

3. COVID-19-GESETZ - ARBEITSRECHTLICHE MASSNAHMEN **INSBESONDERE FREISTELLUNG SCHUTZBEDÜRFTIGER PERSONEN**

Bereits letzte Woche hat die Bundesregierung angekündigt, dass „schutzbedürftige“ Personengruppen künftig in Homeoffice arbeiten, falls dies nicht möglich ist, freigestellt werden sollen. Mit dem **3. COVID-19-Gesetz** wurden dieses und einige andere wesentliche Vorhaben im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht nun auch gesetzlich umgesetzt.

Schon bisher haben die COVID-19 Pandemie und die damit einhergehenden neuen gesetzlichen sowie bestehenden Regelungen eine Vielzahl an arbeitsrechtlichen Fragestellungen aufgeworfen, wie:

- Welche Rahmenbedingungen gelten für Kurzarbeit, Home-Office oder Kinderbetreuung?
- Sind einvernehmliche Beendigungen von Dienstverhältnissen, denen unter Druck zugestimmt wurde, wirksam?
- Was ist bei einvernehmlichen Auflösungen und Wiedereinstellungszusagen zu beachten?
- Welche Fürsorgepflichten bestehen für den Arbeitgeber bei Corona-Fällen unter Mitarbeitern, welche Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmer müssen getroffen werden?
- Darf Mitarbeitern die Infektion eines Kollegen mitgeteilt werden?
- Was ist bei Teleworking datenschutzrechtlich zu beachten?

Das **3. COVID-19-Gesetz, BGBl I 2020/13 vom 4.4.2020**, bringt unter anderem Steuer- und Beitragsfreiheit für Corona-Hilfen und Bonuszahlungen; Unfallversicherungsschutz im Home-Office; Sonderbetreuungszeit für pflegende Angehörige; stellt klar, dass keine Minderung des Pendlerpauschales bei Home-Office in Coronakrise erfolgt und verordnet verpflichtendes Home-Office oder Freistellung für Risikogruppen.

❖ Verpflichtendes Home-Office oder Freistellung für Risikogruppen

Haben Dienstnehmer **Vorerkrankungen**, die den Verlauf einer COVID-19-Erkrankung erheblich verschlechtern können, und sind diese Dienstnehmer bei ihrer Arbeit einem Infektionsrisiko ausgesetzt, erhalten diese gemäß § 735 ASVG nun einen Anspruch auf **bezahlte Freistellung** für eine befristete Zeit (vorläufig bis 30.4.2020, diese Frist ist mit Verordnungsermächtigung an den Gesundheitsminister auch verlängerbar), es sei denn

- der betroffene Dienstnehmer kann seine Arbeitsleistung im **Homeoffice** erbringen oder
- die Bedingungen für die Erbringung seiner Arbeitsleistung im Betrieb können durch **geeignete Maßnahmen** so gestaltet werden, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist.

Die Identifizierung der Risikogruppen erfolgt dergestalt, dass zunächst der **Krankenversicherungsträger** den Dienstnehmer über seine **Zuordnung zur COVID-19-Risikogruppe** informiert. Die Definition der Risikogruppe erfolgt durch eine von Gesundheits- und Arbeitsministerium eingerichtete Expertengruppe nach medizinischen Erkenntnissen und wird aus der Einnahme von Arzneimitteln abgeleitet, der dem Krankenversicherungsträger bekannt ist. Auf Basis dieser Information hat sich der Betroffene (telefonisch) an seinen behandelnden **Arzt/Ärztin** zu wenden, der infolge dieser allgemeinen Information des Krankenversicherungsträgers die **individuelle Risikosituation** des Betroffenen zu beurteilen und gegebenenfalls ein **Attest** über die Zuordnung zur COVID-19-Risikogruppe auszustellen hat (**COVID-19-Risiko-Attest**). Dieses hat lediglich eine Aussage darüber zu enthalten, ob bzw dass der Betroffene einer COVID-19- Risikogruppe angehört, eine konkrete Diagnose darf nicht enthalten sein.

Legt der Betroffene dieses **COVID-19-Risiko-Attest** seinem Dienstgeber vor, so hat dieser zu prüfen, ob dem Betroffenen die Erbringung seiner Arbeitsleistung im Home-Office oder unter adäquaten und ausreichenden Schutzmaßnahmen weiterhin an seinem Arbeitsplatz möglich ist.

- Eine Erbringung der Arbeitsleistung im **Home-Office** ist dann möglich, wenn die vereinbarte Tätigkeit ihrer Art nach überhaupt geeignet ist, im Homeoffice wahrgenommen zu werden, und wenn zusätzlich die technischen Möglichkeiten gegeben sind. Erforderlichenfalls hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass die technischen Möglichkeiten (Hard- und Software) zur Verfügung gestellt werden.
- Die Erbringung der Arbeitsleistung ist dann weiterhin am Arbeitsplatz möglich, wenn durch **geeignete Schutzmaßnahmen** das Infektionsrisiko mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist. Bei der Festlegung dieser Schutzmaßnahmen, die je nach Aufgabenstellung und Arbeitsumgebung unterschiedlich sind und von Maßnahmen wie Abstandhalten, Handhygiene über die Bereitstellung eines Einzelbüros und Maßnahmen für die Nutzung von Liften und sonstigen betrieblichen Einrichtungen bis hin zur sicheren Gestaltung des Arbeitswegs reichen können, sollte der Arbeitgeber die ihm zur Verfügung stehende arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Expertise der Präventivfachkräfte heranzuziehen.
- Wenn die Erbringung der Arbeitsleistung weder im Homeoffice noch am bisherigen Arbeitsplatz möglich ist, hat der betroffene Dienstnehmer Anspruch auf **bezahlte Freistellung** von der Arbeitsleistung. Der Dienstgeber hat für die Zeit der Freistellung **Anspruch auf Erstattung** des an den Dienstnehmer geleisteten **Entgelts** sowie der DG-Anteile an Sozialversicherungs-, Arbeitslosenversicherungs- und sonstigen Beiträgen durch den Krankenversicherungsträger. Der Antrag auf Ersatz ist spätestens 6 Wochen nach dem Ende der Freistellung beim Krankenversicherungsträger einzubringen.
- Ein Anspruch auf bezahlte Freistellung gilt dann **nicht**, wenn der Dienstnehmer in einem Bereich der **kritischen Infrastruktur** („systemrelevanter Bereich“) beschäftigt ist, wie die Versorgung mit Lebensmitteln, Verkehrs-, Telekommunikations-, Post-, Energie- und Finanzdienstleistungen oder Versorgung mit Sozial-, Gesundheits- und Pflegedienstleistungen, sowie die staatliche Hoheitsverwaltung. Für die in diesem Bereich 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.

Eine **Kündigung**, die wegen der Inanspruchnahme der Dienstfreistellung ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden.

❖ **Sonderbetreuungszeit für pflegende Angehörige**

Bereits mit dem 1. COVID-19-Gesetz, BGBl I 2020/12, wurde im § 18b Abs. 1 AVRAG für Arbeitnehmer die Möglichkeit der Gewährung einer **Sonderbetreuungszeit** für die **Betreuung von Kindern** bis zum vollendeten 14. Lebensjahr durch den Arbeitgeber in der Dauer von bis zu 3 Wochen geschaffen. Diese Regelung wurde nun dahingehend erweitert, dass eine derartige Sonderbetreuungszeit auch für Arbeitnehmer ermöglicht werden kann, wenn mangels verfügbarer Betreuungskräfte eine **24-Stunden-Betreuung** iS des Hausbetreuungsgesetzes wegfällt und der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist, die überwiegende Betreuung eines Angehöri-

gen (alle Bluts- und Wahlverwandte) ab dem Zeitpunkt des Wegfalls übernimmt. Der Staat übernimmt in diesem Fall ein Drittel der Lohnkosten.

Weiters sind nun von der Regelung des § 18b Abs 1 AVRAG auch Fälle erfasst, in denen Menschen mit Behinderung aufgrund einer freiwilligen Maßnahme der Einrichtung oder der freiwilligen Herausnahme des Menschen mit Behinderung aus der Einrichtung zu Hause betreut werden.

Gleichzeitig wird das Modell zeitlich befristet: Jede Form von Sonderbetreuungszeit kann nur noch bis 31.5.2020 in Anspruch genommen werden.

07.04.2020