



COVID-19 - Sondernews

Inhalt

Sonderbetreuungszeit Phase 4: Ein aktueller Überblick	2
Angleichung der Kündigungsfristen für Arbeiter auf 1. Juli 2021 verschoben	3
COVID-19 Sonderfreistellung für Schwangere in Berufen mit Körperkontakt	3
Steuerfreie Gutscheine statt Firmen-Weihnachtsfeiern	4
Neue Fax-Vorlage für Vor-Ort-Anmeldungen	4

Sonderbetreuungszeit Phase 4: Ein aktueller Überblick

Quelle: VP – Das Vorlagenportal

Die Verwirrung um die Sonderbetreuungszeit war zuletzt sehr groß. Im Plenum des Nationalrats (20. November 2020) wurde in der geplanten Gesetzesnovelle zur Phase 4 („Sonderbetreuungszeit 4.0“) nochmals ordentlich „umgerührt“. Wir fassen den aktuellen Stand kompakt für Sie zusammen:

Inhaltlich fix, aber die formale Gesetzwerdung dauert noch

Durch den Beschluss im Nationalrat sind die Regelungen zur **Sonderbetreuungszeit Phase 4 nun fixiert**, sie treten formaljuristisch gesehen allerdings erst mit der Kundmachung im Bundesgesetzblatt in Kraft (voraussichtlich in der zweiten Dezember-Woche), dies aber **rückwirkend per 1. November 2020**. Die Regelungen gelten für das gesamte Schuljahr, also **bis 9. Juli 2021**.

Rückwirkende Anwendung mit 01.11.2020

Angesichts der vorgesehenen Rückwirkung spricht u.E. nichts dagegen, die Regelungen der Phase 4 bereits jetzt anzuwenden. Neu ist bei der „Sonderbetreuungszeit 4.0“, dass

- **Arbeitnehmer** einen **Rechtsanspruch** auf Sonderbetreuungszeit haben (auch Schlüsselkräfte),
- die Sonderbetreuungszeit auch bei **behördlicher Quarantäne eines Kindes** zusteht,
- die Dauer der Sonderbetreuung bis zu **vier Wochen** betragen kann und
- der **Arbeitgeber 100 % des fortgezählten Entgelts rückerstattet** bekommt.

Voraussetzungen für den Rechtsanspruch

Der Rechtsanspruch setzt u.a. voraus, dass es **keine zumutbare alternative Betreuungsmöglichkeit** gibt (§ 18b Abs. 1 AVRAG in der neuen Fassung). Wenn der Kindergarten bzw. die Schule trotz grundsätzlicher Voll- oder Teilschließung zumindest eine Notbetreuung anbietet oder eine geeignete Betreuungsperson vorhanden wäre, besteht zwar kein Rechtsanspruch, aber es kann eine Sonderbetreuungszeit freiwillig vereinbart werden. Für eine solche freiwillige Sonderbetreuungszeit erhält der Arbeitgeber ebenfalls 100 % des fortgezählten Entgelts (zuzüglich 1/6 Sonderzahlungsaufschlag), begrenzt durch die SV-Höchstbeitragsgrundlage, rückerstattet (§ 18b Abs. 1b AVRAG in der neuen Fassung).

Zwei Modelle: Anspruchsmodell und Vereinbarungsmodell, aber gleiche Erstattung

Es gibt also laut dieser neuen Rechtslage zwei Modelle der Sonderbetreuungszeit:

- Sonderbetreuungszeit aufgrund eines Rechtsanspruchs (**Anspruchsmodell**) und
- freiwillige Sonderbetreuungszeit (**Vereinbarungsmodell**).

Hinsichtlich Entgeltfortzahlung und Rückerstattung (100 %) sind die beiden Varianten aber gleich zu behandeln.

Der Erstattungsantrag ist binnen sechs Wochen nach Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Buchhaltungsagentur des Bundes geltend zu machen (Online über das Unternehmensservice-Portal USP). Dafür ist entweder eine Handysignatur oder die USP-Kennung nötig.

Link zum Antrag bei der Bundesbuchhaltungsagentur:

<https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/sonderbetreuungszeit/>

Angleichung der Kündigungsfristen für Arbeiter auf 1. Juli 2021 verschoben

Quelle: VP – Das Vorlagenportal

Eine im Herbst 2017 beschlossene Gesetzesänderung hatte vorgesehen, dass die gesetzlichen Kündigungsfristen und Kündigungstermine der Arbeiter ab 1.1.2021 an jene der Angestellten (§ 20 AngG) angeglichen werden.

Das In-Kraft-Treten wird aus Anlass der aktuellen Coronakrise **um sechs Monate verschoben** und daher erst mit **1. Juli 2021** für alle **ab diesem Zeitpunkt ausgesprochenen Kündigung** wirksam.

Nach aktuellem Infostand können daher Arbeitgeber ihre Arbeiter ab 1. Juli 2021 nur noch zum Quartalsende mit vorheriger Frist von sechs Wochen bis fünf Monate (je nach Dienstalter) kündigen, wobei laut Dienstvertrag, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag anstelle des Quartalsendes auch der 15. und/oder Letzte des Monats vereinbart werden kann. Die Arbeiter können hingegen mit einmonatiger Kündigungsfrist per Monatsende kündigen.

Beachte: Es kann sein, dass ein Kollektivvertrag oder ein Dienstvertrag (z.B. im Vertrauen auf den ursprünglich vorgesehenen In-Kraft-Tretens-Zeitpunkt des Gesetzes) die Geltung der neuen gesetzlichen Kündigungsfristen und -termine bereits per 01.01.2021 regelt. Hierbei kommt es auf die genaue Formulierung im Kollektivvertrag bzw. Dienstvertrag an:

- Wenn der Kollektivvertrag bzw. Dienstvertrag die Geltung der neuen Kündigungsregelung undifferenziert und ohne Vorbehalt per 01.01.2021 vorsieht, sind die neuen Kündigungsfristen und -termine tatsächlich bereits ab 01.01.2021 anzuwenden.
- Wenn der Kollektivvertrag bzw. Dienstvertrag lediglich informativ auf die bevorstehende Gesetzesänderung verweist oder die neue Regelung unter den Vorbehalt des gesetzlichen In-Kraft-Tretens stellt, kommen die neuen Kündigungsfristen und -termine erst ab 01.07.2021 zur Anwendung.

Unverändert besteht die Möglichkeit, dass der Kollektivvertrag auch für die Zeit ab 1. Juli 2021 abweichende Kündigungsfristen und -termine für jene Branchen festlegen kann, in denen Saisonbetriebe überwiegen. Diesbezügliche Überlegungen der Sozialpartner gibt es u.a. bezüglich der Gastronomie. Konkrete Details (welche Branchen letztlich tatsächlich Abweichungen erhalten werden) müssen noch in den kommenden Monaten ausverhandelt werden.

COVID-19 Sonderfreistellung für Schwangere in Berufen mit Körperkontakt

Quelle: VP – Das Vorlagenportal

Ein im Sozialausschuss des Nationalrats gestellter Gesetzesantrag sieht eine Ergänzung im Mutterschutzgesetz vor (Einfügung eines neuen § 3a): Schwangere, die bei der Arbeit **physischen Kontakt mit anderen Personen** haben, müssen ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bei voller Entgeltfortzahlung freigestellt werden.

Beispiele für betroffene Berufsgruppen: Friseurinnen, Stylistinnen, Kosmetikerinnen, Physiotherapeutinnen, Kindergärtnerinnen.

Die Regelung dieser COVID-19 Sonderfreistellung soll erst ab dem Tag nach der Kundmachung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten (voraussichtlich erst kurz vor Weihnachten) und vorerst **bis 31. März 2021** gelten.

Voraussetzung für die Freistellung wird sein, dass weder eine Änderung der Arbeitsbedingungen noch die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ohne Körperkontakt (z.B. Homeoffice) möglich ist. Der Arbeitgeber soll die Entgeltkosten zuzüglich Lohnnebenkosten von der Krankenversicherung ersetzt erhalten (maximal bis zur ASVG-Höchstbeitragsgrundlage). Für diese Rückerstattung wird es eine Frist von sechs Wochen nach Ende der Freistellung geben.

Steuerfreie Gutscheine statt Firmen-Weihnachtsfeiern

Quelle: VP – Das Vorlagenportal

Betriebliche Weihnachtsfeiern müssen heuer coronabedingt weitgehend ausfallen. Als Ersatz für abgesagte Weihnachtsfeiern soll die Möglichkeit geschaffen werden, dass Unternehmen ihren Mitarbeitern im Dezember 2020 **Gutscheine im Wert von bis zu € 365,00 pro Kopf abgabenfrei** gewähren können. Neben dieser geplanten Sonderregelung für 2020 soll die gesetzlich schon bisher vorgesehene Abgabenfreiheit von Sachaufwendungen (wie z.B. Gutscheine) bis zu € 186,00 pro Kopf bestehen bleiben.

Der aktuelle Informationsstand beruht auf einer Pressekonferenz von ÖVP und Grünen. Weitere Details zur geplanten Regelung werden in den kommenden Tagen ausverhandelt, ehe ein entsprechender Gesetzesantrag vorgelegt wird.

Beachte: Die geplante Regelung betrifft nur die Abgabenfreiheit von freiwillig gewährten Gutscheinen. Ein arbeitsrechtlicher Anspruch für die Mitarbeiter wird dadurch nicht geschaffen.

Neue Fax-Vorlage für Vor-Ort-Anmeldungen

Quelle: VP – Das Vorlagenportal

Die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) hat mitgeteilt, dass die Fax-Vorlage für Vor-Ort-Anmeldungen überarbeitet worden ist. Das Eingabefeld „Beschäftigt am/ab“ wurde auf zwei Eingabefelder aufgeteilt. Es wird ersucht, ab sofort die Neuversion zu verwenden.

Beachten Sie bitte, dass die Vor-Ort-Anmeldung (anstelle der normalen Anmeldung per ELDA) laut den Melderichtlinien nur dann vorgesehen ist, wenn die Meldung über ELDA nicht möglich ist (z.B. wegen eines technischen Ausfalls oder weil die Lohnabteilung bzw. der Steuerberater nicht erreichbar ist).

Ihr Minarik-Team

Hinweis: Wir haben vorliegende Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, bitten jedoch um Verständnis dafür, dass sie weder eine persönliche Beratung ersetzen noch dass wir eine Haftung für deren Inhalt übernehmen können.