

Ernst Patka (Hrsg)

Best of PVP 2021

Personalverrechnung für die Praxis

PVP

Spezial

PERSONALVERRECHNUNG FÜR DIE PRAXIS

pvp.lexisnexus.at

Best of PVP 2021

Personalverrechnung für die Praxis

HERAUSGEGEBEN VON

Ing. Mag. Ernst Patka

LexisNexis® Österreich vereint das Erbe der österreichischen Traditionsverlage Orac und ARD mit der internationalen Technologiekompetenz eines der weltweit größten Medienkonzerne, der RELX Group. Als führender juristischer Fachverlag versorgt LexisNexis® die Rechts-, Steuer- und Wirtschaftspraxis sowie Lehre und Weiterbildung mit Fachinformationen in gedruckter und digitaler Form.

Bücher, Zeitschriften, Loseblattwerke, Skripten und die Kodex-Gesetzestexte garantieren sowohl rasche Information als auch thematische Vertiefung. Von der juristischen Fachredaktion von LexisNexis wird uA die höchstgerichtliche Judikatur gesichtet, nach Wichtigkeit gefiltert und als Rechtsnews zusammengefasst. Webinare bieten Weiterbildung und direkten Kontakt zu Experten.



Mit der Datenbank Lexis 360® haben Sie nicht nur Zugriff auf Gesetze, Rechtsprechung sowie relevante Kommentare und Fachbücher: Enthalten sind auch Lexis Briefings®, eine eigene Kategorie der Rechtsliteratur, die Detailwissen in kürzest möglicher Form komprimiert. Die Suchtechnologie Lexis SmartSearch findet und gruppiert verwandte, weiterführende Inhalte und bringt Sie in Bestzeit zum Rechercheziel. Mit Tools und modernsten Analyse-Technologien wie Lexis SmartScan macht LexisNexis die Zukunft für Sie schon heute verfügbar.

Nähere Informationen unter www.lexisnexus.at

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7007-8161-5

LexisNexis Verlag ARD Orac GmbH & Co KG, Wien
www.lexisnexus.at

Wien 2021 • Best.-Nr. 98.018.015

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlags reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in diesem Werk trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Verlags, der Herausgeber und der Autoren ausgeschlossen ist.

Foto Patka: Prof. KommR Leopold Vodicka

Druckerei: Prime Rate GmbH, Budapest

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	V
----------------	----------

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	XI
------------------------------	-----------

DIE AUTOREN	XVII
--------------------	-------------

WICHTIGE DATEN 2021/2022	1
---------------------------------	----------

Die Neuerungen 2021 von A–Z	2
Lohn(Gehalts)nebenkosten ab 1. 1. 2021 in €	21
Lohnsteuerrichtlinien-Wartungserlass 2020: Die wichtigsten Neuerungen für Personalisten	23

ARBEITSRECHT: DAS SOLLTEN SIE WISSEN	31
---	-----------

COVID-19-Kurzarbeit Phase V: Überblick über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Neuerungen, die Personalisten kennen sollten	32
Kampf um Fachkräfte: Ist aktives Abwerben rechtlich zulässig?	36
Praxiswissen rund um die Kündigung im Krankenstand	39
Hinweise und Tipps, wie Sie rechtliche Fallstricke beim „Frühwarnsystem“ (§ 45a AMFG) sicher umgehen	45
Frühwarnsystem: Überblick über aktuelle Judikate	55

WISSENSWERTES FÜR DIE PRAXIS	59
-------------------------------------	-----------

Jobrad statt Firmen-Pkw: Vorteile und Antworten auf Praxisfragen	60
Bezugsumwandlung: Weniger Brutto, dafür Privatnutzung Firmen-E-Fahrzeug ohne Sachbezug → Was wird abgabenrechtlich anerkannt, was nicht?	64
SEG-Zulagen aus Sicht des Abgabenprüfers	76
Lehrlinge	105
Umkleidezeit – Das Aus der Firmenlogos auf Dienstkleidungen?	106
Neue Rechtsprechung des EuGH zur Rufbereitschaft	114
Dienstnehmer unter Corona-Verdacht: Was hat der Dienstgeber zu beachten und zu tun?	121
3 besondere COVID-19-Freistellungen: Wissenswertes zu Voraussetzungen, Rechtsweg etc	133

Sonderfreistellung für Schwangere mit Körperkontakt: Antworten auf die 7 wichtigsten Praxisfragen	144
COVID-19 Impfpflicht? – Antworten auf die 10 häufigsten Fragen aus der Praxis	148

HOME-OFFICE 155

Home-Office: Arbeitsrechtliche Neuerungen, die Personalisten kennen sollten	156
Home-Office-Pauschale und digitale Arbeitsmittel: Abgabenfreie Dienstgeberzuwendungen an Dienstnehmer im Home-Office?	163
Home-Office: Welche Werbungskosten können in den Veranlagungsjahren 2020 bis 2023 steuerlich geltend gemacht werden?	170
Was Personalisten über (internationale) Personalverrechnung bei Arbeiten im Home-Office wissen sollten	176
Der arbeitsrechtliche Wissens-Check zum Home-Office im Ausland: Korrekte Kündigung des Karl-Friedrich Werbemann?	185

INTERNATIONALE PERSONALVERRECHNUNG 187

COVID-19-Pandemie: Handlungsbedarf bei internationalen Personalverrechnungsfällen!	188
Begünstigte Auslandstätigkeit iVm COVID-19: Vorgehensweise bei quarantänebedingten Unterbrechungen	197
Brexit: die 5 wissenswerten Regelungseckpunkte des Abkommens zwischen UK und EU	199
DBA-Deutschland: Konsultationsvereinbarung	200

SO VERMEIDEN SIE ABRECHNUNGSFEHLER 201

Dienstfahrten: Abrechnung von Dienstfahrten mit privater Monats- oder Jahreskarte	202
Kostenbeitrag für Firmen-Pkw-Privatnutzung: Warum der 31. 10. 2019 eine Zeitenwende ist	204
Das neue Jobticket – Antworten auf Praxisfragen	207
Kollektivvertrag Handel: Anleitung zum sorgenfreien Umstieg in das neue Gehaltsschema	210
Kontroll-Jahressechstel: Fragen-Antworten-Katalog des Finanzministeriums	218

JUDIKATUR-FLASH 221

Leiharbeiter und Betriebsratswahl beim Beschäftigten	222
Pendlerpauschale und Firmen-Pkw	223
Pkw-Sachbezug: Kein lohnwerter Vorteil bei Nutzung des Firmen-Pkw aus persönlichen Gründen	224
Mini-Sachbezug bei Firmen-Pkw	226
Entgeltfortzahlung: Wann beginnt das Arbeitsjahr, wenn Eintrittsdatum als Lehrling und Beginn des Angestellten-Dienstverhältnisses unterschiedlich ist?	228

Werden Taggelder pauschal und nicht einzeln nach jeder Dienstreise abgerechnet, dann sind sie abgabenpflichtig	230
Ausbildungskostenrückerstattung: Hinweise und Tipps	232
Freiwillige Abfertigung: Viertelberechnung für die begünstigte Besteuerung	234
Vergleichsbetrag überhöht an Dienstnehmer ausbezahlt → Rückforderungsrecht?	236
Sozialwidrige Kündigung eines Dienstnehmers mit Pensionsanspruch?	238
Sozialwidrige Kündigung eines Dienstnehmers bei Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation während der Kündigungsfrist	239
Entlassung ist unberechtigt, weil der Dienstgeber einen Fehler bei der einvernehmlichen Auflösung machte	240

WISSENS-CHECK 243

Dienstnehmer manipuliert Fahrtenbuch → Dienstgeber zahlt Lohnabgaben nach → Wie viel Regress ist möglich?	244
Ab Juli: Monatszahlungen des „alten“ Jobtickets lohnsteuerfrei?	247
Keine Sozialplanzahlungen, wenn Kündigung angefochten wird?	249

LÖSUNGEN ZUM WISSENS-CHECK 251

Der arbeitsrechtliche Wissens-Check zum Home-Office im Ausland: Korrekte Kündigung des Karl-Friedrich Werbemann?	252
Dienstnehmer manipuliert Fahrtenbuch → Dienstgeber zahlt Lohnabgaben nach → Wie viel Regress ist möglich?	255
Ab Juli: Monatszahlungen des „alten“ Jobtickets lohnsteuerfrei?	258
Keine Sozialplanzahlungen, wenn Kündigung angefochten wird?	263

STICHWORTVERZEICHNIS 261



X



WICHTIGE DATEN 2021/2022

Die Neuerungen 2021 von A–Z

» Quelle: www.patka-knowhow.at/blog-aktuell/

Wie jedes Jahr ändern sich mit dem Jahreswechsel zahlreiche Rechtsgrundlagen, die die Personalverrechner in der Praxis zu beachten haben.

Wir haben auch heuer wieder für Sie ein kompaktes „**Neuerungen-ABC**“ erstellt, das Sie **kopieren und neben Ihrem Computer griffbereit** ablegen können.

THEMA	KURZHINWEISE
Abfertigungszuschläge nach dem BUAG	Der Zuschlag für die Finanzierung der Abfertigung Alt und der Abfertigung Neu wurde im Rahmen der BUAG-Zuschlagsverordnung für das Kalenderjahr 2021 bestätigt. → KV-Stundenlohn x 1,2 x 1,5 (je Anwartschafts- oder Kalenderwoche)
Amtshilfe 2021 im Bereich Steuern vom Einkommen	Das österreichische Steuerrecht verlangt in einigen Fällen das Vorliegen einer „ umfassenden “ Amtshilfe. Ab 1. 1. 2021 gehört Kap Verde zu den Staaten, gegenüber denen Rechtsbeziehungen über eine „umfassende“ Amtshilfe bestehen. Diese Liste finden Sie hier: https://findok.bmf.gv.at/ → geben Sie als Suchbegriff ein: „ <i>Umfassende Amtshilfe 2021</i> “
Angleichung Arbeiter und Angestellte	Die für 1. 1. 2021 vorgesehene Angleichung der Kündigungsfristen und -termine der Arbeiter an jene der Angestellten wird erst für Kündigungen gelten, die ab dem 1. 9. 2021 ausgesprochen werden. In Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, können Kollektivverträge auch für die Zeit ab 1. 9. 2021 abweichende Kündigungsregelungen (zB kürzere Kündigungsfristen) festlegen. <i>Was gilt, wenn der Kollektivvertrag die Geltung der neuen Kündigungsregeln per 1. 1. 2021 vorsieht?</i> a) Wenn der Kollektivvertrag/Dienstvertrag die Geltung der neuen Kündigungsregeln ohne jeglichen Bezug auf die Gesetzesregelung per 1. 1. 2021 vorsieht → Geltung ab 1. 1. 2021 . b) Wenn der Kollektivvertrag/Dienstvertrag erkennbar nur informativ auf die Gesetzesänderung hinweist → Geltung ab 1. 9. 2021 .
Arbeitshilfen für Praktiker	Die Arbeitshilfen finden Sie unter folgendem Link: https://www.patka-knowhow.at/arbeits-hilfen/downloads/ <ul style="list-style-type: none"> ✓ Beitrags- und leistungsrechtliche Werte 2021 ✓ PV-Kalender 2021 ✓ Lohn- und Gehaltsnebenkostenübersicht 2021 Für die besonderen Anliegen während der Corona-Zeit finden Sie unter diesem Link: https://www.patka-knowhow.at/arbeits-hilfen/corona-krise/ aktuelle Informationsblätter und Formulare ua zu: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kurzarbeit ✓ Sonderbetreuungszeit ✓ Risiko-Gruppen-Freistellung etc Die Arbeitshilfen werden laufend aktualisiert . Ein Blick auf die Website lohnt sich also! Den aktuellen Arbeitsbehelf 2021 finden Sie unter diesem Link: https://www.patka-knowhow.at/pdf/Downloads/Arbeitsbehelf.pdf
Arbeitskräfteüberlassung	Überlassene Dienstnehmer gelten betriebsverfassungsrechtlich schon vom ersten Überlassungstag an als Dienstnehmer des Beschäftigterbetriebs .

THEMA	KURZHINWEISE																	
Arbeitskräfteüberlassung	Sie gehören dennoch weiterhin der Belegschaft des Überlasserbetriebs an und so können somit für sehr kurz überlassene Leiharbeitnehmer zwei Betriebsräte parallel zuständig sein (vgl OGH 29. 9. 2020, 9 ObA 65/20d).																	
Arbeitszeitkalender 2021	Damit Sie die Mehr- und Überstunden korrekt in einfacher Weise erfassen können, bietet die Arbeiterkammer einen Arbeitszeitkalender an: Zuvor müssen Sie sich als Nutzer registriert haben → Online-Erfassungsmöglichkeit: https://ak-zeitspeicher.at/frontend/#/login . Den Arbeitszeitkalender gibt es nun auch als App für Android und iOS.																	
Arbeitslosenversicherungsbeiträge für Niedrigverdiener (echte und freie Dienstnehmer)	<p>Seit 1. 7. 2008 werden die Arbeitslosenversicherungsbeiträge (ALV-Beitrag) beim Dienstnehmer (echte und freie Dienstnehmer) für Niedrigverdiener folgendermaßen gestrichen bzw reduziert:</p> <table><tr><th colspan="2">monatliche Beitragsgrundlage (in €)</th><th rowspan="2">ALV-Beitrag</th></tr><tr><th>Werte 2021</th><th>Werte 2020</th></tr><tr><td>bis 1.790,00</td><td>bis 1.733,00</td><td>0 %</td></tr><tr><td>von 1.790,01 bis 1.953,00</td><td>von 1.733,01 bis 1.891,00</td><td>1 %</td></tr><tr><td>von 1.953,01 bis 2.117,00</td><td>von 1.891,01 bis 2.049,00</td><td>2 %</td></tr><tr><td>über 2.117,00</td><td>über 2.049,00</td><td>3 %</td></tr></table> <p>Die ALV-Beitragsenkung gilt auch für freie Dienstnehmer. Der Dienstgeber-Anteil beträgt unverändert 3 %. Ein Dienstnehmer, dessen monatliche Beitragsgrundlage € 1.790,00 beträgt (14x), erzielt 2021 eine jährliche ALV-Beitragsersparnis iHv € 751,80 (= € 1.790,00 x 14 x 3 %).</p>	monatliche Beitragsgrundlage (in €)		ALV-Beitrag	Werte 2021	Werte 2020	bis 1.790,00	bis 1.733,00	0 %	von 1.790,01 bis 1.953,00	von 1.733,01 bis 1.891,00	1 %	von 1.953,01 bis 2.117,00	von 1.891,01 bis 2.049,00	2 %	über 2.117,00	über 2.049,00	3 %
monatliche Beitragsgrundlage (in €)		ALV-Beitrag																
Werte 2021	Werte 2020																	
bis 1.790,00	bis 1.733,00	0 %																
von 1.790,01 bis 1.953,00	von 1.733,01 bis 1.891,00	1 %																
von 1.953,01 bis 2.117,00	von 1.891,01 bis 2.049,00	2 %																
über 2.117,00	über 2.049,00	3 %																
Arbeitslosenversicherungsbeiträge für niedrigverdienende Lehrlinge	<p>Hinsichtlich Lehrlingen gelten ab 1. 1. 2021 die folgenden neuen Grenzbeträge:</p> <table><tr><th colspan="2">monatliche Beitragsgrundlage (in €)</th><th rowspan="2">ALV-Beitrag</th></tr><tr><th>Werte 2021</th><th>Werte 2020</th></tr><tr><td>bis 1.790,00</td><td>bis 1.733,00</td><td>0 %</td></tr><tr><td>von 1.790,01 bis 1.953,00</td><td>von 1.733,01 bis 1.891,00</td><td>1,0 %</td></tr><tr><td>über 1.953,00</td><td>über 1.891,00</td><td>1,2 %</td></tr></table> <p>Der Dienstgeber-Anteil beträgt 1,2 %.</p>	monatliche Beitragsgrundlage (in €)		ALV-Beitrag	Werte 2021	Werte 2020	bis 1.790,00	bis 1.733,00	0 %	von 1.790,01 bis 1.953,00	von 1.733,01 bis 1.891,00	1,0 %	über 1.953,00	über 1.891,00	1,2 %			
monatliche Beitragsgrundlage (in €)		ALV-Beitrag																
Werte 2021	Werte 2020																	
bis 1.790,00	bis 1.733,00	0 %																
von 1.790,01 bis 1.953,00	von 1.733,01 bis 1.891,00	1,0 %																
über 1.953,00	über 1.891,00	1,2 %																
Ausbildungskostenrückersatz	<p>■ Ausbildungskostenrückersätze sind umsatzsteuerpflichtig Leistet ein Dienstnehmer nach Ende der Beschäftigung einen Ausbildungskostenrückersatz an den Dienstgeber, so unterliegt dieser der Umsatzsteuerpflicht (vgl OGH 25. 8. 2020, 8 ObA 77/20m).</p> <p>■ Bezahlte Dienstfreistellung während Ausbildung Eine Ausbildungskostenrückersatzvereinbarung, in der sich die Dienstnehmer verpflichten, das während der Freistellung weitergewährte Bruttoentgelt zurückzuzahlen, ist nach Ansicht der OGH zwar grundsätzlich zulässig, doch reicht die Formulierung, es werden „<i>die Kosten der bezahlten Dienstfreistellung rückgefordert</i>“, deshalb nicht aus, weil dem Dienstnehmer erkennbar sein muss, welche Belastung bei einer Dienstnehmerkündigung zu erwarten ist.</p>																	

THEMA	KURZHINWEISE
Ausbildungskosten-rückersatz	<p>Da diese betragliche Präzisierung fehlte, war die Ausbildungskostenrückersatzvereinbarung unwirksam (vgl OGH 26. 2. 2020, 9 ObA 124/19d).</p> <p>■ Fehlerhafte Aliquotierungsvereinbarung</p> <p>Nach den gesetzlichen Vorgaben müssen sich rückzahlungspflichtige Ausbildungskosten monatlich um 1/48 verringern (= 2,08 %).</p> <p>Auch wenn der tatsächliche betragliche Unterschied zum gesetzlichen „Mindeststandard“ marginal ist (zB monatliche Verringerung um 1/50; ds 2 %), verliert in diesen Fällen die gesamte Ausbildungskostenrückzahlungsvereinbarung ihre Rechtsgültigkeit (vgl OGH 24. 4. 2020, 8 ObA 33/20s).</p>
Ausgleichszulagen 2021	<p>Die Ausgleichszulage (= Sicherung eines Mindesteinkommens für Pensionsbezieher) wird wie folgt angehoben:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Für alleinstehende Pensionisten: € 1.000,48 ✓ Für Alleinstehende mit mindestens 30 Jahren Vollversicherung aufgrund Erwerbstätigkeit: € 1.113,48 ✓ Für Ehepaare (oder eingetragene Partner) im gemeinsamen Haushalt: € 1.578,36 ✓ Für Pensionsberechtigte auf Witwenpension (oder Pension für hinterbliebene eingetragene Partner): € 1.000,48 <p>Pensionsberechtigte auf Waisenpension:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ bis zum 24. Lebensjahr: € 367,98 ✓ bis zum 24. Lebensjahr, wenn beide Elternteile verstorben sind: € 552,53 ✓ nach dem 24. Lebensjahr: € 653,91 ✓ bis zum 24. Lebensjahr, wenn beide Elternteile verstorben sind: € 1.000,48
Ausländische Dienstgeber	Siehe „Lohnsteuerabzugsverpflichtung durch ausländische Dienstgeber“
Autobahnvignette	<p>Mit der Vignettenpreisverordnung werden die Preise für folgende Vignetten ab 2021 (bzw Dezember 2020) erhöht:</p> <p>Der Preis der Jahresvignette 2021 beträgt (einschließlich Umsatzsteuer) für</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ einspurige Kraftfahrzeuge: € 36,70; ✓ mehrspurige Kraftfahrzeuge mit einem Gesamtgewicht bis zu 3,5t: € 92,50. <p>Der Preis einer Zweimonatsvignette, die ab dem 1. 12. 2021 zur Straßenbenützung berechtigt, beträgt (inkl USt) für</p> <p>einspurige Kfz: € 13,90;</p> <p>mehrspurige Kfz mit einem Gesamtgewicht bis zu 3,5t: € 27,80.</p> <p>Der Preis einer Zehntagesvignette, die ab dem 1. 12. 2019 zur Straßenbenützung berechtigt, beträgt (inkl USt) für</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ einspurige Kfz: € 5,50; ✓ mehrspurige Kfz mit einem Gesamtgewicht bis zu 3,5t: € 9,50.
Bausparprämie	Die Bausparprämie für 2021 beträgt gemäß § 108 Abs 1 EStG 1,5 % der prämienbegünstigt geleisteten Bausparkassenbeiträge.
Beendigung des Dienstverhältnisses	<p>■ Wiedereinstellungszusage oder Karenzierung</p> <p>Ob eine Unterbrechung oder eine Karenzierung des Dienstverhältnisses vorliegt, ist aus dem Inhalt der abgeschlossenen Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien zu beurteilen. Dabei überwiegt die von den Vertragsparteien bezweckte Regelung der gegenseitigen Rechtsbeziehungen und nicht ihre Wortwahl.</p>

THEMA	KURZHINWEISE
Beendigung des Dienstverhältnisses	<p>Entscheidend ist, ob die Merkmale, die für das Vorliegen einer Dienstvertragsunterbrechung sprechen, oder die Merkmale, die auf eine reine Karenzierungsvereinbarung hindeuten, überwiegen (vgl OGH 27. 5. 2020, 8 ObA 41/20t).</p> <p>Praxishinweis: Arbeitet ein Dienstnehmer, der sich im System „Alt“ befindet, nach einer „Arbeitspause“ nicht mehr beim bisherigen Dienstgeber weiter, dann besteht hinsichtlich des gesetzlichen Abfertigungsanspruches ein gravierender Unterschied, ob eine Unterbrechung mit Wiedereinstellungszusage (es besteht ein Abfertigungsanspruch) oder eine Karenzierung (kein Abfertigungsanspruch aufgrund Dienstnehmerkündigung) vorliegt.</p>
Behinderten-Ausgleichs-taxen	<p>Die monatlichen Ausgleichstaxen betragen pro offene „Pflichtstelle“:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✔ bei 25 bis 99 Dienstnehmern € 271,00 ✔ bei 100 bis 399 Dienstnehmern € 381,00 ✔ ab 400 Dienstnehmern € 404,00
Beitragskalender	<p>Den Beitragskalender für 2021, herausgegeben von der Österreichischen Gesundheitskasse, finden Sie unter folgendem Link: https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.817749&portal=oegkdg-portal&viewmode=content</p>
Beitrags-nachzahlung	<p>Schadenersatz nach einer Beitragsnachzahlung Manipulieren Dienstnehmer mit krimineller Energie Aufzeichnungen (zB Fahrtenbücher), so steht es dem Dienstgeber frei, die bei einer Beitragsprüfung nachgezahlten Beiträge und Abgaben beim Dienstnehmer zu regressieren. Dies gilt vor allem für die Lohnsteuer (inkl Säumniszuschlag), die Verzugszinsen in der Sozialversicherung und auch für den Dienstnehmeranteil zur Sozialversicherung (siehe OGH 24. 4. 2020, 8 ObA 66/19t; ARD 6713/6/2020).</p>
Beitrags- und leistungs-rechtliche SV-Werte	<p>Beitragsrechtliche Werte in der Sozialversicherung 2021 → https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.741501&version=1608716753</p> <p>Leistungsrechtliche Werte in der Sozialversicherung 2021 → https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.741444&version=1608552899</p>
Berufsanerkennung	<p>Viele Menschen mit Migrationshintergrund haben in ihren Herkunftsländern qualifizierte Ausbildungen erworben. Welche Nachweise erforderlich sind, bei welcher Behörde einzurechnen ist usw, erfahren Sie hier: http://www.berufsanerkennung.at/</p>
Betriebsratswahl	<p>Das aktive Wahlrecht besteht ab 1. 1. 2021 mit dem vollendeten 16. Lebensjahr. Somit sind alle Dienstnehmer, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, bei der Berechnung der Stimmberechtigten für die Betriebsratswahl mitzuzählen, genauso wie bei der Feststellung eines betriebsratsfähigen Betriebes.</p>
BMF-Brutto-Netto-Steuer-rechner	<p>Den BMF-Brutto-Netto-Steuerrechner, der bereits die Tarifsenkung berücksichtigt, finden Sie hier: https://tinyurl.com/BMF-Steuerrechner</p>
BUAK-Arbeitskalender	<p>Die Bauerbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse stellt den BUAK-Kalender in einer direkt druckbaren Variante, im Format DIN-A4, zur Verfügung unter: https://www.buak.at/cms/BUAK/BUAK_0.a/1342596643597/home/home/buak-arbeitszeitkalender-2020</p>

THEMA	KURZHINWEISE
BUAG erhöhter Urlaubsanspruch	Bisher stand ein erhöhter Urlaubsanspruch (auch) im BUAG-Bereich erst nach mindestens 1.150 Anwartschaftswochen (25 Jahren) zu. Ab 1. 1. 2021 besteht der Anspruch auf die 6. Urlaubswoche schon nach 1.040 Anwartschaftswochen (20 Jahre).
Corona-Test bei Dienstnehmern: Antworten auf Praxisfragen	Antworten auf zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen rund um den COVID-Test bei Dienstnehmern finden Sie als Gratisdownload unter: www.patka-knowhow.at → <i>Service</i> → <i>HEGEL</i> → <i>der aktuelle HEGEL</i> Anregungen und rechtliche Grundlagen wurden ua entnommen aus den folgenden beiden MANZ-Zeitschriften : <ul style="list-style-type: none"> ✔ COVID-Tests bei Mitarbeitern aus: Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (ZAS 2020/57, 343) und ✔ COVID-19-Testungen im Arbeitsverhältnis (CuRe 2020/87)
Corona-Test bei Dienstnehmern: Kostenübernahmen sind abgabenfrei	Die Kostenübernahme des Dienstgebers für Corona-Testungen von Dienstnehmern ist kein abgabepflichtiger lohnwerter Vorteil aus dem Dienstverhältnis. Trägt der Dienstgeber auch die Kosten für die Testung von Angehörigen der Dienstnehmer , dann ist diese Kostenübernahme für die Familienangehörigen voll abgabepflichtig .
Corona (Verdachts-)Fall: Entgeltfortzahlung unter Vorbehalt	Karl geht nach seinem Skiurlaub am Semmering (inmitten von Menschenmassen ohne Abstand, ohne FFP2 Maske etc) vorsichtshalber in Selbstisolation und fordert den Dienstgeber auf, ihm während dieser Zeit das Entgelt gemäß § 8 Abs 3 AngG fortzuzahlen . → Was tun Sie als Dienstgeber? Ein entsprechender BLOG-Beitrag gibt Antworten . Sie finden ihn hier: https://www.patka-knowhow.at/coronaverdachtsfall-entgeltauszahlung-unter-vorbehalt/
COVID-19 Freistellung für Risikogruppen	Betroffene Personen, die ihrem Dienstgeber ein COVID-19-Risiko-Attest vorlegen, haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung und Entgeltfortzahlung, außer <ul style="list-style-type: none"> ✔ die Arbeitsleistung kann in der Wohnung erbracht werden (Home-Office) oder ✔ die Arbeitsbedingungen in der Arbeitsstätte können durch Maßnahmen so angepasst werden, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist. Der Zeitraum, in dem Freistellungen möglich sind, geht bis zum 31. 6. 2021 .
COVID-19 Sonderfreistellung für Schwangere	Schwangere, die arbeitsbedingt physischen Kontakt mit anderen Personen haben, müssen ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche bei voller Entgeltfortzahlung freigestellt werden, wenn <ul style="list-style-type: none"> ✔ eine Änderung der Arbeitsbedingungen oder ✔ die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ohne Körperkontakt (zB Home-Office) nachweislich nicht möglich sind. Der Dienstgeber erhält für den Zeitraum der Sonderfreistellung das fortgezahlte Entgelt zuzüglich Lohnnebenkosten von der Österreichischen Gesundheitskasse ersetzt. Antragsfrist der Rückerstattung: 6 Wochen nach Ende der Freistellung. Zu den betroffenen Berufsgruppen gehören zB Kindergärtnerinnen Friseurinnen, Stylistinnen, Kosmetikerinnen, Physiotherapeutinnen. Diese Regelung gilt vorläufig bis 31. 12. 2021 .
Dienstgeberbeitrag (DB)	Der Dienstgeberbeitrag beträgt unverändert 3,9 % der Bemessungsgrundlage. Bleibt die Bemessungsgrundlage aller Kommunalsteuer-, DB- und DZ- pflichtigen DV im Kalendermonat unterhalb von € 1.460,00 (Freigrenze), verringert sie sich um € 1.095,00 (Freibetrag) .

THEMA	KURZHINWEISE
Dienstleistungsscheck 2021	Die Grenze für die Verwendung eines Dienstleistungsschecks für 2021 beträgt € 651,86 monatlich . Sie finden umfangreiche Infos zum Dienstleistungsscheck unter: https://www.dienstleistungsscheck-online.at/dienstleistungsscheck-webapp/
Dienstfahrrad	Kann der Dienstnehmer ein dienstgebereignetes Fahrrad oder Elektrofahrrad auch privat nutzen, dann ist <ul style="list-style-type: none"> ✔ kein Sachbezug anzusetzen und ✔ trotz Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte mit dem dienstgebereigneten Fahrrad oder Elektrofahrrad geht das Pendlerpauschale nicht verloren.
Dienstgeber als Drittschuldner	Die Informationsbroschüre für Dienstgeber als Drittschuldner inklusive Hinweise, Beispiele und aktueller Existenzminimum-Tabellen finden Sie hier: https://www.patka-knowhow.at/pdf/Downloads/Informationsbroschuere-AG-als-Drittschuldner.docx.pdf
Dienstvertrag	Wörtliche Wiedergabe der kollektivvertraglichen Regelungen Problematisch ist, wenn für einen objektiven Erklärungsempfänger nicht klar erkennbar ist, ob mit wörtlichen Übernahmen der kollektivvertraglichen Regelungen in Dienstverträgen lediglich <ul style="list-style-type: none"> a) informativ die zum Zeitpunkt der DV-Unterzeichnung aktuellen KV-Regelungen wiedergegeben werden sollen oder b) eine diese Regelungen „einzementierende“ Vereinbarung getroffen werden soll. Sollte an anderen Stellen im Dienstvertrag lediglich auf den Kollektivvertrag verwiesen werden, verstärkt dies die Annahme, dass eine Vereinbarung getroffen werden sollte, und es steht dem Dienstgeber nicht mehr frei, Arbeitsbedingungen den Änderungen des Kollektivvertrages anzupassen (vgl OGH 29. 4. 2019, 8 ObA 16/19i).
Dienstwohnung m² - Richtwerte	Die m²-Richtwerte für die Wohnraumbewertung für 2021 bleiben im Vergleich zu jenen aus 2020 gleich : <ul style="list-style-type: none"> ✔ Burgenland: € 5,30/m² ✔ Oberösterreich: € 6,29/m² ✔ Tirol: € 7,09/m² ✔ Kärnten: € 6,80/m² ✔ Salzburg: € 8,03/m² ✔ Vorarlberg: € 8,92/m² ✔ Niederösterreich: € 5,96/m² ✔ Steiermark: € 8,02/m² ✔ Wien: € 5,81/m²
Dz Zuschlag zum DB	Die Werte für 2021 betragen unverändert: <ul style="list-style-type: none"> ✔ Burgenland: 0,42 % ✔ Kärnten und Salzburg: 0,39 % ✔ Niederösterreich und Wien: 0,38 % ✔ Oberösterreich: 0,34 % ✔ Steiermark und Vorarlberg: 0,37 % ✔ Tirol: 0,41 %
E-card-Gebühr	Die E-card-Gebühr für das Jahr 2022 (eingehoben in 11/2021) beträgt: € 12,70 .
E-card mit Foto (Infoblatt für Dienstgeber)	Was der Dienstgeber zum Thema „ <i>e-card mit Foto</i> “ wissen sollte, darüber informiert das 2-seitige Infoblatt des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger.

THEMA	KURZHINWEISE
E-card mit Foto (Infoblatt für Dienstgeber)	Das Infoblatt finden Sie hier: https://www.chipkarte.at/cdscontent/load?contentid=10008.734850&version=160526381
Effektivjahressechstel	Siehe „Kontroll-Sechstel – Entschärfung“
Entgeltfortzahlung nach dem Epidemiegesetz	Die Entgeltfortzahlung – sowohl der laufende Bezug als auch die Sonderzahlung – ist „normal“ sozialversicherungs- und BV-pflichtig . Das BMF hat klargestellt, dass die Entgeltfortzahlung nach § 32 Epidemiegesetz a) der Lohnsteuerpflicht unterliegt und damit automatisch pfändbar ist b) das „normale“ und das Kontroll-Jahressechstel erhöht bzw verbraucht Aus einer VwGH-Entscheidung ergibt sich weiters, dass die Entgeltfortzahlung nach dem EpidemieG DB-, DZ und KommSt-frei ist.
Essensbons	Mit Wirkung ab 1. 7. 2020 wurden die Freibeträge für Essensgutscheine erhöht: <ul style="list-style-type: none"> ✔ Lebensmittelgutschein: Anhebung von € 1,10 auf € 2,00 pro Arbeitstag ✔ Restaurantgutschein: Anhebung von € 4,40 auf € 8,00 pro Arbeitstag Darüber hinaus wurden die Einlösemöglichkeiten für die Abgabefreiheit von Essensbons gelockert: Die Einlösung der Gutscheine kann ab 1. 7. 2020 auch kumuliert, an arbeitsfreien Tagen und auch gemeinsam mit anderen Personen erfolgen. Eine steuerbegünstigte Restaurantgutscheineinlösung ist in den Jahren 2020 und 2021 auch für ins Home-Office gelieferte und dort verzehrte Speisen möglich.
Existenzminimum Werte 2021	allgemeiner Grundbetrag: € 1.000,00 monatlich/€ 233,00 wöchentlich/€ 33,00 täglich erhöhter allgemeiner Grundbetrag: € 1.167,00 monatlich/€ 272,00 wöchentlich/€ 38,00 täglich Unterhaltsgrundbetrag pro Person (für max 5 Personen): € 200,00 monatlich/€ 46,00 wöchentlich/€ 6,00 täglich Höchstberechnungsgrundlage: € 4.000,00 monatlich/€ 930,00 wöchentlich/€ 133,00 täglich absolutes Geldexistenzminimum: € 500,00 monatlich/€ 116,50 wöchentlich/€ 16,50 täglich absolutes Geldexistenzminimum bei Unterhaltsexekutionen: € 375,00 monatlich/€ 87,38 wöchentlich/€ 12,38 täglich
Entgeltfortzahlung bei Arbeitern bei Entlassung während des Krankenstandes	Unterschied bei der Entgeltfortzahlung zwischen Arbeitern und Angestellten Wird ein Arbeiter während eines Krankenstandes wegen dauerhafter Dienstunfähigkeit befreit (aber unverschuldet) fristlos entlassen, so besteht für ihn (im Gegensatz zum Angestellten) <u>kein</u> Anspruch auf Entgeltfortzahlung über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus. Im Jahr 2018 wurde die Entgeltfortzahlung von Arbeitern und Angestellten teilweise harmonisiert, der Gesetzgeber hat aber keine vollständige Angleichung vorgenommen. Die Meinung, eine Regelung sei wünschenswert, rechtfertigt nicht die Annahme einer Gesetzeslücke und ohne diese steht es den Gerichten nicht frei, Regelungsinhalte zu schaffen (vgl OGH 22. 1. 2020, 9 ObA 131/19h).
Fahrtkostenersatz bei Dienstreisen mit dienstnehmereigener ÖBB-Monats- oder Jahreskarte	In der betrieblichen Praxis taucht immer wieder die Frage auf, ob der Dienstgeber dem Dienstnehmer für dienstliche Bahnfahrten , die der Dienstnehmer mit seiner privaten Monats- oder Jahreskarte (zB ÖBB Österreichcard) absolviert, abgabenfreie Fahrtkostenvergütungen auszahlen kann.

THEMA	KURZHINWEISE		
Fahrtkostenersatz bei Dienstreisen mit dienstnehmereigener ÖBB-Monats- oder Jahreskarte	Die Rechtsansicht des BMF lautet: „Bei Verwendung von privaten Jahres- oder Monatskarten für dienstliche Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln können vom Arbeitgeber gemäß § 26 Z. 4 EstG je nach Dauer der Reise und der dafür zurückgelegten Fahrten die Kosten zum jeweils günstigsten Fahrttarif abgabenfrei ersetzt werden.“ Link zur BMF-Antwort: https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVI/J/J_02669/index.shtml		
Familienbeihilfe: beihilfenunschädlicher Studen-tenzuverdienst	Der beihilfenunschädliche Zuverdienst ab dem Kalenderjahr, in dem der Studierende 20 Jahre alt wurde, ist gemäß BGBl I 2020/109 (ausgegeben am 30. 9. 2020) auf € 15.000,00 (bisher: € 10.000,00) an zu versteuerndem Einkommen pro Kalenderjahr angehoben worden. Dies gilt bereits für Zuverdienste im Jahr 2020.		
Feiertagsarbeitsentgelt	Feiertag fällt auf einen Sonntag Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen Sonntag, so hat ein Dienstnehmer trotz Arbeitsleistung an diesem Tag keinen Anspruch auf (zusätzliches) Feiertagsarbeitsentgelt (vgl OGH 29. 7. 2020, 9 ObA 29/20k).		
Finanzverwaltung	Ab 1. 1. 2021 ist das „ Finanzamt für Großbetriebe “ für DBA-rechtliche Verständigungsverfahren und für die Erledigung aller Aufgaben iZm Verständigungsverfahren bzw Schiedsverfahren zuständig.		
Freiwillige Abfertigung: Deckelung 2021	Viertelregelung: Die lohnsteuerliche Begünstigung (= 6%ige Lohnsteuer) für freiwillige Abfertigungen ist 2021 mit € 49.500,00 gedeckelt. Zwölfstelregelung: Der bei der Zwölfstelregelung zusätzlich lohnsteuerlich begünstigte (= 6%ige Lohnsteuer-)Betrag ist 2021 gedeckelt mit:		
	nachgewiesene Dienstzeit	x/12	Höchstbetrag für begünstigte Besteuerung mit 6 % aufgrund der Deckelung bei der Zwölfstelregelung vor Abzug bereits erhaltener Abfertigungen
	3 Jahre	2/12	€ 33.000,00
	5 Jahre	3/12	€ 49.500,00
	10 Jahre	4/12	€ 66.000,00
	15 Jahre	6/12	€ 99.000,00
20 Jahre	9/12	€ 148.500,00	
25 Jahre	12/12	€ 198.000,00	
Frühstarterbonus	Die mit 1. 1. 2020 wiedererweckte „Hacklerregelung“ bleibt nur noch für das Jahr 2021 erhalten und wird ab 1. 1. 2022 abgeschafft. Dafür wird ab dem 1. 1. 2022 der „Frühstarterbonus“ eingeführt, um den frühen Erwerbsbeginn zu belohnen. Personen, die mind 25 Beitragsjahre aufweisen, von denen mind 12 Beitragsmonate vor dem 20. Geburtstag liegen , erhalten zu ihrer monatlichen Pension einen Zuschlag von € 1,00 pro Pflichtversicherungsmonat zwischen dem 15. und dem 20. Geburtstag.		
Geringfügigkeitsgrenze	✔ monatliche Geringfügigkeitsgrenze: € 475,86 ✔ Grenzwert für die pauschale Dienstgeberabgabe: € 713,79		
Gewerkschaftsbeitrag	Der Grenzbeitrag im Jahr 2021 beträgt weiterhin 1 % des Bruttoentgelts , jedoch max € 34,70 pro Monat.		

THEMA	KURZHINWEISE
Gleitzeit	<p>■ Normalarbeitszeit iHv 10 Stunden/Tag laut Kollektivvertrag Wenn eine betriebliche Gleitzeitvereinbarung (Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag in betriebsratslosen Betrieben) eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 12 Stunden erlaubt, so ist dies zulässig, aber für die 11. und die 12. Tagesarbeitsstunde gebührt allenfalls die im Kollektivvertrag vorgesehene Überstundenentlohnung (Überstundengrundlohn und -zuschlag). Die kollektivvertragliche Regelung stellt für Dienstnehmer eine Besserstellung dar und ist daher der Regelung des § 4b AZG verpflichtend vorzuziehen (vgl OGH 16. 12. 2019, 8 ObA 77/18h).</p> <p>■ Generelle Kappungsklauseln bei Gleitzeitvereinbarungen sind sittenwidrig Kappungsklauseln, die generell alle Gleitzeitguthaben für verfallen erklären, wenn das Guthaben den in der Vereinbarung geregelten Übertragungswert übersteigt, sind grundsätzlich unwirksam. Das ergibt sich a) einerseits aus den erbrachten/entgegengenommenen und nicht entlohten Arbeitsstunden und b) andererseits aus dem Umstand, dass Überstunden vorliegen, deren Bezahlung zwingend in § 10 AZG geregelt ist.</p> <p>Damit Kappungsklauseln in der Gleitzeitvereinbarung tatsächlich rechtswirksam sind, müssen a) Dienstgeber bereits während der Gleitzeitperiode aktiv werden und b) die Dienstnehmer nachweislich dazu anweisen, keine weiteren Salden aufzubauen, und c) diese über den drohenden Verfall etwaiger Gutstunden frühzeitig informieren (Kappungsklausel-Frühwarnsystem). Werden diese Voraussetzungen erfüllt, können die trotzdem vorhandenen Stundenguthaben gekappt werden, denn sie sind als „dem Dienstgeber aufgedrängte Stunden“ zu beurteilen (vgl OGH 20. 10. 2019, 9 ObA 75/19y).</p>
GPLA/PLAB/PLB → GPLB	<p>Mit 1. 7. 2020 wurde das Bundesgesetz über die Prüfung lohnabhängiger Abgaben und Beiträge erneut geändert. Die Prüfung von Lohnabgaben und Beiträgen wird nun wieder von der ÖGK und der Finanzverwaltung gemeinsam durchgeführt.</p> <p>Kurzzeitig lagen diese Aufgaben nur im Wirkungsbereich der Finanzverwaltung, doch mit dem Erkenntnis des VfGH vom 13. 12. 2019 wurde diese Vorgehensweise als verfassungswidrig erklärt.</p> <p>Bis 30. 6. 2020 nicht abgeschlossene Verfahren werden noch von jener Institution durchgeführt, die im Prüfungsauftrag bezeichnet ist.</p>
GPS-Ortung eines Firmen-Kfz	<p>GPS-Ortung eines Firmen-Kfz ohne Dienstnehmereinverständnis – Schadenersatz Bei einer auf Dauer angelegten systematischen Überwachungsmöglichkeit des Aufenthaltsortes des Firmen-Kfz und des Dienstnehmers greift der Dienstgeber derart intensiv in die Privatsphäre des DN ein, dass dadurch die Menschenwürde des Dienstnehmers berührt wird. Existiert in einem Betrieb kein Betriebsrat, so muss der Dienstnehmer ausdrücklich der Verwendung von Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren, zustimmen. Kontrollen des Dienstnehmers, die dessen Freizeit betreffen, sind generell unzulässig (vgl OGH 27. 2. 2020, 8 ObA 67/19i).</p>
Grenzgängerregelung mit Deutschland	<p>Konsultationsvereinbarung zum DBA-Deutschland Aufgrund der COVID-19 Pandemie wurde eine Sondervereinbarung für die Anwendung des Art 15 Abs 1 Doppelbesteuerungsabkommen-Deutschland getroffen. Demnach können „Arbeitstage, [...] an denen Arbeitnehmer nur aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19 Pandemie ihre Tätigkeit im Homeoffice ausüben, als in dem Ver-</p>

THEMA	KURZHINWEISE
Grenzgängerregelung mit Deutschland	<p>tragsstaat verbrachte Arbeitstage gelten, in dem die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit ohne die Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19 Pandemie ausgeübt hätten“ (Erlass des BMF vom 15. 4. 2020, 2020-0.239.636, BMF-AV Nr 55/2020).</p> <p>Darüber hinaus gilt, dass „Arbeitstage, für die Arbeitslohn bezogen wird und an denen Grenzgänger nur aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der COVID-19 Pandemie ihre Tätigkeit im Homeoffice ausüben, nicht als Tage der Nichtrückkehr gelten“. Somit bleibt in diesen Fällen die Grenzgänger-Eigenschaft erhalten.</p>
Hacklerregelung	Siehe „Frühstarterbonus“
Hausbesorger, Hausbetreuer und im Haushalt Beschäftigte	<p>■ Hausbesorger und Hausbetreuer Die ab 1. 1. 2021 geltenden Mindestlohnstarife für Hausbesorger und Hausbetreuer (Betreuung und Bedienung von Anlagen und Einrichtungen auf Liegenschaften) für Österreich und für die einzelnen Bundesländern finden Sie in den Verordnungen BGBl II 2020/507 bis BGBl II 2020/518 und in den Verordnungen BGBl II 2020/521 bis BGBl II 2020/527.</p> <p>■ Im Haushalt Beschäftigte Die ab 1. 1. 2021 geltenden Mindestlohnstarife wurden veröffentlicht. Die Verordnung finden Sie hier: https://tinyurl.com/MLTHaushalt</p>
Höchstbeitragsgrundlagen	<p>✔ täglich/monatlich: € 185,00/€ 5.550,00</p> <p>✔ Sonderzahlungen: € 11.100,00</p> <p>✔ freie Dienstnehmer ohne Sonderzahlungen: € 6.475,00</p>
IESG-Zuschlag	<p>Der IESG-Zuschlag beträgt seit 1. 1. 2020 nur mehr 0,20 % der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage sowie der Beitragsgrundlage für Sonderzahlungen.</p> <p>Im Jahr 2021 bleibt der IESG-Zuschlag unverändert.</p>
Indexierung des Familienbonus Plus ua Zuwendungen	<p>Der Betrag des Alleinverdiener- und Alleinerzieherabsetzbetrags, des Unterhaltsabsetzbetrags, des Kindermehrbetrags gemäß § 33 Abs 7 EStG sowie des „Familienbonus Plus“ wird entsprechend dem Preisniveau des in einem EU-, EWR-Staat oder in der Schweiz liegenden Wohnorts des Kindes angepasst (Indexierung).</p> <p>Das BMF hat eine Verordnung erlassen, wonach ab dem 1. 1. 2021 neue Index-Werte – abhängig vom Wohnort – für die oben angeführten Absetzbeträge gelten. Übrigens: Großbritannien ist in der Liste 2021 nicht mehr enthalten.</p> <p>Sie finden diese Verordnung hier: https://tinyurl.com/Indexierungs-Verordnung</p>
Jahressechstel	<p>Die 2020 geltende Regelung, dass das „normale“ Jahres- und das Kontrollsechstel pauschal um 15 % erhöht werden, wenn im aktuellen Kalenderjahr wegen Kurzarbeit reduzierte laufende Bezüge ausgezahlt wurden, gilt auch für das Kalenderjahr 2021.</p>
Jobticket: Entbürokratisierung ab 1. 7. 2021	<p>Ist die Wochen-, Monats oder Jahreskarte für ein Massenbeförderungsmittel zumindest am Wohn- oder Arbeitsort gültig, ist die Zuwendung dieses Tickets durch Dienstgeber abgabenfrei.</p> <p>Die Reichweite des Tickets ist somit nicht mit der Strecke Wohnung → Arbeitsstrecke begrenzt. Es können daher Tickets für die Nutzung von Massenbeförderungsmitteln unabhängig von der Ticketart (1-2-3-Ticket, Netzkarten, Streckenkarten etc) dem Dienstnehmer abgabenfrei zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>Die Begünstigung gilt auch, wenn die Kosten der von Dienstnehmern erworbenen Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für ein Massenbeförderungsmittel teilweise oder zur Gänze ersetzt werden. Unzulässig sind unverändert Gehaltsumwandlungen.</p>

THEMA	KURZHINWEISE
Jobticket: Entbürokratisierung ab 1. 7. 2021	Die Neuregelung ist für Ticketkäufe (bzw Verlängerung von Tickets, insbesondere von Jahreskarten) ab 1. 7. 2021 anzuwenden.
Kinderbetreuungsgeld (einkommensabhängig)	<p>■ Günstigkeitsvergleich für Geburten im Jahr 2021</p> <p>Für Geburten ab dem 1. 1. 2021 ist bei der Berechnung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes ein Günstigkeitsvergleich vorzunehmen.</p> <p>Sollte der Tagessatz, der sich aus den Einkünften für das Jahr 2019 ergibt, höher sein als der Tagessatz aus den Einkünften des eigentlich heranzuziehenden Kalenderjahres 2020, ist der jeweils höhere Wert maßgeblich.</p> <p>Der Günstigkeitsvergleich umfasst 3 Werte, wobei der jeweils höchste Wert maßgeblich ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 80 % des (fiktiven) Wochengeldes b) Tagessatz, der aus den Einkünften für das Jahr 2020 gebildet wird c) Tagessatz, der aus den Einkünften für das Jahr 2019 gebildet wird. <p>Zuverdienstgrenze</p> <p>Im Jahr 2021 bleibt beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld und bei der Beihilfe die Zuverdienstgrenze mit € 7.300,00 (pro Kalenderjahr) unverändert.</p>
Konkurrenzklause	<p>Eingeschränkte Auslegung einer Konkurrenzklausel</p> <p>Es ist die Absicht der Parteien zu erforschen und im Zweifelsfall die Konkurrenzklausel einschränkend auszulegen insb bei Abhängigkeit des Dienstnehmers von seiner Arbeitskraft (vgl OGH 27. 2. 2020, 8 ObA 62/19d).</p>
Konkurrenzklause – Entgeltgrenzen für 2021	<p>Damit die Konkurrenzklausel bei Beendigung des Dienstverhältnisses angewandt werden kann, gelten im Jahr 2021 folgende Monatsentgeltgrenzen:</p> <p>Konkurrenzklause-Vereinbarung abgeschlossen</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ab 29. 12. 2015: € 3.700,00 (exkl anteilige Sonderzahlungen) ✓ zwischen 17. 3. 2006 und 28. 12. 2015: € 3.145,00 (inkl anteilige Sonderzahlungen) ✓ bis zum 16. 3. 2006: keine Entgeltgrenze
Konkurrenzverbot	<p>Ein Angestellter gründet eine GmbH</p> <p>Der Oberste Gerichtshof hat festgehalten, dass etwaige Konkurrenzverbote jeweils nur den betroffenen Dienstnehmer binden, nicht jedoch dritte Personen wie bspw die von ihm gegründete, ihm zu 100 % gehörende GmbH (vgl OGH 7. 4. 2020, 4 Ob 234/19v).</p>
Kontroll-Jahressechstel: Entschärfung	<ul style="list-style-type: none"> a) Seit 2020 darf max 1/6 der im Kalenderjahr tatsächlich zugeflossenen laufenden Bezüge als sonstiger Bezug mit festen Steuersätzen besteuert werden. Diese Verpflichtung entfällt nur, wenn im Kalenderjahr Tage einer gesetzlichen Elternkarenz vorlagen. b) Ab dem 1. 1. 2021 gibt es Ausnahmetatbestände (siehe Rz 1193c der Lohnsteuerrichtlinien 2002), bei denen das Kontroll-Sechstel zwar nach wie vor zu berechnen ist, <u>aber</u> ein etwaiger Kontroll-Sechstel-Überhang muss nicht nachversteuert werden → keine Lohnsteuernachzahlung <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bezug von Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung, ✓ Bezug von Rehabilitationsgeld ✓ Pflegekarenz oder Pflegezeit ✓ Familienhospizkarenz oder Familienhospizzeit ✓ Wiedereingliederungszeit ✓ Grundwehrdienst oder Zivildienst

THEMA	KURZHINWEISE
Kontroll-Jahressechstel: Entschärfung	<ul style="list-style-type: none"> ✔ Bezug von Altersteilzeitgeld gemäß § 27 AlVG, ✔ Teilpension oder ✔ Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn in diesem Kalenderjahr kein neues Dienstverhältnis bei <ul style="list-style-type: none"> (a) demselben Dienstgeber oder (b) einem mit diesem verbundenen Konzernunternehmen eingegangen wird. <p>Weiters ist neu ab 2021 (Rz 1193d der Lohnsteuerrichtlinien 2002):</p> <p>a) Überhang Kontroll-Jahressechstel: Der das Kontroll-Jahressechstel übersteigende Sonderzahlungsbetrag ist – sofern noch nicht beim „normalen“ Jahressechstel bereits geschehen – gemäß § 67 Abs 10 EStG nach Tarif (nach-) zu versteuern → Lohnsteuer-Nachzahlung</p> <p>b) Nicht ausgeschöpftes Kontroll-Jahressechstel: Jener Teil der sonstigen Bezüge, der im Zeitpunkt der Auszahlung aufgrund einer Jahressechstelüberschreitung zum laufenden Tarif besteuert wurde, letztlich aber im Kontroll-Jahressechstel Deckung findet, wird im Dezember durch Aufrollung zum begünstigten Tarif nach § 67 Abs 1 EStG besteuert → Lohnsteuer-Guthaben.</p>
Krankenordnung (Änderungen)	<p>Die 2. Änderung der Krankenordnung der Österreichischen Gesundheitskasse sieht per 1. 1. 2021 die folgenden interessanten Neuerungen vor:</p> <p>■ § 33 Arbeitsunfähigkeitsmeldung Die ÖGK kann in Zukunft nur unter gewissen Kriterien das Ende der Arbeitsunfähigkeit rückwirkend bestimmen.</p> <p>■ § 59 Einhaltung der ärztlichen (auch zahnärztlichen) Anordnungen Die ÖGK kann insb bei genesungswidrigem Verhalten durch Dienstnehmer zu einem verpflichtenden Beratungsgespräch „einladen“. Erfolgte die Einladung zum Beratungsgespräch, weil der Dienstgeber wegen Missbrauchsverdachts die Prüfung des Gesundheitszustandes des Dienstnehmers anregt, so wird der Dienstgeber über die erfolgte Durchführung der Prüfung auch informiert.</p>
Lehrlinge	<p>Lehrling wird zum Angestellten → Beginn des neuen Krankenentgeltanspruchs Aus gesetzlicher Sicht ist die Lehrzeit bei der Übernahme ins Angestelltendienstverhältnis für die Entgeltfortzahlung (zB bei Krankheit) nicht relevant. Die Lehrzeit zählt weder als relevante Vordienstzeit, noch verändert sie nach dem Beginn des Angestelltendienstverhältnisses den Beginn des Arbeitsjahres. Hinsichtlich Urlaubsausmaß und -jahr gilt die Lehrzeit bei Übernahme in ein Angestelltendienstverhältnis (auch in ein Arbeiterdienstverhältnis) hingegen als Vordienstzeit. Auch verändert sich durch die Übernahme des Lehrlings in ein Angestelltenverhältnis der Beginn des Arbeitsjahres nicht. Das Arbeitsjahr richtet sich hier weiter nach dem Eintritt als Lehrling (vgl OGH 27. 5. 2020, 8 ObA 31/20x).</p>
Lehrlingsbonus	<p>Ausbildungsbetriebe erhalten für neu aufgenommene Lehranfänger € 2.000,00 Lehrlingsbonus. Kleinst- und Kleinunternehmer erhalten einen Zusatzbonus von bis zu € 1.000,00. Entscheidendes Kriterium ist das Datum des Abschlusses des Lehrvertrages. Die Unterschrift auf dem Lehrvertrag muss zwischen dem 16. 3. und dem 31. 10. 2020 erfolgt sein; für Lehrlinge, die aus einer überbetrieblichen Ausbildung übernommen werden, geht die Frist bis zum 31. 3. 2021. Mehr Informationen finden Sie hier: https://www.wko.at/service/bildung-lehre/lehrlingsbonus-neu-aufgenommene-lehnanfaenger.html</p>

THEMA	KURZHINWEISE
Lehrlingseinkommen statt Lehrlingsentschädigung	Mit März 2020 wurde im Berufsbildungsgesetz der Begriff „Lehrlingsentschädigung“ durch den Begriff „Lehrlingseinkommen“ ersetzt. Der Unterschied ist rein semantisch: Es ergeben sich keine rechtlichen oder abrechnungstechnischen Änderungen.
Lohnpfändungswerte	Siehe „Existenzminimum“
Lohnsteuerabzugsverpflichtung für ausländische Dienstgeber	<p>Ausländische Dienstgeber ohne inländische Betriebsstätte sind rückwirkend ab 1. 1. 2020 nicht mehr zum Lohnsteuerabzug in Österreich verpflichtet.</p> <p>Handelt es sich um unbeschränkt steuerpflichtige Dienstnehmer, die ihren Mittelpunkt der Tätigkeit für mehr als 6 Monate im Kalenderjahr in Österreich haben, muss der ausländische Dienstgeber bis Ende Jänner des Folgejahres eine Lohnbescheinigung (L17) an das Finanzamt übermitteln.</p> <p>Für 2020 endete die Übermittlungsfrist ausnahmsweise Ende März 2021 (erstmalig für 2020). Ein Lohnsteuerabzug durch ausländische Dienstgeber kann in Österreich dennoch freiwillig erfolgen. Eine Dienstgeberhaftung für allenfalls zu geringen Lohnsteuerabzug gibt es nicht.</p>
Lohnsteuer-tabellen 2021	<p>Es gibt neue Lohnsteuertabellen, da ab 1. 1. 2021 die Sonderausgabenpauschale von € 60,00 jährlich bzw € 5,00 monatlich entfällt.</p> <p>Diese können Sie neben anderen Arbeitsbehelfen unter „praktische Tools und Tabellen“ hier downloaden: https://www.patka-knowhow.at/arbeitshilfen/downloads/</p>
Lohnzettel 2020	<p>Die Wirtschaftskammer Österreich hat für Praktiker ein hilfreiches Infoblatt „<i>steuerlicher Lohnzettel (L16) ab 2019</i>“ erstellt. Die Broschüre gibt Antworten insbesondere auf die folgenden Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Für wen bzw in welchen Fällen ist ein Lohnzettel auszustellen? b) Wann ist der Lohnzettel auszustellen? c) Wie ist der Lohnzettel zu übermitteln? <p>Als besonders hilfreiche Ergänzung für Praktiker enthält diese Info eine Ausfüllhilfe für den steuerlichen Lohnzettel.</p> <p>Sie finden diese Broschüre hier: https://www.wko.at/service/steuern/lv_DerLohnzettelFormularL16_Broschuere.pdf</p>
Mindestlohnstarife	<ul style="list-style-type: none"> a) Mindestlohnstarif für in privaten Bildungseinrichtungen beschäftigte Dienstnehmer ab 1. 1. 2021 → https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgb/II/2020/583/20201221 b) Mindestlohnstarif für Au-pair-Kräfte ab 1. 1. 2021 (für Beschäftigungsverhältnisse, die nach dem 31. 12. 2020 geschlossen wurden) → https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgb/II/2020/582/20201221 c) Mindestlohnstarif für Dienstnehmer in privaten Kinderbildungseinrichtungen und in privaten Kinderbetreuungseinrichtungen → RIS Dokument (bka.gv.at) d) Mindestlohnstarif für Helfer (und Assistenten) und Kinderbetreuer in Privatkindergärten, -krippen und -horten (Privatkindertagesheimen) → RIS Dokument (bka.gv.at)
Neustartbonus	<p>Arbeitslose, die vom 15. 6. 2020 bis 30. 6. 2021 ein vollversicherungspflichtiges Dienstverhältnis (über der ASVG-Geringfügigkeitsgrenze) von mind 20 Wochenstunden aufnehmen, können den Neustartbonus beim AMS beantragen, wenn das Entgelt aus dem neuen Dienstverhältnis geringer ist als jenes aus dem Dienstverhältnis vor der Arbeitslosigkeit.</p> <p>Der Neustartbonus deckt einen Teil der Entgeltdifferenz ab (die genaue Berechnung ist vom konkreten Arbeitsausmaß und vom fiktiven Arbeitslosengeld abhängig) und ist vom Dienst-</p>

THEMA	KURZHINWEISE		
Neustartbonus	nehmer beim AMS zu beantragen. Die Förderdauer beträgt im Normalfall max 28 Wochen (für spezielle Fälle gibt es eine längere Förderdauer). Freie Dienstverhältnisse sind nicht förderbar. Link zur AMS-Info: https://www.ams.at/arbeitsuchende/karenz-und-wiedereinstieg/so-unterstuetzen-wir-ihren-wiedereinstieg/kombilohn-beihilfe#wien Link zum Fragen-Antwort-Katalog des Arbeitsministeriums: https://www.bmafi.gv.at/Ser-vices/News/Coronavirus/FAQ-Neustartbonus.html		
Nachtschwerarbeits-beitrag	Der Nachtschwerarbeitsbeitrag beträgt ab 2021 3,80 % der Beitragsgrundlage.		
Pendlerpauschale und Firmen-Pkw	Die wichtigsten Aussagen des VwGH-Erkenntnisses vom 21. 10. 2020, Ro 2019/15/0185 für die Praxis sind: 1. Gemäß § 16 Abs 1 Z 6 lit b EStG steht dem Dienstnehmer kein Pendlerpauschale zu, wenn ihm ein Firmen-Pkw für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt wird. 2. Leistet der Dienstnehmer für die Privatnutzung einen Kostenbeitrag und ist ihm dennoch der Firmen-Pkw unverändert zur Verfügung gestellt → Dienstnehmer kann selbst dann kein Pendlerpauschale beanspruchen, wenn der monatliche Kostenbeitrag so hoch ist wie der monatliche Sachbezug . 3. Kann der Dienstnehmer den Firmen-Pkw lediglich unter marktüblichen Bedingungen nutzen (zB Dienstnehmer zahlt Kostenbeitrag in Höhe einer Leasingrate), dann – und nur dann – hat der Dienstnehmer Anspruch auf ein entsprechendes Pendlerpauschale .		
Pendlerpauschale und Pendlereuro	Die im Jahr 2020 geltende Sonderregelung, dass dem Dienstnehmer Pendlerpauschale und Pendlereuro aufgrund COVID-19-bedingter Ausfallszeiten (zB coronabedingtes Arbeiten im Home-Office, COVID-19-Risikofreistellung etc) dennoch in unveränderter Höhe zustehen, wird vorerst bis zum 31. 3. 2021 verlängert.		
Pensionsabfindung	Der Grenzbetrag für die Besteuerung mit dem Hälftesteuersatz beträgt 2021 nach wie vor € 12.600,00 .		
Pensionsanpassung 2021	Wie bereits 2020 erfolgt auch 2021 eine nach dem Gesamtpensionseinkommen abgestufte Pensionserhöhung : Das Gesamtpensionseinkommen ist zu erhöhen ✔ wenn es nicht mehr als € 1.000,00 monatlich beträgt, um 3,5 % ; ✔ wenn es über € 1.000,00 bis zu € 1.400,00 monatlich beträgt, um jenen Prozentsatz, der zwischen den genannten Werten von 3,5 % auf 1,5 % linear absinkt; ✔ wenn es über € 1.400,00 bis zu € 2.333,00 monatlich beträgt, um 1,5 % ; ✔ wenn es über € 2.333,00 monatlich beträgt, um € 35,00 . ✔ Die Ausgleichszulagenrichtsätze werden mit dem Faktor 1,035 % vervielfacht.		
Pkw-Sachbezug	Abgas-Grenzen für die Sachbezugsbewertung nach dem Jahr der Erstzulassung:		
	Jahr der Erstzulassung	gemäß NEFZ	gemäß WLTP
	2019	121 g/km	
	2020: bis 31.3.	118 g/km	
	2020: ab 1.4.		141 g/km
	2021		138 g/km
	2022		135 g/km
	2023		132 g/km
	2024		129 g/km
ab 2025		126 g/km	

THEMA	KURZHINWEISE		
Pkw-Sachbezug	Sachbezugsbewertung ab 1. 4. 2020 → coronabedingt verzögerte Kfz-Anmeldung Da coronabedingt Kfz-Zulassungen vor dem 1. 4. 2020 nur eingeschränkt möglich waren, hat das BMF eine Änderung der Sachbezugswerte-Verordnung veranlasst. Wurden Kauf- oder Leasingverträge nachweislich vor dem 1. 4. 2020 abgeschlossen und konnte der Pkw aufgrund der COVID-19-Krise nicht zugelassen werden, ist es möglich, die alte Sachbezugsregelung auch nach dem 31. 3. 2020 anzuwenden (NEFZ; 118 g/km), wenn die erstmalige Zulassung spätestens bis 30. 5. 2020 erfolgt.		
Privatfahrten mit dem Firmen-Pkw verschleiert → Zeit für Streit	Unter diesem Titel finden Sie auf dem PV-BLOG für Praktiker folgenden Praxisfall: Der Dienstnehmer „ frisierte “ sein Fahrtenbuch und verschleierte dadurch Privatfahrten . Deshalb musste der Dienstgeber bei der Lohnabgabenprüfung nachzahlen . Der Dienstgeber fordert vom Dienstnehmer als Schadenersatz , dass ihm dieser ua die Lohnsteuer und den SV-Dienstnehmeranteil refundiert , was der Dienstnehmer ua mit Hinweis auf das nachträgliche SV-Abzugsverbot (§ 60 ASVG) verweigert – zu Recht? Die Antwort finden Sie hier: https://www.patka-knowhow.at/privatfahrten-verschleiert Die Fallbeispiele auf dem PV-Blog für PV-Profis unterstützen Sie ua auch darin, noch wenig erfahrene Business-Partner bzw Gehaltsverrechner in spielerischer Weise selbst aus- bzw fortzubilden.		
Regelbedarfssätze	Alter/Zeitraum	2020/2021	
	bis 3 Jahre	€ 213	
	3 bis 6 Jahre	€ 274	
	6 bis 10 Jahre	€ 352	
	10 bis 15 Jahre	€ 402	
	15 bis 19 Jahre	€ 474	
	19 bis 28 Jahre	€ 594	
Rezeptgebühr	Die Rezeptgebühr wird im Jahr 2021 auf € 6,50 erhöht.		
Schmutzzulage	Abgabennachzahlung trotz § 90 EStG-Anfrage Trotzdem der Dienstgeber die Schmutzzulage exakt so abgerechnet hat, wie es das Betriebsstätten-Finanzamt in der Antwort auf die § 90 EStG-Anfrage verlangt hat, muss der Dienstgeber bei der Lohnabgabenprüfung nachzahlen. Grund: Obwohl die ASVG-Befreiung für die Schmutzzulage gemäß dem Wortlaut des § 49 Abs 3 Z 2 ASVG auf die Steuerfreiheit im Einkommensteuergesetz verweist („ <i>Schmutzzulagen, soweit sie nach § 68 Abs. 1, 5 und 7 des Einkommensteuergesetzes 1988 nicht der Einkommensteuer(Lohnsteuer)pflcht unterliegen</i> “), kann die Angemessenheit von den SV-Behörden gesondert – dh unabhängig von der Finanz und der Lohnsteuerfreiheit – beurteilt werden. Volkstümlich ausgedrückt: Was die Finanz zur Lohnsteuerfreiheit einer Schmutzzulage feststellt, lässt die Sozialversicherung „unbeeindruckt“. Der Link zu diesem Praxisfall: https://www.patka-knowhow.at/gpla-pruefung-abgabennachzahlung/		
Seelische Schmerzen	Schmerzensgeld für seelische Schmerzen nach unberechtigter Entlassung Bei einer Körperverletzung hat der Geschädigte Anspruch auf Schmerzensgeld. Dabei umfasst der Begriff der Körperverletzung sowohl physische als auch geistig-seelische Leiden mit massiver Einwirkung, was in jeden Fall zu bejahen ist, wenn eine Behandlung erforderlich ist.		

THEMA	KURZHINWEISE
Seelische Schmerzen	Das OLG Wien hat in seinem Urteil vom 29. 4. 2020, 7 Ra 82/19h ausgesprochen, dass auch bei einer unberechtigten Entlassung, aufgrund deren die Dienstnehmerin unter Symptomen einer Anpassungsstörung, einer depressiven Verstimmung und unter Ängsten in einer krankheitswertigen Intensität litt, Anspruch auf Schadenersatz infolge Körperverschädigung hat.
Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte	Der monatliche Beitrag zur Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung (§ 19a ASVG) beträgt per 1. 1. 2021: € 67,18 .
Spam-Ordner	E-Mails im Spam-Ordner In der Regel kann das Einlangen einer E-Mail-Nachricht im Spam-Ordner des Empfängers als wirksamer Zugang gewertet werden, denn die Mailbox des Empfängers gehört zu seinem Machtbereich . Es genügt die bloße Möglichkeit , von der Nachricht Kenntnis zu erlangen. Das Einlangen im Spam-Filter bzw in der Dienstnehmer-Inbox ist dann kein wirksamer Zugang, wenn a) eine gesetzliche, kollektiv- oder dienstvertragliche Formschrift besteht oder b) der Empfänger zu erkennen gegeben hat, dass er über diese E-Mail-Adresse nicht mehr erreichbar ist (vgl OGH 20. 2. 2019, 3 Ob 224/18i).
Sonderausgabenpauschale	Siehe „Lohnsteuertabelle“
Sonderbetreuungszeit 4.0	Vom 1. 11. 2020 bis 9. 7. 2021 können Dienstnehmer ua <ul style="list-style-type: none"> ✔ zur Betreuung von unter 14-jährigen Kindern (bei behördlich angeordneter Quarantäne des Kindes oder bei vollständiger oder teilweiser Schließung von Kindergärten und Schulen) oder ✔ zur Betreuung von behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen Sonderbetreuungszeit von bis zu 4 Wochen (halbtage-, tage- oder wochenweise) in Anspruch nehmen (§ 18b Abs 1 AVRAG; „ Anspruchs-Sonderbetreuungszeit “), unabhängig davon, ob vor dem 1. 11. 2020 Sonderbetreuungszeit bereits konsumiert wurde. Wenn eine zumutbare Betreuungsalternative zwar besteht, aber nicht genutzt werden möchte, kann eine Sonderbetreuungszeit bis zu 4 Wochen mit dem Dienstgeber vereinbart werden („ Vereinbarungs-Sonderbetreuungszeit “). Die 4-wöchige Maximaldauer gilt gemeinsam für die Anspruchs- und Vereinbarung-Sonderbetreuungszeit zusammen. Der Dienstgeber erhält das für die Sonderbetreuungszeit fortbezahlte laufende Entgelt zu 100 % zuzüglich 1/6 als Sonderzahlungsaufschlag rückerstattet (bis zur Höchstbeitragsgrundlage). Der Rückerstattungsantrag ist bis spätestens 6 Wochen nach Ende der Sonderbetreuungszeit bei der Bundesbuchhaltungsagentur zu stellen, wobei gemäß Richtlinie nur 1 Antrag pro DienstnehmerIn gestellt werden darf. Link zum Antragsformular → https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/wp-content/uploads/2020/04/PDF-Formular-Sonderbetreuungszeit.pdf
Sonstige Bezüge Aufteilung der SV-Beiträge	Das BMF hat auf eine Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 14. 5. 2020, Ra 2019/13/0093) reagiert und die Lohnsteuerrichtlinien angepasst (siehe die Randzahlen 1123 und 1124):

THEMA	KURZHINWEISE
Sonstige Bezüge Aufteilung der SV-Beiträge	<p>☑ Wenn durch eine Sonderzahlung die SV-Höchstbeitragsgrundlage und das Jahressechstel überschritten werden, sind die auf die gesamte Sonderzahlung entfallenden SV-Beiträge verhältnismäßig (prozentuell) auf den steuerbegünstigten Bezugsteil und den tarifbesteuerten Bezugsteil aufzuteilen (Rz 1123).</p> <p>☑ Wird gleichzeitig mit dem Lohn/Gehalt ein Einmalbezug ausbezahlt, der SV-rechtlich als laufender Bezug und steuerlich als sonstiger Bezug gilt, sind die laufenden SV-Beiträge verhältnismäßig (prozentuell) auf den Lohn/das Gehalt und den anderen Bezug aufzuteilen (Rz 1124).</p> <p>Die bisherige Ansicht des BMF bzgl der vorrangigen Zuordnung der SV-Beiträge zum tarifbesteuerten Bezugsteil ist somit überholt.</p> <p>Die neue Aufteilungsmethode ist spätestens ab 1. 1. 2021 umzusetzen.</p>
Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag	Der Sozial- und Weiterbildungsfonds-Beitrag ist vom Überlasser allein zu tragen und beträgt für überlassene Arbeiter und Angestellte weiterhin 0,35 % der allgemeinen Beitragsgrundlage bis zur Höchstbeitragsgrundlage und von den Sonderzahlungen.
Steuerbegünstigte Spenden	Steuerbegünstigte Spenden aus dem Privatvermögen sind gedeckelt mit 10 % des Gesamtbetrages der Einkünfte . Damit trotz der COVID-19-Pandemie die Spendenbereitschaft aufgrund geringerer Einkünfte (zB wegen Kurzarbeit etc) nicht eingeschränkt wird, gilt folgende „Spendenbegrenzungsregel“: Ist der Gesamtbetrag der Einkünfte in den Veranlagungen 2020 oder 2021 niedriger als im Jahr 2019, ist die höhere Grenze aus 2019 maßgeblich, sodass höhere Spendenbeträge steuerlich abgesetzt werden können.
Steuerbuch 2021	Das aktuelle Steuerbuch für die Arbeitnehmerveranlagung 2020 finden Sie auch unter folgendem Link: https://www.patka-knowhow.at/pdf/Downloads/Steuerbuch2021.pdf
Studienbeihilfe (Zuverschieden)	Mit 1. 1. 2021 wurde die Zuverschiedengrenze für die Studienbeihilfe von € 10.000,00 auf € 15.000,00 angehoben.
Stundungen und Zahlungsfristen	<p>■ Finanzministerium: Abgabenstundungen und Zahlungsfristen Die generelle Stundung wurde bis 31. 3. 2021 verlängert (kein gesonderter Antrag erforderlich). Bis dahin entfallen auch Stundungs-, Anspruchs- oder Säumniszinsen für Veranlagungen 2019 und 2020 bzw für laufende Abgaben. Ab April 2021 beginnt ein neues Ratenzahlungskonzept (siehe § 323c BAO): Die Höchstdauer der Ratenzahlung wird von 12 Monaten (mit 4,5 % Zinsen über dem Basiszinssatz) auf bis zu 36 Monate mit 2 % Zinsen über dem Basiszinssatz verlängert.</p> <p>■ Österreichische Gesundheitskasse Unterstützungsmaßnahmen für Betriebe werden verlängert. Das neue Maßnahmenpaket gliedert sich in 2 Phasen der Konsolidierung. Phase 1 dient im Wesentlichen dazu, die bis einschließlich 31. 3. 2021 aufgelaufenen Beitragsrückstände zu begleichen bzw weitgehend zu reduzieren. Dies erfolgt je nach finanzieller Leistungsfähigkeit des jeweils betroffenen Unternehmens bis 30. 6. 2022. Phase 2 zielt in weiterer Folge darauf ab, allfällige noch verbleibende Beitragsrückstände mittelfristig abzubauen. Hierfür steht ein zeitlicher Rahmen bis längstens 31. 3. 2024 zur Verfügung. Details zu diesem 2-Phasen-Modell finden Sie hier: https://tinyurl.com/Stundung</p>
SV-Bonus	Siehe „Zuschlag zum Verkehrsabsatzbetrag und SV-Bonus“
Telefonische Krankenschreibung	Die Möglichkeit der telefonischen Krankmeldung ist (vorerst) generell (nicht nur für Corona-Verdachtsfälle) bis 31. 12. 2021 verlängert worden.

THEMA	KURZHINWEISE
Umkleidezeit ist Arbeitszeit	<p>Müssen Dienstnehmer besonders auffällige Arbeitskleidung tragen (zB Piratenkleidung), so ist es den Dienstnehmern objektiv unzumutbar, diese zu Hause anzulegen und damit in die Arbeitsstätte zu fahren. Das gilt als Mindestintensität der Fremdbestimmung, infolgedessen die Zeit des Umkleidens im Unternehmen und die Wegzeit vom Umkleideort zum Arbeitsplatz als entgeltpflichtige Arbeitszeit zu werten sind.</p> <p>Dasselbe gilt für Arbeitskleidung mit auffälligen Logos und in Fällen, in denen der Dienstgeber das Anlegen der Arbeitskleidung vor Ort im Betrieb verlangt (vgl OGH 25. 5. 2020, 9 ObA 13/20g).</p>
Unfallversicherungsschutz im Home-Office	<p>Die geltende Sonderregelung im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, wonach der Unfallversicherungsschutz im Home-Office klargestellt und erweitert wurde, ist auf Dauer der Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 verlängert.</p> <p>Aufgrund dieser Sonderregelung erstreckt sich der Versicherungsschutz auf:</p> <p>a) Wege innerhalb des Hauses bzw der Wohnung</p> <p>Wege im Zusammenhang mit der Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse (Wege zwischen dem Ort der beruflichen Tätigkeit und Küche oder WC) sind im oben definierten Zeitraum geschützt.</p> <p>b) Wege außerhalb des Aufenthaltsortes (Home-Office)</p> <p>Für Wege, deren Ausgangs- und Endpunkt der Aufenthaltsort (Home-Office) ist, besteht Versicherungsschutz im Zusammenhang mit folgenden Tätigkeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aufsuchen einer ärztlichen Untersuchungs- oder Behandlungsstelle ✓ Verwahrung, Beförderung, Instandhaltung und Erneuerung des Arbeitsgerätes ✓ Inanspruchnahme von gesetzlichen beruflichen Vertretungen oder Berufsvereinigungen ✓ Befriedigung lebensnotwendiger Bedürfnisse in der Nähe des Aufenthaltsortes, während der Arbeitszeit und der Arbeitspausen ✓ Behebung eines Großteils des Arbeitsentgelts bei einer Bank ✓ Bringen eines aufsichtspflichtigen Kindes zur Betreuung <p>Entnommen aus der „<i>Rechtsinformation zur Telearbeit</i>“ der AUVA</p>
Überstunden	<p>Nachzahlung als sonstiger oder als laufender Bezug?</p> <p>Bei der Prüfung, ob es sich bei der Überstunden-Nachzahlung um eine „begünstigte Nachzahlung“ iSd § 67 Abs 8 lit c EStG handelt, ist ausschlaggebend, ob die Verschiebung aus objektiv sachlichen Gründen, dh nicht willkürlich erfolgt ist. Nur dann bleibt die steuerliche „Fünftel-Begünstigung“ bestehen (vgl BFG 25. 2. 2020, RV/7104469/2017).</p>
Vergleichszahlungen	Das lohnsteuerfreie Fünftel ist 2021 mit € 9.900,00 begrenzt.
Verzugszinsen	<p>Die Verzugszinsen in der Sozialversicherung für 2021 betragen</p> <p>3,38 %: Jänner bis März 2021</p> <p>1,38 %: April bis Dezember 2021</p>
Vor-Ort-Anmeldungen	<p>Die Fax-Vorlage für Vor-Ort-Anmeldungen ist geringfügig abgeändert worden: Das Eingabefeld „Beschäftigt am/ab“ wurde auf zwei Eingabefelder aufgeteilt. Die Neuversion ist ab sofort zu verwenden.</p> <p>Link zum neuen Fax-Formular: https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/load?contentid=10008.728185&version=1605530723</p>

THEMA	KURZHINWEISE														
WEBEKU (WEBE-Kunden-Portal der ÖGK)	Mit der kostenlosen App können Sie sämtliche Bewegungen auf Ihrem Beitragskonto tag- esaktuell nachverfolgen und kontrollieren. Detaillierte Infos erhalten Sie unter: www.sozialversicherung.at → <i>Dienstgeber</i> → <i>WEB-BE-Kunden Portal</i>														
Wochengeld	Rückwirkende Änderungen betreffend die Wochengeldberechnung bei Kurzarbeit (§ 746 Abs 5 ASVG): Für die Dauer der COVID-19-Pandemie ist ein Günstigkeitsvergleich vorzunehmen, wenn der für die Berechnung des Wochengeldes heranzuziehende Beobachtungszeitraum in der Pandemiezeit gelegen ist. Beim heranzuziehenden Arbeitsverdienst sind sowohl das während der Kurzarbeit gebührende Arbeitsentgelt als auch die Kurzarbeitsunterstützung zu berücksichtigen. Der Günstigkeitsvergleich ist rückwirkend für Versicherungsfälle der Mutterschaft, die ab dem 11. 3. 2020 eingetreten sind, vorzunehmen.														
Wochengeld: geringfügig beschäftigte Selbstversicherte	Das Wochengeld für geringfügig beschäftigte Selbstversicherte beträgt 2021 € 9,61 pro Tag.														
Wohnbauförderungsbeitrag	Der Wohnbauförderungsbeitrag ist zwar mittlerweile eine Landesabgabe (damit wäre es theoretisch möglich, dass in jedem Bundesland die Höhe unterschiedlich festgelegt wird), aber die Länder haben von dieser Möglichkeit für 2021 keinen Gebrauch gemacht. Unterjährige Anpassungen der Höhe sind gesetzlich nicht vorgesehen , daher bleibt der Wohnbauförderungsbeitrag 2021 in allen Bundesländern bei 1 % (0,5 % trägt der Dienstgeber und 0,5 % trägt der Dienstnehmer).														
Zinsersparnis	Der Sachbezug für Zinsersparnisse beträgt im Jahr 2021 unverändert 0,5 % (Freibetrag: € 7.300,00).														
Zinssätze ab 1. 1. 2021	<table> <tr> <td>Verzugszinsen für Beitragsrückstände (§ 59 ASVG)</td><td>3,38 %</td></tr> <tr> <td>Anspruchszinsen für Abgabenschulden (§ 205 BAO)</td><td>1,38 %</td></tr> <tr> <td>Beschwerdezinsen für Abgabenschulden (§ 205a BAO)</td><td>1,38 %</td></tr> <tr> <td>Stundungszinsen für Abgabenschulden (§ 212 BAO)</td><td>3,88 %</td></tr> <tr> <td>Aussetzungszinsen für Abgabenschulden (§ 212a BAO)</td><td>1,38 %</td></tr> <tr> <td>Verzugszinsen für die Ausgleichstaxe (§ 9 BEinstG)</td><td>3,38 %</td></tr> <tr> <td>Zinsen für Forderungen aus dem Dienstverhältnis (§ 49a ASGG)</td><td>8,58 %</td></tr> </table> Siehe auch „Verzugszinsen“	Verzugszinsen für Beitragsrückstände (§ 59 ASVG)	3,38 %	Anspruchszinsen für Abgabenschulden (§ 205 BAO)	1,38 %	Beschwerdezinsen für Abgabenschulden (§ 205a BAO)	1,38 %	Stundungszinsen für Abgabenschulden (§ 212 BAO)	3,88 %	Aussetzungszinsen für Abgabenschulden (§ 212a BAO)	1,38 %	Verzugszinsen für die Ausgleichstaxe (§ 9 BEinstG)	3,38 %	Zinsen für Forderungen aus dem Dienstverhältnis (§ 49a ASGG)	8,58 %
Verzugszinsen für Beitragsrückstände (§ 59 ASVG)	3,38 %														
Anspruchszinsen für Abgabenschulden (§ 205 BAO)	1,38 %														
Beschwerdezinsen für Abgabenschulden (§ 205a BAO)	1,38 %														
Stundungszinsen für Abgabenschulden (§ 212 BAO)	3,88 %														
Aussetzungszinsen für Abgabenschulden (§ 212a BAO)	1,38 %														
Verzugszinsen für die Ausgleichstaxe (§ 9 BEinstG)	3,38 %														
Zinsen für Forderungen aus dem Dienstverhältnis (§ 49a ASGG)	8,58 %														
Zivildieners	Der Unfallversicherungsbeitrag für Zivildieners beträgt 2021 € 5,91 .														
Zulagen und Zuschläge	Zulagen und Zuschläge, die gemäß § 68 Abs 1 EStG und § 68 Abs 2 EStG während COVID-19-bedingter Ausfallszeiten (Sonderbetreuungszeit, COVID-19-Risikofreistellung, Kurzarbeit etc) weitergezahlt werden, bleiben bis 30. 6. 2021 lohnsteuerfrei .														
Zukunftsvorsorge	Für die private, nach §§ 108g ff EStG geförderte Zukunftsvorsorge ist ab 1. 1. 2021 eine staatliche Prämie von 4,25 % (höchstens € 129,92 bei einem maximalen geförderten Einzahlungsbetrag von € 3.056,94) vorgesehen.														
Zuschlag zum Verkehrsabsatzbetrag und SV-Bonus	Der Zuschlag zum Verkehrsabsatzbetrag und der sog „SV-Bonus“ (Teil einer etwaigen Negativsteuer) wurden ab 2020 von € 300,00 auf € 400,00 angehoben. Dies erfolgt anlässlich der Veranlagung und nicht bei der Lohnverrechnung.														

Dienstnehmer unter Corona-Verdacht: Was hat der Dienstgeber zu beachten und zu tun?

» PVP 2020/71

Ein Thema beherrscht die aktuelle Medienlandschaft wie das Coronavirus (COVID-19). Die Ausbreitung des Virus wirkt sich auch spürbar für Unternehmen aus, vor allem für jene, die mit Verdachtsfällen oder positiv getesteten Mitarbeitern konfrontiert sind. Welche **Konsequenzen** ein **COVID-19-(Verdachts-)Fall** für den **Dienstgeber** hat und welche **Bestimmungen** dabei zu **beachten** sind, darüber informiere ich Sie praxisgerecht in diesem Artikel, der Fragen zu folgenden Themen beantwortet:

- A) Was ist ein **Corona-Verdachtsfall**?
- B) **Corona-Verdacht** tritt beim Dienstnehmer während der **Arbeitszeit** auf: **6 Maßnahmen**, die der Dienstgeber umsetzen sollte
- C) **Selbstisolation, Krankheit, Quarantäne: Entgeltfortzahlungsanspruch** des Dienstnehmers?
- D) **Entgeltfortzahlungsansprüche** eines **positiv** getesteten, abgesonderten Dienstnehmers, der **krank** ist, dh, er weist Symptome auf
- E) **Entgeltfortzahlungsansprüche** eines **positiv** getesteten, abgesonderten Dienstnehmers, der **nicht krank** ist, dh, er weist keine Symptome auf
- F) Welche **Konsequenzen** hat ein **Verdachtsfall** bzw ein **bestätigter Fall** auf die **restlichen Dienstnehmer**?
- G) Muss das **Unternehmen geschlossen** werden, wenn ein Dienstnehmer ein **Verdachtsfall** ist oder einen **bestätigten Test** hat?
- H) Welche **Meldepflichten** treffen den Dienstgeber?
- I) **Empfehlungen** an die Dienstgeber

A) Was ist ein Corona-Verdachtsfall?

Nicht jeder DN, dem unwohl ist oder der sich krank fühlt bzw krank ist, ist automatisch ein Corona-Verdachtsfall.

Eine Person (zB DN) ist dann ein **Verdachtsfall**, wenn sie

- a) Symptome und Beschwerden einer **akuten Atemwegserkrankung**, Husten, Halsschmerzen, Atembeschwerden, erhöhte Temperatur etc aufweist und
- b) in den **14 Tagen**, **bevor** die **Symptome** auftreten,
 - ✓ **Kontakt** mit einer **bestätigten C-19-infizierten Person** hatte oder
 - ✓ sich in einer besonders **gefährdeten Region** aufgehalten hat.

B) Corona-Verdacht tritt beim Dienstnehmer während der Arbeitszeit auf: 6 Maßnahmen, die der Dienstgeber umsetzen sollte

Tritt beim DN der C-19-Verdacht während der Arbeitszeit auf, sollte der DG die folgenden **6 Maßnahmen** treffen:

1. Der betreffende DN ist unverzüglich in einem geeigneten Raum zu **isolieren** und

2. der **Betriebsarzt**, die **Gesundheitsbehörde** oder das Fachpersonal unter der Telefonnummer **1450** ist zu **verständigen**.
3. **Folgen** Sie den telefonisch gegebenen **Anweisungen** der im Punkt 2. kontaktierten Personen.
4. Stellen Sie sicher, dass **andere DN** mit dem C-19-Verdachtsfall-DN **keinen weiteren Kontakt** mehr haben.
5. Stimmen Sie mit den Behörden die **Art und Weise des Heimtransportes** des C-19-Verdachtsfall-DN ab.
6. Allfällige **Rettungstransporte** müssen **vorab informiert** werden, dass es sich um den Transport eines C-19-Verdachtsfall-DN handelt.

C) Selbstisolation, Krankheit, Quarantäne: Entgeltfortzahlungsanspruch des Dienstnehmers?

Folgende Fälle sind zu unterscheiden:

1. Selbstisolation

Es liegt **keine behördliche Absonderungsanordnung** vor. Begibt sich der DN aus objektiv nachvollziehbaren Gründen in **Selbstquarantäne**, zB

- ✓ aufgrund einer **behördlichen Empfehlung** (zB nachdem er aus einem gefährdeten Gebiet heimgekehrt ist oder sich im gleichen Raum – ohne näheren Kontakt – mit einem C-19-Verdachtsfall-DN befand),
- ✓ um **andere Personen nicht zu gefährden**,

dann hat der in Selbstquarantäne befindliche DN den folgenden **EFZ-Anspruch**:

- a) Gemäß **§ 1154b Abs 5 ABGB** bzw **§ 8 Abs 3 AngG** hat der DN dann, wenn **keine Krankheitssymptome** vorliegen, einen EFZ-Anspruch für **längstens 1 Woche** pro Anlassfall.

Wurde der Arbeitsausfall vom DN verschuldet (leichte Fahrlässigkeit reicht aus), dann hat der DN **keinen EFZ-Anspruch**.

Schuldhaftes Verhalten, das den EFZ-Anspruch ausschließt, kann bspw sein

- ✓ eine Urlaubsreise bewusst in ein Land mit **Reisewarnung**;
- ✓ ein **risikoerhöhendes Verhalten** (Teilnahme an Corona-Parties ohne Abstand, ohne Maske);
- ✓ ein bewusstes **Missachten** dringend **empfohlener**, das Infektionsrisiko vermindender Schutzmaßnahmen.

- b) Treten **Krankheitssymptome** auf, dh, der DN ist krank und es liegt **keine behördliche Absonderungsanordnung** vor, dann gelten – wie bei jedem Krankenstand – die „normalen“ **Krankenstands-EFZ-Regeln**.

Wurde der Krankenstand zumindest **grob fahrlässig** oder vorsätzlich verschuldet, dann hat der DN **keinen EFZ-Anspruch**.

2. Krankheit

Ist der DN krank (zB er weist Symptome auf), dann liegt (bis zur behördlich angeordneten Absonderung) ein **normaler Krankenstand** mit den entsprechenden Folgen (analog wie zuvor im Punkt b besprochen).

3. Quarantäne

Der DN wird aufgrund einer behördlichen Anordnung in Quarantäne geschickt. Er hat einen **EFZ-Anspruch** gemäß **§ 32 Abs 3 EpiG**.



Hinweise

1. In diesem Beitrag beschäftige ich mich vorwiegend mit den **Konsequenzen**, die sich aus der behördlich angeordneten **Quarantäne** ergeben.
Hierbei ist zu **unterscheiden**, ob der mit einem positiven Testergebnis in Quarantäne geschickte DN (a) **krank** ist oder (b) ob „nur“ ein **positives Testergebnis** vorliegt.
2. Wird im Folgenden von **Krankheit** gesprochen, dann gehe ich davon aus, dass der DN **arbeitsunfähig** ist.
3. Begibt sich der DN in die freiwillige Selbstisolation, weil er **bloß** seinen **Geruchs- bzw Geschmackssinn verloren** hat, dann ist er aus diesem Grund idR **noch nicht arbeitsunfähig**. Es gelten dann – wenn die Selbstisolation angetreten wurde, um **andere Personen nicht zu gefährden** – die EFZ-Regeln gemäß **§ 1154b Abs 5 ABGB** bzw **§ 8 Abs 3 AngG** (siehe oben den Punkt C 1. a).
4. **Sozialversicherung** während der Zeit einer **Arbeitsunterbrechung** aufgrund einer **Maßnahme** nach dem EpiG:
 - a) Der DN ist während dieser Zeit **versichert**. Gemäß § 11 Abs 3 lit d ASVG besteht die **Pflichtversicherung** während der Zeit einer **Arbeitsunterbrechung** aufgrund einer **Maßnahme** nach dem EpiG **weiter**.
 - b) Als **SV-Beitragsgrundlage** ist während dieser Zeit die **EFZ** gemäß EpiG, **mindestens** jedoch die Beitragsgrundlage des **letzten Beitragszeitraumes vor der Arbeitsunterbrechung**.

D) Entgeltfortzahlungsansprüche eines positiv getesteten, abgesonderten Dienstnehmers, der krank ist, dh, er weist Symptome auf

1. Vorbemerkungen

Spätestens dann, wenn ein **positives Testergebnis** vorliegt, wird der DN von der zuständigen **Bezirksverwaltungsbehörde** mittels Bescheid unter **Quarantäne** gestellt.

Behördlich angeordnete Quarantäne bedeutet, dass Personen,

- a) bei denen ein **positives Testergebnis** vorliegt oder
- b) die als **Kontaktpersonen** der **Kategorie I** (Details zu den Kontaktpersonen siehe Punkte F 2. und 3.) gelten,

durch einen Bescheid der Gesundheitsbehörde für **10 Tage abgesondert** werden. Dies trifft auch dann zu, wenn der Bescheid vorab nur mündlich erteilt wird, was idR der Fall ist.

Das **EpiG unterscheidet** begrifflich zwar zwischen kranken, krankheitsverdächtigen und ansteckungsverdächtigen Personen, macht aber **bei der Absonderung** dieser Personen **keine Unterscheidung** zwischen diesen 3 Arten. Daher haben auch erkrankte abgesonderte DN einen EFZ-Anspruch nach § 32 Abs 3 EpiG.



Hinweise zum EFZ-Anspruch

1. Die Zeit der Absonderung (Quarantäne) ist ein **sonstiger Dienstverhinderungsgrund** nach dem EpiG. Daher regelt auch das EpiG den **EFZ-Anspruch**, denn es liegt kein EFZ-Anspruch aufgrund eines **Krankenstandes** vor.
2. Der **EFZ-Anspruch** nach dem EpiG ist vorrangig gegenüber anderen (arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen) EFZ-Ansprüchen und verdrängt diese als *lex specialis*. Das bedeutet, dass diese Zeiten auch **nicht** die „**Krankenstand-EFZ-Kontingente**“ **verringern**.

3. Die **Höhe** des fortzuzahlenden Entgelts berechnet sich nach den allgemein gültigen **Ausfallsprinzip-Regeln**.
4. Wie bei einer Krankheit gilt, dass dann, wenn die behördliche Absonderung verursacht wurde aufgrund eines **grob fahrlässigen** oder **vorsätzlichen risikoh erhöhenden** DN-Verhaltens, der DN den **EFZ-Anspruch** nach § 32 Abs 3 EpiG verliert.

2. Antrag, Fristen, Nachweise

Der DG kann binnen **3 Monaten** nach **Ende** der **Quarantäne** bei jener Bezirksverwaltungsbehörde, die den Bescheid erlassen hat, **beantragen**, dass ihm das während der Quarantäne an den DN fortgezahlte **Entgelt zuzüglich SV-Dienstgeberanteile** (ebenso allfällige BUAG-Zuschläge), das der DG ohne Gegenleistung (DN erbrachte im Home-Office **keine Arbeitsleistung**) geleistet hat, **erstattet** wird.



Hinweise

1. **Fristen**, die vor dem 8. 7. 2020 zu laufen begonnen haben oder abgelaufen sind, beginnen mit 8. 7. 2020 neu zu laufen.
2. In **Wien** stellt die MA 15 den Absonderungsbescheid aus. Der Vergütungsantrag ist hingegen bei der MA 40 einzureichen.

Diesem **Antrag** sind (a) der Bescheid über die Absonderung und (b) der Bescheid über die Aufhebung der Absonderung als Nachweis **beizulegen**.

Es gibt derzeit für die Erstattung **kein** österreichweites, **einheitliches Antragsformular**. Es genügt ein **formloses Schreiben** an die Bezirksverwaltungsbehörde. Je nach Bundesland werden jedoch entsprechende Formulare und Berechnungssheets zur Verfügung gestellt. Für die Steiermark finden Sie bspw. das Formular hier: <https://www.gesundheit.steiermark.at/cms/beitrag/12790240/156426535>

3. Was wird dem Dienstgeber vergütet?

Laut Erlass des BMSGPK (GZ 2020-0.406.069 vom 20. 7. 2020) umfasst der **vergütungsfähige SV-Dienstgeberanteil** nur die allgemeinen Beiträge für Vollversicherte nach dem ASVG (gesetzliche SV ieS). **Vergütet** werden daher die SV-Dienstgeberbeiträge zur Pensions-, Unfall- und Krankenversicherung.

Nicht vergütet werden demnach:

- ✔ DB, DZ, KommSt (Dienstgeberbeitrag zum FLAF)
- ✔ Nebenbeiträge zur SV wie WF, IE, SW, NB
- ✔ BV-Beiträge an eine Betriebliche Mitarbeitervorsorgekasse
- ✔ SV-Dienstgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung

Hinsichtlich der Frage, ob der DG auch **anteilige Sonderzahlungen** ersetzt bekommt, regelt der Erlass Folgendes:

„Die Vergütung umfasst daher jenen Betrag, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ausbezahlt hat (dies beinhaltet etwaige Sonderzahlungen, Provisionen oder Zulagen). Hierbei ist auf die tatsächlich geleistete Zahlung abzustellen, so dass auch Sonderzahlungen zu vergüten sind. Im Rahmen der Berechnung hat eine taggenaue Abgrenzung zu erfolgen.“

Diese Bestimmung wird seitens des BMSGPK so **interpretiert**:

1. **Sonderzahlungen** sind nur dann **rückersatzfähig**, wenn diese im **Kalendermonat der Quarantäne ausbezahlt** werden.
2. Wird im Monat der **Quarantäne keine Sonderzahlung ausbezahlt**, erhält der DG auch **keinen anteiligen Sonderzahlungersatz**.
3. Erstreckt sich die **Quarantäne** durchgehend **über 2 Kalendermonate**, so reicht für den Anspruch auf Vergütung aus, wenn zumindest in einem der beiden Monate eine Sonderzahlung ausbezahlt wurde.



Hinweis

Diese Interpretation führt in der Praxis dazu, dass DG unterschiedlich behandelt werden, je nachdem, ob während der Zeit der Quarantäne eine Sonderzahlung ausbezahlt ist oder nicht.

Der **BMSGPK-Erlass** ist

- a) eine **Weisung** an die Verwaltungsbehörden (zB an die mit Bescheid über den Vergütungsantrag entscheidende Bezirksverwaltungsbehörde bzw in Wien: Magistrat),
- b) er **bindet** jedoch **nicht Gerichte**, weshalb – mE erfolgsversprechend – eine **Beschwerde** beim **Landesverwaltungsgericht** gegen diese unsachliche Regelung eingebracht werden kann.

4. Vergütung von ausgezahlten Sonderzahlungen: 6 Beispielfälle

Aufgrund einer Vielzahl von Interpretationsschwierigkeiten hat die KSW **6 Beispielfälle** mit dem **BMSGPK abgeklärt**¹⁾:

1) Die Beispiele 1 bis 6 sind dem KSW-Newsletter vom 20. 10. 2020 entnommen.



Beispiel 1

Der – vor 2020 in das Unternehmen eingetretene – DN befindet sich im Zeitraum **11. bis 24. 5. 2020** (14 Tage) in **behördlich** angeordneter **Quarantäne**. Laut KV stehen UZ und WR für das Kalenderjahr zu. Der volle UZ wird im **Juni 2020 ausbezahlt**. Das entspricht der Fälligkeit laut KV.



Lösung: Der DG hat **keinen Vergütungsanspruch hinsichtlich Sonderzahlung**.

Gemäß Auskunft des BMSGPK hat der DG in diesem Fall **keinen Vergütungsanspruch** gemäß § 32 Abs 3 EpiG betreffend die Sonderzahlung, da der UZ **nicht im Mai** (= Monat, in den die Quarantäne fällt) **ausbezahlt** wurde.



Beispiel 2

Der – vor 2020 in das Unternehmen eingetretene – DN befindet sich im Zeitraum **11. bis 24. 5. 2020** (14 Tage) in **behördlich** angeordneter **Quarantäne**. Laut KV stehen UZ und WR für das Kalenderjahr zu. Der volle UZ wird am **29. 5. 2020 ausbezahlt**. Die **Auszahlung per Ende Mai** entspricht der im **DV** geregelten Fälligkeit.

Im **November kündigt** der DN und muss die **Sonderzahlung** wegen Selbstkündigung **aliquot zurückzahlen**.

🔍 Lösung: Der DG hat einen aliquoten Vergütungsanspruch hinsichtlich Sonderzahlung.

Gemäß Auskunft des BMSGPK besteht ein aliquoter Anspruch auf Vergütung der Sonderzahlung nach § 32 Abs 3 EpiG, da der UZ in dem Monat, in den die Quarantäne fällt, ausbezahlt wurde.

Die Berechnung der Aliquotierung hängt nach BMSGPK-Ansicht davon ab, ob die Sonderzahlung für ein halbes Jahr (Faktor 180) oder für ein Vierteljahr (Faktor 90) gebührt. Es gebühren 2 volle Sonderzahlungen für das Kalenderjahr, daher ist in diesem Beispiel der Faktor 180 anzuwenden.

Dem DG steht ein Sonderzahlungs-Vergütungsanspruch nach § 32 Abs 3 EpiG aliquot für 14 Tage (= Zeitraum der Quarantäne vom 11. bis 24. 5. 2020) : Faktor 180 zu. Ein im November aufgrund der Selbstkündigung des DN entstehender Rückzahlungsanspruch beeinflusst den DG-Vergütungsanspruch nicht.



Hinweis

UZ und WR stehen idR jeweils für das Kalenderjahr zu und nicht für ein halbes Jahr. Der Faktor von 180 kommt nach dem Verständnis der KSW-Newsletter-Autoren dadurch zustande, dass bei einem Anspruch auf einen 13. und 14. Bezug beide Sonderzahlungen gemeinsam betrachtet werden: 2 Sonderzahlungen : 360 = 1/180.



Beispiel 3

Der – vor 2020 in das Unternehmen eingetretene – DN befindet sich im Zeitraum **11. bis 24. 5. 2020** (14 Tage) in **behördlich** angeordneter Quarantäne. Laut KV stehen UZ und WR für das Kalenderjahr zu.

Der volle UZ wird **freiwillig** im Mai 2020 ausbezahlt, obwohl er laut KV erst im Juni fällig ist. Macht es einen Unterschied, ob die abweichende Fälligkeit mit einer betrieblichen Übung zusammenhängt?

🔍 Lösung: Der DG hat nur bei betrieblicher Übung hinsichtlich des Auszahlungstermines einen aliquoten Vergütungsanspruch hinsichtlich Sonderzahlung.

Gemäß Auskunft des BMSGPK steht dem DG ein Sonderzahlungs-Vergütungsanspruch (aliquot für 14 Tage : 180) nach § 32 Abs 3 EpiG **nur dann** zu, wenn die Auszahlung zu diesem Termin der **betrieblichen Übung** entspricht.



Beispiel 4

Der am **1. 4. 2020** in das Unternehmen eingetretene DN befindet sich im Zeitraum **11. bis 24. 5. 2020** (14 Tage) in **behördlich** angeordneter Quarantäne. Laut KV stehen UZ und WR für das Kalenderjahr zu.

Der DG **bezahlt** den UZ im Mai 2020. Das entspricht der Fälligkeit laut KV. Der UZ wird entsprechend den KV-Bestimmungen in aliquoter Höhe, also für den Zeitraum 1. 4. bis 31. 12. 2020 gewährt und beträgt € 2.629,78 (= € 3.500,00 x 275 KT : 366 KT).

🔍 Lösung: Der DG hat einen aliquoten Vergütungsanspruch hinsichtlich Sonderzahlung.

Gemäß Auskunft des BMSGPK steht dem DG ein Sonderzahlungs-Vergütungsanspruch nach § 32 Abs 3 EpiG aliquot für 14 Tage x 2 : 275 Tage (Zeitraum der Quarantäne 11. bis 24. 5. 2020 x 2 Sonderzahlungen : Zeitraum 1. 4. bis 31. 12. 2020) zu.

Der **Sonderzahlungs-Vergütungsanspruch** beträgt daher € 267,76 (= € 2.629,78 x 14 KT x 2 : 275 KT) zuzüglich der SV-Dienstgeberbeiträge.



Beispiel 5

Der am **1. 4. 2020** in das Unternehmen eingetretene DN befindet sich im Zeitraum **11. bis 24. 5. 2020** (14 Tage) in **behördlich** angeordneter **Quarantäne**. Laut KV stehen UZ und WR für das Kalenderjahr zu.

Der DG **bezahlt** den UZ im **Mai 2020**. Das entspricht der Fälligkeit laut KV.

Der UZ wird **freiwillig** in **voller** Höhe (also entsprechend dem Anspruch für den Zeitraum 1. 1. bis 31. 12. 2020, somit iHv € 3.500,00) gewährt, obwohl der DN erst am 1. 4. 2020 eingetreten ist.

Macht es einen Unterschied, ob die UZ-Gewährung in voller Höhe mit einer **betrieblichen Übung** zusammenhängt?

🔍 Lösung: Der DG hat nur bei betrieblicher Übung einen aliquoten, „erhöhten“ Vergütungsanspruch hinsichtlich Sonderzahlung.

Gemäß Auskunft des BMSGPK steht dem DG ein Anspruch auf Vergütung der vollen geleisteten **Sonderzahlung** nach § 32 Abs 3 EpiG nur dann zu, wenn der UZ aufgrund einer **betrieblichen Übung** in dieser Höhe gewährt wurde.

Der Anspruch auf Vergütung steht aliquot für 14 Tage x 2 : 275 Tage (Zeitraum der Quarantäne 11. bis 24. 5. 2020 x 2 Sonderzahlungen : Zeitraum 1. 4. bis 31. 12. 2020) zu.

Der **Sonderzahlungs-Vergütungsanspruch** beträgt daher € 356,36 (= € 3.500 x 14 KT x 2 : 275) zuzüglich der SV-Dienstgeberbeiträge.



Hinweis

Wird der UZ bei unterjährigem Eintritt freiwillig und **nicht** aufgrund einer **betrieblichen Übung** in voller Höhe gewährt, dann kann der UZ nur auf Basis des KV- oder DV-Anspruches, also in derselben **Höhe wie in Beispiel 4**, vergütet werden.



Beispiel 6

Der – **vor 2020** in das Unternehmen eingetretene – DN befindet sich im Zeitraum **11. 5. bis 7. 6. 2020** (28 Tage) in **behördlich** angeordneter **Quarantäne**. Laut KV stehen UZ und WR für das Kalenderjahr zu.

Der volle UZ wird im **Mai 2020 ausbezahlt**. Das entspricht der im KV geregelten Fälligkeit.

🔍 Lösung: Der DG hat einen aliquoten Vergütungsanspruch hinsichtlich Sonderzahlung.

Gemäß Auskunft des BMSGPK steht dem DG ein **Sonderzahlungs-Vergütungsanspruch** nach § 32 Abs 3 EpiG aliquot für 28 Tage : 180 Tage (Zeitraum der Quarantäne 11. 5. bis 7. 6. : Faktor 180) zu. Der **Sonderzahlungs-Vergütungsanspruch** besteht, da die Sonderzahlung (= UZ) in einem der beiden „Quarantäne-Monate“ ausbezahlt wurde.



Beispiel 7: Zeiten von Krankenstand und Quarantäne decken sich nicht

Ein DN erkrankt am **14. 9.** und wird von seiner Hausärztin **krankgeschrieben**. Er wird anschließend positiv auf Corona getestet und wird mittels Bescheid von **30. 9. 2020 bis 9. 10. 2020 behördlich abgesondert** (Quarantäne).

Der DN ist auch nach dem Ende der Quarantäne weiterhin **krank**.

Die **behördliche Absonderung beginnt** mit dem im Bescheid genannten Beginn-Datum, somit ab **30. 9. 2020**. **Davor und danach** liegt ein normaler **Krankenstand** vor.

■ Für die Zeit des „normalen“ Krankenstandes gilt:

- a) Der DN hat einen **EFZ-Anspruch** nach den allgemeinen „Krankenstands-Regelungen“.
- b) Diese Tage werden vom „Krankenstands-EFZ-Kontingent“ **abgezogen**.
- c) Der DG kann, wenn die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind, einen **Antrag auf EFZ-Zuschuss** bei der AUVA stellen.

■ Für die Zeit der Quarantäne gilt:

Für die Zeit von **30. 9. 2020 bis 9. 10. 2020** ist die **Bezirksverwaltungsbehörde** zuständig (Rückerstattung nach dem EpiG).

- a) Die EFZ an den DN erfolgt nach dem EpiG.
- b) Die Tage werden nicht vom „Krankenstands-EFZ-Kontingent“ **abgezogen**.
- c) Ein Anspruch auf die Leistung des § 53b ASVG (EFZ-Zuschuss bei der AUVA) besteht nicht.



Hinweise

1. Absonderung und Entgeltfortzahlung – AUVA-Zuschüsse – die AUVA informiert

Die AUVA informiert, dass bei einer behördlichen Absonderung für diese Zeit

- a) **keine AUVA-Zuschüsse** zustehen, sondern
- b) der **Antrag auf Rückvergütung** bei der **zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde** (in Wien: Magistrat) gestellt werden muss.

Für den Fall, dass ein Krankenstand durch eine behördliche Absonderung unterbrochen wurde, so sind die Tage vor und nach der behördlichen Absonderung zu addieren, um die Grenzzahl „10“ zu überschreiten. Dazu ist allerdings Voraussetzung, dass der Krankenstand nahtlos an die Absonderung anschließt. Die Zeit der Absonderung selbst zählt nicht dazu.

2. Vergleich der Leistungen nach EpiG und AUVA-Zuschüssen

Leistungen nach dem EpiG sind im Vergleich zur Leistung „EFZ-Zuschuss bei der AUVA“ umfassender:

- a) Sie sind nicht auf Klein- und Mittelbetriebe eingeschränkt und
- b) enthalten auch keine Beschränkung hinsichtlich der Dauer der Arbeitsverhinderung.

E) Entgeltfortzahlungsansprüche eines positiv getesteten, abgesonderten Dienstnehmers, der nicht krank ist, dh, er weist keine Symptome auf

1. Rechtsgrundlage betreffend Entgeltfortzahlungsanspruch des Dienstnehmers

Wird eine gesunde, dh **symptomlose Person** positiv auf C-19 getestet, stellt auch hier die Behörde einen **Absonderungsbescheid** aus und der DN befindet sich ab diesem Zeitpunkt unter Quarantäne.

Wird ein DN wegen des Verdachtes auf eine ansteckende Krankheit durch die Bezirksverwaltungsbehörde (Gesundheitsamt) unter Quarantäne gestellt, ist dies arbeitsrechtlich ein **sonstiger Dienstverhinderungsgrund** → Es besteht eine **EFZ-Pflicht** des DG aufgrund des EpiG. Hinsichtlich der Details zum **Rückerstattungsanspruch** verweise ich auf die **Punkte D) 2. bis 4.**



Hinweis

Ist eine „Freitestung“ möglich?

Eine „Freitestung“ von Kontaktpersonen ist nach den derzeitigen Regelungen des BMSGPK **nicht möglich**. Die einzige wirksame Maßnahme, ist die Absonderung von derzeit 10 Tagen. Ausschließlich die Behörde kann die Quarantäne aufheben!

2. Nicht krank heißt: Dienstnehmer ist arbeitsfähig (zB im Home-Office)

Im Gegensatz zum „Punkt D)-DN“ ist der „Punkt E)-DN“ nicht krank, und daher – unabhängig von der behördlichen Absonderung – grundsätzlich arbeitsfähig.

Für gesunde DN in Quarantäne ist zu prüfen, ob dieser im Home-Office arbeiten kann. Idealerweise erfolgt diese Evaluierung bereits vor einem konkreten Anlassfall. **Grundsätzlich** muss Home-Office zwischen DN und DG **vereinbart** werden.

Ausnahmen: Ohne Vereinbarung kann mE **Home-Office** in den folgenden Fällen vom DG einseitig – sofern Home-Office für den DN nicht unzumutbar sein sollte – **angeordnet** werden:

1. Der DV enthält eine **Versetzungsklausel**.
2. Die Behörde verhängt eine **Quarantäne** → Aufgrund der allgemein gültigen **Fürsorgepflicht** des DN hat dieser idR der **DG-Anordnung**, im Home-Office zu arbeiten, zu **folgen**.

Wird der DN während der Quarantäne ganz oder teilweise im **Home-Office tätig**, **vermindern** diese Zeiten den **EpiG-Rückerstattungsanspruch**.



Hinweis

Der **UV-Schutz** erstreckt sich derzeit **bis 31. 12. 2020** auch auf **Unfälle** von DN, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung im **Home-Office** ereignen.

F) Welche Konsequenzen hat ein Verdachtsfall bzw ein bestätigter Fall auf die restlichen Dienstnehmer?

1. Kontaktnachverfolgung (contact tracing)

Wenn dies vom kontaktierten Arzt oder vom Fachpersonal unter der Telefonnummer 1450 für nötig erachtet wird, führt die Gesundheitsbehörde Untersuchungen und Erhebungen durch, um (a) die Infektionsquelle festzustellen und (b) mögliche Kontaktpersonen auszuforschen (= contact tracing; Kontaktnachverfolgung).

Gezielt **gesucht** – auch im betrieblichen Umfeld – wird nach **Personen**, mit denen der **infizierte DN** in den **letzten 48 Stunden**

- a) vor Ausbruch der Symptome bzw
- b) bei Symptommfreiheit, bevor der Test durchgeführt wurde, Kontakt hatte.

Die Behörden unterscheiden bei den Kontaktpersonen zwischen der Kategorie I und der Kategorie II:

2. Kontaktperson der Kategorie I

■ *Wer ist eine Kontaktperson der Kategorie I?*

Als Kontaktperson der Kategorie I gelten insbesondere

- ✓ Personen, die sich **im selben Raum** mit einer „C-19-infizierten Person“ in einer Entfernung von **weniger als 2 Metern für 15 Minuten oder länger** aufgehalten haben, sowie
- ✓ unabhängig davon, ob der Kontakt im geschlossenen Raum oder im Freien stattgefunden hat, auch solche Personen die kumulativ für **15 Minuten oder länger** in einer Entfernung von **bis zu 2 Metern** Kontakt von **Angesicht zu Angesicht** mit einer „C-19-infizierten Person“ hatten, bzw
- ✓ Personen, die direkten **physischen Kontakt** (zB Hände schütteln) mit einem bestätigten Fall hatten.



Praxistipp

1. **Achten** Sie auch im Unternehmen darauf, dass die **Abstandsregelungen** eingehalten werden.
2. Idealerweise sollte der **Abstand mindestens 2 Meter** betragen.
3. Präsenzveranstaltungen sollten vermieden und alternativ **Telefon- und Videokonferenzen** genutzt werden.
4. Kann der **DG** anlässlich der behördlichen Kontaktnachverfolgung **nachweisen**, dass **Maßnahmen zur Minimierung** des Infektionsrisikos getroffen wurden (Trennwand, Mund-Nasen-Schutz), kann in begründeten Einzelfällen nach sorgfältiger Nutzen-Risiko-Abschätzung eine Kontaktperson der **Kategorie I** als Kontaktperson der **Kategorie II „runter-klassifiziert“** werden.

■ *Dienstnehmer ist Kontaktperson der Kategorie I → die Konsequenzen*

Kontaktpersonen der Kategorie I werden durch Bescheid für **10 Tage** behördlich abgesondert (= in **Heimquarantäne** geschickt).

Die Gesundheitsbehörde kontaktiert diese Personen, um zunächst die Angaben des Erkrankten zu überprüfen, und veranlasst dann per Bescheid – zuerst mündlich, dann schriftlich – die behördliche Absonderung (= Quarantäne). **Details** hierzu finden Sie im **Punkt E**.

3. Kontaktperson der Kategorie II

■ *Wer ist eine Kontaktperson der Kategorie II?*

Zu Kontaktpersonen der Kategorie II zählen Menschen, die zu einer „C-19-infizierten Person“ nur flüchtigen **Kontakt** hatten, sich etwa im gleichen Raum aufgehalten haben, aber dem Erkrankten nicht nähergekommen sind oder nicht mit ihm gesprochen haben.

■ *Dienstnehmer ist Kontaktperson der Kategorie II → keine Absonderung, sondern behördliche Verhaltensempfehlungen*

Bei Kontaktpersonen der Kategorie II stellt die Behörde **keinen Bescheid** aus. Sie **informiert** die Betroffenen jedoch darüber, Kontaktperson der Kategorie II zu sein, und **empfiehlt**, dass für die Dauer von **10 Tagen** bestimmte Auflagen eingehalten werden.

**Hinweis**

Bei den einzuhaltenden Auflagen handelt es sich um **Empfehlungen**. Empfiehlt bspw die Behörde, sich in den **nächsten 10 Tagen zu Hause** aufzuhalten und nicht zur Arbeit zu gehen, ist dies **keine behördliche Absonderung** und damit auch nicht einer behördlich angeordneten Quarantäne gleichzusetzen.

■ *Dienstnehmer ist Kontaktperson der Kategorie II → Entgeltfortzahlungsanspruch bei freiwilliger Selbstquarantäne*

Begibt sich der DN (= Kontaktperson der Kategorie II) in die von den Gesundheitsbehörden empfohlene, selbst überwachte Quarantäne, besteht lediglich eine sehr **eingeschränkte EFZ-Verpflichtung** des DG (siehe hierzu die Ausführungen im Punkt C) 1).

Dauert die **freiwillige Selbstisolation länger als 1 Woche**, dann sollten DG und DN unbedingt in beidseitigem Einvernehmen **klären**, wie dieses Fernbleiben geregelt werden soll. Hierfür sind die folgenden einvernehmlichen **Vereinbarungen** möglich:

- ✓ Abbau von Zeitausgleich oder Urlaubsguthaben;
- ✓ unbezahlter Urlaub;
- ✓ Home-Office;
- ✓ freiwillig bezahlte Dienstfreistellung → Da keine behördlich angeordnete Quarantäne vorliegt, hat der DG keinen Ersatzanspruch der Gesundheitsbehörde.

G) Muss das Unternehmen geschlossen werden, wenn ein Dienstnehmer ein Verdachtsfall ist oder einen bestätigten Test hat?

Das **Coronavirus** ist in die Liste der **anzeigepflichtigen Krankheiten** nach dem EpiG aufgenommen worden → **Konsequenz**: Die zuständigen Behörden haben weitreichende Befugnisse.

Die Bezirksverwaltungsbehörde (in Wien: Magistrat) ist verpflichtet, bei jeder **Anzeige** bzw bei jedem **konkreten Verdacht**, dass eine Infektion mit dem Coronavirus vorliegt, entsprechende Erhebungen und **Untersuchungen** einzuleiten. Sie kann

- a) **DN unter Quarantäne** stellen oder
- b) unter Umständen anordnen, dass ganze **Betriebe** oder **Betriebsteile geschlossen** werden müssen.

Erfolgt eine **Betriebseinschränkung** gemäß EpiG, dann besteht regelmäßig ein Anspruch auf Ersatz des **Verdienstentgangs**. Die Details zur Bemessung des Ersatzanspruchs sind in einer eigenen Verordnung geregelt (**EpiG 1950-Berechnungs-Verordnung**).

Wird ein **Unternehmen freiwillig geschlossen**, weil bspw der betriebliche Ablauf durch DN in Quarantäne gestört ist, liegt keine behördliche Schließung vor → Es besteht **kein Anspruch auf Verdienstentgang** nach dem EpiG.

H) Welche Meldepflichten treffen den Dienstgeber?

1. Meldung einer Berufskrankheit an die AUVA (§ 363 Abs 1 und 2 ASVG)

Als Verdacht auf eine Berufskrankheit durch Infektion mit dem Coronavirus sind jedenfalls jene Fälle zu melden, in denen

- a) ein positiver Labortest auf C-19 vorliegt und
- b) der Infektions-Verdacht aufgrund eines beruflichen Zusammenhanges gegeben ist.

Ob tatsächlich eine **Berufskrankheit** vorliegt, **beurteilt** die AUVA.

**Hinweis**

Im Zweifel sollte jedenfalls eine **Meldung** erfolgen.

2. Meldung an die Gesundheitsbehörde

Bei einer Vielzahl von Krankheiten sieht das **EpiG** vor, dass Verdachtsfälle, Erkrankungs- und Todesfälle der **Bezirksverwaltungsbehörde** (Gesundheitsamt), in deren Gebiet sich der Kranke oder Krankheitsverdächtige aufhält, **binnen 24 Stunden anzuzeigen** sind.

Mit Jänner 2020 wurde **2019-nCoV** („2019 neuartiges Coronavirus“) in § 1 EpiG aufgenommen → **Konsequenz:** Das **Coronavirus** gilt seitdem als **anzeigepflichtige übertragbare Krankheit**.

Gemäß **§ 3 EpiG** sind zunächst der zugezogene **Arzt** bzw der **Leiter der Krankenanstalt** zur Anzeige verpflichtet. Auch das **Labor**, das den Erreger einer meldepflichtigen Krankheit diagnostiziert hat, ist verpflichtet, eine Anzeige zu erstatten.

Eine **subsidiäre Anzeigepflicht** trifft Personen, wie etwa berufsmäßiges Pflegepersonal, Vorsteher öffentlicher und privater Lehranstalten (zB Schuldirektoren) und Kindergärten, aber auch Wohnungsinhaber, Hausbesitzer und Inhaber von Gast- und Schankgewerben (Gastwirt, Restaurant-, Barbesitzer etc).

Den **DG** trifft daher primär **keine Meldepflicht**.

I) Empfehlungen an die Dienstgeber

1. Um sich als Betrieb vor Quarantänefällen und einer Betriebsschließung zu schützen, sollten insbesondere diverse **Hygienemaßnahmen** (Händewaschen etc) sowie die **Abstandsregelung** ausreichend im Betrieb **eingehalten** werden.
2. Um **Stillstand** im Fall von Quarantänemaßnahmen zu **vermeiden**, sollten unbedingt bereits vorab alle **Vorbereitungen für Home-Office** getroffen werden. Dazu gehören nicht nur entsprechende arbeitsrechtliche Vereinbarungen, sondern auch gewisse technische Voraussetzungen.