



## COVID-19: AKTUELLES ZUR PERSONALVERRECHNUNG



Die Urlaubssaison 2020 ist in vollem Gange. Doch nicht nur wegen der zuletzt aufgetretenen COVID-19-Clustern in Tourismusregionen herrscht viel Unsicherheit. Insbesondere Urlaube im Ausland werden derzeit heiß diskutiert. Darüber hinaus hat der Nationalrat Anfang Juli einige Neuerungen beschlossen, die die Personalverrechnung betreffen.

### 1. URLAUB UND COVID-19: WAS ARBEITSRECHTLICH ZU BEACHTEN IST

Sind Urlaube im Ausland derzeit angesichts COVID-19 zulässig und wie sieht die arbeitsrechtliche Situation im Falle der Erkrankung im Ausland aus? Die wichtigsten Grundsätze dazu fassen wir wie folgt zusammen:

- **Urlaube im Ausland sind zulässig.** Der Arbeitgeber kann Reisen ins Ausland nicht verbieten und auch nicht als fristlosen Entlassungsgrund heranziehen.
- Da der Urlaub zur privaten Lebensgestaltung des Arbeitnehmers gehört, muss der Arbeitnehmer weder von sich aus noch auf Anfrage des Arbeitgebers mitteilen, wohin er auf Urlaub fährt oder fliegt.
- Allerdings ist der Arbeitnehmer aufgrund der aktuellen Pandemiesituation verpflichtet, für den Fall, dass er ein Land mit Reisewarnstufe 5 oder 6 aufsucht, diesen Umstand dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Damit wird es dem Arbeitgeber ermöglicht, im Betrieb geeignete Schutzvorkehrungen zu treffen, um seiner Fürsorgepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern nachzukommen.
- Wenn der Arbeitnehmer im Auslandsurlaub an COVID-19 erkrankt, hat er im Normalfall trotzdem Anspruch auf Entgeltfortzahlung, außer er hat sich nachweislich **grob fahrlässig** verhalten. Grobe Fahrlässigkeit liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer die im Urlaubsland geltenden COVID-Sicherheitsvorschriften missachtet (zB Nichteinhaltung von Abstandsvorschriften, Teilnahme an verbotenen Partys oä) oder **in einem Land mit Reisewarnstufe 5 oder 6 urlaubt** (hingegen ist Warnstufe 4, die derzeit im Großteil der EU besteht, „unschädlich“). Die Beweislast für die grobe Fahrlässigkeit liegt allerdings beim Arbeitgeber.

- Informationen über die jeweilige Sicherheitslage (**Reisewarnungen**) finden sich auf der Website des Bundesministeriums für Europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) unter [www.bmeia.gv.at](http://www.bmeia.gv.at).

Das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz hat in den vergangenen Tagen auch eine neue „Reise-Verordnung“ erlassen, die die Einreise nach Österreich regelt (<https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Haeufig-gestellte-Fragen/FAQ--Reisen-und-KonsumentInnenschutz.html>).

## 2. QUARANTÄNE UND ENTGELTFORTZAHLUNG

Ist ein Mitarbeiter behördlich unter Quarantäne gestellt, muss der Arbeitgeber das Entgelt so lange in vollem Ausmaß weiterzahlen, bis die Quarantäne beendet ist und die Arbeitnehmerin bzw der Arbeitnehmer den Dienst wieder antreten kann.

Der Arbeitgeber kann aber binnen 3 Monaten nach Ende der Quarantäne beim Magistrat oder der Bezirksverwaltungsbehörde, die ja diese Maßnahme getroffen hat, einen Antrag auf Erstattung des weitergezahlten Entgeltes stellen. Diesem Antrag ist der Bescheid, den der Arbeitnehmer von der Gesundheitsbehörde nach dem Epidemiegesetz über die Quarantäne erhalten hat, als Nachweis beizulegen.

Gemäß Erlass des Sozialministeriums vom 20.07.2020 steht keine Vergütung zu, sofern der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung von zu Haus („Home-Office“) erbringen konnte.

Bei sogenannten Kontaktpersonen der Kategorie II (Menschen, die zu einem COVID-19-Fall nur flüchtigen Kontakt hatten) wird durch die Behörde zwar kein Quarantäne Bescheid ausgestellt, jedoch empfohlen, sich an bestimmte Auflagen zu halten. In diesem Fall müssen die Modalitäten des Fernbleibens von der Arbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geklärt werden. In Betracht kommen der Zeitausgleich für Überstunden, die Urlaubsvereinbarung, Home-Office, bezahlte bzw nicht bezahlte Dienstfreistellung. Da es sich in diesem Fall um keine behördlich angeordnete Quarantäne handelt, besteht in diesem Fall kein Ersatzanspruch des Unternehmens gegenüber der Gesundheitsbehörde.

## 3. RÜCKWIRKENDE LOHNSTEUERSENKUNG PER 01.01.2020

Mit dem bereits fix beschlossenen Konjunkturstärkungsgesetz 2020 erfolgt eine **rückwirkende Senkung der Einkommen- und Lohnsteuer per 01.01.2020**. Der Eingangssteuersatz (für Jahreseinkommensteile zwischen EUR 11.000,00 und EUR 18.000,00) wird **von 25 % auf 20 % reduziert**, was den Arbeitnehmern eine **Steuerersparnis** (und damit ein höheres Netto) von bis zu **EUR 29,17 monatlich** bringt.

Die Arbeitgeber sind **zur Aufrollung verpflichtet**, und zwar laut dem Gesetzeswortlaut „so bald wie möglich, **spätestens aber bis Ende September 2020**“.

Von der Senkung des Eingangssteuersatzes profitieren – entgegen manch missverständlicher Medienberichte – auch Einkommensbezieher höherer Steuerklassen, da auch bei diesen die Einkommenssteile zwischen jährlich EUR 11.000,00 und EUR 18.000,00 nur mit dem Eingangssteuersatz besteuert werden.

## 4. COVID-19-PRÄMIE: DB-, DZ-, KOMMST-BEFREIUNG VERZÖGERT SICH

Bereits Anfang April war gesetzlich verankert worden, dass Zulagen und Bonuszahlungen, die aufgrund der COVID-19-Krise zusätzlich geleistet werden („Corona-Prämien“) bis zu EUR 3.000,00 von der Lohnsteuer und Sozialversicherung befreit sind. Anfang Juli hätte eigentlich per Gesetzesände-

zung zusätzlich eine **Befreiung von den Lohnnebenkosten** (Dienstgeberbeitrag zum FLAF, Dienstgeberzuschlag und Kommunalsteuer) fixiert werden sollen. Die Gesetzesnovelle **verzögert sich** allerdings um mehrere Wochen da der Bundesrat die vom Nationalrat beschlossene Gesetzesänderung (wegen einer im selben Gesetzesantrag enthaltenen umstrittenen Änderung des Epidemiegesetzes) in die „Warteschleife“ geschickt hat. Das **Inkrafttreten** wird sich daher **voraussichtlich** bis in den **September** verzögern.

Dies ist deswegen sehr problematisch, weil die vorgesehene Gesetzesnovelle in der aktuellen Textierung **keine rückwirkende Anwendung** vorsieht. Das bedeutet, dass Coronaprämien, die vor dem Inkrafttreten der FLAG- und KommStG-Änderung (voraussichtlich im September) ausbezahlt werden, DB-, DZ-, KommSt-pflichtig wären.

Um diese Prämien daher lohnnebenkostenfrei abrechnen zu können, sollte das Inkrafttreten der Gesetzesänderung abgewartet werden.

## 5. SONDERBETREUUNGSZEIT „PHASE 2“ (BIS 30.09.2020)

Da es in letzter Zeit aufgrund von neuen COVID-19-Infektionen oder Verdachtsfällen immer wieder zu kurzfristigen Schließungen von Kinder- und Behindertenbetreuungseinrichtungen kommt, wird die bereits Ende Mai 2020 ausgelaufene Regelung zur **Sonderbetreuungszeit** wieder aktiviert und geht bis **30.09.2020** in die „Phase 2“ (§ 18b Abs 1 a AVRAG). Das bedeutet, dass es Arbeitnehmern und Arbeitgebern ermöglicht wird, neuerlich eine bis zu **dreiwöchige bezahlte Dienstfreistellung** zur Betreuung

- von unter 14-jährigen Kindern sowie
- von behinderten oder pflegebedürftigen Personen

zu vereinbaren, wenn die Eigenbetreuung aufgrund COVID-19-bedingter Schließungen von Betreuungseinrichtungen notwendig wird.

Allfällige arbeitsrechtliche Ansprüche auf Freistellung (zB Pflegefreistellung) sind allerdings vorrangig zu konsumieren, bevor eine Sonderbetreuungszeit vereinbart wird. Der **Arbeitgeber erhält ein Drittel** des für die Sonderbetreuungszeit fortbezahlten Entgelts **vom Staat rückerstattet**. Hierfür ist ein Antrag bei der Buchhaltungsagentur des Bundes zu stellen. An der Neuregelung zur Sonderbetreuungszeit wird – wie schon bei der ursprünglichen Regelung – von vielen Seiten kritisiert, dass

- es für die Arbeitnehmer keinen einseitigen Rechtsanspruch gibt (Vereinbarungsprinzip),
- die Arbeitnehmer allfällige arbeitsrechtliche Ansprüche auf Freistellung (zB Pflegefreistellung) vorrangig konsumieren müssen, bevor eine rückerstattungsfähige Sonderbetreuungszeit vereinbart werden kann und
- der Arbeitgeber nur ein Drittel der Entgeltfortzahlungskosten ersetzt bekommt.

Diese Gesetzesänderung gilt seit 25.07.2020.

## 6. AKTUELLE INFORMATIONEN ZUR KURZARBEIT

### AMS-Kurzarbeitsbeihilfe für Phase 2

Die **Berechnung** der AMS-Beihilfen für Phase 2 (ab 01.06.2020 begonnene bzw verlängerte Kurzarbeiten) wurde aufgrund politischer Vorgaben (ua aus budgetären Gründen) abgeändert. Statt der Pauschalsatzmethode (anhand der AMS-Tabellen) kommt – ähnlich dem in der Personalverrechnung maßgeblichen Konzept – eine Art „**Differenzmethode**“ zur Anwendung. Diese neue Förderlogik soll auch die beim Pauschalsatzsystem möglichen „Überförderungen“ vermeiden.

Auf der AMS-Homepage gibt es eine neue AMS-Excel-Projektdatei für die Abrechnung von Phase 2. Das AMS-Online-Abrechnungstool (insbesondere für kleinere Betriebe gedacht) wurde ebenfalls adaptiert und ist sowohl für Phase 1 als auch Phase 2 verwendbar. Je nach dem eingegebenen Be-

ginn datum der Kurzarbeit bzw der Verlängerung erkennt das Online-Tool, welche Fördermethode (Phase 1 oder Phase 2) anwendbar ist und stellt die Parameter dementsprechend ein.

Für die AMS-Kurzarbeitsbeihilfe der Phase 2 gelten keine Pauschalsatztabellen mehr. Die Beihilfe setzt sich vielmehr aus den folgenden Beträgen zusammen:

- Kurzarbeitsunterstützung plus pauschaler Lohnnebenkosten-Aufschlag von 27 %,
- Anteilige Sonderzahlungen, und zwar pauschal in Höhe von 1/6 von der Differenz zwischen Brutto vor Kurzarbeit und Arbeitsentgelt, plus pauschaler Lohnnebenkosten-Aufschlag von 30 %,
- Sozialversicherung pauschal in Höhe von 39 % der Differenz zwischen Brutto vor Kurzarbeit und Bruttomindestentgelt während Kurzarbeit.

### **Keine Änderung der Bruttomindestentgelttabelle durch die Lohnsteuersenkung**

Laut einer Information des Arbeitsministeriums (BMAFJ) wird die Bruttomindestentgelt-Tabelle ungeachtet der rückwirkenden Lohnsteuersenkung nicht mehr geändert werden. Für die tatsächliche Kurzarbeitsabrechnung (ausgehend vom Bruttomindestentgelt gemäß Tabelle) kommt dann selbstverständlich die Lohnsteuersenkung zur Anwendung.

### **Bruttomindestentgelt trifft nicht immer die „Nettogarantie“**

In letzter Zeit gab es einige Rückmeldungen von verunsicherten Personalverrechnern, dass das in der Bruttomindestentgelt-Tabelle des Arbeitsministeriums (BMAFJ) vorgesehene Bruttomindestentgelt betraglich nicht immer die Nettoersatzrate erreichen würde. Dies kann aus verschiedenen Gründen tatsächlich vorkommen, ist aber durch die Bestimmung des § 37b Abs. 6 AMMSG gesetzlich gedeckt. Mit der kürzlich ergangenen AMMSG-Novelle ist nämlich die Nettogarantie per Gesetz de facto in eine Bruttogarantie umgewandelt worden.

### **Aufgestocktes Jahressechstel für Sonderzahlungen bei Kurzarbeit**

Im Jahr 2020 ist für Arbeitnehmer, deren laufende Bezüge aufgrund Kurzarbeit reduziert wurden bzw werden, das Jahressechstel und das **Kontrollsechstel pauschal um 15 % zu erhöhen** (unabhängig von der Dauer der Kurzarbeit). Dadurch sollen kurzarbeitsbedingte Sechstelüberhänge bei den Sonderzahlungen vermieden werden. Das Problem mit Sechstelüberhängen (zB infolge langer Krankenstände, Bildungs-/Pflegekarenzen, Arbeitszeitreduktionen etc) wurde somit nicht generell gelöst, sondern nur in Bezug auf Kurzarbeit im heurigen Jahr.

### **Durchführungsbericht (Version 1.2)**

Betriebe, die Kurzarbeitsbeihilfe bezogen haben, müssen dem Arbeitsmarktservice (AMS) nach Ablauf der Behaltefrist bis zum 28. des Folgemonats einen Durchführungsbericht per eAMS-Konto übermitteln. Das AMS hat vor kurzem eine neue Formularversion (Version 1.2) für den Durchführungsbericht herausgegeben, die ab sofort zu verwenden ist.

Wenn wir unser „econtis informiert“ noch an eine andere e-mail-Adresse senden sollen, klicken Sie bitte [bestellen](#). Sollten Sie kein „econtis informiert“ mehr erhalten wollen, klicken Sie bitte [abmelden](#).

Diese Information wird dem Nutzer freigelegt zur eigenen Information zur Verfügung gestellt. Aufgrund der gebotenen Knappheit kann diese Information eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. econtis übernimmt bei Verwendung der hier angeführten Informationen keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer. econtis übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts. Quelle: Kraft & Kronberger Fachpublikationen GmbH, Seepark 4, 7222 Rohrbach bei Mattersburg (Vorlagenportal für Arbeitsrecht und Personalverrechnung)

Medieninhaber und Herausgeber: **econtis** treuhand gmbh wirtschaftsprüfungs- und steuerberatungsgesellschaft, 4048 Linz-Puchenau, Karl-Leitl-Straße 1