

Klienteninfo 5/2020

Sonderbetreuungszeit	1
Erleichterung bei Kurzarbeit mit Sozialpartnervereinbarung: Corona-Kurzarbeit	2
Zahlungserleichterung	3
Einkommen- und Körperschaftsteuervorauszahlungen	3
Weitere Erleichterungen	4
Maßnahmen zur Finanziellen Unterstützung	4
Coronavirus - die wichtigsten Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen	4

Sehr geehrte Klienten,

die dramatischen Entwicklungen der letzten Tage haben zu zahlreichen Einschränkungen des öffentlichen Lebens geführt. Besonders betroffen sind hierbei kleine und mittelständische Unternehmen, die mit Umsatzeinbußen und finanziellen Engpässen zu kämpfen haben. Wie lange diese Ausnahmesituation aufrecht bleibt, ist bis dato noch ungewiss. Neben dem von der Bundesregierung eingerichteten Fonds zur Bewältigung der aktuellen Lage in Höhe von EUR 4 Milliarden wurden bereits weitere Maßnahmen eingeleitet, die die Ankurbelung der Konjunktur zum Ziel haben und die heimische Wirtschaft beleben sollen. Diese umfassen insbesondere Kurzarbeitsmaßnahmen, Erleichterungen für Stundung und Ratenzahlung der Personalabgaben, steuerliche Sonderregelungen betreffend Einkommen- und Körperschaftsteuervorauszahlungen, sowie Abgabeneinhebung und finanzielle Unterstützung.

Sonderbetreuungszeit:

Werden Schulen oder andere Kinderbetreuungseinrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen, wobei diese Einrichtungen eine Betreuung weiterhin anbieten, soll durch diese Bestimmung für Arbeitnehmer, die nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig sind und die keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung des Kindes haben, ermöglicht werden, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen, ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehreinrichtungen und Kinderbetreuungseinrichtungen, für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewährt.

In diesem Fall haben Arbeitgeber einen Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund. Die Vergütung ist nach dem regelmäßigen Entgelt im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes zu bemessen. Der Anspruch auf Vergütung nach dem ersten Satz ist binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der zuständigen Abgabebehörde gelten zu machen und ist mit der ASVG Höchstbeitragsgrundlage gedeckelt.

Die Regelung tritt mit 31.05.2020 wieder außer Kraft.

HINWEIS: Wir haben die vorliegende Klienteninfo mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, bitten aber um Verständnis dafür, dass sie weder eine persönliche Beratung ersetzen kann noch dass wir irgendeine Haftung für deren Inhalt übernehmen können.

Erleichterung bei Kurzarbeit mit Sozialpartnervereinbarung: Corona-Kurzarbeit

Viele der unmittelbar betroffenen Unternehmen, die von den gesetzlichen Betriebs-schließungen betroffen sind oder generell befürchten müssen erhebliche Umsatzrück-gänge zu erleiden, werden überlegen, ob sie ihre Mitarbeiter kündigen sollen.

Bei **Mitarbeiterkündigungen** sind auch weiterhin die ganz normalen Kündigungsfristen und -termine einzuhalten. Da damit zu rechnen ist, dass sich die derzeitige Situation auch wieder einmal normalisieren wird und dann die Mitarbeiter unter Umständen drin-gend gebraucht werden, sollten natürlich alternative Möglichkeiten geprüft werden.

Dazu zählt sicherlich das **neue Corona-Kurzarbeitszeitmodell**, für das die Regierung € 400 Mio zur Verfügung stellt.

Voraussetzungen für die Kurzarbeitshilfe, die das AMS den Unternehmen gewährt:

- dass der Arbeitgeber neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit dem Arbeitnehmer auch die ausfallende Arbeitszeit zum Teil vergütet (= Kurzarbeitsun-terstützung);
- eine Sozialpartnervereinbarung
- eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarungen;
- die Zustimmung des Arbeitsmarktservice.

Auf Basis der Äußerungen der Sozialpartner sind folgende Eckpunkte vorgesehen:

- **Vor Beginn der Kurzarbeit** müssen Arbeitnehmer das **Urlaubsguthaben** vergange-ner Urlaubsjahre und **Zeitguthaben** zur Gänze konsumieren. Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere 3 Urlaubswochen des laufenden Urlaubes konsumieren.
- **Nettoentgeltgarantie:** Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen über € 2.685 erhalten ein Entgelt von 80% des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen zwischen € 1.700 und € 2.685 erhalten 85%, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen unter € 1.700 erhalten 90%. Die Mehrkosten trägt das AMS (**bis zur Höchstbeitragsgrundlage**), nicht das Unternehmen.

BEISPIEL (Näherungswerte, ohne Lohnnebenkosten) zur Berechnung des An-spruches auf Ersatz durch das AMS:

Ein Arbeitnehmer erhält ein Bruttoentgelt vor Kurzarbeit von € 2.000 (netto € 1.500). Die Arbeitszeit wird um 50% verringert. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit netto € 1.275 (das sind 85% Nettoent-geltgarantie), brutto ca. € 1.585. Diese € 1.585 Euro sind um € 585 mehr als es der 50%-Arbeitszeit entspricht (50% von brutto € 2.000 sind € 1.000). Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber diese € 585 an Mehrkosten.

- Überstunden während der Kurzarbeit sind möglich.
- **Bis ein Monat** nach Ende der Kurzarbeit dürfen **keine Arbeitnehmer gekündigt** wer-den.
- Bei **Urlaub und Krankenständen** während Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer wie bisher das **volle Entgelt** wie vor Kurzarbeit. Es gilt das Ausfallsprinzip.
- Die **Sonderzahlungen** sind stets auf Basis des **Entgelts** (oder Bruttolohn, je nach Kol-ektivvertrag) **vor Kurzarbeit** zu bezahlen.
- Keine Auswirkungen der Kurzarbeit ergeben sich außerdem bei Abfertigung alt und neu. Hier ist jeweils von der Arbeitszeit bzw. dem Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit auszugehen.

- Die Normalarbeitszeit muss im gesamten Kurzarbeitszeitraum mindestens 10% betragen. Sie kann zeitweise auch Null sein.
- **Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten.** Geplant war zunächst, dass das AMS dem Arbeitgeber die Mehrkosten voraussichtlich ab dem 4. Kurzarbeitsmonat ersetzt. Die WKO hat kürzlich mitgeteilt, dass bei der Corona Kurzarbeit nun **bereits ab dem ersten Monat die Dienstgeberbeiträge durch das AMS übernommen** werden.
- Die **Corona-Kurzarbeit kann für maximal 3 Monate** abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate nach Sozialpartnergesprächen möglich.

Zu beachten ist, dass, wenn das AMS die Kurzarbeit fördert, der Arbeitgeber während der Kurzarbeit kein Arbeitsverhältnis kündigen darf, es sei denn, dass das zuständige AMS in besonderen Fällen eine Ausnahme bewilligt.

Zahlungserleichterung

Bei Zahlungsschwierigkeiten von Abgaben an Finanzamt und Sozialversicherungsträger, werden folgende Zahlungserleichterungen gewährt:

Die Stundungsdauer von Sozialversicherungsbeiträgen, die an die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) zu zahlen sind, werden von einem Monat auf drei Monate ausgedehnt.

Stundungs- und Ratenzahlungsanträge für Sozialversicherungsbeiträgen, die an die Sozialversicherungsanstalt der Selbstständigen (SVS) zu zahlen sind, können nunmehr formlos via E-Mail übermittelt werden. Außerdem können Anträge zur Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage über ein Onlineformular gestellt werden. Zudem ist auch die (gänzliche sowie teilweise) Nachsicht etwaiger Verzugszinsen möglich.

Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds, Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, Kommunalsteuer, Lohnsteuer: Der Abgabepflichtige kann die Stundung bzw. Ratenzahlung beim zuständigen Finanzamt oder der Gemeinde beantragen.

Einkommen- und Körperschaftsteuervorauszahlungen

Einerseits können ESt- und KöSt-Vorauszahlungen für das Jahr 2020 entweder mit einem Betrag von EUR 0 festgesetzt oder herabgesetzt werden, andererseits ist auch eine gänzliche bzw teilweise Nichtfestsetzung möglich:

Mit dem Antrag auf Herabsetzung, welcher bis zum 31.10.2020 einzubringen ist, hat der Abgabepflichtige glaubhaft zu machen, dass sich die Bemessungsgrundlage für die Einkommen bzw Körperschaftsteuer aufgrund seiner Betroffenheit durch das neuartige COVID19 vermindert hat. Dies ist grundsätzlich über FinanzOnline zu erledigen, kann jedoch auch durch ein zur Verfügung gestelltes Musterformular erfolgen, sofern der Abgabepflichtige FinanzOnline nicht verwendet. Sollte sich dementsprechend keine Steuervorschreibung für das Jahr 2020 ergeben, so hat das Finanzamt die Einkommen- bzw Körperschaftsteuervorauszahlung mit 0 festzusetzen.

Sollte es jedoch soweit kommen, dass der Abgabepflichtige selbst die reduzierte Steuerschuld nicht entrichten kann, da er sich durch die derzeitige Krisensituation in einem finanziellen Engpass befindet (und dies auch glaubhaft machen kann), kann er beim zuständigen Finanzamt eine Nichtfestsetzung oder eine abermalige Reduktion anregen. Überdies wird von der Festsetzung von Nachforderungszinsen bei der Verlangung der Einkommen- oder Körperschaftsteuer abgesehen.

Weitere Erleichterungen

Sofern der Steuerpflichtige die konkrete Betroffenheit durch das COVID19 glaubhaft machen kann, kann er die Stundung bzw Ratenzahlung der Abgabe beantragen. Dieser Antrag ist sofort zu bearbeiten und unterliegt dem Ermessen der Abgabenbehörde. Weiters kann mit dem Antrag auf Ratenzahlung bzw Stundung der Abgabe, auch die Aussetzung der Stundungszinsen angeregt werden. Auch hier ist die konkrete Betroffenheit durch das COVID19 glaubhaft zu machen. Solcherlei Anregungen sind vom Finanzamt mit dem zu Grunde liegenden Antrag auf Ratenzahlung bzw Stundung zu bearbeiten.

Ferner, sofern kein grobes Verschulden des Abgabepflichtigen vorliegt, hat das Finanzamt von Amts wegen, festgesetzte Säumniszuschläge herabzusetzen bzw nicht festzusetzen, wenn aus dem Wegfall oder der Herabsetzung Nachforderungszinsen resultieren.

Maßnahmen zur Finanziellen Unterstützung

Die Abbaugesellschaft des Bundes wird zur finanziellen Unterstützung von Unternehmen, die vom Coronavirus betroffen sind, und zur Dämpfung der damit einhergehenden Liquiditätsproblemen insbesondere folgende Maßnahmen setzen:

Gewährung von Überbrückungskrediten

Gewährung von Kreditgarantien

Finanzierung der Betriebsmittel zur Deckung unvermeidbarer laufender Kosten

Diese Unterstützung darf von jenen Unternehmen in Anspruch genommen werden, die ihren Sitz oder Betriebsstätte im Bundesgebiet haben und ihre überwiegende Tätigkeit in Österreich ausüben. Zudem sollen die Mittel der ÖWS und der ÖHT weiter aufgestockt und ein Härtefonds für Familienbetriebe und ähnlichem in Höhe von EUR 100 Millionen eingerichtet werden. Weiters sollen Überbrückungskredite auch durch den Staat vergeben werden und durch die staatliche Besicherung von Bankfinanzierungen die Zahlungsfähigkeit österreichischer Unternehmen gesichert werden.

Coronavirus - die wichtigsten Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen

- **Ist der Arbeitgeber verpflichtet, in seinem Betrieb Vorsorgemaßnahmen zur Vermeidung der Ansteckung zu treffen?**

In Betrieben mit Kundenverkehr in Gebieten mit einer tatsächlichen Ansteckungsgefahr ist der Arbeitgeber verpflichtet, zweckmäßige und geeignete Maßnahmen zur Minimierung der Ansteckungsgefahr zu setzen, um die Arbeitnehmer vor Infektionen zu schützen. Solche Maßnahmen können Hygienemaßnahmen (Handhygiene) sowie das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln sein. Die notwendigen Schutz- und Präventionsmaßnahmen bestimmen sich nach dem Infektionsrisiko. Bei direktem Patientenkontakt (z.B. Gesundheitsberufe) muss persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt werden (Einmalhandschuhe, geeignete Schutzkleidung, Atemschutzmaske, Augen- und Gesichtsschutz) und für eine Unterweisung der Beschäftigten Sorge getragen werden.

- **Ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Infektion mit dem Coronavirus bekannt zu geben?**

Ja, dies ergibt sich aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers und soll dem Arbeitgeber ermöglichen, Vorsorgemaßnahmen zugunsten der Belegschaft treffen zu können.

- **Darf der Arbeitgeber unabhängig von behördlichen Anordnungen (Quarantäne) die Arbeitnehmer von der Arbeit nach Hause schicken?**

Ja, der Arbeitgeber kann auf die Arbeitsleistung verzichten, hat aber den Arbeitnehmern das Entgelt fortzuzahlen, solange er die Arbeitnehmer von der Arbeit freistellt.

- **Darf der Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, wenn er sich vor einer Ansteckung fürchtet?**

Nein. Ein grundloses einseitiges Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Verletzung der Dienstpflichten und in der Regel einen Entlassungsgrund dar. Eine Verweigerung der Arbeitsleistung könnte nur dann gerechtfertigt sein, wenn eine objektiv nachvollziehbare Gefahr bestünde, sich bei der Arbeit mit dem Virus anzustecken. Dies könnte dann gegeben sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu einer Ansteckung mit dem Virus gekommen wäre. Das gilt aber nicht für jene Arbeitnehmer, die berufsmäßig regelmäßig mit Krankheiten zu tun haben, wie etwa bei Tätigkeiten in Spitälern oder Apotheken.

- **Darf der Arbeitnehmer fernbleiben, wenn sich sein Wohnort, der Weg zur Arbeit oder der Betrieb in einem Gebiet befindet, für das eine behördliche Maßnahme (Quarantäne) angeordnet wurde?**

Ja, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der behördlichen Maßnahme nicht zum Arbeitsplatz gelangen kann, ohne gegen diese Anordnung zu verstoßen. Es handelt sich dabei um eine gerechtfertigte Abwesenheit vom Arbeitsplatz mit einer Entgeltfortzahlung für die Dauer der behördlichen Anordnung durch den Arbeitgeber. Der Bund hat dem Arbeitgeber das geleistete Entgelt zu ersetzen. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich seine Verhinderung zu melden.

- **Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn er aufgrund einer behördlich angeordneten Maßnahme (z.B. Quarantäne) seinen Arbeitsplatz nicht erreichen kann? Wird dem Arbeitgeber das fortgezahlte Entgelt ersetzt?**

Nach dem Angestelltengesetz (AngG) und dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) haben Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie durch wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne Verschulden während einer kurzen Zeit an der Arbeitsleistung verhindert sind. Dazu zählen auch öffentliche Pflichten wie eine Quarantäne und dadurch verursachte tatsächliche Hinderungen an der Arbeitsleistung. Nach dem Epidemiegesetz haben Arbeitnehmer, die wegen der ihnen im Einzelfall behördlich angeordneten Quarantäne an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert sind, für die Dauer der Quarantäne Anspruch auf Vergütung des dadurch eingetretenen Verdienstentganges durch den Bund. Der Arbeitgeber hat das Entgelt vorab aber weiter an den Arbeitnehmer auszuzahlen, der Bund hat dem Arbeitgeber das geleistete Entgelt im Nachhinein zu ersetzen: Der Arbeitgeber kann binnen sechs Wochen ab dem Tag der Aufhebung der Quarantäne bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich die Quarantäne verhängt wurde, das von ihm geleistete Entgelt sowie den darauf entfallenden Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung vom Bund mittels gesondertem Antrag zurückfordern.

- **Der Kindergarten oder die Schule eines Kindes eines Mitarbeiters wird geschlossen. Darf der Arbeitnehmer zu Hause bleiben? Muss das Entgelt fortgezahlt werden?**

Ja, wenn ein persönlicher Dienstverhinderungsgrund vorliegt. Dazu muss die Betreuung des Kindes aufgrund seines Alters (aktuell für Kinder bis 14 Jahre) notwendig sein. Der Arbeitnehmer darf von der Arbeit fernbleiben und hat Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung im Ausmaß einer kurzen Zeit. Die Dauer hängt vom Einzelfall ab (z.B. vom Alter oder Reifegrad des Kindes) und ist mit höchstens einer Woche beschränkt.

Falls seitens des Kindergartens oder der Schule eine Betreuungsmöglichkeit angeboten wird, muss der Arbeitgeber dem Fernbleiben des Arbeitnehmers ausdrücklich zustimmen.

Die Bundesregierung hat am 12.3.2020 angekündigt, Dienstnehmer mit Betreuungspflichten für Kinder unter 14 Jahren für bis zu drei Wochen eine bezahlte „Sonderbetreuungszeit“ zu ermöglichen. Eine solche Maßnahme bedarf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

- **In welchen Fällen ist Telearbeit möglich?**

Befindet sich im Arbeitsvertrag bereits eine entsprechende Vereinbarung zur Telearbeit oder eine Versetzungsklausel, wonach der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung an einen anderen Ort versetzt werden kann, so ist eine Anordnung von Telearbeit durch den Arbeitgeber möglich. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, Telearbeit zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

- **Darf der Arbeitgeber einseitig Home Office anordnen?**

Nein, grundsätzlich muss Home Office zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausdrücklich vereinbart werden. Eine Anordnung durch den Arbeitgeber ist jedoch möglich, wenn eine diesbezügliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag bereits enthalten ist oder sich darin eine sogenannte Versetzungsklausel findet, wonach man einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Arbeitsort versetzt werden kann. Der Arbeitgeber hat dann die allenfalls anfallenden Kosten (z.B. für Internet, Handy) zu übernehmen.

- **Kann Kurzarbeit vereinbart werden?**

Kurzarbeit ist die vorübergehende Herabsetzung der Normalarbeitszeit und in der Folge des Arbeitsentgelts wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten. Kurzarbeit hat den Zweck, die Arbeitskosten temporär zu reduzieren und gleichzeitig die Beschäftigten zu halten, die nach Überwindung der Krise wieder benötigt werden. Kurzarbeit wird meist von größeren Produktionsunternehmen praktiziert. Für kleinere Unternehmen bzw. Dienstleistungsbranchen ist Kurzarbeit aufgrund des komplexen Verfahrens weniger praktikabel.

Das AMS ist rechtzeitig – sofern nichts anderes vereinbart wird – 6 Wochen vor dem beabsichtigten Beginn der Kurzarbeit zu kontaktieren. Bevor Kurzarbeit angeordnet werden kann, hat eine Beratung zwischen dem AMS und dem Arbeitgeber unter Beiziehung des Betriebsrates und der in Frage kommenden kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer und Arbeitgeber stattzufinden. Im Zuge dieser Beratungen ist festzustellen, dass keine anderen Möglichkeiten gefunden wurden, um die Beschäftigungsschwierigkeiten zu lösen (z.B. durch den Abbau von Zeitguthaben oder Alturlaube oder durch den Einsatz alternativer Arbeitszeitmodelle).

Unter bestimmten Voraussetzungen gewährt das AMS dem Arbeitgeber die Kurzarbeitsbeihilfe. Voraussetzungen sind u.a., dass der Arbeitgeber neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit dem Arbeitnehmer auch die ausfallende Arbeitszeit zum Teil vergütet (= Kurzarbeitsunterstützung); eine Sozialpartnervereinbarung (Kurzarbeitsunterstützung, Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes, sonstige nähere Bedingungen); eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarungen; die Zustimmung des AMS. Zu beachten ist des Weiteren, dass der Arbeitgeber während einer AMS-seitigen Förderung der Kurzarbeit kein Arbeitsverhältnis kündigen darf, es sei denn, dass das zuständige AMS in besonderen Fällen eine Ausnahme bewilligt.

- **Darf der Arbeitnehmer den Antritt einer Dienstreise verweigern, wenn diese in Gefahrengebiete führen würde?**

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers umfasst auch die Vorsorge für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer. Dieser Schutz beinhaltet alle Maßnahmen, die der Verhütung von beruflich bedingten Unfällen und Erkrankungen der Arbeitnehmer dienen. Liegt etwa eine Reisewarnung für ein bestimmtes Gebiet vor, weil dort eine hohe Ansteckungsgefahr besteht, kann der Arbeitnehmer den Antritt der Dienstreise zu Recht verweigern, da die Vornahme dieser Reise zu einer mit einer gewissen und durch die Reisewarnung belegten und objektivierbaren Gefährdung der Gesundheit oder des Lebens führen kann. Sofern keine Reisewarnung oder eine sonst belegbare hohe Ansteckungsgefahr (z.B. durch Ausrufung des Notstands oder Verhängung der Quarantäne) am Zielort oder auf der Reiseroute vorliegt, wird eine Verweigerung nicht rechtmäßig sein.

- **Darf der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer verbieten, einen Urlaub in gefährdeten Gebieten zu verbringen?**

Der Arbeitgeber kann dies dem Arbeitnehmer nicht verbieten. Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Urlaubs in einem gefährdeten Gebiet, könnte der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern, da der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt hat.

- **Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer fragen, ob er seinen Urlaub in einem Gebiet mit hoher Ansteckungsgefahr verbracht hat?**

Ja, da der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht zum Schutz der anderen Arbeitnehmer geeignete Vorsorgemaßnahmen treffen muss.

- **Was gilt, wenn der Arbeitnehmer aufgrund bestimmter Vorsorgemaßnahmen (Notstand, Quarantäne, Einschränkung der Verkehrsmittel) im Urlaubsort nicht die Rückreise antreten kann? Ist das ein Grund für eine Entlassung? Hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung?**

Eine tatsächliche oder rechtliche Verhinderung der Rückreise stellt einen gerechtfertigten Abwesenheitsgrund von der Arbeit dar, der Arbeitnehmer kann daher nicht entlassen werden. Er hat für eine kurze Zeit (bis zu einer Woche) Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.