

THEMA	KURZINFO
Kostenübernahme für Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel durch den Dienstgeber	Mit BGBl I 2021/18, ARD 6731/11/2021, wurde in § 26 Z 5 EStG geregelt, dass ab 1. 7. 2021 der DG dem DN eine Wochen-, Monats- oder Jahreskarte steuerfrei zur Verfügung stellen oder die entsprechenden Kosten steuerfrei ersetzen kann. Das BMF hat nun Fragen und Antworten zum „ Öffi-Ticket “ auf seiner Homepage veröffentlicht. Sie finden dieses Dokument hier: https://tinyurl.com/FAQBMF
Risikogruppenfreistellung	DN (auch geringfügig Beschäftigte, Lehrlinge), die ihrem DG ein COVID-19- Risiko-Attest vorlegen, haben Anspruch auf (a) Freistellung von der Arbeitsleistung und (b) EFZ, sofern der DN <ul style="list-style-type: none"> ✔ die Arbeitsleistung nicht im Home-Office erbringen kann oder ✔ die Arbeitsbedingungen in der Arbeitsstätte nicht durch geeignete Maßnahmen so gestaltet werden können, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist. Durch die am 26. 3. 2021 veröffentlichte VO (BGBl II 2021/127) wurde diese „Risikofreistellungsbestimmung“ gemäß § 735 ASVG um weitere 2 Monate bis vorläufig 31. 5. 2021 verlängert. Link zur Verordnung: https://tinyurl.com/eff4duda Link zu Detailinformationen zur EFZ-Rückerstattung durch die ÖGK: https://tinyurl.com/2tzf5cpw
Schulungskostenbeihilfe für Beschäftigte in COVID-19-Kurzarbeit	Auch für die KUA Phase IV gilt: Nutzen Sie die ausfallende Arbeitszeit Ihrer DN für Qualifizierung. Das AMS übernimmt einen Teil der Schulungskosten. So stärken Sie das Know-how in Ihrem Unternehmen und sorgen heute für die Kompetenzen, die Sie morgen brauchen. Informationen hierzu finden Sie a) auf der AMS-Homepage: https://tinyurl.com/5aacns74 und b) bei der Wirtschaftskammer: https://tinyurl.com/yn8nktdd
Stundungszinsen	Analog zur Verzugszinsenverminderung im SV-Recht wurden die Zinserleichterungen durch das 2. COVID-19-Steuermaßnahmengesetz (BGBl I 2021/52) verlängert: <ul style="list-style-type: none"> ✔ Bis 30. 6. 2021 werden keine Stundungszinsen vorgeschrieben. ✔ Ab 1. 7. 2021 (statt wie ursprünglich vorgesehen ab 1. 4. 2021) betragen die Stundungszinsen (befristet bis 30. 6. 2024) 2 % (statt bislang 4,5 %) über dem jeweils geltenden Basiszinssatz, somit 1,38 %.

AUS DEM ALLTAG DES PERSONALCHEFS

Sarah Passegger (PVP-Redakteurin)

Sonderfreistellung für Schwangere mit Körperkontakt: Antworten auf die 7 wichtigsten Praxisfragen

» PVP 2021/27

Schwangere, die beruflich **physischen Kontakt** mit anderen Personen haben, sind **ab der 14. Schwangerschaftswoche** – wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind – bei voller **Entgeltfortzahlung freizustellen**. Der **Dienstgeber** erhält die während der Freistellung an die Dienstnehmerin bezahlten **Entgelte** zzgl der **Gehaltsnebenkosten ersetzt**.

Die **häufigsten Fragen** aus der **Praxis**, die sich hierbei stellen, **beantworte ich praxisgerecht** in diesem Beitrag.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

BV-Beitrag ... Beitrag zur Betrieblichen Vorsorge//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmerin//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**EFZ** ... Entgeltfortzahlung//**FAQ** ... Frage-Antwort-Katalog//**HBG1** ... Höchstbeitragsgrundlage//**idR** ... in der Regel//**KVT** ... Krankenversicherungsträger//**mE** ... meines Erachtens//**MSchG** ... Mutterschutzgesetz//**ÖGK** ... Österreichische Gesundheitskasse//**SV** ... Sozialversicherung

Frage ❶: Was ist der Regelungsgrundsatz dieser „Schwangeren-Freistellung“?

a) Die gesetzliche Regelung in § 3a Abs 1 Mutterschutzgesetz

Die neue Regelung finden Sie in **§ 3a MSchG**. Der **Absatz 1** hat gemäß BGBl I 2021/44 vom 24. 3. 2021 folgenden Wortlaut (Hervorhebungen durch die Autorin):

„Werdende Mütter dürfen **bis 30. Juni 2021 ab Beginn der 14. Schwangerschaftswoche** bis zum Beginn eines **Beschäftigungsverbotes** nach § 3 mit Arbeiten, bei denen ein **physischer Körperkontakt** mit anderen Personen erforderlich ist, **nicht beschäftigt** werden.“

b) Hinweise und Tipps für die Praxis

1. Die allenfalls notwendige und bezahlte Dienstfreistellung (siehe Frage 3) **beginnt mit der 14. Schwangerschaftswoche** (= voraussichtlicher Geburtstermin abzgl 189 Kalendertage) **bis** zum Beginn des (allgemeinen oder individuellen) **Beschäftigungsverbotes** nach § 3 MSchG.
2. Bei der bezahlten Dienstfreistellung handelt sich um **kein absolutes Beschäftigungsverbot**, da ausdrücklich festgelegt wird, dass die DN einen **Anspruch** auf Freistellung hat. Die werdende Mutter kann – **solange kein** ärztlich festgestelltes **individuelles Beschäftigungsverbot** (hat **Vorrang** vor der Freistellung) vorliegt – selbst bestimmen, ob sie freigestellt werden möchte.
3. Die gesetzliche **Befristung** gilt vorerst bis 30. 6. 2021.
4. In § 3a Abs 6 MSchG ist geregelt, dass Schwangere, die **zum 30. 6. 2021** aufgrund obiger Bestimmung **bereits freigestellt** sind, dies auch **über** den **30. 6. 2021** hinaus **weiterhin** bis zum Beginn eines Beschäftigungsverbotes nach § 3 MSchG bleiben.
5. **Entgegen** dem mE **klaren Gesetzeswortlaut¹⁾** vertritt die **ÖGK** in ihren Informationen die Rechtsansicht, dass freigestellte schwangere DN, bei denen am 1. 7. 2021 noch kein Beschäftigungsverbot eingetreten ist, an ihren **Arbeitsplatz zurückzukehren** müssen. Eine – gelinde ausgedrückt – merkwürdige Rechtsansicht hinsichtlich des Zieles, Schwangere davor zu schützen, dass diese am Arbeitsplatz mit Corona angesteckt werden.

1) **§ 3a Abs 6 MSchG lautet:** „Abs. 1 bis 5 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft und treten mit Ablauf des 30. Juni 2021 außer Kraft. Die Abs. 4, 5, 7 und 8 sind jedoch weiterhin auf erfolgte Freistellungen gemäß Abs. 1 anzuwenden.“

Frage ❷: Welche Schwangeren sind von der Neuregelung erfasst?

Grundsätzlich sind von der **Neuregelung erfasst**

- a) alle **echten** DN (Arbeiterinnen, Angestellte, Lehrlinge, geringfügig Beschäftigte) und auch **freie** DN, die
- b) Arbeiten erledigen, bei denen sie auch **physischen Körperkontakt** mit anderen Personen haben.

Beispielhaft sind vom Freistellungsanspruch folgende **Berufe** umfasst: Friseurinnen, Stylistinnen, Kosmetikerinnen, Physiotherapeutinnen, Kindergärtnerinnen.

Allerdings hat die Regelung für **Zeiten** des **Lockdowns** idR nur einen **geringen praktischen Anwendungsbereich**, da Betriebe mit körpernahen Dienstleistungen ohnehin geschlossen bleiben mussten.



Hinweis

Wenn bei der **Tätigkeit kein Körperkontakt** erforderlich ist (zB Handel, Gastronomie [wenn diese wieder geöffnet werden können]) sind für Schwangere auch entsprechende **Schutzmaßnahmen** gegen eine Ansteckung zu treffen, bspw die Einhaltung des Mindestabstandes sicherzustellen und wenn dies nicht möglich ist, andere Maßnahmen zu setzen. Eine **bezahlte Freistellungsmöglichkeit** besteht jedoch **nicht**.

Frage ③: Welche Schutzpflichten hat der Dienstgeber gemäß § 3a Abs 2 und 3 MSchG gegenüber der Schwangeren?

Der Prüfpfad des Dienstgebers

Prüfschritt ①: Arbeitsbedingungen ändern

Der DG hat die Arbeitsbedingungen so zu ändern, dass **kein physischer Körperkontakt** (Hautkontakt ist keine Voraussetzung) erfolgt und der Mindestabstand eingehalten wird (fallweises Berühren ist nicht davon umfasst). Ein Körperkontakt liegt bspw auch dann vor, wenn Handschuhe getragen oder bekleidete Personen berührt werden.

wenn
nicht
möglich

Prüfschritt ②: anderer Arbeitsplatz oder Arbeiten im Home-Office

Können die Arbeitsbedingungen **nicht** entsprechend angepasst werden, hat der DG zu prüfen, ob alternativ eine der folgenden **Möglichkeiten** umgesetzt werden kann:

Die DN wird beschäftigt ...

- ✓ an einem **anderen Arbeitsplatz** (DN muss dieser „Versetzung“ zustimmen und erhält das bisherige Entgelt weiter ausbezahlt) oder
- ✓ im **Home-Office** (DN erhält das bisherige Entgelt weiter ausbezahlt).



Hinweis des Chefredakteurs

Ist die Tätigkeit grundsätzlich im **Home-Office möglich**, dann ist hierzu die DN gemäß der arbeitsrechtlichen **Treuepflicht verpflichtet** im Home-Office zu arbeiten bzw kann der **DG einseitig** das Arbeiten im Home Office anordnen, wenn dies für die DN **zumutbar** ist.



Ist beides nicht möglich, hat die DN einen Anspruch auf Freistellung, wobei das bisher bezahlte Entgelt unverändert weiterzubezahlen ist.

Frage ④: Berechnungsgrundsätze für die Entgeltfortzahlung während der Freistellung?

Die Lohnfortzahlung im Freistellungszeitraum ist nach den Bestimmungen des § 14 MSchG zu berechnen (Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen mit „vollem Entgelt“ vor Beginn der Freistellung; **Zeiten**, in denen **nicht** das **volle** Entgelt bezogen wurde – bspw wegen Krankheit oder Kurzarbeit – sind nicht zu **berücksichtigen** → Es verlängert sich der 13-Wochen-Zeitraum entsprechend).

Frage ⑤: Wie hoch ist der Rückerstattungsanspruch des Dienstgebers?

Der DG bekommt das fortgezahlte Entgelt – **bis** zur **monatlichen SV-HBGI** (2021: € 5.550,00) – vom KVT ersetzt. Der Ersatzanspruch umfasst **alle** für den Erstattungszeitraum **geleisteten Entgelte** inkl abzuführender **Steuern** und **Abgaben** (Lohnsteuer, Lohnnebenkosten, SV-DN- und SV-DG-Anteile, alle Nebenbeiträge und Umlagen sowie BV-Beitrag).

Der KVT bekommt seine Aufwendungen für diese Erstattungen wiederum aus dem COVID-19-Krisenbewältigungsfonds vom Bund ersetzt.

Frage ⑥: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit der Dienstgeber eine Erstattung beantragen kann?

a) Innerhalb welcher Frist ist der Rückerstattungsantrag zu stellen?

Die Rückerstattung ist **spätestens 6 Wochen nach Ende** der **Freistellung** beim KVT zu beantragen. **Zischka/Guerrero** empfehlen, den **Rückerstattungsantrag gemeinsam** mit dem Antrag zu stellen, der KVT soll über den Rückerstattungsanspruch einen **Bescheid erlassen** (siehe hierzu: PVP 2021/14, 48; **Februar**-Heft).

b) Diese Voraussetzungen und Nachweise sind für die Rückerstattung notwendig

- ✓ Bestätigung, dass die ausgeübte Tätigkeit **physischen Körperkontakt** erfordert und
- ✓ eine Änderung der **Arbeitsbedingungen** oder Beschäftigung an einem anderen **Arbeitsplatz/ Home-Office** aus **objektiven** Gründen nicht möglich ist;

- ✔ **ärztliche Bestätigung** darüber, dass die DN **schwanger** ist, und Angabe des voraussichtlichen **Zeitpunkts** der **Entbindung**;
- ✔ Beginn der **14. Schwangerschaftswoche** ist **eingetreten**;
- ✔ die werdende Mutter wurde von der **Arbeitsleistung freigestellt**;
- ✔ das **Entgelt** wurde an die werdende Mutter ausbezahlt → Ein Auszug aus der Lohnverrechnung für den Erstattungszeitraum, aus dem alle zu erstattenden Steuern, Abgaben und Beiträge ersichtlich sind, ist dem Erstattungsantrag beizulegen.

c) **Wie ist der Antrag einzureichen?**

Das entsprechende Antragsformular können Sie

- ✔ via **WEBEKU**: Menüpunkt Anträge → Sonderfreistellung Covid-19 für werdende Mütter oder
- ✔ mittels **Antragsformularen** per Post oder Fax einbringen, das Sie als kostenfreies **PVP-Leser-service** anfordern können.

Frage 7: Wo gibt es weitergehende Informationen zur „Schwangeren-Freistellung“?

Übersicht über hilfreiche **Informationen** zur bezahlten Sonderfreistellung von Schwangeren in Berufen mit physischem Körperkontakt:

1. Eine umfassende **Info** der **Arbeitsinspektion** zur Beschäftigung von Schwangeren in Coronazeiten finden Sie hier: https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/Gesundheit_im_Betrieb_1/Schwangere_Arbeitnehmerinnen.html (1. 2. 2021)
2. Einen vom **Arbeitsministerium** erstellten **Frage-Antwort-Katalog** können Sie
 - a) **downloaden**: file:///C:/Users/epatka/Downloads/FAQ_Freistellung%20von%20Schwangeren_20210329.pdf oder
 - b) als kostenfreies **PVP-Leserservice** anfordern.
3. **Information** der **ÖGK** hinsichtlich Sonderbestimmungen für werdende Mütter, die in Berufen mit Körperkontakt arbeiten: <https://tinyurl.com/5chlffh7>