

# HEISTERBORG INTERNATIONAL

Steuerberatungsgesellschaft mbH  
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Pliniusstraße 8, D-48488 Emsbüren  
Fon + (49) 59 03 / 96 89 0 0

loon@heisterborg-international.de  
www.heisterborg-international.de



**HEISTERBORG**  
INTERNATIONAL  
Steuerberater Rechtsanwälte

## DURCHBLICK für das Personalbüro

Im November 2020

### Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

der Entwurf eines **Beschäftigungssicherungsgesetzes** sieht erneut Änderungen beim **Kurzarbeitergeld** vor. Wir fassen die geplanten Neuregelungen zusammen. Zudem beleuchten wir den vereinfachten Auslagenersatz für das **Aufladen eines (Hybrid-)Elektrofahrzeugs** des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers. Der **Steuertipp** befasst sich mit dem steuerfreien Arbeitgeberersatz bzw. dem alternativen Werbungskostenabzug beruflich veranlasster **Telekommunikationskosten im Homeoffice**.

#### Beschäftigungssicherung

### Beim Kurzarbeitergeld sind weitere Änderungen geplant

Betriebe können seit dem 01.03.2020 Kurzarbeit beantragen, wenn **mindestens 1/10 der Belegschaft** wegen Kurzarbeit weniger verdient (zuvor 1/3). Negative Arbeitszeitsalden müssen nicht aufgebaut werden. Dies gilt bis zum 31.12.2021 für alle Betriebe (auch Leiharbeitsfirmen), die bis zum 31.03.2021 mit Kurzarbeit beginnen. Für Arbeitnehmer, die wegen der Corona-Krise mindestens 50 % weniger arbeiten, wurde das Kurzarbeitergeld bereits ab

- dem vierten Monat des Bezugs von zuvor 60 % (bei Arbeitnehmern mit Kindern 67 %) auf 70 % bzw. 77 % und
- dem siebten Monat des Bezugs auf 80 % bzw. 87 % des pauschalierten Nettoentgelts

erhöht. Diese Erhöhungen sollen nach dem Entwurf eines **Beschäftigungssicherungsgesetzes** für alle Beschäftigten, die bis März 2021 in Kurzarbeit gehen, längstens bis zum 31.12.2021 gelten. Zugleich soll die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes für Betriebe, die bis zum 31.12.2020 Kurzarbeit eingeführt haben, auf bis zu 24 Monate - maximal bis zum 31.12.2021 - verlängert werden. In der Zeit vom 01.05.2020 bis zum 31.12.2020 ist zudem die Hinzuverdienstgrenze bis zur vollen Höhe des bisherigen Monatseinkommens für alle Berufe geöffnet worden. Im Jahr 2021 sollen nur Minijobs nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet werden.

Die **Sozialversicherungsbeiträge** sollen den Arbeitgebern in der ersten Jahreshälfte 2021 in voller Höhe und in der zweiten Jahreshälfte 2021 grundsätzlich zur Hälfte erstattet werden, sofern

#### In dieser Ausgabe

- ☑ **Beschäftigungssicherung:** Beim Kurzarbeitergeld sind weitere Änderungen geplant..... 1
- ☑ **Häusliche Pflege:** Pflege-Pauschbeträge sollen ab 2021 erhöht werden..... 2
- ☑ **Lohnkonto:** Aufzeichnungserleichterungen für steuerfreien Arbeitslohn..... 2
- ☑ **Elektromobilität:** Vereinfachter Auslagenersatz für das Aufladen eines Firmenwagens..... 2
- ☑ **Gesetzliche Krankenversicherung:** Wie wirken sich pauschale Bonuszahlungen steuerlich aus?..... 3
- ☑ **Vermietung:** Vorsteuer für Dusche und Badewanne im Homeoffice ist nicht abziehbar..... 3
- ☑ **GmbH:** Zufluss einer Tantieme bei verspäteter Feststellung des Jahresabschlusses..... 3
- ☑ **Pensionskassenleistung:** Sterbegeldzahlungen als sonstige Einkünfte steuerpflichtig..... 4
- ☑ **Steuertipp:** Internet- und Telefonkosten im Homeoffice..... 4

die Kurzarbeit bis zum 30.06.2021 eingeführt wird. Bei Weiterbildungsmaßnahmen der Arbeitnehmer ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Vollerstattung vorgesehen.

**Hinweis:** Das Kurzarbeitergeld ist steuerfrei, unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt und wirkt sich daher bei der Veranlagung zur Einkommensteuer erhöhend auf den Steuersatz für das steuerpflichtige zu versteuernde Einkommen aus. Dadurch kann es auch zu einer Steuernachzahlung kommen. Entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung sind Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld bis 80 % des Unterschiedsbetrags zwischen dem sozialversicherungsrechtlichen Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt steuerfrei, allerdings unter Anwendung des Progressionsvorbehalts. Auch dies soll bis zum 31.12.2021 gelten.

#### Häusliche Pflege

### **Pflege-Pauschbeträge sollen ab 2021 erhöht werden**

Wegen der außergewöhnlichen Belastungen, die durch die Pflege einer Person entstehen, kann die pflegende Person einen Pflege-Pauschbetrag abziehen. Voraussetzung ist, dass diese Person für die Pflege keine Einnahmen erhält und die Pflege in ihrer Wohnung oder in der Wohnung des Pflegebedürftigen persönlich durchführt. Bisher betrug dieser Pauschbetrag 924 € jährlich bei **Hilflosigkeit** der gepflegten Person.

Der Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung der Behinderten-Pauschbeträge und zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (vgl. Ausgabe 09/20) sieht nun **in Abhängigkeit vom Pflegegrad** ab 2021 auch wie folgt erhöhte Pflege-Pauschbeträge vor:

- 600 € jährlich bei Pflegegrad 2,
- 1.100 € jährlich bei Pflegegrad 3,
- 1.800 € jährlich bei Pflegegrad 4 oder 5 oder bei Hilflosigkeit.

#### Lohnkonto

### **Aufzeichnungserleichterungen für steuerfreien Arbeitslohn**

Im Rahmen der Fünften Verordnung zur Änderung steuerlicher Verordnungen ist die Lohnsteuer-Durchführungsverordnung geändert worden. Klargestellt wurde, dass bestimmte steuerfreie Lohnbestandteile nicht im Lohnkonto des Arbeit-

nehmers aufzuzeichnen sind. Damit sind sie auch nicht in der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers anzugeben. Im Einzelnen handelt es sich um

- die steuerfreie Fahrradgestellung,
- die steuerfreie Gestellung eines Computers, Datenverarbeitungs- oder Telekommunikationsgeräts,
- das steuerfreie Aufladen von Elektrofahrzeugen einschließlich der Nutzungsüberlassung der Ladevorrichtungen und
- steuerfreie Trinkgelder.

**Hinweis:** Bei Anwendung der 44-€-Freigrenze für Sachbezüge hat sich keine Änderung ergeben. Das Betriebsstättenfinanzamt soll hier - wie bisher - auf Antrag eine Aufzeichnungserleichterung zulassen. Voraussetzung ist, dass durch betriebliche Regelungen und entsprechende Überwachungsmaßnahmen gewährleistet ist, dass die 44-€-Freigrenze für Sachbezüge nicht überschritten wird.

#### Elektromobilität

### **Vereinfachter Auslagenersatz für das Aufladen eines Firmenwagens**

Seit dem 01.01.2017 sind vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen eines privaten (Hybrid-)Elektrofahrzeugs des Arbeitnehmers im Betrieb des Arbeitgebers steuerbefreit. Die **Steuerbefreiung** ist befristet und findet bis zum 31.12.2030 Anwendung. Sie gilt auch für im Betrieb des Entleihers eingesetzte Leiharbeitnehmer.

Die Überlassung von **Firmenwagen** zur Privatnutzung ist ebenfalls in die Steuerbefreiungsvorschrift einbezogen worden. Das hat zur Folge, dass bei Anwendung der Fahrtenbuchmethode die Stromkosten bei der Ermittlung der Gesamtkosten unberücksichtigt bleiben. Bei Anwendung der 1%-Regelung wirkt sich die Steuerbefreiung dagegen nicht aus.

Die **Erstattung von Stromkosten** durch den Arbeitgeber für das Aufladen eines Firmenwagens an einer privaten Stromquelle des Arbeitnehmers wurde nicht ausdrücklich im Gesetz geregelt. Sie ist jedoch als Auslagenersatz von der Besteuerung ausgenommen.

In diesem Zusammenhang hat die Finanzverwaltung nunmehr die geltende Vereinfachungsregelung verlängert: Danach bestehen keine Bedenken, für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2030 beim steuerfreien Auslagenersatz für

das elektrische Aufladen eines Dienstwagens (nur Pkw) monatlich folgende Pauschalen zugrunde zu legen:

- bei **zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber** 30 € für Elektrofahrzeuge und 15 € für Hybridelektrofahrzeuge;
- **ohne Lademöglichkeit beim Arbeitgeber** 70 € für Elektrofahrzeuge und 35 € für Hybridelektrofahrzeuge.

Diese Beträge gelten auch für die Anrechnung selbstgetragener individueller Kosten des Arbeitnehmers für Ladestrom auf den Nutzungswert aus der Privatnutzung eines Firmenwagens.

Im Übrigen rechnet die Finanzverwaltung vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen von **Elektrofahrrädern**, die verkehrrechtlich nicht als Kfz einzuordnen sind (keine Kennzeichen- und Versicherungspflicht), aus Billigkeitsgründen auch weiterhin nicht zum Arbeitslohn. Voraussetzung für die Nichtbesteuerung ist, dass die unentgeltliche Abgabe von Ladestrom im Betrieb des Arbeitgebers oder bei einem verbundenen Unternehmen erfolgt.

#### Gesetzliche Krankenversicherung

### Wie wirken sich pauschale Bonuszahlungen steuerlich aus?

Viele gesetzliche Krankenkassen belohnen **gesundheitsbewusstes Verhalten** mit einer als Bonus gewährten Geldprämie. In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Streitfall hatte ein gesetzlich Krankensversicherter von seiner Krankenkasse Boni in Höhe von 230 € für gesundheitsbewusstes Verhalten erhalten. Er hatte sich unter anderem einem Gesundheits-Check-up und einer Zahnvorsorgeuntersuchung unterzogen, war Mitglied in einem Fitness-Studio sowie in einem Sportverein und konnte ein gesundes Körpergewicht nachweisen.

Das Finanzamt behandelte die Boni im Hinblick auf deren rein pauschale Zahlung als **Erstattung von Krankenversicherungsbeiträgen** und minderte den Sonderausgabenabzug. Dagegen wertete das Finanzgericht die Zahlungen als Leistungen der Krankenkasse, die weder die Sonderausgaben beeinflussten noch als sonstige Einkünfte eine steuerliche Belastung auslösten.

Der BFH hat eine differenzierte Betrachtung vorgenommen. Danach mindern auch Boni, die nicht den **konkreten Nachweis** vorherigen Aufwands des Versicherten für eine bestimmte Gesundheitsmaßnahme erfordern, sondern nur pauschal gewährt werden, nicht den Sonderausgabenabzug. Sie sind zudem nicht als steuerlich relevante

Leistung der Krankenkasse anzusehen. Die geförderte Maßnahme muss allerdings beim Versicherten Kosten ausgelöst haben. Zudem muss die hierfür gezahlte und realitätsgerecht ausgestaltete Pauschale geeignet sein, den eigenen Aufwand ganz oder teilweise auszugleichen.

Eine andere Beurteilung ist geboten, wenn der Versicherte Vorsorgemaßnahmen (z.B. Schutzimpfungen) in Anspruch nimmt, die vom Basis-Krankenversicherungsschutz umfasst sind. Mangels eigenen Aufwands, der durch einen Bonus kompensiert werden könnte, liegt hier eine den Sonderausgabenabzug mindernde **Beitragsstattung** der Krankenkasse vor. Das Gleiche gilt für Boni, die für den Nachweis eines aufwandsunabhängigen Verhaltens oder Unterlassens (z.B. Nichtraucherstatus) gezahlt werden.

#### Vermietung

### Vorsteuer für Dusche und Badewanne im Homeoffice ist nicht abziehbar

Ein Arbeitnehmer kann sein Homeoffice **umsatzsteuerpflichtig** an seinen Arbeitgeber für dessen unternehmerische Zwecke vermieten. In einem solchen Fall kann er grundsätzlich die ihm für die Renovierung des beruflich genutzten Büros oder Besprechungsraums in Rechnung gestellte Umsatzsteuer als Vorsteuer abziehen.

Dies gilt laut Bundesfinanzhof (BFH) auch für Aufwendungen, die im Rahmen der **Sanierung eines Sanitärraums** entstanden sind (WC und Waschbecken mit Handtuchhalter und Seifenspender). Ausgeschlossen vom Vorsteuerabzug sind nach Ansicht des BFH allerdings die Aufwendungen für ein mit Dusche und Badewanne ausgestattetes Badezimmer.

**Hinweis:** Das sieht der für die Einkommensteuer zuständige Senat des BFH für den Werbungskostenabzug genauso.

#### GmbH

### Zufluss einer Tantieme bei verspäteter Feststellung des Jahresabschlusses

Der Bundesfinanzhof (BFH) geht davon aus, dass bei **beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern** ein Zufluss von Einnahmen auch ohne Zahlung oder Gutschrift bereits früher vorliegen kann. Danach fließt dem alleinigen oder jedenfalls beherrschenden Gesellschafter eine eindeutige und unbestrittene Forderung gegen „seine“ Gesellschaft bereits mit deren Fälligkeit zu. Denn ein beherrschender Gesellschafter hat es regelmäßig in der Hand, sich geschuldete Beträge aus-

zahlen zu lassen, wenn der Anspruch eindeutig, unbestritten und fällig ist. Allerdings erfasst diese Zuflussfiktion nur Gehaltsbeträge und sonstige Vergütungen,

- die die GmbH den sie beherrschenden Gesellschaftern schuldet und
- die sich bei der Ermittlung des Einkommens der GmbH ausgewirkt haben.

Fällig wird der Anspruch auf Tantiemen erst mit der **Feststellung des Jahresabschlusses**, sofern die Vertragsparteien nicht zivilrechtlich wirksam und fremdüblich eine andere Fälligkeit im Anstellungsvertrag vereinbaren.

Eine verspätete Feststellung des Jahresabschlusses führt aber nicht „automatisch“ zu einer Vorverlegung des Zuflusses einer Tantieme auf den Zeitpunkt, zu dem die Fälligkeit bei fristgerechter Aufstellung des Jahresabschlusses eingetreten wäre. Das gilt laut BFH auch für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer.

Im Streitfall wurden die Tantiemen nach den Anstellungsverträgen der Gesellschafter-Geschäftsführer einen Monat nach Genehmigung des Jahresabschlusses durch die Gesellschafterversammlung fällig. Das hat der BFH akzeptiert, weil eine Gesellschaft bei höheren Tantiemen naturgemäß Zeit braucht, um die Liquidität für die Auszahlung herzustellen. Die **verspätete Feststellung** des Jahresabschlusses hielt der BFH hier für unerheblich. Denn das Finanzgericht hatte nicht festgestellt, dass die gesetzliche Pflicht zur rechtzeitigen Feststellung des Jahresabschlusses „willkürlich“ nicht eingehalten worden war.

#### Pensionskassenleistung

### **Sterbegeldzahlungen als sonstige Einkünfte steuerpflichtig**

Eine Einmalzahlung in Form eines Sterbegeldes ist laut Bundesfinanzhof (BFH) ein Anspruch gegen die Pensionskasse, der auf steuerfreien Beiträgen beruht. Da die Aufwendungen mithin einkommensteuerlich entlastet gewesen seien, entspreche es der gesetzlichen Systematik, die Leistung der Pensionskasse zum Auszahlungszeitpunkt **„nachgelagert“ zu besteuern**.

Im Streitfall war das Sterbegeld den Empfängern nicht als Bezugsberechtigten, sondern in ihrer Eigenschaft als **Miterben** zugeflossen. Der Anspruch gegen die Pensionskasse hatte auch der Erbschaftsteuer unterliegen. Beides steht einer Einkommensbesteuerung nach Ansicht des BFH nicht entgegen.

#### Steuertipp

### **Internet- und Telefonkosten im Homeoffice**

Viele Arbeitnehmer, die während der Corona-Krise im Homeoffice arbeiten, nutzen ihre eigene Hardware und ihr eigenes Telefon. Für den steuerfreien Arbeitgeberersatz bzw. den alternativen Werbungskostenabzug beruflich veranlasster Telekommunikationskosten gilt Folgendes:

Werden die beruflichen Aufwendungen **im Einzelnen nachgewiesen**, kann der Arbeitgeber sie steuer- und sozialversicherungsfrei erstatten.

**Pauschaler Auslagenersatz** führt dagegen regelmäßig zu Arbeitslohn. Ausnahmsweise kann jedoch auch pauschaler Auslagenersatz steuerfrei bleiben, wenn er regelmäßig wiederkehrt und der Arbeitnehmer die entstandenen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen nachweist. Der nachgewiesene berufliche Anteil kann im Fall des alternativen Abzugs als Werbungskosten für das gesamte Jahr zugrunde gelegt werden.

Die Aufwendungen für das Nutzungsentgelt der Telefonanlage sowie für den Grundpreis der Anschlüsse können entsprechend dem **beruflichen Anteil** der Verbindungsentgelte (Telefon und Internet) steuerfrei ersetzt bzw. als Werbungskosten abgezogen werden.

Fallen erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen an, können aus Vereinfachungsgründen **ohne Einzelnachweis** bis zu 20 % des Rechnungsbetrags, höchstens 20 € monatlich, steuerfrei ersetzt bzw. als Werbungskosten anerkannt werden.

Zur weiteren Vereinfachung kann der monatliche Durchschnittsbetrag, der sich aus den Rechnungsbeträgen für einen **repräsentativen Zeitraum von drei Monaten** ergibt, für den pauschalen Auslagenersatz fortgeführt werden. Im Fall des alternativen Abzugs als Werbungskosten kann dieser für das gesamte Kalenderjahr zugrunde gelegt werden. Der pauschale Auslagenersatz bleibt grundsätzlich so lange steuerfrei, bis sich die Verhältnisse wesentlich ändern. Davon ist insbesondere im Zusammenhang mit einer Änderung der Berufstätigkeit auszugehen, die einen anderen berufsbedingten Umfang an Telefonaten mit sich bringt.

## **Kein Gehalt nach Urlaubsreisen in Risikoländer - Fragerechte des Arbeitgebers**

Die Corona-Pandemie hat viele Reisepläne durchkreuzt. Und das mitunter sehr kurzfristig: Dass ein vor wenigen Wochen mit Blick auf Covid 19 eher unauffälliges Land plötzlich zum Risikogebiet erklärt wird, überraschte manchen Urlauber. Und auch wenn es um die Freizeit des Einzelnen geht - dieser Gesichtspunkt berührt auch Betrieb und Kollegen des Betroffenen.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber seine Beschäftigten nach ihren Reiseplänen für den Urlaub fragen darf. Die Corona-Pandemie stellt alles auf den Kopf: Die Frage, ob ein Mitarbeiter eine Reise in ein ausgewiesenes Risikogebiet plant, erscheint vor diesem Hintergrund zulässig und berechtigt.

Hintergrund: Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht auch für die Gesundheit der Kollegen und Kunden inne. Diese Pflicht des Arbeitgebers ist derzeit höher zu bewerten als die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer. Die Konsequenzen aus einer derartigen Situation können weit reichen: Wo betroffene Arbeitnehmer sich in Quarantäne zu begeben haben, müssen Arbeitgeber im Zweifelsfall organisatorische Maßnahmen treffen, um den Betriebsablauf aufrechtzuerhalten. Damit kann **die Frage nach dem Reiseziel bereits im Vorfeld des Reiseantritts gestellt werden - gegebenenfalls verbunden mit dem Hinweis auf die entsprechenden Konsequenzen für den Entgeltanspruch**. Hier ist es auch so, dass die Beschäftigten wahrheitsgemäß antworten müssen. Verbieten kann der Arbeitgeber die entsprechende Reise jedoch nicht.

**Wie aber ist nach der Rückkehr zu verfahren, und besteht ein Entgeltanspruch des Arbeitnehmers?** Diese Frage ist im Bundeskabinett nun geklärt und soll gesetzlich verankert werden. Der Bundesrat muss noch zustimmen.

### **1. Fall: Bereits vor Reiseantritt war das bereiste Land ein ausgewiesenes Risikogebiet**

Die Zahl der Risikogebiete weitet sich stetig aus. Reisende aus dergestalt deklarierten Gebieten müssen spätestens bei Einreise in Deutschland einen Corona Test durchführen lassen beziehungsweise einen solchen vorlegen. Liegt kein negatives Testergebnis vor, so haben sie sich auf-

grund zu Quarantänemaßnahmen in eine 14-tägige häusliche Quarantäne zu begeben. Die rechtliche Grundlage dazu stellen die auf Ebene der Bundesländer erlassenen Verordnungen dar. Dies impliziert, dass Arbeitnehmer während dieser Quarantäne nicht arbeiten können, soweit nicht ausnahmsweise eine Tätigkeit doch vom Homeoffice aus möglich ist. In den anderen Fällen erhalten diese Reiserückkehrer während des Quarantänezeitraums grundsätzlich keine Vergütung vom Arbeitgeber, soweit es sich bei der Reise um eine private Urlaubsreise handelte. Es gilt der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“. Zwar gibt es Ausnahmen dieses Grundsatzes - eine solche könnte sich aus § 616 BGB ergeben. Aber vor Reiseantritt ist bekannt gewesen, dass es sich bei dem gewählten Reiseziel um ein vom Robert-Koch-Institut eingestuftes Risikogebiet handelt. Deshalb besteht kein Vergütungsanspruch nach § 616 BGB, ebenso kein Anspruch nach § 56 Infektionsschutzgesetz.

Ansatzpunkt ist: Der Arbeitnehmer hat die Arbeitsverhinderung schuldhaft verursacht, da ihm die im Anschluss bestehenden Maßnahmen bekannt sind. Selbst nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz entfällt nach hiesiger Auffassung der Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Zeit nach der Rückkehr, wenn tatsächlich eine Erkrankung mit dem Corona-Virus infolge dieser konkreten Reise festgestellt wurde. Der Reiseantritt in ein bekanntes Risikogebiet wird als sogenanntes Verschulden gegen sich selbst gewertet.

### **2. Fall: Während des Urlaubs wird ein Reiseziel zum Risikogebiet erklärt**

Anders sind solche Fälle zu werten, in denen während der Verweildauer des Arbeitnehmers am Urlaubsort dieser Ort zum Risikogebiet erklärt wird. Liegt ein Ausschluss des § 616 BGB im Arbeitsvertrag nicht vor, so besteht der Vergütungsanspruch fort - vorausgesetzt, innerhalb von wenigen Tagen liegt ein negatives Corona-Testergebnis vor. Inwieweit in diesen Fällen eine staatliche Entschädigung nach § 56 Infektionsschutzgesetz in Betracht kommt, ist derzeit noch nicht abschließend geklärt. Der Antrag sollte jedoch dann vorsorglich gestellt werden. Denn der Arbeitnehmer hat sich letztlich nicht bewusst in die Quarantänesituation begeben, wenn keinerlei Anzeichen dafür vorlagen, dass das jeweils gewählte Reiseziel als Risikogebiet bestimmt wird. Dabei ist sicherlich im Einzelfall eine Abwägung

vorzunehmen. Erkrankten Arbeitnehmer in einer solchen Situation, gilt dann das Entgeltfortzahlungsgesetz und Arbeitnehmer haben entsprechend auch Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Schließlich liegt dann kein Verschulden gegen sich selbst vor.

Eine Besonderheit gilt bei Reisebeschränkungen. Sätzen Arbeitnehmer im Ausland fest und können deswegen ihre Tätigkeit nicht rechtzeitig aufnehmen, entfällt der Vergütungsanspruch ebenfalls. Auf ein Verschulden kommt es nicht an: Das Wegerisiko trägt grundsätzlich der Arbeitnehmer.

Es gilt also: Ein Vergütungsanspruch scheidet nach derzeitiger arbeitsrechtlicher Beurteilungslage aus für Arbeitnehmer, die ihre Quarantäne selbst verursacht haben, indem sie wissentlich in ein ausgewiesenes Risikogebiet gereist sind.

### 3. Fall: Notwendige Dienstreisen

Im Fall zwingend notwendiger Dienstreisen ins Ausland trifft den Arbeitnehmer kein Verschulden gegen sich selbst. Somit besteht auf jeden Fall ein Vergütungsanspruch für den Fall, wenn sich nach der Rückkehr aus dem Risikogebiet eine Quarantäne anschließt. Häufig lassen sich derartige Fälle durch Tätigkeiten im Homeoffice abfedern. Hier treffen bereits vor Reiseantritt den Arbeitgeber erhöhte Fürsorgepflichten. Denn dieser hat abzuwägen zwischen der Notwendigkeit der Reise und dem Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers. Insoweit muss die Dienstreise sicherlich eine zwingende sein. Der Arbeitgeber hat besondere Schutzmaßnahmen zu ergreifen, in Hygiene- und Sicherheitsregelungen unterweisen sowie Desinfektionsmittel, Handschuhe und Mundschutz zur Verfügung stellen.

Abschließend sei erwähnt: Arbeitsrechtliche Sanktionen im Sinne von Abmahnungen oder Kündigungen haben die Gerichte derzeit noch nicht beschäftigt. Es resultiert aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht, dass am Ende jeder selbst die zentrale Frage entscheiden können muss: ob er das erhöhte Risiko einer Infektion bei einer Reise auf sich nimmt oder nicht. **Verboten kann also der Arbeitgeber eine solche Reise nicht.** Wie oben erwähnt, ist die Fragestellung an einen Arbeitnehmer jedoch ausdrücklich erlaubt, ob er seinen Urlaub in einem Risikogebiet plant. **Diese Frage muss ein Mitarbeiter wahrheitsgemäß beantworten.**

Verweigert er die Antwort oder gibt antwortet falsch, so drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen.



Bei Fragen zu diesem Thema sprechen Sie uns einfach an

Ihre Marion Wenning