

Sehr geehrte Damen und Herren,

Wir übermitteln Ihnen wie schon gewohnt tagesaktuell wichtige Informationen und Hinweise zum Umgang mit der Corona-Krise.

1. Information des BMF: Steuerfreie Bonuszahlungen an Arbeitnehmer

Durch das 3. Covid 19-Gesetz werden **Zulagen und Bonuszahlungen** an Arbeitnehmer, die aufgrund der Krise zusätzlich geleistet werden, im **Kalenderjahr 2020 bis 3.000.-Euro steuerfrei (und SV-frei)** gestellt.

Viele Betriebe planen bzw. leisten bereits zusätzliche Entlohnungen nicht in Form von Bargeldzahlungen, sondern in Form von Gutscheinen, um gleichzeitig die regionale Wirtschaft zu fördern.

Der Wille des Gesetzgebers zielt offenkundig darauf ab, dass Arbeitnehmer, die in der Corona-Krise Außergewöhnliches leisten und dafür vom Arbeitgeber zusätzlich entlohnt werden, für diesen Zusatzverdienst weder mit Lohnsteuer noch mit SV-Beiträgen belastet werden sollen.

Das BMF stellt klar, dass nicht nur Bargeldzahlungen, sondern auch **Gutscheine** von der obgenannten Begünstigung erfasst sind.

2. Corona-Kurzarbeit: Reduktion des Beschäftigtenstandes und Zustimmung des Regionalbeirates

Bei Inanspruchnahme von Kurzarbeit ist grundsätzlich vorgesehen, dass der Beschäftigtenstand gleich bleiben muss. Das AMS hat nun eine Information herausgegeben, unter welchen Umständen die Zustimmung des Regionalbeirates bei einer Reduktion des Beschäftigtenstandes einzuholen ist:

- keine Auffüllpflicht und daher notwendige Zustimmung des Regionalbeirates sieht das AMS bei Beendigung des Dienstverhältnisses infolge Tod und Pensionierung vor, obwohl diese beiden Gründe in der Sozialpartnervereinbarung nicht genannt sind.
- wenn die lt. der Sozialpartnervereinbarung notwendige Zustimmung des Betriebsrates (bei Betriebsvereinbarung) oder Gewerkschaft (bei Einzelvereinbarung) zur Reduktion des Beschäftigtenstandes vorliegt, ist der Regionalbeirat nicht zu befragen.

Nur wenn der **Betriebsrat/ die Gewerkschaft nicht zustimmt**, muss der **Regionalbeirat** befasst werden.

- Rechtsfolgen der Nichterfüllung: **Anteilige Kürzung der Beihilfe**. Beispiel: wird der Beschäftigtenstand um 5% gekürzt, reduziert sich die Beihilfe um 5%.

3. Auswirkungen von Arbeitszeitänderungen auf Altersteilzeit

Der Gesetzgeber hat folgende Änderung der Bestimmungen zur Altersteilzeit vorgenommen:

Unterbrechungen des Dienstverhältnisses sowie auch eine Reduzierung oder Anhebung der verkürzten Normalarbeitszeit von Beschäftigten in Altersteilzeit zwischen dem 15. März 2020 bis höchstens 30. September 2020 als Folge von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 **schaden der vereinbarten Altersteilzeit nicht**, wenn das Dienstverhältnis danach entsprechend der wiederauflebenden Altersteilzeitvereinbarung fortgesetzt wird. Die Einstellung einer **Ersatzarbeitskraft** ist im genannten Zeitraum **nicht verpflichtend**. Abweichungen in diesem Zeitraum führen zu keiner Änderung des ursprünglich gewählten Altersteilzeitmodells. Bei Neuansuchen auf Altersteilzeitgeld bleiben Unterbrechungen oder Reduzierungen der Normalarbeitszeit infolge der COVID-19-Maßnahmen im oben genannten Zeitraum unberücksichtigt; die vereinbarte Dauer der Altersteilzeit verlängert sich um den Zeitraum der unterbrochenen oder reduzierten Normalarbeitszeit. Das Höchstmaß der Altersteilzeit erhöht sich dadurch nicht.

4. 9. Covid-19-Gesetz: Änderungen im ASVG

A) Freistellungsanspruch für Angehörige von Risikogruppen

Nunmehr soll der **Dachverband** der Sozialversicherungsträger Dienstnehmer und Lehrlinge über ihre Zuordnung zur COVID-19-Risikogruppe informieren. Die Definition der Risikogruppen wurde von einer Expertenkommission abgeschlossen, sie wird legislativ durch Ministerverordnung umgesetzt (im Laufe des Mai). Erfasst sind nun auch die Bereiche der „kritischen Infrastruktur“ – es wird also keine Ausnahmen vom Freistellungsanspruch geben. Die betroffene Person muss sich dann an ihren behandelnden Arzt wenden. Ihm allein obliegt die Beurteilung der individuellen Risikosituation des Betroffenen und die Ausstellung des Attests.

Der Freistellungsanspruch ist als Ausnahme definiert; zuerst ist zu prüfen, ob der Betroffene seine Arbeitsleistung in der Wohnung erbringen kann (Homeoffice) oder ob die Bedingungen am Arbeitsplatz durch geeignete Maßnahmen so gestaltet werden können, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist.

Für den Fall einer Freistellung sind **dem Dienstgeber** neben dem **Entgelt** inklusive Zulagen und anteiligen Sonderzahlungen **sämtliche Lohnnebenkosten zu ersetzen**. Der **Antrag ist binnen sechs Wochen** nach dem Ende der Freistellung beim zuständigen Krankenversicherungsträger einzubringen. Die Freistellung ist für die Dauer der COVID-19-Pandemie bis längstens 31.05.2020 möglich und kann per Verordnung bis längstens 31.12.2020 verlängert werden. Inkrafttreten ist voraussichtlich in der kommenden Woche.

B) Vorschussleistung der ÖGK für Abfertigung neu

Derzeit haben Unternehmen Anspruch auf Stundung der Sozialversicherungsabgaben. Damit waren auch Stundungen der Beiträge für die Abfertigung neu an die ÖGK erfasst. Die

Neuregelung sieht vor, dass die ÖGK für diesen Zeitraum die Beitragsleistung an die Betrieblichen Mitarbeitervorsorgekassen vorzuschießen hat.

C) Vorübergehender Weiterbezug von Leistungen

Unter bestimmten Bedingungen können befristeten Berufsunfähigkeits- / Invaliditätspensionen, befristete Erwerbsunfähigkeitspensionen, Krankengeld und Rehabilitationsgeld länger bezogen werden.

Diese und alle bisher erfolgten Aussendungen des Fachverbands sind auf der PROPAK-Website samt Beilagen chronologisch abrufbar.

Freundliche Grüße
MMag. Katrin Seemann