



Risikogruppen-Regelung endet am 30. Juni 2021, Sonderfreistellung gilt für ungeimpfte Schwangere bis 30. September 2021

Die **COVID-19-Risikogruppen-Regelung** (§ 735 ASVG) wird nicht mehr verlängert und läuft daher wie vorgesehen mit 30. Juni 2021 aus. Ärztliche Risikoatteste verlieren daher per Ende Juni 2021 ihre Gültigkeit, freigestellte Risikopersonen müssen ab 1. Juli 2021 grundsätzlich wieder ihren Dienst antreten. Eine Hintertüre bleibt aber offen: Sollte sich die epidemiologische Lage wieder verschärfen, kann vom Gesundheitsministerium per Verordnung eine neue Risikogruppen-Regelung bis längstens 31.12.2021 eingeführt werden.

Demgegenüber wird die Regelung zur **Sonderfreistellung von Schwangeren in Berufen mit physischem Körperkontakt** (§ 3a Mutterschutzgesetz) bis Ende September 2021 verlängert, allerdings gilt diese Verlängerung nur für (noch) nicht voll-immunisierte Schwangere.

Nach Ansicht der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) müssen daher ab 1. Juli 2021 Schwangere, die sich in Sonderfreistellung befinden, ab Vorliegen des vollständigen Impfschutzes wieder ihre Arbeit antreten (sofern kein anderer Freistellungsfall wie z.B. vorzeitiger oder regulärer Mutterschutz vorliegt).

Damit der Arbeitgeber unterscheiden kann, für welche Schwangeren die Sonderfreistellungsregelung ausläuft und für welche Schwangeren sie bis 30.09.2021 weiterhin anwendbar ist, müssen Schwangere das Erreichen des vollen Impfschutzes dem Arbeitgeber 14 Kalendertage im Vorhinein mitteilen. Laut den gesetzlichen Erläuterungen ist ein **voller Impfschutz** ab dem folgenden Zeitpunkt gegeben:

- 8 Tage nach der 2. Impfung mit Comirnaty (Pfizer),
- 14 Tage nach der 2. Impfung mit Moderna,
- 15 Tage nach der 2. Impfung mit Vaxzevria (Astra Zeneca),
- 15 Tage nach der Impfung mit Janssen (Johnson & Johnson).

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben die Frist selbst zu berechnen und die Erlangung des vollen Impfschutzes von sich aus dem Arbeitgeber 14 Tage im Voraus mitzuteilen.



Lohnsteuerbegünstigung für Kurzarbeit, Homeoffice und coronabedingte Dienstverhinderungen läuft Ende Juni 2021 aus

Die Regelung des § 124b Z. 349 EStG, wonach **Pendlerpauschale** und die **Lohnsteuerfreiheit von Zulagen und Zuschlägen (§ 68 EStG)** auch im Falle von

- COVID-19-Kurzarbeit,
- Telearbeit wegen der COVID-19-Krise und
- Dienstverhinderungen wegen der COVID-19-Krise

anwendbar bleiben, läuft mit 30. Juni 2021 aus. Laut aktuellen Auskünften ist seitens der Finanzverwaltung keine Verlängerung geplant. Das abrupte Ende dieser lohnsteuerlichen Begünstigung kann sich besonders für Mitarbeiter in Kurzarbeit sehr nachteilig auswirken. Auch für die Softwarehersteller besteht wenig Grund zur Freude, da i.d.R. eine sehr rasche Umprogrammierung bei einigen Kurzarbeits-Lohnarten erforderlich wäre.



Änderungen bei der Lohnpfändung ab 1. Juli 2021

Am 1. Juli 2021 tritt eine große Gesetzesnovelle zur Exekutionsordnung in Kraft, mit dem Ziel einer Effizienzsteigerung des Exekutionsverfahrens (Gesamtreform des Exekutionsrechts, BGBl. I Nr. 86/2021). Für das Personalwesen und die Personalverrechnung ist allerdings nur ein relativ kleiner Teil der Änderungen von Bedeutung. Wir haben für Sie die sechs interessantesten Punkte kompakt zusammengefasst.

Bestellung eines Verwalters

Völlig neu ist die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit, dass das Exekutionsgericht in bestimmten Fällen einen Verwalter zu bestellen hat (z.B. einen Rechtsanwalt), der die Rechte der Gläubiger „gesammelt“ vertritt und dadurch das Exekutionsverfahren beschleunigen soll. Für den Drittschuldner (Arbeitgeber) ist dies deshalb von Bedeutung, weil im Falle der **Bestellung eines Verwalters** dieser der hauptsächliche **Ansprechpartner** in Lohnpfändungsfragen ist.

Berechnung des Existenzminimums durch den Verwalter

Falls ein Verwalter bestellt ist (siehe den vorigen Punkt), hat dieser das Recht, die **Berechnung des Existenzminimums zu übernehmen**, wenn dies „im Interesse der Parteien“ liegt (§ 303 Abs. 2 Exekutionsordnung). Zu diesem Zweck kann der Verwalter vom Drittschuldner auch die Überweisung des unpfändbaren Bezugsteils (Existenzminimums) verlangen. Ein „Interesse der Parteien“ ist laut Gesetzeserläuterungen z.B. dann gegeben, wenn der Verpflichtete mehrere Bezüge hat, die laut Gerichtsbeschluss zusammengerechnet werden sollen. Der Drittschuldner (Arbeitgeber) hat dem Verwalter die für die Existenzminimums-Berechnung erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen. Es bleibt abzuwarten, ob und wie diese Regelung in der Praxis tatsächlich funktionieren wird.

Existenzminimum für bestimmte Nebeneinkünfte

Sonstige wiederkehrende Vergütungen für Arbeitsleistungen aller Art, die die **Erwerbstätigkeit des Verpflichteten weder vollständig noch zu einem wesentlichen Teil** in Anspruch nehmen, stehen künftig auch unter einem (automatischen) Pfändungsschutz (laut bisheriger Rechtslage waren sie voll pfändbar). Anders als bei (echten) Arbeitnehmern und bei vollversicherten freien Dienstnehmern gebühren standardmäßig aber keine Grundbeträge, sondern nur Steigerungsbeträge: Dem Verpflichteten haben also 30 % der Pfandberechnungsgrundlage plus 10 % für jede Person, der er gesetzlichen Unterhalt gewährt (höchstens jedoch für fünf Personen) zu verbleiben (§ 291f Abs. 1 Exekutionsordnung).

Beispiel: Am 2. Juli 2021 langt eine Exekution gegen einen geringfügigen freien Dienstnehmer ein. Laut neuer Rechtslage steht dem geringfügigen freien Dienstnehmer folgendes Existenzminimum zu: 30 % der Pfandberechnungsgrundlage plus 10 % pro Unterhaltspflicht (maximal für fünf Unterhaltspflichten).

Ergänzender Hinweis: Anspruch auf Steuerrückzahlungen aus einer Arbeitnehmerveranlagung sind ab 1. Juli 2021 ebenfalls § 291f Abs. 1 EO im Ausmaß der Steigerungsbeträge (30 % plus 10 % pro Unterhaltspflicht) pfändungsfrei. Dies hat aber mit der Gehalts- und Lohnverrechnung nichts zu tun, sondern ist vom Finanzamt zu berücksichtigen, wenn ein Gläubiger eine Exekution auf die Steuerguthaben führt (Finanzamt als Drittschuldner).

Exekutionen bleiben bei Betriebsübergang aufrecht

Die seit vielen Jahren strittige Frage, wie mit Exekutionen im Falle eines Betriebsübergangs umzugehen ist, wird nun endlich gesetzlich geklärt: **Gerichtliche Pfändungen bleiben bei einem Betriebsübergang bestehen** (§ 299 Abs. 4 Exekutionsordnung), d.h. sie sind vom Betriebserwerber zu übernehmen und weiterzuführen.

Zusammenrechnungsbeschlüsse gelten für alle Gläubiger

Gibt es bei einem Arbeitnehmer, gegen den bei verschiedenen Drittschuldnern mehrere Exekutionen laufen (z.B. Arbeitnehmer mit zwei Teilzeitdienstverhältnissen und vier exekutionsführenden Gläubigern), einen gerichtlichen Zusammenrechnungsbeschluss, stellt sich die Frage nach der Reichweite der Zusammenrechnung:

- **Bisher:** Die gerichtliche Zusammenrechnung wirkt nur zugunsten des antragstellenden Gläubigers, und zwar unabhängig von dessen Rang. Diese Rechtslage führte oftmals zu Problemen und Missverständnissen, weil eine Aufspaltung zwischen dem „normalen“ pfändbaren Betrag (Überweisung an den erstrangigen Gläubiger) und dem infolge Zusammenrechnung zusätzlich pfändbaren Betrag (Überweisung an den antragstellenden, z.B. drittrangigen Gläubiger) erforderlich ist.
- **Künftig:** Gerichtliche Zusammenrechnungsbeschlüsse **wirken gegenüber allen betreibenden Gläubigern** (§ 292g Abs. 4 bis 6 Exekutionsordnung), sodass der zusätzlich pfändbare Betrag i.d.R. an den erstrangigen Gläubiger fließt. Die für die Drittschuldner oftmals mühsame Aufspaltung zwischen „normal“ pfändbarem Betrag und zusammenrechnungsbedingt pfändbarem Betrag erübrigt sich dadurch.

Zusammenrechnungsbeschlüsse des Exekutionsgerichts gelten auch in der Privatinsolvenz weiter

Nach der bisherigen Rechtslage haben Entscheidungen des Exekutionsgerichts über Zusammenrechnungen von Bezügen, über die Erhöhung oder die Herabsetzung des Existenzminimums ihre Wirksamkeit verloren, wenn es zu einer Eröffnung des Insolvenzverfahrens gekommen ist. Für ab dem 1. Juli 2021 eröffnete Insolvenzverfahren gilt, dass Zusammenrechnungs-, Erhöhungs- oder Herabsetzungsbeschlüsse des Exekutionsgerichts wirksam bleiben (§ 189b Abs. 3 Insolvenzordnung).



Senkung der SV-Verzugszinsen ab 1. Juli 2021

Ab 1. Juli 2021 werden die Verzugszinsen in der Sozialversicherung (befristet bis 30. September 2022) für alle Arbeitgeber um 2 %-Punkte gesenkt. Somit betragen die SV-Verzugszinsen ab 1. Juli 2021 für das restliche Jahr 2021 nur noch 1,38 % (statt 3,38 %).



Abgabenfreie Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ ab 1. Juli 2021

Neue Befreiungsregelung ab 1. Juli 2021

Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten einer Wochen-, Monats- oder Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel, ist diese Kostenübernahme ab 1. Juli 2021 unter folgenden Voraussetzungen abgabenfrei (§ 26 Z. 5 lit. b EStG und § 49 Abs. 3 Z. 20 ASVG):

- Der Erwerb (bzw. die Verlängerung) der Wochen-, Monats- oder Jahrestickets erfolgt ab dem 1. Juli 2021 (Kostenersätze für davor erworbene bzw. verlängerte Tickets bleiben steuerpflichtig).
- Die Wochen-, Monats- oder Jahreskarte muss räumlich zumindest auch am Wohn- oder Arbeitsort des Arbeitnehmers gelten.
- Der Arbeitnehmer legt einen Nachweis für den tatsächlichen Erwerb der Wochen-, Monats- oder Jahreskarte vor und es wird eine Kopie (vom Ticket oder von der Ticketrechnung) zu den Lohnunterlagen genommen.
- Es darf sich um keine Bezugsumwandlung handeln (die Kostenübernahme darf also nicht anstelle des bisherigen Arbeitslohns oder einer üblichen Lohnerhöhung erfolgen).

Es ist somit – anders als bei der herkömmlichen Jobticket-Regelung (§ 26 Z. 5 lit. a EStG) – nicht erforderlich, dass das Ticket vom Arbeitgeber angeschafft wird und die Rechnung an den Arbeitgeber adressiert ist. Außerdem ist es keine Voraussetzung, dass es sich um eine Streckenkarte für die Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte handelt (bzw. dass eine Netzkarte nur akzeptiert wird, wenn es keine Streckenkarte gibt, wie z.B. in Wien). Erforderlich ist nur, dass die Karte zumindest auch am Wohnort oder am Arbeitsort des Arbeitnehmers gültig ist. Es darf sich auch um eine Karte z.B. für ein ganzes Bundesland oder ganz Österreich handeln (z.B. 1-2-3-Ticket o.ä.). Diese Kostenübernahme für vom Arbeitnehmer selbst gekauften „Öffi-Tickets“ ist somit eine interessante und relativ unbürokratische Alternative zu den sehr strengen Regeln des herkömmlichen Jobtickets.

Abgabenbefreiung

Die Abgabenfreiheit bezieht sich wie beim klassischen Jobticket auf alle Lohnabgaben (Lohnsteuer, DB, DZ, Kommunalsteuer, Sozialversicherung, betriebliche Vorsorge). Dem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, ob und welchen Arbeitnehmern er eine Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ gewährt (es gibt also keinen generellen arbeitsrechtlichen Anspruch). Die Abgabenfreiheit ist auch

dann gegeben, wenn die Kostenübernahme nicht allen, sondern nur einzelnen Arbeitnehmern gewährt wird (kein abgabenrechtliches Gruppenerfordernis). Allerdings darf es sich um keine Bezugsumwandlung handeln.

Kombination mit Pendlerpauschale

Die Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ kann aber ebenso wie ein Jobticket **nicht für dieselbe Strecke mit der Pendlerpauschale kombiniert** werden (sehr wohl aber für unterschiedliche Streckenteile). Durch die Gewährung einer Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ geht also der steuerliche Anspruch auf Pendlerpauschale für die vom „Öffi-Ticket“ abgedeckte Strecke verloren (ggf. kommt Pendlerpauschale für die restliche Strecke in Betracht).

Lohnkonto und Lohnzettel L16

Auf dem Lohnkonto sind die Kalendermonate anzuführen, in denen eine Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ gewährt wird. Auf dem Jahreslohnzettel (L16) ist die Anzahl der diesbezüglichen Kalendermonate anzugeben. Als Nachweis ist bei den Lohnunterlagen eine Kopie des Tickets oder der Ticketrechnung aufzubewahren.

Verhältnis einer abgabenfreien Kostenübernahme zum (nur) SV-freien Fahrtkostenersatz

Fahrtkostenersätze **ohne ticketmäßigen Nachweis** sind (so wie bisher) lediglich in der Sozialversicherung und in der betrieblichen Vorsorge befreit (bis zu den fiktiven Kosten für die Benutzung von „Öffis“ auf der Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte), in den anderen Bereichen (Lohnsteuer, DB, DZ, KommSt) hingegen abgabepflichtig.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer fährt regelmäßig mit dem eigenen Auto in die Arbeit, weil er ein „Öffi-Verweigerer“ ist oder es keine passenden „Öffis“ gibt, und er erhält vom Arbeitgeber vereinbarungsgemäß die fiktiven „Öffi-Kosten“ ersetzt. Dieser Fahrtkostenersatz ist SV- und BV-frei, in allen anderen Bereichen aber abgabepflichtig.



Sozialversicherung bei Homeoffice im Ausland: Corona-Sonderregelung bis 31.12.2021 verlängert

Arbeitnehmer, die in Österreich arbeiten und im Ausland wohnen (Grenzpendler) unterliegen grundsätzlich der österreichischen Sozialversicherung. Allerdings kann Homeoffice-Arbeit (i.d.R. ab einem Ausmaß von 25 %) zu einem Wechsel der SV-Zuständigkeit führen (Geltung des SV-Rechts des Wohnortstaates). Die aus Anlass der Coronakrise geschaffene Sonderregelung, wonach vorübergehendes coronabedingtes Home-Office an der SV-Zuständigkeit nichts ändern soll, war bislang bis 30. Juni 2021 befristet, sie wurde nun aber von der EU-Verwaltungskommission bis 31. Dezember 2021 verlängert. Auch mit der Schweiz wurde eine gleichlautende Verlängerung bis 31. Dezember 2021 vereinbart.

Das bedeutet: Wenn pandemiebedingt eine Homeoffice-Tätigkeit in EU/EWR/Schweiz ausgeübt wird, bleibt die SV-Zuständigkeit bis 31.12.2021 so bestehen, wie sie vor der Pandemie bestanden hat.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer wohnt in Deutschland und war bisher in Österreich beschäftigt. Für die Zeit der pandemiebedingten Maßnahmen wird vereinbart, dass er die Arbeitsleistung von seinem Wohnort in Deutschland aus erbringt. Dennoch bleibt für diese Zeit Österreich als bisheriges Beschäftigungsland für die Sozialversicherung zuständig (bis 31. Dezember 2021).



Aktuelle Infos zur Angleichung der Arbeiter-Kündigungsfristen

Wie bereits im letzten Newsletter (Mai 2021) berichtet, wird die Angleichung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine der Arbeiter an jene der Angestellten um drei Monate verschoben und tritt daher statt mit 1. Juli 2021 erst mit **1. Oktober 2021** in Kraft. Diese Verschiebung wurde vor wenigen Tagen im Parlament beschlossen und damit endgültig fixiert.

Analog zu der für Branchen mit überwiegendem Saisoncharakter bestehenden Möglichkeit wurde nun auch für die **Arbeitskräfteüberlassung** die Möglichkeit geschaffen, dass durch Kollektivvertrag kürzere Kündigungsfristen festgelegt werden dürfen (Änderung des § 10 Abs. 5 AÜG). Parallel dazu laufen in einigen Branchen Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern über allfällige kollektivvertragliche Sonderregelungen zu den Kündigungsfristen.

Branchen mit überwiegendem Saisoncharakter

Für einige Branchen haben die Kollektivvertragspartner den überwiegenden Saisoncharakter bereits dezidiert klargestellt und im Kollektivvertrag besondere Kündigungsregelungen getroffen.

Wie bereits vor einigen Woche berichtet, zählen – laut kollektivvertraglicher Klarstellung – folgende Branchen ausdrücklich als überwiegende Saisonbranchen:

- Bauhilfsgewerbe, Hafner, Platten- und Fliesenleger, Keramiker, Maler und Tapezierer, Dachdecker-Glaser-Spengler, Steinmetze, Holzbau,
- Gärtner und Floristen, Gärtner- und Landschaftsgärtner,
- gewerbliche Forstunternehmen,
- Seilbahnen, Schifffahrtsunternehmen, Autobusunternehmen, Beförderungsgewerbe mit Personenkraftwagen,
- Güterbeförderungsgewerbe (einschließlich Kleintransportgewerbe).

Es sind die in diesen Branchen im jeweiligen Kollektivvertrag vorgesehenen speziellen Kündigungsregelungen zu beachten.

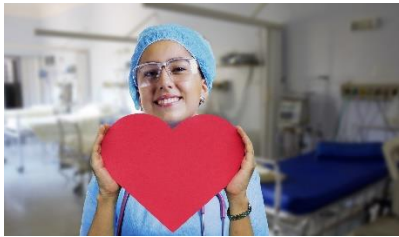
NEU: Jüngst wurden außerdem zwei weitere Branchen mit dem „Siegel“ des überwiegenden Saisoncharakters versehen und mit kollektivvertraglichen Sonder-Kündigungsregelungen ausgestattet:

- **Schädlingsbekämpfer:** Die derzeitigen Kündigungsregeln bleiben bis 31.12.2021 unverändert. Ab 01.01.2022 erhöhen sich die Arbeitgeber-Kündigungsfristen – abhängig von der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers – stufenweise auf bis zu acht Wochen; die Arbeitnehmer-Kündigungsfrist beträgt zwei Wochen, nach zehn Dienstjahren vier Wochen.
- **Bewachungsgewerbe:** Die derzeitigen Kündigungsregeln bleiben bis 31.12.2021 unverändert. Ab 01.01.2022 werden die Arbeitgeber-Kündigungsfristen angehoben, bleiben allerdings unter dem neuen gesetzlichen Niveau; die Arbeitnehmer-Kündigungsfrist beträgt zwei Wochen.

Hotel- und Gastgewerbe

Im Bereich der Hotellerie und der Gastronomie gibt es noch Diskussionen zwischen den KV-Partnern. Die Wirtschaftskammer vertritt die Rechtsansicht, dass das Hotel- und Gastgewerbe automatisch – also auch ohne ausdrückliche kollektivvertragliche Klarstellung – als überwiegende Saisonbranche zählt und daher die bisherige 14-tägige Kündigungsfrist (ohne Kündigungstermin) auch nach dem 1. Oktober 2021 weitergilt. Begründet wird dies mit einer aktuellen Studie der KMU-Forschung Austria, die im Auftrag der Fachverbände Hotellerie und Gastronomie durchgeführt wurde. Laut dieser Studie

wird anhand der Schwankungen bei der Beschäftigung bzw. bei den Nächtigungszahlen eindeutig belegt, dass das Hotel- und Gastgewerbe als Saisonbranche im Sinne der gesetzlichen Bestimmung gilt. Die Gewerkschaft ist bezüglich dieser Einschätzung noch skeptisch.



€ 500,00-Corona-Bonus für Gesundheits-, Pflege-, Reinigungspersonal in Spitälern, Pflege- und Reha-Einrichtungen

Die Bundesregierung hatte Mitte Mai 2021 angekündigt, dass es für das **Gesundheitspersonal (Ärzte und Pflegekräfte) in Spitälern** einen staatlich geförderten Corona-Bonus von € 500,00 geben werde, der im Herbst 2021 abgabenfrei zur Auszahlung gelangen solle. Aufgrund teils heftiger politischer Kritik wurde die Zusage auf das **Reinigungspersonal in Spitälern** und auf das **Pflege- und Betreuungspersonal in Pflege- und Reha-Einrichtungen** erweitert. Der € 500-Corona-Bonus erfasst aber bei Weitem nicht alle „Alltagshelden“. So ist dieser nach aktuellem Stand beispielsweise für Angestellte bei Rettungsdiensten, Arztpraxen oder Zahnärzten nicht vorgesehen, obwohl diese ebenfalls monatelang dem Infektionsrisiko ausgesetzt waren.

Die im Pflegefonds- und COVID-19-Zweckzuschussgesetz enthaltenen Corona-Bonus-Regelungen sind allerdings sehr unkonkret und beschränken sich auf eine finanzielle Zusage der Bundesregierung in Höhe von durchschnittlich 500 Euro pro Kopf. Bis dato nicht geklärt ist die Frage, wie die Auszahlung der Corona-Boni konkret abgewickelt werden soll. Die **konkrete Verteilung** wird nämlich den **Bundesländern und Gemeinden** überlassen. Die abgabenfreie Auszahlung an die Arbeitnehmer wird voraussichtlich im Wege des Arbeitgebers (über die Gehalts- und Lohnverrechnung) laufen, und der Arbeitgeber wird Rückerstattungsanträge beim Bundesland oder bei der Gemeinde stellen müssen.



Krankenentgelt nach DV-Ende umfasst auch anteilige Sonderzahlungen

Seit Jahrzehnten ist strittig, ob ein über das arbeitsrechtliche Ende des Dienstverhältnisses hinaus zu zahlendes Krankenentgelt nur die laufenden Bezüge oder auch die anteiligen Sonderzahlungen umfasst. Diese Frage stellt sich insbesondere dann, wenn eine Arbeitgeberkündigung oder eine einvernehmliche Auflösung während eines Krankenstandes (oder im Hinblick auf einen bereits bekannten künftigen Krankenstand) erfolgt und der Krankenstand nach Dienstverhältnissende weiterläuft (§ 9 AngG bzw. § 5 EFZG).

Der Oberste Gerichtshof hat nun entschieden: Die **anteiligen Sonderzahlungen** zählen als Bestandteil des Krankenentgelts und gebühren dem Arbeitnehmer daher **auch für die fortzahlungspflichtige Zeit nach Ende des Dienstverhältnisses** (OGH 29.04.2021, 9 ObA 22/21g).