

5. April 2020

GÖD-Info: neue COVID-19-Gesetze – Information für Betriebsräte

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege!

Heute sind weitere drei COVID-19-Gesetze in Kraft getreten. Darin sind auch einige Bestimmungen enthalten, die für Betriebsräte von Bedeutung sein können.

Sonderbetreuungszeit

Die Möglichkeit der Sonderbetreuungszeit von bis zu drei Wochen für die Betreuung von Kindern bis 14 Jahren bzw. die notwendige Betreuung von Menschen mit Behinderung wird ausgedehnt. Eine derartige Sonderbetreuungszeit ist nun auch für ArbeitnehmerInnen möglich, wenn **mangels verfügbarer Betreuungskräfte eine 24-Stunden-Betreuung** wegfällt und der/die ArbeitnehmerIn, dessen/deren Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist, die überwiegende Betreuung einer/s Angehörigen ab dem Zeitpunkt des Wegfalls übernimmt. Die Arbeitgeber haben weiterhin Anspruch auf Vergütung eines Drittels des an die ArbeitnehmerInnen bezahlten Entgelts.

Weitere Verlängerung der Funktionsperiode

Die Tätigkeitsdauer von Organen der betrieblichen Interessenvertretung sowie der Behindertenvertrauenspersonen, die im Zeitraum von 16. März 2020 bis 31. Oktober 2020 endet, verlängert sich bis zur Konstituierung eines entsprechenden Organs, das nach dem 31. Oktober 2020 unter Einhaltung der dafür vorgesehenen Fristen gewählt worden ist. Es bleibt also der alte Betriebsrat in diesem Fall bis zu einer Neuwahl weiter in Funktion.

Projektarbeitsplätze an Universitäten

Rückwirkend ab dem 16. März 2020 können Arbeitsverhältnisse von ArbeitnehmerInnen an Universitäten, die im Rahmen von Drittmittel- oder Forschungsprojekten beschäftigt sind, die aufgrund von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 nicht fertiggestellt werden können, **zur Fertigstellung der Projekte und Publikationen einmalig befristet verlängert oder einmalig befristet neu abgeschlossen werden**, wobei jeweils ein Zeitraum von 12 Monaten nicht überschritten werden darf.

Unfälle in Zusammenhang mit Homeoffice

Für die Dauer von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 sind **Arbeitsunfälle** auch Unfälle, die sich im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang mit dem die Versicherung begründenden Dienstverhältnis oder mit der die Versicherung begründenden Funktion am Aufenthaltsort der versicherten Person (**Homeoffice**) ereignen.

Freistellung von der Arbeitsleistung für Risikogruppe

Der **Krankenversicherungsträger** hat DienstnehmerInnen oder Lehrlinge (im Folgenden: Betroffene) über ihre **Zuordnung zur COVID-19-Risikogruppe** zu informieren. Die Definition dieser allgemeinen Risikogruppe richtet sich nach medizinischen Erkenntnissen und wird wenn möglich aus der Einnahme von Arzneimitteln hergeleitet. Die Umsetzung wird selbstverständlich einige Zeit in Anspruch nehmen.

Die/Der die/den Betroffene/n **behandelnde Ärztin/Arzt** hat infolge dieser allgemeinen Information des Krankenversicherungsträgers deren/dessen individuelle Risikosituation zu beurteilen und gegebenenfalls ein Attest über die Zuordnung zur COVID-19-Risikogruppe auszustellen (**COVID-19-Risiko-Attest**).

Legen Betroffene ihrem Dienstgeber dieses COVID-19-Risiko-Attest vor, haben sie Anspruch auf **Freistellung von der Arbeitsleistung und Fortzahlung des Entgelts, außer**

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

Die Freistellung kann bis längstens 30. April 2020 dauern. Dauert die COVID-19-Krisensituation über den 30. April 2020 hinaus an, so kann diese Maßnahme per Verordnung verlängert werden, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2020.

Eine solche Freistellung von der Arbeitsleistung gibt es nicht für Betroffene, die in Bereichen der kritischen Infrastruktur beschäftigt sind.

Der Dienstgeber mit Ausnahme des Dienstgebers Bund hat Anspruch auf Erstattung des an den Dienstnehmer bzw. Lehrling geleisteten Entgelts sowie der Dienstgeberanteile am Sozialversicherungsbeitrag, Arbeitslosenversicherungsbeitrag und sonstigen Beiträgen durch den Krankenversicherungsträger. Der Antrag auf Ersatz ist spätestens sechs Wochen nach dem Ende der Freistellung beim Krankenversicherungsträger einzubringen. Der Bund hat dem Krankenversicherungsträger die daraus resultierenden Aufwendungen zu ersetzen.

Mit kollegialen Grüßen

Daniela Eysn, MA, e.h.
Bereichsleiterin Besoldung

Mag. Dr. Eckehard Quin, e.h.
Bereichsleiter Dienstrecht, Kollektivverträge