

3. COVID-19 Gesetz - Freistellung von Risikogruppen § 735 ASVG

Angehörige von Risikogruppen haben nun unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Dienstfreistellung samt Entgeltfortzahlung. Die Freistellung kann bis 30.4.2020 andauern (Verlängerung durch VO bis 31.12.2020 möglich).

VORAUSSETZUNG:

Der Krankenversicherungsträger hat den Arbeitnehmer oder Lehrling über seine Zuordnung zur COVID-19-Risikogruppe zu informieren.

Der den Betroffenen behandelnde Arzt hat dessen Risikosituation zu beurteilen und gegebenenfalls ein Attest über die Zuordnung des Betroffenen zur COVID-19-Risikogruppe auszustellen (COVID19-Risiko-Attest).

Legt ein Betroffener seinem Dienstgeber dieses COVID19-Risiko-Attest vor, hat er Anspruch auf Freistellung und Fortzahlung des Entgelts, außer

1. der Betroffene kann seine Arbeitsleistung in der Wohnung erbringen (Homeoffice) **oder**
2. die Bedingungen für die Arbeit in der Arbeitsstätte können durch geeignete Schutzmaßnahmen so gestaltet werden, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist; dabei sind auch Maßnahmen für den Arbeitsweg mit einzubeziehen.

AUSNAHME:

Diese Bestimmung gilt **ausdrücklich nicht für Bereiche der versorgungskritischen Infrastruktur**, da hier die Gewährleistung der kritischen Infrastruktur vorrangig ist. Zur Definition „kritischer Infrastruktur“:

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/sicherheitspolitik/schutz-kritischer-infrastrukturen.html>

Für die hier Beschäftigten muss das Infektionsrisiko durch geeignete vom Dienstgeber zu veranlassende Schutzmaßnahmen so weit wie nur möglich gesenkt werden, sodass ein allenfalls verbleibendes Restrisiko so gering ist, dass es sachlich gerechtfertigt ist, dass diesen Beschäftigten im Vergleich zu anderen Bereichen im Ergebnis kein Freistellungsanspruch zukommt.

ENTGELTFORTZAHLUNG:

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Erstattung des an den Arbeitnehmer bzw. Lehrling geleisteten Entgelts sowie der Dienstgeberanteile am Sozialversicherungsbeitrag, Arbeitslosenversicherungsbeitrag und sonstigen Beiträgen. Der Antrag auf Ersatz ist spätestens sechs Wochen nach dem Ende der Freistellung beim Krankenversicherungsträger einzubringen.

3. COVID-19 Gesetz - Begünstigte Bonuszahlungen

Die Änderung der §124b Z350 ESTG iVm § 49 Abs. 3 Z30 ASVG ermöglicht nunmehr unter bestimmten Voraussetzungen eine Steuer- und Beitragsfreie Auszahlung von „Bonuszahlungen und Prämien“ aufgrund der besonderen Herausforderungen während der „Corona-Krise“

Die Prämien/Boni sind bis zu einer Höhe von 3.000 Euro Steuer- und Beitragsfrei.

Es muss sich um Zulagen und Bonuszahlungen handeln, die aufgrund der COVID-19-Krise zusätzlich geleistet werden. Es muss sich dabei also um zusätzliche Zahlungen handeln, die ausschließlich zu diesem Zweck geleistet werden und bisher nicht gewährt wurden. Sie erhöhen nicht das Jahressechstel gemäß § 67 Abs. 2 und werden nicht auf das Jahressechstel angerechnet.

3. COVID-19 Gesetz - Unfallversicherung Home-Office

Rückwirkend mit 11.3.2020 besteht nunmehr auch für „Home-Office- Arbeitsplätze“ ein Arbeitsunfallversicherungsschutz.

Im § 175 werden nach dem Abs. 1 folgende Abs. 1a und 1b eingefügt:

„(1a) Für die Dauer von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 nach dem COVID-19-Maßnahmegesetz, BGBl. I Nr. 12/2020, sind Arbeitsunfälle auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung am Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) ereignen.

(1b) Der Aufenthaltsort der versicherten Person (Homeoffice) gilt für den Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes als Arbeitsstätte im Sinne des Abs. 2 Z 1, 2, 5 bis 8 und 10.“

Diese Regelung ist bis 31.12.2020 befristet.

3. COVID-19 Gesetz - Ausdehnung des Anwendungsbereichs zur Sonderbetreuungszeit

Im § 18b AVRAG wurde eine Ausweitung der Sonderbetreuungszeit auf Arbeitnehmer, deren Angehörige nicht mehr von einer 24 Stunden-Pflegerin betreut werden, sowie von behinderten Angehörigen, deren persönliche Assistenz nicht mehr sichergestellt ist, vorgenommen. Die Zustimmung des Arbeitgebers ist nach wie vor Voraussetzung.