

Corona

3. COVID-19 GESETZESPAKET

Am 2. und 3. April ist der Nationalrat erneut zu einer Sondersitzung zusammengekommen, um rund um die aktuelle Krise Maßnahmen zu beschließen. Hier ein Überblick über die wichtigsten Änderungen:

Fragwürdiger Schutz für Risikogruppen

Im Rahmen eines Abänderungsantrags wurde ein Gesetz zum Schutz von Risikogruppen erlassen. ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge, die einer Risikogruppe angehören, können freigestellt werden.

Dazu soll es eine Arbeitsgruppe mit ExpertInnen aus Gesundheitsministerium, Arbeitsministerium, Sozialversicherung und Ärztekammer geben, die eine Definition der Kriterien für eine Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe vornimmt. Die endgültige Entscheidung liegt bei Ärztin/Arzt, welche das notwendige Covid-19 Attest ausstellen.

Das ist auch eine der Schwachstellen dieser Regelung: Die Verantwortung wird im Prinzip auf den einzelnen Arbeitnehmer bzw. die einzelne Arbeitnehmerin abgeschoben, da niemand wirklich festlegt, wer wie handeln soll: Die Arbeitsgruppe stellt nur eine Definition auf, der Arzt stellt nur ein Attest aus – aber niemand kann/darf/muss behördlich anordnen, dass die Betroffenen freizustellen sind.

Ausgenommen davon sind – unabhängig von der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe – Personen, die in der kritischen Infrastruktur (Anm.: nicht näher definiert) arbeiten. Gleiche Sachverhalte (Zugehörigkeit zu einer definierten Risikogruppe) ungleich zu regeln und eine Gruppe gegenüber einer anderen ohne sachliche Begründung zu benachteiligen, erscheint grundrechtlich mehr als bedenklich.

Ein Kündigungsschutz ist zwar im Gesetz vorgesehen, jedoch nur für die Zeit der Freistellung. Es fehlt ein ausreichender erhöhter Diskriminierungs- und Kündigungsschutz für die Zeit nach der Freistellung oder eine sonstige Maßnahme, da man gegenüber seinem Arbeitgeber offiziell bekannt gibt, krank zu sein.

Dem Arbeitgeber werden Entgelt und Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung ersetzt. Der arbeitsrechtliche Anspruch auf die Entgeltfortzahlung ist im Gesetz jedoch nicht enthalten.

Die Möglichkeit zur Freistellung ist bis 30. April befristet und kann per Verordnung verlängert werden, maximal bis 31. Dezember 2020.

Außerdem fehlt nach wie vor eine Regelung für Personen, die im gemeinsamen Haushalt von gefährdeten Personen leben. Diese müssen arbeiten gehen, obwohl damit erhöhtes Risiko für den/die PartnerIn besteht.

Bewertung: die zugrundeliegende Idee ist lobenswert, die konkrete Ausführung aber sehr negativ

Mehr Geld für die Kurzarbeit

Ursprünglich waren 400 Mio. Euro vorgesehen. Nun können die Mittel via Verordnung von der Arbeitsministerin im Einvernehmen mit dem Finanzminister „den Erfordernissen nach angepasst werden“. Betrag wird hier keiner genannt. Ein ursprünglicher Entwurf hat eine Milliarde Euro vorgesehen.

Bewertung: positiv

Ergänzung: Medienberichten zufolge soll die Verordnung ein Budget von 3 Milliarden Euro vorsehen.

Betriebsratswahl: längere Fristen

Im letzten COVID Gesetzespaket wurden die Fristen für BR/PV-Wahlen auf den 30. April gesetzt. Da dies jedoch zu kurz für die notwendigen Vorbereitungen ist, wurde die Frist auf 31. Oktober verlängert.

Das heißt: Organe der betrieblichen Interessenvertretung und Behindertenvertrauenspersonen, deren Mandat in den kommenden Monaten ausgelaufen wäre, können ihre Funktion bis 31. Oktober 2020 bzw. bis zur Konstituierung eines entsprechenden neuen Organs ausüben.

Dieses Gesetz ist bis 31. Dezember 2020 befristet.

Bewertung: positiv, weil notwendig

Ausweitung der Sonderbetreuungszeit

Bisher galt die Sonderbetreuungszeit (drei Wochen bezahlte Dienstfreistellung, wovon ein Drittel der Lohnkosten vom Bund übernommen werden) für Kinder bis 14 Jahre. Mit dem neuen Gesetzespaket wurde die Möglichkeit ausgeweitet auf:

- » ArbeitnehmerInnen, die Angehörige auf Grund des Ausfalls eines/r 24-Stunden-Betreuers/Betreuerin versorgen und deren Arbeitsleistung für die Aufrechterhaltung des Betriebs nicht erforderlich ist
- » ArbeitnehmerInnen, die Angehörige mit Behinderungen zu versorgen haben, wenn die persönliche Assistenz aufgrund von COVID-19 nicht mehr sichergestellt ist.

Die Gesamtdauer der Sonderbetreuungszeit bleibt mit maximal drei Wochen begrenzt. Hat ein Elternteil bereits die Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen, kann diese Person zwar für die Zeit danach eine bezahlte Dienstfreistellung mit Einverständnis des Dienstgebers vereinbaren; da der Arbeitgeber in einem solchen Fall aber nicht einmal mehr einen Teil der Lohnkosten vom Staat erstattet bekommt, ist davon auszugehen, dass die wenigsten Arbeitgeber einer solchen Regelung zustimmen werden.

Nach wie vor fehlt ein Rechtsanspruch auf die Sonderbetreuungszeit und die Möglichkeit, diese tageweise zu konsumieren. Wie bereits bei der ursprünglichen Regelung werden bei der Sonderbetreuungszeit nur ein Drittel der Lohnkosten vom Staat refundiert. Würden die gesamten Lohnkosten übernommen werden, wäre davon auszugehen, dass mehr Arbeitgeber einer Sonderbetreuungszeit zustimmen würden.

Dieses Gesetz ist grundsätzlich bis 31. Mai 2020 befristet. Lediglich die Abwicklung des Vergütungsanspruches für die Arbeitgeber ist bis 30. Juni 2021 möglich.

Bewertung: Die Ausweitung des Personenkreises ist positiv, aber die Begrenzung der Gesamtdauer auf maximal drei Wochen für eine Person ist sehr enttäuschend. Zusätzlich fehlen ein Rechtsanspruch und der volle Kostenersatz durch den Bund.

Längere Fristen im Ausländerbeschäftigungsgesetz

Beschäftigungsbewilligungen in der Land- und Forstwirtschaft können für ein und dieselbe Saisonarbeitskraft für eine Gesamtdauer von neun Monaten verlängert werden.

Dieses Gesetz ist bis 30. Juni 2020 befristet, kann aber von der Arbeitsministerin durch Verordnung um jeweils zwei Monate verlängert werden (maximal bis 31. Dezember).

Bewertung: neutral - grundsätzlich ist es sicher sinnvoll, wenn sich z. B. bereits in Österreich befindende ErntehelferInnen auch länger bleiben können; das ändert aber nichts an unserer grundsätzlichen Kritik an den schlechten Arbeitsbedingungen für diese Menschen.

Änderungen des Einkommensteuergesetzes

§ 124b Z 348: ausdrückliche Klarstellung, dass Zuwendungen zur Bewältigung COVID-19-Krise steuerfrei sind: = Zuschüsse aus dem Härtefallfonds gem. Härtefallfondsgesetz, aus dem COVID-19-Krisenbewältigungsfonds (z. B. Kurzarbeitszahlungen) und Mittel aus dem Corona-Krisenfonds.

Wenn 75 Prozent der Betriebsausgaben ersetzt werden, ist dies steuerfrei - die restlichen 25 Prozent sind als Betriebsausgabe geltend zu machen. Rückwirkend ab 1.3.2020 anwendbar.

§ 124b Z 349: Pendlerpauschale, Zulagen und Zuschläge im laufenden Arbeitslohn bleiben bei Quarantäne, Telearbeit oder Kurzarbeit wegen der Pandemie - wenn sie weitergezahlt werden - steuerfrei.

§ 124b Z 351: Für MitarbeiterInnen, die in systemrelevanten Bereichen angesichts der Corona-Pandemie arbeiten, bleibt ein Bonus vom Arbeitgeber bis 3.000 Euro steuerfrei.

Das Gesetz ist für 2020 befristet.

Bewertung: positiv

Ermächtigung des BMF über die Verfügung von Bundesvermögen

Es geht um die zentrale Beschaffung von Waren und Dienstleistungen durch den Staat - Schutzkleidung, Schutzmasken, Beatmungsgeräte etc.

Dazu soll der Finanzminister per Verordnung im Einvernehmen mit den Fachressorts ermächtigt werden, Verfügungen zu treffen. Dabei geht es auch um Personengruppen - u. a. medizinisches Personal bzw. Personal zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und der kritischen Infrastruktur. Verfügungen können von Bedingungen abhängig gemacht werden - z. B. Gratisverteilung. Finanziert werden soll das alles über den COVID-19-Krisenbewältigungsfonds.

Bewertung: negativ, denn das Gesetz geht sehr weit und es ist keine Befristung vorgesehen

Neue Finanzierungsagentur wird gesetzlich festgeschrieben

Die ABBAG hat für die Fondsabwicklung eine GmbH gegründet. Dies wurde nun auch gesetzlich festgeschrieben.

Bewertung: neutral

Pauschalvergütungen werden bei der Einkommensgrenze für die Familienbeihilfe nicht berücksichtigt

Bezahlte Pauschalvergütungen aufgrund von Corona-Maßnahmen für Zivildienstler, Milizsoldaten und Auszubildende führen nicht zum Wegfall der Familienbeihilfe.

Dieses Gesetz ist für das Kalenderjahr 2020 gültig.

Bewertung: positiv

Ausweitung beim Familienhärteausgleichsfonds

30 Millionen Euro sind zur Unterstützung für Familien mit Kindern vorgesehen, um die finanziellen Folgen der Pandemie abzumildern. Zusätzlich wird auch der Personenkreis ausgeweitet: Mit der Gesetzesänderung können auch Personen mit Staatsangehörigkeit zu einem EU-Mitgliedsland und Drittstaatsangehörige sowie Subsidiär Schutzberechtigte Zuwendungen erhalten.

Dieses Gesetz ist nicht befristet (Dauerrecht).

Bewertung: positiv

Keine Zertifizierung von Mund-Nasen-Schutz

Die ab 6. April zu tragenden Masken müssen nicht nach dem Medizinproduktegesetz zertifiziert werden.

Für drei Monate befristet.

Bewertung: neutral, da befristet und es ermöglicht damit auch selbstgenähte Masken

Aufstockung des Covid-19 Fonds und des Härtefallfonds

Der Fonds war bisher mit 24 Milliarden dotiert und wird auf 28 Milliarden aufgestockt. Zusätzlich kann der Fonds Maßnahmen für die Liquiditätsstabilisierung von Unternehmen setzen.

Der Härtefallfonds wird von einer Milliarde auf zwei Milliarden aufgestockt.

Befristet bis 31. Dezember 2020

Bewertung: grundsätzlich positiv, aber Bedingungen fehlen (etwa keine Dividendenausschüttung, keine Manager-Boni, etc.)

Änderung des Bundesgesetzes über Krankenanstalten und Kuranstalten

Durch die Änderung wird die Möglichkeit geschaffen, die Bestimmungen über Voraussetzungen und Zulassungen von Krankenhäusern und Ambulatorien zu lockern. Das ist für die derzeitige Situation verständlich, um leichter Versorgungskapazitäten schaffen zu können.

Das Gesetz tritt zwar nach sechs Monaten außer Kraft, es bleibt aber die Frage, was mit den bis dorthin ergangenen Rechtsakten (Bewilligungen usw.) geschieht.

Bewertung: neutral

Unfallversicherung im Homeoffice

Klarstellung über den UV-Schutz, während man zu Hause arbeitet. Aber Achtung: Durch die Formulierung "im zeitlichen und ursächlichen Zusammenhang" ist nicht generell jeder Unfall zu Hause geschützt, sondern eben nur diese, die im konkreten Zusammenhang mit der Homeoffice-Tätigkeit stehen das war auch davor schon der Fall.

Befristet bis 31. Dezember 2020

Bewertung: neutral – Auswirkungen nach der Krise unklar

Änderung des Allgemeinen Pensionsgesetzes

Kein Wegfall einer vorzeitigen Alterspension, wenn jemand eine gesundheitsberufliche Erwerbstätigkeit im Zusammenhang mit der Bewältigung der Coronavirus-Pandemie aufnimmt.

Die Befristung wirkt rückwirkend mit 11. März für das Jahr 2020

Bewertung: positiv

Änderung des Freiwilligengesetzes

Es wird die Möglichkeit geschaffen, ein "Außerordentliches Freiwilliges Jahr" zu absolvieren bzw. ein gerade ablaufendes zu verlängern.

Warum eine solche Ausdehnung geschaffen wird, ist nicht nachvollziehbar.

Die Schaffung von personellen Ressourcen im Gesundheits- und Pflegebereich ist durch bisherige legislative Maßnahmen (ZivildienstG, div. Berufsgesetze) ausreichend.

Bewertung: negativ

Weitere Gesetzesänderungen betreffen unter anderem den Schulbereich, den Hochschulbereich, das Gesundheitswesen, Fristhemmungen im Justizbereich und der Verwaltung, Erleichterungen bei Zahlungsschwierigkeiten und Zahlungsunfähigkeit etc.

WICHTIGE ENTSCHEIDUNGSANTRÄGE

Finanzielle Absicherung der Krankenversicherung

Die Regierungsparteien haben an sich selbst den Entschließungsantrag gestellt, dass der Finanzminister ein Konzept zur finanziellen Absicherung der Krankenversicherungsträger zu erstellen hat. Durch die gesundheitliche und wirtschaftliche Entwicklung ist mit erheblichen finanziellen Problemen zu rechnen (Einnahmenseitiger und deutliche Mehrausgaben).

Maßnahmen zum Schutz kritischer Unternehmen vor Übernahmen aus Drittstaaten – Investitionskontrolle

Wissenschaftliche Begleitung von Remote- und Home-Schooling

Zügige Bereitstellung von Corona-Schutzbekleidung im Gesundheits- und Pflegebereich

Zusätzliche Maßnahmen zur Abfederung von sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise

Umfasst 500 Personen mehr für das AMS, zinslose Stundung von Steuer, SV-Beiträgen, Gas/Strom bis Ende des Jahres, Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes