

Themenübersicht

- Dienstfahrrad als attraktives „Mitarbeiter-Zuckerl“?
- Status Quo zur Angleichung der Kündigungsfristen bei Arbeitern
- Abgabenfreie Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ ab 1. Juli 2021
- Impfpflicht Ja/Nein? Was tun mit „Impfverweigerern“?

1. Dienstfahrrad als attraktives „Mitarbeiter-Zuckerl“?

Dienstfahrräder („Jobräder“) erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Bereits einige Unternehmen stellen ihren Mitarbeitern betrieblich angeschaffte Fahrräder oder E-Fahrräder für das gesunde und umweltschonende Zurücklegen dienstlicher und privater Wege zur Verfügung. Ein solches „Jobrad-Modell“ bietet durchaus interessante Vorteile:

- Für die private Nutzung eines betrieblichen Fahrrades oder Elektrofahrrades (einschließlich Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte) gilt ein **Sachbezugswert von Null**. Das bedeutet: Die Nutzungsmöglichkeit eines solchen „Jobrades“ ist von allen Lohnabgaben befreit.
- Das „Jobrad“ lässt steuerliche Ansprüche von Arbeitnehmern auf **Pendlerpauschale** unberührt.
- Aus Unternehmenssicht ist außerdem erfreulich, dass betrieblich angeschaffte „Jobräder“ **vorsteuerabzugsberechtigt** sind. Werden „Jobräder“ den Arbeitnehmern kostenlos zur Verfügung gestellt (also ohne Nutzungsgebühr), so ist für den Vorsteuerabzug eine mindestens 10 %ige betriebliche Nutzung nachzuweisen. Wird den Arbeitnehmern eine Nutzungsgebühr (monatlicher Kostenbeitrag zzgl. Umsatzsteuer) verrechnet (z.B. in Höhe von 1 % des Bruttokaufpreises), ist der Nachweis einer mindestens 10 %igen betrieblichen Nutzung nicht erforderlich.

Praktische Empfehlung: Unternehmen können für die Anschaffung von E-Rädern Förderungen in Anspruch nehmen. Voraussetzung für die Förderung ist unter anderem, dass die E-Räder jeweils mindestens vier Jahre im Eigentum des Betriebes bleiben. Nähere Informationen zur Förderung von Jobrädern finden Sie unter: <https://www.umweltfoerderung.at/betriebe/elektro-fahrraeder-und-transportraeder.html>

2. Status Quo zur Angleichung der Kündigungsfristen bei Arbeitern

Laut dem aktuellen Gesetzesstand ist die Angleichung der Kündigungsfristen und -termine für Arbeiter an die Angestellten-Regelung bekanntlich ab **1. Juli 2021** vorgesehen. (wir haben bereits in einigen vorherigen Newslettern darüber informiert) Ausgenommen sind nur jene Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen; in diesen Branchen können durch Kollektivvertrag abweichende Regelungen (also z.B. weiterhin kurze Kündigungsfristen) festgelegt werden.

Hinter den Kulissen laufen noch Verhandlungen, ob die Angleichung der Kündigungsregeln angesichts der fortdauernden Wirtschaftskrise eventuell nochmalig verschoben werden sollte. Der Ausgang dieser Verhandlungen ist aber völlig ungewiss.

Daher müssen sich die Betriebe sicherheitshalber darauf einstellen, dass die neue Rechtslage (also die Angleichung der Kündigungsregeln für die Arbeiter) ab 1. Juli 2021 auch wirklich kommen wird.

Aus praktischer Sicht lassen sich VIER große Fallgruppen unterscheiden:

1) Saisonbranchen mit ausdrücklicher KV-Klarstellung:

Es gibt einige Branchen, in denen die Kollektivvertragspartner den überwiegenden Saisoncharakter dezidiert klargelegt und im Kollektivvertrag diesbezügliche Sonderregelungen getroffen haben:

- Bauhilfsgewerbe,
- Hafner, Platten- und Fliesenleger;
Keramiker,
- Maler und Tapezierer
- Dachdecker-Glaser-Spengler,
- Steinmetze,
- Holzbau,
- Gärtner und Floristen, Gärtner- und
Landschaftsgärtner,
- gewerbliche Forstunternehmen,
- Seilbahnen,
- Schifffahrtsunternehmen,
- Autobusunternehmen,
- Beförderungsgewerbe mit
Personenkraftwagen,
- Güterbeförderungsgewerbe.

2) Saisonbranchen ohne ausdrückliche KV-Klarstellung:

In den Erläuterungen zur Gesetzesnovelle (also nicht direkt im Gesetzestext, sondern in den begleitenden erläuternden Bemerkungen) findet sich die Aussage, dass folgende Branchen als Saisonbetriebe gelten:

- Baugewerbe und Bauindustrie
- „Tourismusbetriebe“

Der Unterschied zur Fallgruppe 1 besteht für die Praxis darin, dass eine geringere Rechtssicherheit herrscht. Es gibt keine hundertprozentige Sicherheit, ob der Hinweis in den Gesetzeserläuterungen auch wirklich ausreicht, um die bisherigen Kündigungsregelungen ohne ausdrückliche KV-Klarstellung auch nach dem 1. Juli 2021 als weiterhin gültig betrachten zu können. Seitens der Wirtschaftskammer wird diese Frage i.d.R. bejaht, die Sichtweise der Gewerkschaft ist hier naturgemäß etwas „skeptischer“.

3) Branchen, in denen derzeit noch verhandelt wird:

In einigen Branchen laufen derzeit noch KV-Verhandlungen und kann es daher bis 1. Juli 2021 zu diesbezüglichen Anpassungen kommen. Laut dem aktuellen Informationsstand ist dies z.B. in der Arbeitskräfteüberlasser-Branche der Fall.

4) NICHT-Saisonbranchen:

In jenen Branchen, in denen eindeutig kein überwiegender Saisoncharakter vorliegt, gelten – sofern es zu keiner zeitlichen Verschiebung des In-Kraft-Tretens kommt – ab 1. Juli 2021 vollinhaltlich die neuen Kündigungsregelungen. Das bedeutet:

- **Auswirkung für Arbeitgeber-Kündigungen:** Kollektivvertragliche Regelungen über kurze Arbeitgeber-Kündigungsfristen (mit oftmals sehr flexiblen oder überhaupt fehlenden Kündigungsterminen) werden in Nicht-Saisonbranchen automatisch vom Gesetz verdrängt. Dies gilt auch dann, wenn die KV-Partner es bis zum 1. Juli 2021 verabsäumen, den KV-Text an die neue Gesetzeslage anzupassen.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber zwingende Mindestkündigungsfristen (**je nach Betriebszugehörigkeit zwischen sechs Wochen und fünf Monaten**) und als Kündigungstermin **das Quartalsende (wobei vertraglich auch der 15. und Letzte des Kalendermonats gültig vereinbart werden kann)** einzuhalten hat.

- **Auswirkungen für Arbeitnehmer Kündigungen:** Bei Arbeitnehmer-Kündigungen ist zu unterscheiden:
 - Kollektivvertragliche Arbeitnehmer-Kündigungsfristen, die **im Gleichlauf („parallel“)** zu den Arbeitgeber-Fristen geregelt sind: Diese werden vom neuen Gesetz abgelöst (aufgrund des untrennbaren Zusammenhangs der Gesamtregelung kann hier das Günstigkeitsprinzip nicht greifen). **Das bedeutet, dass Arbeiter ab 1. Juli 2021 eine Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsletzten einhalten müssen.**

Beispiel: In einem Kollektivvertrag heißt es: *„Beide Seiten können unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen“*. → Die KV-Regelung wird ab 1. Juli 2021 vom Gesetz (neue Fassung des § 1159 ABGB) komplett verdrängt.

- Kollektivvertragliche Arbeitnehmer-Kündigungsfristen, die **eigenständig bzw. abweichend** von den Arbeitgeber-Fristen geregelt sind: Diese behalten auch nach dem 1. Juli 2021 ihre Gültigkeit, da sie aufgrund des Günstigkeitsprinzips dem Gesetz vorgehen.

Beispiel: In einem Kollektivvertrag heißt es: *„Der Arbeitgeber kann unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen kündigen. Für den Arbeitnehmer gilt eine Frist von einer Woche“*. → Da die KV-Regelung „trennungsfähig“ formuliert ist, gelten zwar für Arbeitgeber-Kündigungen ab 1. Juli 2021 die strengen neuen Regeln laut Gesetz (§ 1159 ABGB in der neuen Fassung), für Arbeitnehmer-Kündigungen bleibt (infolge der Günstigkeit) weiterhin die KV-Kündigungsregelung anwendbar.

Marksteiner-Tipp: Sie haben Dienstnehmer im Arbeiterbereich beschäftigt und zählen NICHT zu den oben angeführten Saisonbranchen? Dann besteht für Sie bereits jetzt Handlungsbedarf für neu abgeschlossene Dienstverträge. Für weitere Informationen und Unterstützung in der Vertragsgestaltung kontaktieren Sie bitte Ihre(n) zuständige(n) Lohnverrechner(in)!

3. Abgabenfreie Kostenübernahme für „Öffi-Tickets“ ab 1. Juli 2021

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat eine kompakte Frage-Antwort-Sammlung zum künftigen abgabenfreien „Öffi-Ticket“ erstellt. Die zugrunde liegende Regelung wird mit 1. Juli 2021 in Kraft treten. Erfreulich ist die Ausweitung der bisherigen Jobticket-Regelung vor allem in zweierlei Hinsicht:

- Kostenersätze des Arbeitgebers für von Arbeitnehmer/innen selbst gekaufte Wochen-, Monats- oder Jahreskarten sind künftig abgabenfrei (es ist nicht mehr erforderlich, dass die Anschaffung durch den Arbeitgeber erfolgt und die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt ist).
- Außerdem entfällt die Voraussetzung, dass es sich um eine Streckenkarte für die Strecke zwischen Wohnung und Arbeitsstätte handeln muss (bzw. dass eine Netzkarte nur akzeptiert wird, wenn es keine Streckenkarte gibt, wie z.B. in Wien). Erforderlich ist künftig nur, dass die Karte zumindest am Wohnort ODER am Arbeitsort des Arbeitnehmers gültig ist. Es darf sich auch um eine Karte z.B. für ein ganzes Bundesland oder ganz Österreich handeln.

4. Impfpflicht Ja/Nein? Was tun mit „Impfverweigerern“?

Die Frage nach einer Impfpflicht von Mitarbeitern und allfälligen arbeitsrechtlichen Folgen für „Impfverweigerer“ sorgt in vielen Betrieben für Diskussionen. Abgesehen davon, dass die medizinische Wirkung von Corona-Impfungen (z.B. Ausmaß des Übertragungsschutzes) und das Risiko möglicher Nebenwirkungen teils sehr kontroversiell gesehen wird, bestehen auch auf rechtlicher Ebene einige Unsicherheiten. Wir fassen den aktuellen Informationsstand **aus juristischer Sicht** – vor allem beruhend auf der einschlägigen Fachliteratur – in einer kurzen Frage-Antwort-Sammlung zusammen.

Gibt es eine gesetzliche Corona-Impfpflicht?

Nein, eine gesetzliche Impfpflicht ist in Österreich nicht vorgesehen. Auch für das Gesundheits- und Pflegepersonal gibt es derzeit (noch) keine generelle Impfpflicht. Das Epidemiegesetz sieht zwar vor, dass u.a. für Personen, die berufsmäßig in der Krankenbehandlung, Krankenpflege oder als Hebammen tätig sind, Schutzimpfungen angeordnet werden können, bis dato wurden solche

Verordnungen aber nicht erlassen. Das Gesundheitsministerium spricht im Zusammenhang mit Impfungen daher bloß von „moralischen Pflichten“. Auch wenn keine Impfpflicht im rechtlichen Sinn besteht, kann die Verweigerung einer Impfung aber arbeitsrechtliche Folgen haben (siehe weiter unten).

Kann der Arbeitgeber die Mitarbeiter per Weisung verpflichten, sich einer Corona-Impfung zu unterziehen?

Nein. Impfungen sind als medizinische Eingriffe in die körperliche Integrität der Arbeitnehmer zu werten. Mangels gesetzlicher Impfpflicht kann der Arbeitgeber verbindliche Impfanordnungen nicht einseitig aussprechen. Falls ein Arbeitgeber ungeachtet dessen eine einseitige Impfanweisung erteilt, müssen die Arbeitnehmer diese nicht befolgen.

Können sich Arbeitnehmer im Rahmen des Dienstvertrages rechtsgültig dazu verpflichten, eine Corona-Schutzimpfung vornehmen zu lassen?

In der einschlägigen Fachliteratur wird es – vor allem aus Gesundheitsschutzgründen – als zulässig angesehen, dass Arbeitnehmer im Dienstvertrag ihr Einverständnis dazu erteilen, Schutzimpfungen vornehmen zu lassen. Prinzipiell wäre dies unabhängig von Branche und Tätigkeitsbereich denkbar (z.B. auch bei Büromitarbeitern zum Schutz von Arbeitskollegen), praktisch ist dies aber in jenen Branchen von besonderer Bedeutung, in denen intensive Kundenkontakte mit erhöhtem Gefährdungspotential bestehen (z.B. im Pflegebereich). So gibt es immer mehr Unternehmen, vorwiegend im Gesundheits- und Sozialbereich, die eine Impfpflicht in den Dienstverträgen verankern (z.B. Krankenhäuser, Kindergärten, Behindertenbetreuungseinrichtungen etc.).

Ist es zulässig, Arbeitnehmern, die nicht bereit sind, sich gegen Corona impfen zu lassen, Tätigkeiten ohne Kunden-, Patienten- bzw. Kollegenkontakte zuzuweisen?

Eine Versetzung auf einen anderen Tätigkeitsbereich ist zulässig, wenn dies dienstvertraglich gedeckt ist und – in Betrieben mit Betriebsrat – die betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmung des Betriebsrates beachtet wird.

Dürfen „Impfverweigerer“ gekündigt werden?

Das österreichische Arbeitsrecht beruht auf dem Grundsatz der Kündigungsfreiheit. Das bedeutet, dass auch arbeitgeberseitige Kündigungen im Normalfall ohne Angabe von Gründen zulässig sind. Lediglich besondere Gründe führen zur Anfechtbarkeit von Kündigungen, wie insbesondere

Diskriminierungen (Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz) oder die Motivwidrigkeit einer Kündigung.

Laut der einschlägigen Fachliteratur ist zur Frage der Motivwidrigkeit von Kündigungen, die im Zusammenhang mit der Ablehnung von Corona-Impfungen stehen, zu unterscheiden:

- Erfolgt eine Arbeitgeber-Kündigung, weil sich der Arbeitnehmer weigert, eine **einseitige Impfanordnung des Arbeitgebers** zu befolgen, kommt eine Kündigungsanfechtung wegen Motivwidrigkeit in Betracht. Die Erfolgsaussichten der Anfechtung hängen von vielen Einzelfalldetails ab, insbesondere von der konkreten Tätigkeit, der Intensität der Kontakte mit anderen Personen, der drohenden Gefährdung von Kunden bzw. Patienten durch mögliche Ansteckungen (z.B. Pflege von Risikopatienten), der Verfügbarkeit eines alternativen Arbeitsplatzes und der Möglichkeit von zumutbaren anderen Schutzmaßnahmen anstelle einer Impfung.
- Erfolgt eine Arbeitgeber-Kündigung, weil der Arbeitnehmer ein **Angebot des Arbeitgebers auf Änderung des Dienstvertrags** (hinsichtlich vertraglicher Verankerung einer Impfpflicht für die Zukunft) ablehnt, handelt es sich um eine zulässige Änderungskündigung, die grundsätzlich nicht wegen Motivwidrigkeit angefochten werden kann.

Diese Abgrenzung stellt eine „juristische Spitzfindigkeit“ dar und ist in der Praxis oftmals schwierig. Im Einzelfall können Nuancen im Sachverhalt entscheidend sein.

Praktische Empfehlung: Einem Arbeitgeber, der von vornherein die Kündigung von „Impfverweigerern“ in Erwägung zieht, ist zu empfehlen, sich nicht mit einer einseitigen Impfanordnung zu begnügen, sondern das Einvernehmen mit den Arbeitnehmern zu suchen. Der Arbeitgeber sollte den Arbeitnehmern daher nachweislich ein Angebot auf Dienstvertragsänderung (Schaffung einer dienstvertraglichen Impfpflicht) unterbreiten. Wenn ein Arbeitnehmer das Angebot ablehnt, verliert er i.d.R. die Möglichkeit, die Änderungskündigung des Arbeitgebers wegen Motivwidrigkeit anzufechten.

Bei Unklarheiten oder Fragen zu den angeführten Themen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen
Marksteiner & Partner Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungs-GmbH & CoKG

Kirchenberg 13, 4310 Mauthausen

www.marksteiner-partner.at

office@marksteiner-partner.at

FN 268582z, FG: Linz; DVR: 0712728

11.05.2021