

**Arbeitsrecht Spezial & Aktuell**  
**Corona-Kurzarbeit: Vertiefende Antworten**  
**Sonstige Neuerungen**

**o. Univ.-Prof. Dr. Franz Schrank**

LexisNexis-Podcast aus Graz, 7.4.2020

# 1. COVID-Kurzarbeit System und wichtige Begriffe

# Entscheidungs- und Umsetzungswichtiges (1)

Was ist das Besondere dieser Kurzarbeit?

- § 37b (7) AMMSG ermächtigt iZm dem Coronavirus (COVID-19) die AMS-BundesRL zu höheren Beihilfen-Pauschalsätzen.

Umsetzung: Differenzgarantie

- auf einen Prozentsatz des bisherigen Nettoentgelts, normalerweise gerechnet auf Basis der vorherigen NAZ.
- Je nach früherer Bruttoentgelthöhe 80 %, 85 % oder 90 %, bei Lehrlingen 100%.
- Auch die für die bes. 100 % BGI erhöhten Aufwendungen des DG für die SV-Beiträge werden abgegolten.
- Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung gebührt jedenfalls nach den normalen AR-Entgeltbestimmungen.
- Es verringert jedoch die AMS-Kurzarbeitsunterstützung des AN, für einzelne Zeiträume allenfalls sogar auf Null, jedoch bleibt die SV-BGI-Garantie samt Differenzförderung.

## Entscheidungs- und Umsetzungswichtiges (2)

- Während der Kurzarbeit tatsächlich erbrachte Arbeit muss der AG daher weiterhin selbst finanzieren.
- COVID-Kurzarbeit muss nicht alle AN des Betriebs oder einer Organisationseinheit umfassen, auch Kurzarbeitsquote kann unterschiedlich sein, die KUA ist also insofern disponierbar.
- Sie ist auch über alle AZG-zulässigen Arbeitszeitmodelle umsetzbar, örtlich auch im Home Office.
- COVID-Kurzarbeit ermöglicht auch bloß durchschnittliche (zB geblockte) Senkungen der jeweiligen Normalarbeitszeit je Arbeitnehmer auf Ausmaße zwischen 10 bis 90 %, mit paralleler Entgeltreduktion, jedoch mit der Nettogesamtgarantie.  
Die AMS-COVID-Kurzarbeitsbeihilfe = die Differenz zw. dem (arbeitszeitreduzierten) Arbeitsentgelt und dem Bruttowert der Nettogarantie ca. 80-90% zzgl. DG-Mehr-SV auf 100%

## Heikle Punkte und Nachteile für AG? (1)

- **Administrationsaufwand für Anträge und Abwicklung.**
- Ursache 1: Besonderheiten und Unsicherheiten der PV. Selbst für Profis, nicht selten aufwendige Rückfragen etc. Die gesamte (letztlich prüfungsunterworfenene) Personalverrechnung ist hinsichtlich der richtigen Berechnung sowohl des Arbeitsentgelts als auch der AN-individuellen mtl. Umsetzung der KUA-Unterstützungsgarantie vom AG unentgeltlich zu leisten und zu verantworten. AMS-Hilfen wie tabellarischer Umrechnung des vorherigen Brutto- auf das Circa-Nettoentgelt (= unechte Nettovereinbarung) und das dazugehörige Mindest-Bruttoentgelt während der Kurzarbeit ändern am Aufwand nur wenig!
- Ursache 2: Trotz Lockerungen für die COVID-Kurzarbeit folgt dies v.a. auch aus den AN-Begünstigungen der unvermeidlichen Sozialpartnervereinbarung (ÖGB und WKO), der sich kurzarbeitswillige AG unterwerfen müssen:

## Heikle Punkte und Nachteile für AG? (2)

- **Sonderzahlungen:** Trotz Kurzarbeit in betraglich voller Höhe zu leisten, während die Beihilfe nur jeweils 1/6 der Beihilfenstundensätze für die Ausfallstunden beträgt.
- **Urlaub und Krankenstände:** Urlaubsentgelt in voller Höhe ohne Kurzarbeit und ohne Beihilfe, Krankentgelt auf Garantieprozentebasis, aber (schon ein Fortschritt gegenüber den Erstfassungen der Richtlinien) Beihilfe nur für förderbare Ausfallstunden unter Abzug des fiktiven Arbeitsentgelts. Auch für den Anspruchserwerb auf **NSchG-Zusatzurlaub** sind Kurzarbeitszeiten so zu behandeln, als würde voll gearbeitet.
- Urlaubsumgeschlossene Ausfallstage oÄ führen nach den AMS-Richtlinien - nicht wirklich schlüssig - zum Entfall der anteiligen Beihilfe für diese urlaubsunabhängigen Ausfallstage.
- Bei kurzarbeitenden Lehrlingen sind ausfallende Berufsschulzeiten erstaunlicherweise nicht urlaubsfähig, auch nicht bei Vereinbarung, so eine Nichtanrechnungsklausel.

## Heikle Punkte und Nachteile für AG? (3)

- **Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes** (nur der Kurzarbeitenden) während der Laufzeit (§ 37b Abs 2 AMMSG) und bis zu einem weiteren Monat danach, Auffüllungspflichten, falls keine Ausnahme vereinbart bzw. genehmigt ist (Zustimmungserfordernis ÖGB, Rückzahlungsrisiko)!
- In den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen ist ohne Einvernehmen mit dem Betriebsrat bzw mit der Gewerkschaft (in Betrieben ohne Betriebsrat) – auch der Einsatz überlassener Arbeitskräfte (Leiharbeiter) untersagt.
- **Mehrstunden über der durchschnittlichen Kurzarbeit** kürzen die Beihilfe. So sachlich dies bei einem Garantiesystem ist, stößt es doch, wie Erfahrungen und betriebliche Diskussionen lehren, bei Betroffenen selten auf Freude oder Solidarität, sondern häufig auf subjektiv „gefühlte“ Ungerechtigkeit. Damit ist es oft sehr schwierig, bei Bedarfsanstiegen Kurzarbeitende zu solchen Arbeitsleistungen zu motivieren.

# Wichtige Begriffe der AMS-Richtlinie

**Sozialpartnervereinbarung** (Pkte. 6.4.3.-6.4.3.2)

**Mindestnettoentgelt** (Pkte. 6.4.3.1.d, 6.6.)

**Arbeitszeitausfall** (Pkte. 6.4.3.1.e, 6.4.4.)

**Verrechenbare Ausfallstunden** (Pkte. 6.7., 9.3.)

**Kurzarbeitsbeihilfe bzw -unterstützung** (Pkte. 6.4.1d, 6.6.)

**Pauschalsätze, Pauschalersatztablelle**

(Pkt. 6.6. letzter Abs., Anhang 10.1.)

**Aufrechterhaltung Beschäftigtenstand** (Pkte. 6.4.3.c, 9.2.)

**Begehrenseinbringung** (Pkt. 7.1.-7.1.1., 10.2.)

**Begehrensentscheidung** (Pkt. 7.1.2., 9.4.)

**Fördermitteilung** (Pkt. 7.1.3.)

**Durchführungsbericht des AG** (7.1.5.1.)

**Abrechnung, Abrechnungsliste** (Pkte. 7.1.5.2., 7.1.5.2)

**Beihilfen-Auszahlung** (Pkt.7.1.6.), **Rückforderung** (Pkt.6.10.)

## 2. Häufige oder heikle AR- und PV-Einzelfragen zur COVID-Kurzarbeit

# AR- und PV-Einzelfragen (1a)

## **1. Genügt wirklich eine Betriebsvereinbarung?**

- § 37b AMMSG verlangt weder eine BV noch ermächtigt er zu einer Kurzarbeits-BV.
- Auch die AMS-BundesRL verlangt keine. Dennoch sieht das derzeitige WKÖ-ÖGB-Muster der beihilfen-erforderlichen „Sozialpartnervereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit und die Leistungen einer Kurzarbeitsunterstützung“ für Betriebe mit zuständigem BR ausdrücklich vor, dass diese gleichzeitig eine „Betriebsvereinbarung/Vereinbarung über Begleitmaßnahmen während einer Kurzarbeit insbes gem § 97 Abs. 1 Z 13 ArbVG und § 881 ABGB zwischen der Fa. ... und dem ... Betriebsrat ...“ darstellt.
- Unterschriften der betroffenen AN sind im Gegensatz zum Muster für Betriebe ohne Betriebsrat nicht vorgesehen.

## Genügt BV? (1b)

- Für AN stellt sich daher die Frage, ob sie sich diesen Eingriff gefallen lassen müssen, ohne zum Ob oder Ausmaß der Kurzarbeit gefragt zu werden,
- für AG, ob sie sich ohne Einwilligung oder gar gegen eine Ablehnung unter Arbeitsbereitschaft einzelner AN in Betrieben mit BR auf die Wirksamkeit dieser (ja nicht immer günstigeren) Eingriffe in die Arbeitsverträge und den AR-Schutz verlassen können, wenn der KollV keine Kurzarbeitsbestimmungen enthält, die als Ermächtigung gedeutet werden können.
- Judikatur gibt es keine, insbes. nicht zur BV-Ermächtigung des § 97 Abs. 1 Z 13 ArbG, u.a. betr. die „*Anordnung der vorübergehenden Verkürzung der vorübergehenden Verkürzung ... der Arbeitszeit*“. Die Literatur ist eher offen/unklar, teils aber ohne KV-Ermächtigung zu Kurzarbeit strikt gegen Eingriffe in vertragliches Entgelt; so *Preiss*, in Arbeitsverfassungsrecht, 3. Bd 4. Aufl. ÖGB-Verlag, und *Schrank*, in AuS, Kap. 26, Rz 174.

## Genügt BV? (1c)

- Für diese Sicht und zumindest vorsorgliches „Unterschreiben“ auch der AN sprechen v.a.:
- Das Ausmaß der Normalarbeitszeit ist in den Grenzen von KVoll und AZG Sache des Arbeitsvertrags. Der AG kann zwar die Arbeitszeit einseitig senken, nicht jedoch das mit der vertraglichen NAZ verbundene Entgelt dafür.
- Für die Corona-Entgeltfolgen hat jüngst § 1155 Abs. 1 und 3 ABGB für den Fall der AB die volle Entgeltfortzahlung befristet normiert (nur leicht schwächer als § 32 EpG). Dass § 1155 abdingbar ist, setzt eine Einzelvereinbarung voraus, berechtigt aber nicht zu einseitigen Eingriffen.
- Auch § 97 Abs. 1 Z 13 ArbVG deckt solche Eingriffe weder für die Kurzarbeit direkt noch nach dem ArbVG-Gesamtsystem. Selbst bei Sozialplänen (Abs. 1 Z 4) ist unbestritten, dass sie nicht in Vertragsansprüche eingreifen können.

# AR- und PV-Einzelfragen (2)

## 2. Welcher „in etwa“ Netto-Garantiesatz

**90, 85 oder 80%** – worauf es für die Bandbreite ankommt?

- Da die Beträge der KUA-RL auf Monatsbeträge abstellen, zählt im Regelfall das „volle“ NAZ-Bruttoentgelt des letzten Monats. Zudem (entgelthafte) Zulagen und Zuschläge, bei Schwankungen der Durchschnitt der letzten 3 Monate, bei Wechsel von Teil- in Vollzeit oder umgekehrt des letzten Monats.
- Sonderzahlungen sind hier außer Ansatz zu lassen.
- Auch Überstunden (selbst regelmäßige oder widerrufliche Pauschalien) zählen grundsätzlich nicht, wohl aber nunmehr Überstundenpauschalen ohne Widerrufsvorbehalt bzw. All-in-Entgelte mit ÜStd. Damit schlagen unwiderrufliche pauschalierte Überstundenentgelte auf den Garantieprozentsatz und die KUA-Leistungen durch (zugunsten AN und AG)!

## AR- und PV-Einzelfragen (3)

### **3. Wie die Netto-Garantie auf PV-Bruttobeträge umsetzen?**

- AG muss die sich aus den Pauschalsatztabellen jeweils auf Basis des Bruttoentgelts vor Kurzarbeit ergebenden mtl. „Mindest-Bruttoentgelte während KUA“ – umgerechnet als unechte Nettovereinbarung nach dem Brutto<->Netto-Rechner des BMF – für die Ausfallstunden in die PV nehmen, darauf jedoch das tatsächliche mtl. Brutto-Arbeitsentgelt anrechnen und daher dieses AE und die verbliebene Differenz als Kurzarbeitsunterstützung zahlen und in die PV eingeben.
- Wovon DN-SV und Lohnsteuer?  
DN-SV (auch DG-SV) nach jeweiligem Bruttoentgelt (§ 49 ASVG) im letzten vollen Monat vor Kurzarbeit (100%).  
Lohnsteuer: Bei lfd. Bezügen obige Summe lfd. Brutto-Arbeitsentgelt (ohne steuerfreie Bezugsteile) plus Kurzarbeitsunterstützung (obige Differenz).
- Keine Kommunalsteuer.

# AR- und PV-Einzelfragen (4)

**4. Welches Ausmaß der Kurzarbeit?** Welche Bedeutung hat dieses rechtlich? wirtschaftlich?

- Nicht unter 10 % und nicht über 90% der gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder (bei Teilzeit) einzelvertraglich vereinbarten NAZ, also ein Ausmaß zwischen 10 und 90%.
- Der Prozentsatz kann für unterschiedliche AN-Gruppen auch unterschiedlich festgelegt werden.
- Diese Werte sind im Durchschnitt des in der Sozialpartner-Vereinbarung festgelegten Durchrechnungszeitraumes, d.i. wohl der Laufzeit der Kurzarbeit, je KUA-AN zu verstehen!
- Wirtschaftlich gilt: Die Kurzarbeitsunterstützung der AN und die Kurzarbeitsbeihilfe des AG ist umso höher, je niedriger der Arbeitsprozentsatz ist. Auch dies kann für gruppenbezogenes Splitting des Ausmaßprozentsatzes sprechen!

# AR- und PV-Einzelfragen (5)

## **5. Verteilung und Schwankungen im Beschäftigungsausmaß während der Kurzarbeit?** Wie am besten administrieren?

- Arbeitszeitrecht ist nicht aufgehoben. Daher muss die Verteilung im Rahmen und in den Grenzen eines der 5 nach AZG erlaubten NAZ-Modelle erfolgen. Wegen der reduzierten NAZ werden aber Durchrechnungsverteilungen auch ohne KV-Zulassung während der KUA erlaubt sein, bei denen die Eckpunkte der jew. Vollzeit-Verteilung in jeder KW eingehalten sind. Auch für KUA gilt, was sonst zuschlagsfrei erlaubt ist.
- Administrativ am einfachsten ist, die KUA im bisherigen NAZ-Verteilungsmodell abzuwickeln, sofern es passt. Die Verteilungsrhythmen als solche müssen nicht an die KUA-Laufzeit angepasst sein, doch müssen die AZ-Aufzeichnungen den Durchschnitt für die Laufzeit (meist 3 Mo) abgrenzbar nachweisen.

# AR- und PV-Einzelfragen (6)

## **6. Gleitzeitvereinbarungen während der Kurzarbeit?**

Gibt es Anpassungsbedarf? Jedenfalls bei der Soll-AZ.

- Das Weiterlaufen einer Gleitzeit eignet sich auch für die Umsetzung der Kurzarbeit, entsprechende Gleitdisziplin und Zeiterfassungen mit Abgrenzbarkeit der in die KUA-Laufzeit fallenden Normalarbeitszeiten vorausgesetzt, insbesondere auch bei Gleiten im Home-Office. Einhaltung KUA-Durchschnittsprozentsatz wird dadurch erleichtert, dass sich der AN bei Überschreitungen nach oben indirekt selbst schadet.
- Verlässliche Statusfeststellungen zu Beginn und Ende der KUA-Laufzeit, mit allenfalls nötigen Sonder-Ampel-Konten!
- Überdies EF-Zeiteingaben als solche kennzeichnen (weil die Ausfallstunden für die Unterstützung nur mit dem fiktiven NAZ-Ausmaß bzw. 90% davon zählen).
- Aber BV-EV-Anpassungsbedarf bei fiktiver NAZ auf KUA-Dauer für auf Arbeitstage fallende Feiertage (an KUA-%-Satz)

# AR- und PV-Einzelfragen (7)

## **7. Kurzarbeit auch bei Altersteilzeit?**

- Ja, doch erfasst die KUA samt Unterstützung und Beihilfe nur die vom AG zu bezahlende aktuelle Teilzeitarbeit. Der Lohnausgleich nach § 27 AIVG bleibt unberührt, auch die (valorisierte) 100% BGI.
- Vollkontinuierliche ATZ eignet sich am besten. Ist auch nicht kompliziert. Die anderen Modelle gehen aber auch.
- Ausfallsstunden mit KUA-Unterstützung betreffen nur die vereinbarte Teilzeitarbeit. Die Einstufung in die KUA erfolgt daher mit dem Brutto-Teilzeitarbeitsentgelt (+ LA?). Die Abwicklung entspricht jener eines arbeitsmäßig vergleichbaren Teilzeit-Arbeitnehmers.
- Kurzarbeitsbedingte Ausfallsstunden von Ersatzarbeitskräften (große Blockungen) haben keine Auswirkung auf das Alters-teilzeitgeld für Freizeitphasen des jeweiligen Altersteilzeitlers.

# AR- und PV-Einzelfragen (8)

## **8. Welche Stunden sind unterstützungs- und beihilfenfähige Ausfallsstunden?**

- Nur gegenüber der vertraglichen NAZ kurzarbeitsbedingt ausfallende Arbeitsstunden mit Freizeitcharakter und Verdienstaufschlag. Abbau von Alturlaubeu oder Zeitguthaben sind keine Ausfallsstunden, wohl aber KStd.-EF-Stunden zwischen KUA-Ausmaß und dem garantierten Netto%satz.
- Verrechenbare Ausfallsstunden: Individuelle Soll-NAZ des KUA-Monats abzüglich geleistete/bezahlte Arbeitsstunden (welcher Art auch immer) und EF-Stunden, für KStd. bis zum Garantie-%-Satz, bei § 1155 Abs. 3 ABGB 100%). Die kal.-monatlich vorzulegende Abrechnungsliste des AG hat pro AN u.a. die Summen der Arbeitsstunden und der Arbeitszeit-ausfallsstunden zu enthalten.
- Nachweis? Arbeitszeitaufzeichnungen (kalendarische, uhrzeitmäßige), aus denen sich auch die Ausfallsstunden ergeben.

# AR- und PV-Einzelfragen (9)

## **9. Mehrarbeit, Zulagen etc. – wie bezahlen? Auswirkungen auf Arbeitnehmer, Unterstützungen und Beihilfen?**

- Über der durchschnittlichen Kurzarbeit liegende Mehrstunden, solche aus KollV-Arbeitszeitverkürzung und Überstunden sind arbeitgeberseitig zu bezahlen; sie kürzen die Ausfallsentgelte.
- So sachlich dies aus dem Garantiesystem folgt, stößt es, wie Erfahrungen und betriebliche Diskussionen lehren, bei den Betroffenen selten auf Freude oder Solidarität, sondern häufig auf subjektiv „gefühlte“ Ungerechtigkeit.
- Als praktische Auswirkung war und wird es vielfach schwierig, bei wieder höherem Arbeitsbedarf Kurzarbeitende zu solchen Arbeitsleistungen zu motivieren.
- Bloße Mehrstunden bei an sich Vollzeit-AN sind mE zuschlagsfreie bloße „Auffüllstunden“. „Teilzeit“ findet sich in keiner gesetzl. Kurzarbeitsbestimmung, auch nicht in den SPV-Mustern, sodass keine Teilzeit iSd § 19d AZG vorliegt.

# AR- und PV-Einzelfragen (10)

## **10. Bloß freiwillige Zuzahlungen des Arbeitgebers?**

- Dass Zuzahlungen grundsätzlich systemunschädlich sind, folgt aus dem Fehlen von Verboten in Gesetz oder Richtlinien, aber auch daraus, dass die arbeitsrechtlichen Besserstellungen in den SPV-Mustern keine nachteiligen Auswirkungen haben (z.B. höhere EF oder höheres Urlaubsentgelt, letzteres auch mangels echter KUA-Kausalität)
- Freiwillige oder vereinbarte Zuzahlungen erhöhen zwar grundsätzlich das lohnsteuerpflichtige Gesamtentgelt, haben jedoch als solche, sofern sie nicht nachvollziehbar auf das erbrachte Arbeitszeitvolumen abstellen (Umgehungshandlungen), keine nachteiligen AMS-Auswirkungen (vgl. ATZ-Begünstigungen).
- Ideal: COVID-kausale zusätzliche Zulagen und Bonuszahlungen ausschließlich zu diesem Zweck, die üblicherweise bisher nicht gewährt wurden und 2020 (bis € 3.000) steuer- und sv-frei sind (§ 124b Z 350 EStG, § 49 Abs. 3 Z 30 ASVG).

# AR- und PV-Einzelfragen (11)

## **11. Krankenstände, Feiertage: Wie bezahlen?**

### **Was ist davon beihilfenfähig?**

- Entgeltfortzahlungsstunden bei Krankenständen sind zwar nach SPV mit dem garantierten Entgelt arbeitgeberseitig zu bezahlen, aber unterstützungs- und beihilfenfähig nur ab dem jeweils festgelegten Kurzarbeitsausmaß.
- Feiertagsentgelt ist arbeitgeberseitig aber nur im Ausmaß der kurzarbeitsbedingten AZ zu leisten, da die SPV dafür keine Besserstellung vorsieht.
- An Sonn- und Feiertagen, an denen normalerweise nicht gearbeitet wird, kann auch kein Ausfall wg. Kurzarbeit eintreten.
- Nur wenn es üblich ist, auch an Sonn- oder/und Feiertagen zu arbeiten, können auch förderbare Ausfallstunden entstehen.

# AR- und PV-Einzelfragen (12)

## **12. Nichteinhalten des Beschäftigtenstandes:**

### **Konkrete Folgen – AMS? Ansprüche des AN?**

- § 37b Abs. 2 AMMSG und Pkt. 7.2.2. verlangen nur die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes. Um diesen und nicht um die individuelle Kündigung geht es, wie auch die Möglichkeit einer begründet erlangbaren Ausnahmegewilligung und die in der SPV vorgesehenen Auffüllpflichten nahelegen. Eine gesetzliche Unkündbarkeit liegt daher nicht vor. Eine solche kann auch eine Betriebsvereinbarung nicht wirksam verfügen. Vorgesehen ist nach Pkt. 6.10 KUA-RL je nach Schwere der Abweichung nur das gänzliche oder teilweise Nichtgebühren bzw. Rückforderung der Beihilfe.
- Dennoch besteht auch ein beachtliches Risiko der Nichtigkeit konkreter betrieblicher Kündigungen aus der SPV (= EV bzw. BV als auch Vertrag zugunsten Dritter, Risiko des Rückschlusses aus den Regelungen für andere Beendigungen).

# 3. Neueste AR-Gesetzgebung des letzten Wochenendes

## Besondere Gefährdungsfreistellung? (1a)

- **Pflicht zur Freistellung besonders Gefährdeter, aber an sich Arbeitsfähiger? EF mit Regress? § 735 (1)-(4) ASVG**
- DN/Lg, die nach medizinischen Erkenntnissen und aus der Einnahme von Arzneimitteln allgemein einer COVID-19-Risikogruppe angehören, sind von der Krankenversicherung darüber zu informieren. Der behandelnde Arzt hat diesfalls die individuelle Risikosituation zu beurteilen und gegebenenfalls ein COVID-19-Risiko-Attest auszustellen.
- Wer dieses ärztliche Risiko-Attest vorlegt, hat Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts, außer er ist in Bereichen der kritischen Infrastruktur beschäftigt oder er kann seine Arbeit in der Wohnung erbringen (Homeoffice) oder die Arbeitsbedingungen in der Arbeitsstätte können durch geeignete Maßnahmen so gestaltet werden, dass eine Ansteckung mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist (auch Maßnahmen für den Arbeitsweg).

## Gefährdungsfreistellung? (1b)

- DG werden die Ausnahmemöglichkeit (und ihre beidseitige Zumutbarkeit) angemessen zu prüfen haben, auch wegen ihres sonst allenfalls gefährdeten Erstattungsanspruchs.
- Kündigungen wegen (rechtskonformer) Inanspruchnahme der Dienstfreistellung sind bei Gericht anfechtbar.
- Freistellungsdauer bis längstens 30. April 2020, außer sie wird durch VO verlängert, längstens bis Ende 2020.
- Betroffene DG (ausgenommen der DG Bund und solche in Bereichen der kritischen Infrastruktur) haben für den gesetzlichen Freistellungszeitraum Anspruch auf Erstattung des geleisteten Entgelts sowie der Dienstgeberanteile am SV-Beitrag, AIV-Beitrag und sonstigen Beiträgen durch den KV-Träger. Antrag spätestens 6 Wochen nach Ende der Freistellung beim KV-Träger. Frist schließt mE Anträge nach jeweiliger monatlicher Zahlung nicht aus.

## Ausweitung Sonderbetreuungszeit (2a)

- **Sonderbetreuungszeit nach § 18b Abs. 1 AVRAG** id Fsg. BGBl. I Nr. 23/2020, für 25.4. bis 31.5.2020:  
**Ausweitungen des zu betreuenden Personenkreises**
- Die förderbare Sonderbetreuungszeit wurde ab 5. April 2020 auf drei weitere Personengruppen ausgeweitet:
  1. auf Grund freiwilliger Maßnahmen Betreuung von Menschen mit Behinderung zu Hause;
  2. Angehörige von pflegebedürftigen Personen, wenn deren Pflege oder Betreuung durch Ausfall einer Betreuungskraft nach dem HBeG (also v.a. die 24-Stunden-Betreuung) nicht mehr sichergestellt ist;
  3. Angehörige von Menschen mit Behinderungen, die persönliche Assistenz in Anspruch nehmen, wenn die persönliche Assistenz in Folge von COVID-19 nicht mehr sichergestellt ist.

# Steuerfreie COVID-Bonuszahlungen? (2b)

- Auf die Möglichkeit von Alternativdispositionen kommt es im neuen 1. Fall nicht an. Dies folgt aus dem Wortlaut, hat aber auch mit dem arbeitgeber- und bundesseitigen Fördercharakter dieser Sonderbetreuungszeit zu tun, zumal ja auch kein arbeitnehmerseitiger Rechtsanspruch besteht.
- Die neuen Fälle 2 und 3 setzen indessen die Erfolglosigkeit zumutbarer Alternativdispositionen klar voraus.
- **Lohnsteuer- und SV-Freizeit zusätzlicher COVID-Zulagen und COVID-Bonuszahlungen**
- Zulagen und Bonuszahlungen aufgrund der COVID-19-Krise sind im KJ 2020 bis 3.000 Euro steuerfrei und sv-frei. Es müssen zusätzliche Zahlungen sein, die ausschließlich zu diesem Zweck geleistet werden und üblicherweise bisher nicht gewährt wurden. Sie erhöhen nicht das Jahressechstel gemäß § 67 Abs. 2 und werden nicht auf dieses angerechnet (§ 124b Z 350 EStG, § 49 Abs. 3 Z 30 ASVG).

## Unfallschutz Home Office (3a)

- **Klarstellungen zum Arbeitsunfallschutz bei Home Office**
- Angesichts der schwierigen Kausalitätsfragen, die sich bei Unfällen im privaten Bereich, insbes. auch in der Wohnung, erfahrungsgemäß stellen, wie hg. Judikatur zeigt, stellt § 175 Abs. 1a und 1b ASVG nun immerhin klar:
- Für die Dauer von gesetzlichen Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 sind Arbeitsunfälle auch Unfälle im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung am Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice).
- Auch gilt der Aufenthaltsort (Homeoffice) insofern als Arbeitsstätte iSd § 175 Abs. 2 Z 1 (Wege zur/von der Arbeitsstätte, zB dienstliche Wege in den oder vom Betrieb), 2 (gemeldete Arztwege), 5 bis 8 (Verwahrung, Beförderung, Instandhaltung und Erneuerung des Arbeitsgeräts; Inanspruchnahme AK oder

## Unfallschutz Home Office (3b)

- Gewerkschaft; Befriedigung lebenswichtiger persönlicher Bedürfnisse wd. der Arbeitszeit [Ruhepausen] in der Wg. bzw. in der Nähe, samt Wegen) und Z. 10 (Hinbringen/Abholen der Kinder in Betreuungen oder Schule) ASVG, sodass sich deren Schutz auch auf die dortigen Wegunfälle und sonstigen Tätigkeiten erstreckt.
- Damit sind Unfälle im zeitlichen und ursächlichen, also im inneren, Zusammenhang mit der Arbeitserbringung geschützt,
- nicht aber weiterhin Privates wie Schlafen, Aufstehen, Duschen, Waschen, Rasieren, Kosmetik, Anziehen, häusliche Kinderbetreuung, private Telefonate etc. oder bloße Außerhauswege für private Einkäufe und Erledigungen.

**Vielen Dank!**