

## Aktuelle Änderungen

### **1. Verlängerung der Kurzarbeit (Phase 3) ab 1.10.2020**

Die Sozialpartner haben sich auf eine Verlängerung der Kurzarbeit ab 1. Oktober für weitere sechs Monate geeinigt.

Die Eckpunkte dieses Nachfolgemodells zur Corona-Kurzarbeit kurz zusammengefasst:

#### ***Verlängerung der Kurzarbeit um 6 Monate***

- Die derzeit gültigen Regelungen zur Kurzarbeit (Phase 2) werden bis 30. September 2020 für alle Betriebe fortgeführt.
- Danach kann die Kurzarbeit beginnend ab 1. Oktober 2020 für weitere 6 Monate, also bis 31. März 2021 verlängert werden.
- Eine Verlängerung um weitere 6 Monate, ab 1. April 2021 soll zeitgerecht verlautbart werden

#### ***Vergütung beträgt weiterhin 80/85/90 Prozent des Nettolohns***

- Die von der Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter sollen weiterhin 80/85/90 Prozent des Nettolohns vor Kurzarbeit erhalten
- Lohnerhöhungen, wie zB KV-Erhöhungen und Biennalsprünge werden bei der Vergütung der Kurzarbeit nunmehr berücksichtigt

#### ***Arbeitszeit kann zwischen 30% und 80% betragen***

- Die Arbeitszeit kann im Modell Phase 3 bis auf 30% reduziert werden und kann maximal 80% betragen.
- Der Durchrechnungszeitraum beträgt 6 Monate.
- In Sonderfällen kann die Arbeitszeit von 30% aber unterschritten werden
- Die Behaltepflcht nach Ablauf der Kurzarbeit beträgt weiterhin 1 Monat.

## ***Ersatz aller Mehrkosten für die Unternehmen***

- Die Arbeitgeber tragen die Kosten für die tatsächlich geleistete Arbeit während der Kurzarbeit.
- Die Kosten für die durch die Kurzarbeit ausgefallenen Arbeitsstunden inkl. aller Lohnnebenkosten und Krankenstände werden wie bisher vom AMS vergütet.

## ***Nicht-Arbeitszeit soll für Weiterbildung genützt werden***

- Für die Beschäftigten besteht eine verpflichtende Weiterbildungsbereitschaft in der vom AMS vergüteten Arbeitszeit
- Die Weiterbildung wird durch das AMS in Abstimmung mit dem Betrieb abgewickelt
- Weiterbildungsmaßnahmen können anlassbezogen unterbrochen werden und innerhalb von 18 Monaten nachgeholt werden.

## ***Lehrlingsausbildung während Kurzarbeit***

Die Ausbildung von Lehrlingen muss auch in der Kurzarbeit uneingeschränkt gewährleistet werden.

## ***Verschärfte Kontrolle***

Die Kontrolle der Kurzarbeitsanträge wird verschärft. Nunmehr ist eine Prognoserechnung vorzulegen, welche extern geprüft wird.

## **2. Sonderbetreuungszeit**

Mit Änderung des AVRAG durch BGBl. Nr 72/2020, wurde die Sonderbetreuungszeit wieder aktiviert und ist ab 25.07.2020 wieder möglich. Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann somit wiederum eine bis zu 3 Wochen andauernde bezahlte Freistellung vom Dienst vereinbart werden, wenn ein unter 14-jähriges Kind aufgrund der coronabedingten Schließung der Betreuungseinrichtung selbst betreut werden muss. Das Modell ist bis 30.09.2020 befristet.

Eine analoge Regelung besteht für die nötige Eigenbetreuung von behinderten oder pflegebedürftigen Personen. Der Arbeitgeber erhält über Antrag bei der Bundesbuchhaltungsagentur ein Drittel des fortbezahlten Entgelts rückerstattet.

**Wichtig:** Kommt keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Stande, bleibt lediglich die Möglichkeit zur Vereinbarung von Urlaub, Zeitausgleich oder unbezahltem Urlaub.

### 3. Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

Bildungsmaßnahmen, die wegen der Corona-Krise unterbrochen worden sind, können danach fortgesetzt werden, wenn das geplante Bildungsziel (Abschluss einer konkreten Ausbildung) wegen der Unterbrechung noch nicht erreicht wurde. Um derart angestrebte beruflich zweckmäßige Abschlüsse nachholen zu können, wurde mit BGBl 2020/71 auch im AIVG geregelt, dass beim Weiterbildungsgeld und beim Bildungsteilzeitgeld die sonst geltenden Befristung (ein Jahr bei Bildungskarenz, zwei Jahre bei Bildungsteilzeit) verlängert werden kann.

Parallel zur Verlängerung der Rahmenfrist und der höchstmöglichen Dauer der Bildungskarenz oder Bildungszeit in § 81 AIVG werden auch im AVRAG die entsprechenden Bestimmungen geändert. Dies gilt sowohl für eine Verlängerung einer aufrecht bestehenden Vereinbarung als auch für deren Fortsetzung nach einer allfälligen Corona-bedingten Unterbrechung (Beendigung und Vereinbarung der Fortsetzung).

Abweichend von § 11 Abs 1 und Abs 1a AVRAG und § 11a Abs 1 AVRAG verlängern sich Rahmenfrist und höchstmögliche Dauer der Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit um jenen Zeitraum, um den sich die Dauer einer (zu einem konkreten Ausbildungsziel führenden) Ausbildung aufgrund der durch die Corona-Krise bedingten Einschränkungen verlängert (§ 18b Abs 3 AVRAG).

Diese Änderung tritt rückwirkend mit 16. 3. 2020 in Kraft und mit 31. 12. 2020 außer Kraft.

## **4. Konjunkturstärkungsgesetz 2020**

Mit dem BGBl. I Nr. 96/2020 wurde das Konjunkturstärkungsgesetz mit einigen steuerlichen Maßnahmen verlautbart

- Rückwirkende Senkung des Einstiegsteuersatzes der Einkommen- u. Lohnsteuer per 1. Jänner 2020 von 25% auf 20%). Der Arbeitgeber ist zur Aufrollung verpflichtet!
- Pauschale Erhöhung des Jahres- und Kontrollsechstels für 2020 um 15%, für jene Arbeitnehmer, welche aufgrund der Coronakrise von der Kurzarbeit betroffen waren und dadurch reduzierte laufende Bezüge hatten.

## **5. Verlängerung der Risikoattest-Regelung bis 31. August 2020**

Die für Menschen aus der Risikogruppe während der Coronavirus-Krise geltenden Ausnahmeregelungen wurden nun vorerst bis einschließlich 31. August 2020 verlängert.

Personen, die noch im Erwerbsleben stehen und ein sehr hohes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf haben, haben damit Anspruch auf Homeoffice bzw. Veränderung der Arbeitsbedingungen. Ist dies nicht möglich, besteht Anspruch auf bezahlte Freistellung, ein ärztliches Risikoattest vorausgesetzt.

## **6. Änderung iZm Essensbons**

Laut Info des BMF von 12.05.2020 müssen Arbeitgeber im Zusammenhang mit Essensbons nunmehr nur sicherstellen, dass nur ein Gutschein pro Arbeitstag ausgegeben wird. Eine Kontrolle, wann die Gutscheine eingelöst werden ist nicht mehr notwendig.

Die Überprüfung, ob nur ein Gutschein pro Arbeitstag ausgegeben wird, kann laut Information des BMF auch in einer Kalenderjahresbetrachtung erfolgen.

Als Beispiel wird ein Arbeitnehmer genannt, der 220 Arbeitstage pro Jahr hat. Es kommt dabei immer auf die konkreten Arbeitstage des jeweiligen Arbeitnehmers **ohne** Urlaubstage, Krankenstandstage, Feiertage und sonstige Dienstabwesenheiten an.

Der Arbeitnehmer kann die Gutscheine auch kumuliert ohne wertmäßiges Tageslimit an jedem Wochentag (auch an Wochenenden) einlösen.

## Kontakt:

Sie erreichen uns per Mail : [Office@steuer-service.at](mailto:Office@steuer-service.at)

Ihr persönliches Betreuungsteam

Alle bisherigen Quick News finden Sie auch auf unserer Website <http://www.steuer-service.at/> unter der Rubrik "NEWS".

*Für den Inhalt verantwortlich: Steuer & Service Steuerberatungs GmbH*

Die Inhalte in diesem Newsletter stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen nicht individuelle Beratung im Einzelfall. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt keine Haftung für Schäden, welcher Art immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. Die Steuer & Service Steuerberatungs GmbH übernimmt insbesondere keine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts der Newsletter.

### Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber: Steuer & Service Steuerberatungs GmbH  
Anschrift: 1010 Wien, Wipplingerstraße 24

Die **Offenlegung** gemäß **Mediengesetz** finden Sie auf unserer Homepage unter folgendem Link: <http://www.steuer-service.at/Impressum.39.0.html>