

[Kanzlei](#)[Aktuelles](#)[Fachgebiete](#)

COVID-19 HR/Arbeitsrecht Update Sonderbetreuungszeit und Risikogruppen

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie bereits Anfang letzter Woche angekündigt, wurde Freitagabend die Sonderbetreuungszeit im Nationalrat beschlossen. Gerne informieren wir Sie im Folgenden über die dadurch erfolgte Klarstellung iZm der Sonderbetreuungszeit. Zusätzlich möchten wir Sie nochmals kurz auf die Risikogruppen-Freistellung, die insbesondere aufgrund der steigenden Infektionszahlen wieder neue Aktualität erlangt, die Corona-Prämien, die Verlängerung des Unfallversicherungsschutzes sowie die Verzögerung der Anpassung der Kündigungsfristen von Arbeitern und jene von Angestellten hinweisen.

1. Klarstellungen iZm der Sonderbetreuungszeit

Klar ist nunmehr, dass ein Rechtsanspruch nur dann besteht, wenn **keine alternative Betreuung** des Kindes gewährleistet ist und auch die allgemeinen Voraussetzungen erfüllt sind (insbesondere Betreuungspflicht bis zum 14. Lebensjahr, Angehörige pflegebedürftiger Personen und Menschen mit Behinderung). Sofern Arbeitnehmer ihre Kinder daher weiterhin in die Schule bzw in den Kindergarten zur Betreuung bringen können, besteht kein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuung. Muss das Kind in Quarantäne, haben Arbeitnehmer aber auch dann einen Anspruch auf Sonderbetreuungszeit, wenn die Schule bzw der Kindergarten weiterhin offen ist. Voraussetzung ist allerdings, dass die Quarantäne behördlich per Bescheid oder telefonisch verordnet wurde.

Wie bereits Anfang der Woche erwähnt, kann – sofern kein Rechtsanspruch besteht – die Sonderbetreuung auch **freiwillig** zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart werden. In diesem Zusammenhang erhält der Arbeitgeber **auch im Fall einer freiwilligen Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit 100% des Arbeitsentgelts refundiert** (hier gibt es also eine erfreuliche Klarstellung). Ausdrücklich festgehalten wurde auch, dass der Arbeitgeber unverzüglich zu informieren ist und Arbeitnehmer «alles Zumutbare» unternehmen müssen, dass es zu keiner Arbeitsverhinderung kommt. Das heißt, die Arbeitnehmer sind angehalten, sich **aktiv um Betreuungsalternativen** zu kümmern.

Wie bereits erwähnt, kann Sonderbetreuung im Zeitraum von 1. November 2020 bis zum 9. Juli 2021 für maximal vier Wochen in Anspruch genommen werden (dies soll auch bei einer Zustimmung des Arbeitgebers zur Sonderbetreuung gelten). Bis zum 31. Oktober 2020 in Anspruch genommene Sonderbetreuungszeiten werden **nicht** angerechnet, weshalb die vier Wochen **zusätzlich** zu bereits gewährten Sonderbetreuungszeiten besteht.

Die vier Wochen Sonderbetreuungszeit müssen grds nicht am Stück verbraucht werden; sie müssen auch nicht voll ausgeschöpft werden. Der Arbeitnehmer kann die Sonderbetreuungszeit vielmehr wochenweise, tageweise oder sogar halbtagesweise verbrauchen. Ein stundenweiser Verbrauch ist aber nicht möglich.

Der Antrag auf Kostenersatz des geleisteten Entgelts ist spätestens 6 Wochen nach Ende der Sonderbetreuungszeit über die Website der Buchhaltungsagentur (<https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/sonderbetreuungszeit/>) des Bundes bzw über das Unternehmensserviceportal (USP; <https://www.usp.gv.at/Portal.Node/usp/public>) einzubringen. Der Antrag kann auch durch den Steuerberater des Arbeitgebers gestellt werden.

2. Risikogruppen-Freistellung

Arbeitnehmer, die ein sehr hohes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf iZm COVID-19 haben, haben einen **Anspruch auf Home-Office bzw Veränderung der Arbeitsbedingungen**. Wenn dies nicht möglich ist, besteht in letzter Konsequenz ein **Anspruch auf eine befristete Dienstfreistellung**. Vorerst gilt die Risikogruppen-Freistellung bis 31.12.2020; eine Verlängerung ist uE aber sehr wahrscheinlich. Ein allenfalls bereits vorgelegtes Attest des Arbeitnehmers bildet auch weiterhin die Grundlage für einen diesbezüglichen Anspruch auf Home-Office, Veränderung der Arbeitsbedingungen oder Dienstfreistellung.

Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Krankenversicherungsträger einen Anspruch auf Erstattung des für die Zeit der Freistellung ausbezahlten Entgelts, der abzuführenden Steuern und Abgaben sowie der Sozialversicherungsbeiträge samt Umlagen und Nebenbeiträgen. Der Erstattungsanspruch muss innerhalb von 6 Wochen nach Freistellungsende unter Vorlage entsprechender Nachweise beim Krankenversicherungsträger beantragt werden.

TIPP: Bitte beachten Sie, dass eine Kündigung iZm der Risikogruppen-Freistellung vor Gericht angefochten werden kann. Da die Kündigung eines Arbeitnehmers, der der Risikogruppe zugeordnet wird, mit erheblichen Rechtsunsicherheiten behaftet ist, empfehlen wir in diesem Fall eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Alternativ (sofern eine einvernehmliche Auflösung nicht möglich ist) sollten die Gründe für die Kündigung genau dokumentiert werden, um in einem allfälligen Gerichtsverfahren beweisen zu können, dass die Kündigung nicht iZm der Risikogruppen-Freistellung erfolgt ist.

3. Corona-Prämien

Bonuszahlungen, Prämienzahlungen oder Zulagen, die Arbeitnehmer für ihren Einsatz während der COVID-19-Krise gewährt wurden, bleiben im Jahr 2020 bis zu EUR 3.000,- steuerfrei und sind von der Sozialversicherungspflicht befreit (sogenannte „Corona-Prämien“). Seit 17. September 2020 sind auch keine Lohnnebenkosten (DB, DZ, KommSt) mehr zu entrichten. Diese Begünstigung ist grundsätzlich an zwei Voraussetzungen geknüpft: **(i)** Die Corona-Prämie darf einerseits bis dato noch nicht gewährt worden sein, **(ii)** andererseits muss sich die Corona-Prämie konkret auf die Belohnung eines Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der und während der COVID-19-Krise (zB umständlicheres Erbringen der Arbeitsleistung, deutlich erhöhte Arbeitszeiten) beziehen. Belohnungen, die aufgrund von bisherigen Leistungsvereinbarungen gezahlt werden, können aber nicht steuerfrei ausbezahlt werden. Hochriskant wäre daher die Auszahlung einer «COVID 19-Prämie» an Stelle der bisher üblichen, jährlichen Boni.

4. Verlängerung des Unfallversicherungsschutzes im Home-Office

Zudem wurde der Unfallversicherungsschutz im Home-Office bis **31. März 2021** fix verlängert (bisher galt dieser bis 31. Dezember 2020). Für die Dauer der Krise gilt daher auch weiterhin das Home-Office als Arbeitsstätte und damit ein Unfall im Home-Office als Arbeitsunfall.

TIPP: Im Zusammenhang mit der Sicherheit am Home-Office-Arbeitsplatz empfehlen wir Ihnen, Ihre Arbeitnehmer auf allenfalls einzuhaltende Sicherheits- bzw Arbeitnehmerschutzvorschriften aufmerksam zu machen (etwa zur Bildschirmarbeit) – wozu der Arbeitgeber grundsätzlich auch verpflichtet ist – und allenfalls auch entsprechende Arbeitsmittel bereitzustellen.

5. Verzögerung der Anpassung der Kündigungsfristen von Arbeitern an jene der Angestellten

Die bereits im Jahr 2017 verabschiedeten Bestimmungen (Angleichung der Kündigungsfristen von Angestellten für Arbeiter), auf die sich Arbeitgeber bereits lange vorbereitet haben, werden nunmehr erst auf Kündigungen, die nach dem 30. Juni 2021 ausgesprochen werden, zur Anwendung kommen. Bis 30. Juni 2021 gelten daher (wie bisher) die derzeit bestehenden, kürzeren Kündigungsfristen (daher grds 14 Tage) für Arbeiter. Es ist anzunehmen, dass dies zu Folge der Krise (und nach Auslaufen allfälliger Kurzarbeit) erforderlichen, nicht vermeidbaren Kündigungen im ersten Halbjahr 2021 erleichtern soll und wird.

Wir hoffen, dass wir Ihnen einen ersten Überblick über die doch sehr unübersichtlichen Änderungen im Zusammenhang mit COVID-19 geben konnten! Selbstverständlich halten wir Sie bei allfälligen Änderungen und weiteren Klarstellungen am Laufenden.

Für Rückfragen stehen wir jederzeit zu Ihrer Verfügung!

Bleiben Sie gesund & beste Grüße,

Jana Eichmeyer

Hinweis: Diese Kurzstellungnahme stellt lediglich eine generelle Information und keineswegs eine Rechtsberatung von Eisenberger & Herzog Rechtsanwalts GmbH dar. Diese Kurzstellungnahme kann eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Eisenberger & Herzog Rechtsanwalts GmbH übernimmt keine Haftung, gleich welcher Art, für Inhalt und Richtigkeit dieser Kurzstellungnahme.



Dr. Jana Eichmeyer
Partnerin
+43 676 836 47 307
j.eichmeyer@ehlaw.at

Ihr (rechts-)sicherer
Weg durch die Coronaviruskrisis
mit E&H



Wienerbergstraße 11, 1100 Wien | Österreich | T: +43 1 606 36 47, F: +43 1 606 36 47-58 |
office@ehlaw.at | www.ehlaw.at