei behördlich angeordneter Quarantäne wäre in einem solchen Fall ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer wissentlich in ein Risikogebiet gereist ist. Wird das Urlaubsland erst während der Reise zum Risikogebiet erklärt, hat der Arbeitnehmer nicht vorsätzlich gehandelt und somit für einen vorübergehenden Zeitraum einen Anspruch auf Lohn nach § 616 BGB. *“Maßgeblich ist demnach, ob der Arbeitnehmer bewusst, mithin grob fahrlässig oder gar vorsätzlich, ein Risikoland bereist. In diesem Fall könnte er seinen Lohnanspruch oder auch den Anspruch auf Entgeltfortzahlung verlieren. Die Erkundigung, ob es sich bei dem geplanten Urlaubsziel um ein Risikogebiet handelt, ist daher unerlässlich”,* erklärt Zelder. *“Ähnlich zu bewerten wäre es wohl auch, wenn ein Arbeitnehmer sich weigern würde, einen Corona-Test zu machen und daher die Quarantäne selbst verschuldet”,* so Zelder weiter.

Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn Arbeitnehmer im Urlaub an Covid-19 erkranken?

Bei einer Infektion mit dem Corona-Virus steht Arbeitnehmern, wie bei jeder anderen Erkrankung, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für bis zu 6 Wochen zu. Das bedeutet, dass der Lohn in voller Höhe weiterhin gezahlt wird. Allerdings können Arbeitnehmer unter Umständen ihren Anspruch verlieren, wenn sie die Krankheit selbst verschuldet haben. Denise Zelder dazu: *“Um dies zu umgehen, sollten sich Arbeitnehmer stets über die geltenden Hygienevorschriften vor Ort informieren und darüber, ob es sich bei ihrem Urlaubsziel um ein Risikogebiet handelt sowie sich, wenn möglich, täglich updaten. In einigen Gebieten gilt die Maskenpflicht, in anderen wiederum nicht. Ähnliches gilt für öffentliche Veranstaltungen. Sind die Arbeitnehmer korrekt informiert und halten sich an die Reisewarnungen in Risikogebiete und die vorgeschriebenen Hygienemaßnahmen, gibt es bei einer möglichen Erkrankung keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen.”*

Über Chevalier

Die Kanzlei Chevalier ist eine technologiegestützte Arbeitsrechtskanzlei, die deutschlandweit ausschließlich die Rechte von Arbeitnehmern vertritt und durchsetzt. Die Kanzlei Chevalier versteht sich als Dienstleister und bietet ihren Mandanten neben exzellenter juristischer Beratung auch ein hohes Level an proaktiver Kommunikation und umfassender Erreichbarkeit. Dabei wird sie durch die Chevalier GmbH, eine Tochtergesellschaft der Flightright GmbH, in den Bereichen Technologie und Service ausgestattet und unterstützt. Durch diese Kooperation ist es den Rechtsanwälten der Kanzlei möglich, sich auf juristische Fragestellungen sowie die Beratung und Betreuung der Mandanten zu fokussieren und zu 100 Prozent für sie da zu sein.

Pressekontakt Kanzlei Chevalier

Alisha Andert, LL.M.
Chevalier GmbH
Reichenberger Straße 124
10999 Berlin
Mobil: +49 (0)163 25926 22
alisha.andert@chevalier.group

Pressekontakt Storymaker Agentur für Public Relations

Theresa Bitsch
Schwanthaler Straße 73
80336 München
Tel.: +49-7071-93872-103
t.bitsch@storymaker.de