

TOP 3.6.1

Arbeitsmarktdaten Februar/März/April 2020

TOP 3.6.2

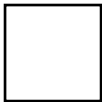
**Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze
Jänner/Februar/März 2019**

TOP 3.6.3

Bericht über politische Aktivitäten in der Corona-Krise

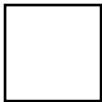
TOP 3.6.4

Aktueller Bericht



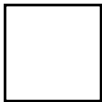
Arbeitslose nach Bundesländern
Datum: 02/2020 Region: Österreich
Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag

	Frauen			Männer			Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Bgld	4.427	-39	-0,9%	6.187	-219	-3,4%	10.614	-258	-2,4%
Ktn	9.820	-233	-2,3%	14.861	-720	-4,6%	24.681	-953	-3,7%
NÖ	24.420	-422	-1,7%	34.721	-541	-1,5%	59.141	-963	-1,6%
OÖ	15.980	-227	-1,4%	24.658	158	0,6%	40.638	-69	-0,2%
Sbg	4.486	-354	-7,3%	8.646	-745	-7,9%	13.132	-1.099	-7,7%
Stmk	15.752	196	1,3%	25.190	344	1,4%	40.942	540	1,3%
Tirol	4.849	-368	-7,1%	10.458	-1.035	-9,0%	15.307	-1.403	-8,4%
Vbg	4.219	110	2,7%	5.487	265	5,1%	9.706	375	4,0%
Wien	49.251	-2.580	-5,0%	70.575	-3.003	-4,1%	119.826	-5.583	-4,5%
Österreich	133.204	-3.917	-2,9%	200.783	-5.496	-2,7%	333.987	-9.413	-2,7%



Arbeitslose nach Bundesländern
Datum: 03/2020 Region: Österreich
Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag

	Frauen			Männer			Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Bgld	6.281	2.235	55,2%	7.533	3.027	67,2%	13.814	5.262	61,5%
Ktn	17.229	6.865	66,2%	20.037	8.162	68,7%	37.266	15.027	67,6%
NÖ	35.067	11.573	49,3%	43.373	14.803	51,8%	78.440	26.376	50,7%
OÖ	25.084	9.822	64,4%	32.724	14.177	76,4%	57.808	23.999	71,0%
Sbg	13.093	7.836	149,1%	16.014	9.069	130,6%	29.107	16.905	138,5%
Stmk	27.886	13.168	89,5%	36.112	17.298	91,9%	63.998	30.466	90,9%
Tirol	20.639	14.107	216,0%	22.438	14.565	185,0%	43.077	28.672	199,0%
Vbg	7.529	3.395	82,1%	8.259	3.579	76,5%	15.788	6.974	79,1%
Wien	66.385	15.527	30,5%	98.662	30.726	45,2%	165.047	46.253	38,9%
Österreich	219.193	84.528	62,8%	285.152	115.406	68,0%	504.345	199.934	65,7%



Arbeitslose nach Bundesländern
Datum: 04/2020 Region: Österreich
Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag

	Frauen			Männer			Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Bgld	6.915	3.195	85,9%	6.654	3.010	82,6%	13.569	6.205	84,3%
Ktn	18.632	8.382	81,8%	17.435	7.497	75,4%	36.067	15.879	78,7%
NÖ	38.838	16.328	72,5%	41.361	16.627	67,2%	80.199	32.955	69,8%
OÖ	27.629	13.196	91,4%	30.486	14.492	90,6%	58.115	27.688	91,0%
Sbg	14.885	7.391	98,6%	14.948	7.660	105,1%	29.833	15.051	101,8%
Stmk	30.479	15.696	106,2%	32.410	15.842	95,6%	62.889	31.538	100,6%
Tirol	23.585	12.339	109,7%	21.343	12.092	130,7%	44.928	24.431	119,2%
Vbg	8.763	3.834	77,8%	9.165	4.057	79,4%	17.928	7.891	78,6%
Wien	76.232	26.113	52,1%	102.493	38.227	59,5%	178.725	64.340	56,2%
Österreich	245.958	106.474	76,3%	276.295	119.504	76,2%	522.253	225.978	76,3%

Personen in Schulung nach Bundesländern

Datum: 02/2020 Region: Österreich

Bestand in Schulung befindlicher Personen zum Stichtag

	Frauen			Männer			Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Bgld	942	-59	-5,9%	835	-79	-8,6%	1.777	-138	-7,2%
Ktn	1.640	-56	-3,3%	1.285	-100	-7,2%	2.925	-156	-5,1%
NÖ	4.943	-357	-6,7%	4.095	-362	-8,1%	9.038	-719	-7,4%
OÖ	5.046	-457	-8,3%	4.048	-392	-8,8%	9.094	-849	-8,5%
Sbg	1.155	-170	-12,8%	1.035	-105	-9,2%	2.190	-275	-11,2%
Stmk	4.163	-232	-5,3%	3.373	-285	-7,8%	7.536	-517	-6,4%
Tirol	1.177	122	11,6%	989	-25	-2,5%	2.166	97	4,7%
Vbg	1.093	-103	-8,6%	927	-178	-16,1%	2.020	-281	-12,2%
Wien	14.898	1.569	11,8%	13.728	-314	-2,2%	28.626	1.255	4,6%
Österreich	35.057	257	0,7%	30.315	-1.840	-5,7%	65.372	-1.583	-2,4%

ACHTUNG! Rundungsdifferenzen möglich bei Durchschnittswerten!

AF000 / Würfel: amb \ waf000

Personen in Schulung nach Bundesländern

Datum: 03/2020 Region: Österreich

Bestand in Schulung befindlicher Personen zum Stichtag

	Frauen			Männer			Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Bgld	816	-173	-17,5%	772	-135	-14,9%	1.588	-308	-16,2%
Ktn	1.611	-117	-6,8%	1.155	-161	-12,2%	2.766	-278	-9,1%
NÖ	4.393	-707	-13,9%	3.667	-591	-13,9%	8.060	-1.298	-13,9%
OÖ	4.616	-624	-11,9%	3.697	-494	-11,8%	8.313	-1.118	-11,9%
Sbg	1.088	-216	-16,6%	882	-247	-21,9%	1.970	-463	-19,0%
Stmk	3.928	-333	-7,8%	3.085	-494	-13,8%	7.013	-827	-10,5%
Tirol	1.127	77	7,3%	943	-64	-6,4%	2.070	13	0,6%
Vbg	1.042	-186	-15,1%	867	-225	-20,6%	1.909	-411	-17,7%
Wien	12.647	-226	-1,8%	11.841	-1.475	-11,1%	24.488	-1.701	-6,5%
Österreich	31.268	-2.505	-7,4%	26.909	-3.886	-12,6%	58.177	-6.391	-9,9%

ACHTUNG! Rundungsdifferenzen möglich bei Durchschnittswerten!

AF000 / Würfel: amb\waf000

Personen in Schulung nach Bundesländern

Datum: 04/2020 Region: Österreich

Bestand in Schulung befindlicher Personen zum Stichtag

	Frauen			Männer			Gesamt		
	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %	Bestand	Veränderung zum VJ absolut	Veränderung zum VJ in %
Bgld	727	-276	-27,5%	701	-199	-22,1%	1.428	-475	-25,0%
Ktn	1.219	-459	-27,4%	856	-388	-31,2%	2.075	-847	-29,0%
NÖ	4.011	-1.261	-23,9%	3.319	-1.087	-24,7%	7.330	-2.348	-24,3%
OÖ	4.316	-1.015	-19,0%	3.399	-777	-18,6%	7.715	-1.792	-18,8%
Sbg	895	-491	-35,4%	773	-304	-28,2%	1.668	-795	-32,3%
Stmk	3.775	-567	-13,1%	2.980	-647	-17,8%	6.755	-1.214	-15,2%
Tirol	1.102	20	1,8%	921	-117	-11,3%	2.023	-97	-4,6%
Vbg	851	-372	-30,4%	737	-371	-33,5%	1.588	-743	-31,9%
Wien	9.497	-3.395	-26,3%	9.145	-3.997	-30,4%	18.642	-7.392	-28,4%
Österreich	26.393	-7.816	-22,8%	22.831	-7.887	-25,7%	49.224	-15.703	-24,2%

ACHTUNG! Rundungsdifferenzen möglich bei Durchschnittswerten!

AF000 / Würfel: amb\waf000

Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze Vergleich Jänner 2019 mit Jänner 2020

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Burgenland 31.01.2019	147	0	277	424	110	165	275	92
Burgenland 31.01.2020	179	0	349	528	13	133	146	112
Veränderung	32	0	72	104	-97	-32	-129	20
Veränderung %	21,8%		26,0%	24,5%	-88,2%	-19,4%	-46,9%	21,7%
Kärnten 31.01.2019	0	0	321	321	306	500	806	319
Kärnten 31.01.2020	29	0	331	360	283	489	772	447
Veränderung	29	0	10	39	-23	-11	-34	128
Veränderung %	0,0%		3,1%	12,1%	-7,5%	-2,2%	-4,2%	40,1%
Niederösterreich 31.01.2019	264	0	940	1.204	1.093	1.162	2.255	739
Niederösterreich 31.01.2020	316	0	1.161	1.477	935	1.025	1.960	823
Veränderung	52	0	221	273	-158	-137	-295	84
Veränderung %	19,7%	0,0%	23,5%	22,7%	-14,5%	-11,8%	-13,1%	11,4%
Oberösterreich 31.01.2019	837	0	518	1.355	877	558	1.435	1.387
Oberösterreich 31.01.2020	736	0	540	1.276	670	608	1.278	1.653
Veränderung	-101	0	22	-79	-207	50	-157	266
Veränderung %	-12,1%	0,0%	4,2%	-5,8%	-23,6%	9,0%	-10,9%	19,2%
Salzburg 31.01.2019	61	0	70	131	409	300	709	803
Salzburg 31.01.2020	47	0	78	125	313	308	621	712
Veränderung	-14	0	8	-6	-96	8	-88	-91
Veränderung %	100,0%	0,0%	11,4%	-4,6%	-23,5%	2,7%	-12,4%	-11,3%

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Steiermark 31.01.2019	341	0	654	995	690	688	1.378	812
Steiermark 31.01.2020	275	0	677	952	700	625	1.325	851
Veränderung	-66	0	23	-43	10	-63	-53	39
Veränderung %	-19,4%	0,0%	3,5%	-4,3%	1,4%	-9,2%	-3,8%	4,8%
Tirol 31.01.2019	71	0	47	118	399	286	685	595
Tirol 31.01.2020	91	0	33	124	455	321	776	715
Veränderung	20	0	-14	6	56	35	91	120
Veränderung %	28,2%	0,0%	-29,8%	5,1%	14,0%	12,2%	13,3%	20,2%
Vorarlberg 31.01.2019	0	0	174	174	328	203	531	202
Vorarlberg 31.01.2020	0	0	230	230	215	278	493	189
Veränderung	0	0	56	56	-113	75	-38	-13
Veränderung %	0,0%	0,0%	32,2%	32,2%	-34,5%	36,9%	-7,2%	-6,4%
Wien 31.01.2019	986	0	2.448	3.434	2.253	2.710	4.963	365
Wien 31.01.2020	1.251	0	2.965	4.216	1.369	2.655	4.024	395
Veränderung	265	0	517	782	-884	-55	-939	30
Veränderung %	26,9%	0,0%	21,1%	22,8%	-39,2%	-2,0%	-18,9%	8,2%
Österreich 31.01.2019	2.707	0	5.449	8.156	6.465	6.572	13.037	5.314
Österreich 31.01.2020	2.924	0	6.364	9.288	4.953	6.442	11.395	5.897
Veränderung	217	0	915	1.132	-1.512	-130	-1.642	583
Veränderung %	8,0%	0,0%	16,8%	13,9%	-23,4%	-2,0%	-12,6%	11,0%

Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze Vergleich Februar 2019 mit Februar 2020

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Burgenland 28.02.2019	144	0	268	412	124	147	271	118
Burgenland 29.02.2020	159	0	353	512	17	169	186	120
Veränderung	15	0	85	100	-107	22	-85	2
Veränderung %	10,4%		31,7%	24,3%	-86,3%	15,0%	-31,4%	1,7%
Kärnten 28.02.2019	0	0	310	310	351	452	803	408
Kärnten 29.02.2020	30	0	348	378	273	452	725	556
Veränderung	30	0	38	68	-78	0	-78	148
Veränderung %	0,0%		12,3%	21,9%	-22,2%	0,0%	-9,7%	36,3%
Niederösterreich 28.02.2019	262	0	987	1.249	1.280	1.016	2.296	793
Niederösterreich 29.02.2020	333	0	1.196	1.529	925	963	1.888	856
Veränderung	71	0	209	280	-355	-53	-408	63
Veränderung %	27,1%	0,0%	21,2%	22,4%	-27,7%	-5,2%	-17,8%	7,9%
Oberösterreich 28.02.2019	817	0	496	1.313	904	537	1.441	1.372
Oberösterreich 29.02.2020	731	0	535	1.266	707	576	1.283	1.597
Veränderung	-86	0	39	-47	-197	39	-158	225
Veränderung %	-10,5%	0,0%	7,9%	-3,6%	-21,8%	7,3%	-11,0%	16,4%
Salzburg 28.02.2019	58	0	68	126	393	333	726	862
Salzburg 29.02.2020	47	0	84	131	294	304	598	895
Veränderung	-11	0	16	5	-99	-29	-128	33
Veränderung %	100,0%	0,0%	23,5%	4,0%	-25,2%	-8,7%	-17,6%	3,8%

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Steiermark 28.02.2019	237	0	638	875	823	704	1.527	884
Steiermark 29.02.2020	287	0	698	985	597	627	1.224	902
Veränderung	50	0	60	110	-226	-77	-303	18
Veränderung %	21,1%	0,0%	9,4%	12,6%	-27,5%	-10,9%	-19,8%	2,0%
Tirol 28.02.2019	71	0	49	120	386	296	682	677
Tirol 29.02.2020	94	0	66	160	409	315	724	851
Veränderung	23	0	17	40	23	19	42	174
Veränderung %	32,4%	0,0%	34,7%	33,3%	6,0%	6,4%	6,2%	25,7%
Vorarlberg 28.02.2019	0	0	171	171	328	205	533	314
Vorarlberg 29.02.2020	0	0	238	238	146	314	460	283
Veränderung	0	0	67	67	-182	109	-73	-31
Veränderung %	0,0%	0,0%	39,2%	39,2%	-55,5%	53,2%	-13,7%	-9,9%
Wien 28.02.2019	981	0	2.716	3.697	2.363	2.215	4.578	363
Wien 29.02.2020	1.260	0	3.423	4.683	1.143	2.349	3.492	468
Veränderung	279	0	707	986	-1.220	134	-1.086	105
Veränderung %	28,4%	0,0%	26,0%	26,7%	-51,6%	6,0%	-23,7%	28,9%
Österreich 28.02.2019	2.570	0	5.703	8.273	6.952	5.905	12.857	5.791
Österreich 29.02.2020	2.941	0	6.941	9.882	4.511	6.069	10.580	6.528
Veränderung	371	0	1.238	1.609	-2.441	164	-2.277	737
Veränderung %	14,4%	0,0%	21,7%	19,4%	-35,1%	2,8%	-17,7%	12,7%

Jugendliche ohne betriebliche Ausbildungsplätze Vergleich März 2019 mit März 2020

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Burgenland 31.03.2019	141	0	271	412	127	124	251	118
Burgenland 31.03.2020	164	0	354	518	13	165	178	92
Veränderung	23	0	83	106	-114	41	-73	-26
Veränderung %	16,3%		30,6%	25,7%	-89,8%	33,1%	-29,1%	-22,0%
Kärnten 31.03.2019	0	0	297	297	387	417	804	455
Kärnten 31.03.2020	30	0	358	388	235	519	754	381
Veränderung	30	0	61	91	-152	102	-50	-74
Veränderung %	0,0%		20,5%	30,6%	-39,3%	24,5%	-6,2%	-16,3%
Niederösterreich 31.03.2019	262	0	977	1.239	1.231	1.010	2.241	804
Niederösterreich 31.03.2020	342	0	1.249	1.591	670	1.140	1.810	721
Veränderung	80	0	272	352	-561	130	-431	-83
Veränderung %	30,5%	0,0%	27,8%	28,4%	-45,6%	12,9%	-19,2%	-10,3%
Oberösterreich 31.03.2019	779	0	471	1.250	882	518	1.400	1.390
Oberösterreich 31.03.2020	798	0	539	1.337	491	705	1.196	1.364
Veränderung	19	0	68	87	-391	187	-204	-26
Veränderung %	2,4%	0,0%	14,4%	7,0%	-44,3%	36,1%	-14,6%	-1,9%
Salzburg 31.03.2019	55	0	62	117	391	339	730	856
Salzburg 31.03.2020	48	0	90	138	256	360	616	745
Veränderung	-7	0	28	21	-135	21	-114	-111
Veränderung %	100,0%	0,0%	45,2%	17,9%	-34,5%	6,2%	-15,6%	-13,0%

Bundesländer	verl. Lehrzeit, TQL	§ 30 BAG	§ 30b BAG	ÜBA insge- samt (IBA u BAG)	Jugendliche in anderen Schulungen (15 – unter 19 jährige)	Lehrstellen- suchende für sofort	Lehrstellen- suchende für sofort insgesamt	Offene Lehrstellen für sofort
Steiermark 31.03.2019	236	0	645	881	774	628	1.402	934
Steiermark 31.03.2020	288	0	707	995	519	693	1.212	808
Veränderung	52	0	62	114	-255	65	-190	-126
Veränderung %	22,0%	0,0%	9,6%	12,9%	-32,9%	10,4%	-13,6%	-13,5%
Tirol 31.03.2019	75	0	47	122	373	265	638	693
Tirol 31.03.2020	97	0	73	170	415	339	754	730
Veränderung	22	0	26	48	42	74	116	37
Veränderung %	29,3%	0,0%	55,3%	39,3%	11,3%	27,9%	18,2%	5,3%
Vorarlberg 31.03.2019	0	0	165	165	316	230	546	388
Vorarlberg 31.03.2020	0	0	244	244	161	336	497	304
Veränderung	0	0	79	79	-155	106	-49	-84
Veränderung %	0,0%	0,0%	47,9%	47,9%	-49,1%	46,1%	-9,0%	-21,6%
Wien 31.03.2019	974	0	2.608	3.582	2.133	2.392	4.525	471
Wien 31.03.2020	1.274	0	3.457	4.731	650	2.850	3.500	403
Veränderung	300	0	849	1.149	-1.483	458	-1.025	-68
Veränderung %	30,8%	0,0%	32,6%	32,1%	-69,5%	19,1%	-22,7%	-14,4%
Österreich 31.03.2019	2.522	0	5.543	8.065	6.614	5.923	12.537	6.109
Österreich 31.03.2020	3.041	0	7.071	10.112	3.410	7.107	10.517	5.548
Veränderung	519	0	1.528	2.047	-3.204	1.184	-2.020	-561
Veränderung %	20,6%	0,0%	27,6%	25,4%	-48,4%	20,0%	-16,1%	-9,2%

TOP 3.6.3 Bericht über politische Aktivitäten in der Corona-Krise

Arbeitsrechtliche Änderungen und Forderungen

Folgende wichtige arbeitsrechtliche Änderungen wurden bisher (Stand 14.4.2020) im Rahmen der Corona-Krise im Parlament verabschiedet:

Sonderbetreuungszeit

Wenn die Schule oder der Kindergarten des Kindes geschlossen oder eingeschränkt wird und das Kind notwendigerweise betreut werden muss, können ArbeitnehmerInnen mit ihrem Arbeitgeber eine „Sonderbetreuungszeit“ von bis zu drei Wochen vereinbaren. Voraussetzungen: das Kind hat das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet und die Anwesenheit der/der ArbeitnehmerIn ist zur Aufrechterhaltung des Betriebes nicht erforderlich. ArbeitgeberInnen haben in diesem Fall Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des Entgelts gegenüber dem Bund. Diese Regelung gilt sinngemäß auch für betreuungspflichtige Menschen mit Behinderungen oder Pflegebedarf.

Verlängerung der Mandatsdauer des Betriebsrats

Auf Grund der Covid-19 Krise war es in vielen Betrieben nicht möglich eine Betriebsratswahl oder sonstige Wahlen durchzuführen. Es war daher notwendig, die Mandatsdauer der gewählten betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsrat, Zentralbetriebsrat) und der Behindertenvertrauenspersonen zu verlängern. Zuerst erfolgte eine Verlängerung bis 30.4.2020. Später wurde auf starken Druck der Gewerkschaften und AK dieser Zeitpunkt auf den 31.10.2020 verlängert um den Erfordernissen der Praxis entgegenzukommen.

Möglichkeit der Regelung für Urlaub durch Betriebsvereinbarung

Im Zusammenhang mit der Corona-Kurzarbeit kann der Verbrauch von Alturlaub und Zeitguthaben auch per Betriebsvereinbarung geregelt werden (diese ersetzt eine Zustimmung der ArbeitnehmerInnen).

Verlängerung der Verjährungs- und Verfallfristen

Der Fortlauf von Verjährungs- und Verfallfristen wurde per Gesetz bis 30.4.2020 verlängert, mit der Möglichkeit im Bedarfsfall den Fortlauf per Verordnung über diesen Zeitraum hinaus zu verlängern.

Entgeltfortzahlung während der Dienstfreistellung und Anordnung des Urlaubs durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin

Viele ArbeitnehmerInnen in Betrieben, die vom Verbot oder den Einschränkungen der Covid-19 Maßnahmen betroffen waren, wurden von einem Tag auf den anderen dienstfrei gestellt (§ 1155 ABGB). Nachdem die Rechtsmeinung verschiedener Rechtsanwälte kolportiert wurden, dass die ArbeitnehmerInnen in diesem Fall keinen Anspruch auf Entgelt hätten, verweigerten viele ArbeitgeberInnen die Auszahlung der Löhne bzw Gehälter. Es erfolgte daher eine Klarstellung im Gesetz dahingehend, dass ein Anspruch auf Entgeltzahlung bei Freistellung auf Grund der Covid-19 Maßnahmen gebührt. Andererseits wurde den ArbeitgeberInnen die Möglichkeit eingeräumt in diesen Fällen den Verbrauch des Urlaubs und von Zeitguthaben in bestimmten Rahmen einseitig anzuordnen.

Besondere Vorkehrungen für Personen, die zu Risikogruppen zu zählen sind

ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge, die zur Risikogruppe zählen, dürfen nur noch dann zur Arbeitsleistung herangezogen werden, wenn diese im Home-Office erbracht wird oder die Arbeitsstätte so gestaltet werden kann, dass eine Ansteckung mit dem Coronavirus mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist. Ansonsten ist der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin unter Fortzahlung des Entgelts vom Dienst freizustellen. ArbeitgeberInnen haben Anspruch auf Erstattung der Entgeltfortzahlung gegenüber dem Krankenversicherungsträger. Voraussetzung ist, dass der behandelnde Arzt ein Covid 19 Risikoattest ausstellt. Grundlage für das Attest ist eine Verordnung des Sozialministeriums, die die Krankheiten, die ein erhöhtes Risiko darstellen näher beschrieben sind. Kündigungen, die wegen der Inanspruchnahme der Dienstfreistellung ausgesprochen werden, können bei Gericht angefochten werden. Erreicht wurde, dass auch ArbeitnehmerInnen, geringfügig Beschäftigte und Lehrlinge der **versorgungskritischen Infrastruktur** einbezogen sind, Die Information durch die Sozialversicherung ist keine Voraussetzung mehr für die Ausstellung des Attests. Das Gesetz und die Verordnung treten aller Voraussicht nach am 5. oder am 6. Mai in Kraft und gelten nicht rückwirkend. Eine Einbeziehung der Angehörigen, Arbeitslosen und PensionistInnen wird weiter gefordert.

Kurzarbeit für Lehrlinge

Das Berufsausbildungsgesetz wurde dahingehend geändert das auch für Lehrlinge Kurzarbeit befristet bis zum 31.8.2020 ermöglicht wird.

Corona-Kurzarbeit

Weiters wurde natürlich unter maßgeblicher Beteiligung der Sozialpartner und des AMS die **Corona-Kurzarbeit** mit all ihren arbeitsrechtlichen Begleitregelungen beschlossen.

Erste Auswertung der Anträge:

- Der Großteil der Anzeigen stammt aus der Gastronomie und der Baubranche, gefolgt von Reinigungsfirmen und Beherbergungsbetrieben.
- Auffallend ist, dass die klassischen Handels- und Dienstleistungsbetriebe (wie zB Mode, Friseur), die von den Schließungen infolge der Corona-Krise ebenso flächendeckend betroffen sind wie zB die Gastronomie und Beherbergungsbetriebe, unterdurchschnittlich vertreten sind.
- Etwa zwei Drittel der Beschäftigten, deren Dienstverhältnisse frühzeitig aufgelöst werden sollen, haben entweder gar keine Ausbildung oder sind angelernt.
- Über alle Branchen betrachtet, ist der Anteil der Männer, die gekündigt werden sollen, etwas höher als jener der Frauen. In den einzelnen Branchen gibt es jedoch Unterschiede, die sich darin zeigen, dass etwa in der Reinigungsbranche überwiegend Frauen beschäftigt sind und am Bau Männer.
- Etwa zwei Drittel der Beschäftigten, die frühzeitig gekündigt werden sollen, fallen in die Gruppe der 25 bis 50-Jährigen. Der Rest verteilt sich in etwa gleichermaßen auf die jüngere und ältere Altersgruppe. Bei einzelnen Unternehmen, speziell in der Gastronomie, ist der Anteil der gekündigten Älteren jedoch besonders hoch.
- Fast alle Betriebe, die MitarbeiterInnen zur Kündigung angemeldet haben, haben weniger als 100 Beschäftigte. Dies entspricht der mittelständisch geprägten Wirtschaftsstruktur Österreichs bzw Wiens. Diese Betriebe haben in der Regel auch keinen Betriebsrat.
- Bei etwa einem Drittel der Betriebe werden alle MitarbeiterInnen zur frühzeitigen Kündigung angemeldet und der Betrieb auch als geschlossen erklärt. In dieser Gruppe überwiegen Gastronomiebetriebe.

- Knapp ein Fünftel der Betriebe hat eine Wiedereinstellzusage für alle MitarbeiterInnen im Antrag vermerkt. Die Wiedereinstellzusagen finden sich in allen Branchen, ohne dass eine bestimmte Häufung festzustellen wäre.
- Etwa ein Zehntel der Betriebe gibt an, dass auch die Einführung von Kurzarbeit überlegt bzw bereits beantragt wurde. Die Anzeige von beabsichtigten frühzeitigen Kündigungen vermerken diese als „Sicherheitsnetz“, falls Kurzarbeit nicht bewilligt wird.

Sozialversicherungsrechtliche Änderungen und Forderungen im Rahmen der Covid-19 Krise

Folgende wesentlichen Änderungen im Bereich des Sozialversicherungsrechts sind bereits in Kraft getreten (Stand 04.05.2020). In manchen Bereichen gibt es aus Sicht der Arbeiterkammer noch Änderungsbedarf, entsprechende Vorschläge liegen vor.

Beitragsrechtliche Erleichterungen für DienstgeberInnen

Für Unternehmen, die von Betriebsschließungen bzw -einschränkungen betroffen sind, sind Stundungen der SV-Beiträge vorgesehen. Fällige Beiträge werden nicht eingetrieben und es werden keine Insolvenzanträge gestellt. Bei Meldeverstößen (außer bei nicht erfolgten Anmeldungen) werden keine Säumniszuschläge verhängt.

Bundesmittel für die ÖGK

Der ÖGK wurden zur Abdeckung von Mehraufwendungen durch die COVID-19 Krise für das Geschäftsjahr 2020 ein einmaliger Betrag von 60 Mio Euro zur Verfügung gestellt.

Diese Mittel werden aber nicht ausreichen, weil die Beitragseinnahmen infolge Kurzarbeit und Arbeitslosigkeit sinken, während auf der anderen Seite die Ausgaben stark steigen. Es wird daher für drei Jahre (2020 bis 2022) eine Ausfallhaftung des Bundes im Bereich der Krankenversicherung gefordert. Einen Entschließungsantrag der Regierungsparteien zur Abgangsdeckung gibt es bereits.

Verfahrensrecht

Auch bei den Arbeits- und Sozialgerichten finden seit Mitte März keine Verhandlungen statt. Prozessuale Fristen (wie zB Berufungsfristen) wurden per Gesetz unterbrochen und beginnen (nach derzeitigem Stand) am 1. Mai neu zu laufen. Fristen für die Einbringung von Klagen (etwa gegen ablehnende Bescheide der Pensionsversicherungsanstalt) werden gehemmt, dh sie beginnen nicht neu zu laufen, sondern werden ab 1.Mai fortgesetzt.

Unfallversicherungsschutz im Homeoffice

Bisher gab es keine Sonderregelungen für den Unfallversicherungsschutz bei Homeoffice und strenge Abgrenzungskriterien in der Judikatur. In einer Zeit der „verordneten“ Homeoffice-Tätigkeit war diese Situation den Versicherten nicht zumutbar. Die Arbeiterkammer konnte eine Klarstellung dahingehend erreichen, dass alle Unfälle, die im Zusammenhang mit der die Versicherung begründenden Beschäftigung im Homeoffice ereignen, als Arbeitsunfälle gelten.

Kein Wegfall vorzeitiger Pensionen

Bei BezieherInnen von vorzeitigen Alterspensionen (Korridorpension, Schwerarbeitspension, Langzeitversichertenpension), die im Zusammenhang mit der Bewältigung der Coronavirus-Pandemie eine gesundheitsberufliche Tätigkeit aufnehmen, soll im Jahr 2020 die Pensionsleistung auch bei einem Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze nicht wegfallen.

Verlängerung der Schutzfrist in der Krankenversicherung

Alle Personen, die am 15.3. in der Krankenversicherung versichert waren, sollen für die Dauer der Pandemie (bis 31.5.20 mit Verlängerungsoption) im Falle einer Erkrankung einen Anspruch auf Leistungen aus der Krankenversicherung haben. Das ist insbesondere für alle Menschen wichtig, die im Zuge der Covid 19 Pandemie ihre Beschäftigung und damit auch ihren Versicherungsschutz verloren haben. Im Falle eines Spitalsaufenthaltes wären Kosten von mehreren Tausend € für die Betroffenen angefallen. Mit dieser Regelung, die aufgrund der Forderung der Arbeiterkammer umgesetzt wurde, konnte jetzt sichergestellt werden, dass der Versicherungsschutz für möglichst viele Personen aufrecht bleibt.

Weiterleistung von BUP, Rehabgeld oder Krankengeld bei Verzögerung durch Covid 19

Wenn die Pensionsversicherung oder das Arbeits- und Sozialgericht über einen Antrag auf Invaliditäts-, Berufsunfähigkeitspension oder Rehabilitationsgeld aufgrund der COVID-19-Pandemie derzeit nicht entscheiden kann, wird die bisherige Leistung für die Dauer der Pandemie weitergewährt. Eine existenzielle Absicherung der Betroffenen für die Dauer der Verfahren ist damit sichergestellt.

Risikogruppen

Mit einem Abänderungsantrag zum 3.COVID-19-Gesetz wurde eine Bestimmung in das ASVG aufgenommen, wonach DienstnehmerInnen und Lehrlinge, die einer Risikogruppe angehören, einen Freistellungsanspruch bei Weiterzahlung des Entgelts haben. Die DienstgeberInnen haben einen Erstattungsanspruch für das Entgelt und die DG-Beiträge zur Sozialversicherung.

Arbeiterkammer und Gewerkschaften konnten gemeinsam mit Sozialpartnern und Ärztekammer eine möglichst unbürokratische Lösung finden. Klargestellt wurde, dass es sich bei der betroffenen Gruppe der „Risikopersonen“ um Menschen handelt, die sehr schwere Vorerkrankungen haben und wissenschaftlich belegt besonders gefährdet sind. Dass in systemrelevanten Bereichen Beschäftigte völlig vom Schutz ausgenommen waren, ist unverständlich und inakzeptabel. Diese Bereiche wurden ergänzt. Der Schutz gilt jetzt für alle Berufsgruppen. Die Lösung gilt für alle ArbeitnehmerInnen, geringfügig Beschäftigte und Lehrlinge – auch für jene, die in versorgungskritischen Bereichen arbeiten.

Die Entscheidung, wer zur Risikogruppe gehört ist für den 6.5.2020 zu erwarten und kommt damit sehr spät. Diese unprofessionelle Vorgangsweise hat zu großer Verunsicherung einer Vielzahl von Menschen geführt. Die jetzt gefundene Regelung schafft zumindest Klarheit. Die Regierung hat sich gegen eine rückwirkende Regelung entschieden. Viele Betroffene haben bereits vor Wochen ärztliche Atteste erhalten. Unklar ist, was mit diesen bestehenden Attesten passiert.

Offen ist weiterhin, wie damit umgegangen wird, wenn Beschäftigte mit RisikopatientInnen zusammenleben. Derzeit erhalten Angehörige nicht einmal ein Attest, wenn sie der Risikogruppe angehören, wenn sie also so schwer erkrankt sind, dass sie zum Kreis der Risikopersonen zählen. Die Arbeiterkammer fordert ein Attest und die Einbeziehung von Personen, die mit gefährdeten Angehörigen zusammenleben in den Freistellungsanspruch. Auch in diesen Fällen muss sichergestellt werden, dass ArbeitnehmerInnen einen Anspruch auf Freistellung und wirksamen Kündigungsschutz haben.

Durchgesetzt wurde, dass ÄrztInnen die Letztentscheidung über die Zuordnung zur Risikogruppe treffen, da es in ihrer Kompetenz liegt, medizinische Risiken einzuschätzen und darüber Bestätigungen, also Atteste auszustellen.

Gut ist, dass auch für solche Personen, die kein Infoschreiben der Sozialversicherung erhalten, ein Attest ausgestellt werden kann. Schlecht ist, dass der betroffene Personenkreis für ein Attest nach wie vor auf DienstnehmerInnen, geringfügig Beschäftigte und Lehrlinge eingeschränkt ist. Noch einmal: ein Attest sollte jeder Patient, jede BürgerIn die an einer so schweren Erkrankung leidet, erhalten können.

Gefordert wird ein Kündigungsschutz bereits ab der Vorlage des Covid-Risiko Attests.

Unabhängig von der „Risikogruppen-Definition“ ist das ArbeitnehmerInnenschutzrecht und der Einsatz der ArbeitnehmerInnen nach § 6 ASchG anzuwenden

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und seine Verordnungen konkretisieren die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. In § 3 ASchG sind die allgemeinen Pflichten des Arbeitgebers bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen normiert. Alle ArbeitnehmerInnen haben einen Anspruch auf Erfüllung der Arbeitgeberpflichten zu ihrem Gesundheitsschutz. Hervorzuheben ist die Pflicht zur Evaluierung nach § 4 ASchG, also das Erheben und Beurteilen der Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie das Festlegen und Umsetzen von Schutzmaßnahmen. Nach den Grundsätzen der Gefahrenverhütung hat die Vermeidung von Risiken Priorität (§ 7 Z 1 ASchG). Das bedeutet die gänzliche Ausschaltung der Infektionsgefahr am Arbeitsplatz (z.B. indem die Arbeit im Homeoffice verrichtet wird). Ist das nicht möglich, sind Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zu treffen und zwar in einer bestimmten Reihenfolge, die sich aus § 7 ASchG ableitet und in der Praxis als **STOP**-Prinzip bekannt ist: **S**ubstitution (Ausschalten/Vermeiden des Risikos) – **T**echnische Maßnahmen – **O**rganisatorische Maßnahmen – **P**ersönliche Maßnahmen.

Aus einer Einstufung der COVID-19-Viren als biologischer Arbeitsstoff (derzeit Risikogruppe 3) ergibt sich die Reihenfolge der Schutzmaßnahmen auch aus § 43 Abs 2 ASchG (Maßnahmen zur Gefahrenverhütung bei gefährlichen Arbeitsstoffe):

- **Organisatorische Maßnahmen** sollen sicherstellen, dass möglichst wenige ArbeitnehmerInnen untereinander als auch mit dritten Personen möglichst kurz in möglichst sicherem Abstand aufeinandertreffen.
- **Technische Maßnahmen**, um den Menschen von der potentiellen Infektionsquelle abzutrennen, z.B durch Trennscheiben.
- An letzter Stelle kommen **Persönliche Schutzmaßnahmen**: Die Ausstattung von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und Unterweisungen zum richtigen Verhalten.

Sowohl bei der beabsichtigten Verwendung (zB Labor) als auch bei der unbeabsichtigten Verwendung (zB infizierte KundInnen, infizierte PatientInnen) ist bei Viren im Speziellen die Verordnung biologischer Arbeitsstoffe (VbA) zu beachten (besondere Evaluierungsverpflichtung).

Besonderer Schutz wegen schlechter gesundheitlicher Verfassung (§ 6 Abs 3 ASchG)

§ 6 Abs 3 ASchG normiert, dass „ArbeitnehmerInnen, von denen dem Arbeitgeber bekannt ist, dass sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären [...], dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden.“ Die spezielle Norm ist unabhängig davon anzuwenden, ob ArbeitnehmerInnen der (definierten) COVID-19-Risikogruppe angehören oder nicht. Voraussetzung für die konkrete Anwendung der Bestimmung ist, dass dem Arbeitgeber die gesundheitlichen Probleme des Arbeitnehmers bekannt sind bzw der Arbeitgeber davon Kenntnis erlangt.

Daraus folgt: ArbeitnehmerInnen, die wegen ihrer gesundheitlichen Verfassung bestimmte Arbeiten ohne einer besonderen Gefahr nicht verrichten können, sind, ebenso wie Personen die der Risikogruppe angehören, subsidiär, wenn Homeoffice nicht möglich ist und der Kontakt mit dem Virus nicht zuverlässig durch Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz (zB kein Kundenkontakt, Allein Arbeitsplatz) ausgeschlossen werden kann, unter Entgeltzahlung vom Dienst freizustellen.

Härtefallfonds

Für Kleinstunternehmen, EPU, neue Selbständige und freie Dienstnehmer wurde der Härtefallfonds eingerichtet. Gegenstand der Förderung ist der teilweise **Ersatz von entgangenen Einkünften** aus selbständiger Erwerbstätigkeit, die durch die Auswirkungen der COVID-19-Krise wirtschaftlich signifikant betroffen sind. Allerdings wurde die Richtlinien zu eng definiert, sodass freie DienstnehmerInnen praktisch ausgeschlossen wurden. Aus diesem Grund hat die Arbeiterkammer sich mit einem Vorschlag an die zuständigen BundesministerInnen gewandt, um eine Änderung der Förderrichtlinien zu erreichen. Eine Verbesserung für freie DienstnehmerInnen wurde von der Bundesregierung auch im 17. Covid 19 Paket nicht umgesetzt. Weiterhin ist für diese Personengruppe eine Versicherung aufgrund der ausgeübten Tätigkeit Voraussetzung. Da viele der freien DienstnehmerInnen jedoch Anfang März ihr Beschäftigungsverhältnis und damit gleichzeitig auch ihre Kranken- und Pensionsversicherung verloren haben, erhalten sie keine Unterstützung aus dem Härtefallfonds.

Einbezogen werden jetzt aber mehrfach geringfügige Beschäftigte und fallweise beschäftigte DienstnehmerInnen.

Künstlersozialversicherungsfonds

Der Künstlersozialversicherungsfonds für diese durch die behördlichen Maßnahmen besonders stark betroffenen Berufsgruppe wurde mit zusätzlichen 5 Mio Euro für das Jahr 2020 dotiert.

Eine Absicherung für geringfügig Beschäftigte, die in der Kunst- und Kulturbranche arbeiten, aber nicht zum engen Kreis der Förderberechtigten zählen (zB Kameralleute, Billeure, ...) haben derzeit keinen Zugang zu Unterstützungsleistungen.

Maßnahmen für Studierende im Sozialversicherungsrecht und bei der Familienbeihilfe:

Rund ein Drittel der Studierenden kämpft lt einer Umfrage im Auftrag des Bildungsministeriums mit finanziellen Schwierigkeiten. Grund dafür ist vor allem, dass die Möglichkeit einer Erwerbstätigkeit neben dem Studium weggefallen ist.

Durch COVID-19 bedingte Schließungen von Universitäten können sich für Studierende außerdem Verzögerungen ihres Studiums ergeben. Ein Wegfall der Familienbeihilfe, aber auch der Mitversicherung in der Krankenversicherung und von Ansprüchen auf Waisenpension sollte verhindert werden.

Neben der Mitversicherung soll auch für jene Studierende, die eine begünstigte Selbstversicherung abgeschlossen haben, die Verlängerung des Studiums durch die Corona-Krise sich nicht negativ auswirken.

Die Höchstdauer der begünstigten Selbstversicherung für Studierende wurde auf Forderung der Arbeiterkammer verlängert. Das gleiche gilt für die Mitversicherung.

Die Maßnahmen auf Grund der Corona-Krise und eine mögliche Verzögerung eines Studiums werden auch nicht zum Verlust von Ansprüchen auf Waisenpension führen, auch in diesem Zusammenhang ist das Sommersemester 2020 „neutral“.

Es wurde auch klargestellt, dass das Toleranzsemester die Altersgrenze für die Mitversicherung von 27 Jahren auf 27 ½ anhebt.

Absicherung für Geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte sind immer noch aus allen bestehenden Fördermaßnahmen (Härtefallfonds, Kurzarbeit) ausgeschlossen.

Betroffen sind österreichweit rund 100.000 geringfügig beschäftigte DienstnehmerInnen.

Ein eigenständiger Fonds für diese Betroffenengruppe wäre mit 30 Mio Euro zu dotieren, dies würde eine Ersatzrate für die BezieherInnen von 65,61 % ausmachen (Verhältnis Härtefallfonds zu durchschnittlichem Einkommen der Anspruchsberechtigten).

Betroffen sind va Studierende, deren Existenzsicherung vom Einkommen aus der geringfügigen Beschäftigung abhängt, sowie Beschäftigte der Film- und Kulturbranche, die üblicherweise über (tageweise) gf Beschäftigungsverhältnisse ihr Einkommen beziehen.

Eine Verbesserung gibt es lediglich für mehrfach geringfügig Beschäftigte und Tageweise Beschäftigte, die nunmehr eine Unterstützung aus dem Härtefallfonds beantragen können.

Eine Einbeziehung der Geringfügig Beschäftigten in die Schutzbestimmungen für Risikogruppen konnte ebenfalls erreicht werden.

Corona Familienhärteausgleich (FLAG)

Für Familien, die durch die Corona-Krise arbeitslos geworden, in Kurzarbeit sind oder als Selbständige von Einkommensverlusten betroffen sind und zu den Förderberechtigten aus dem Härtefallfonds der WKÖ gehören, werden im Rahmen des Familienhärteausgleichs zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt. Für zumindest ein im Haushalt lebendes Kind muss Familienbeihilfe bezogen werden, und das Haushaltseinkommen darf bestimmte Grenzen nicht überschreiten. Die Zahlung erfolgt bis maximal drei Monate. Die AK weist darauf hin, dass drei Verbesserungen notwendig sind, um betroffene Familien zu unterstützen: Erstens sollen auch Eltern berücksichtigt werden, die bereits vor der Corona-Krise arbeitslos geworden sind. Zweitens sollen auch geringfügig Beschäftigte Unterstützung bekommen. Drittens muss geklärt werden, ob Familien, bei denen der nicht im Haushalt lebende unterhaltspflichtige Elternteil von einem krisenbedingten Einkommensverlust (Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit) betroffen ist, eine Ausgleichszahlung bekommen. Die Mittel für den Familienhärteausgleich werden um 30 Mio auf 60 Mio Euro aufgestockt, um auch Eltern zu unterstützen, die bereits vor dem 28.02.2020 Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezogen haben. Pro Kind werden 50 Euro monatlich, maximal für 3 Monate, einmalig ausgezahlt. Verbleibende Mittel werden für BezieherInnen von Sozialhilfe oder Mindestsicherung zu Verfügung gestellt. Die Umsetzung kann auf Länderebene erfolgen.

Änderung des Sanitätergesetzes (SanG)

Im Rahmen der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie dürfen Personen, trotz fehlender vorgeschriebener Fortbildungen (auch bei mehr als 100 Stunden), Rezertifizierungen (§ 26 Abs 4 SanG) sowie ohne absolviertes Berufsmodul (§ 14 Abs 4 SanG) als SanitärerInnen tätig sein.

SanitäterInnen dürfen für medizinische Tests Abstriche aus Nase und Rachen entnehmen (§ 9 Abs 1 SanG) und zur Bestimmung von Antikörpern Blutentnahmen aus den Kapillaren durchführen (§ 9 Abs 3b SanG).

Diese Berechtigungen bestehen bis längstens 31.03.2021 weiter. Die SanG, zur Aufrechterhaltung der Berufs- und Tätigkeitspflichten werden bis 21.03.2021 gehemmt.

Änderung des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG)

Für die Dauer einer Pandemie dürfen für unterstützende Tätigkeiten bei der Basisversorgung, nach entsprechender Anordnung, auch Personen herangezogen werden, die weder zur Ausübung eines Gesundheits- und Krankenpflegeberufs berechtigt sind noch das Ausbildungsmodul absolviert haben (GuKG § 3a Abs 7).

Die 5-Jahres-Frist für Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen (§ 17 Abs 3 GuKG) in Spezialbereichen ohne Sonderausbildung (SAB) wird für die Zeit der Pandemie gehemmt. Berufsangehörige ohne SAB sind für die Dauer der Pandemie berechtigt über ihre üblichen Kompetenzen hinausgehende Tätigkeiten dieser Spezialisierung auszuüben.

Änderungen Registrierung

Die Eintragung in das Gesundheitsberuferegister ist für die Dauer der COVID-19-Pandemie keine Voraussetzung für die Tätigkeit in einem Pflegeberuf oder MTD Beruf. Personen, die ihre Qualifikation im Ausland erworben haben, dürfen vorübergehend arbeiten, sofern sie über einen Anerkennungs-/Nostrifikationsbescheid verfügen. Fehlende Ergänzungsprüfungen und Praktika müssen bis auf Weiteres nicht vorgewiesen werden.

Änderungen des MTD-Gesetzes (MTG-G)

Laboruntersuchungen können vom medizinisch-technischen Fachpersonal vorübergehend auch ohne ärztliche Anordnung durchgeführt werden. Und um ausreichend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den medizinischen Laboren sicherzustellen, dürfen während einer Pandemie auch Menschen medizinische Laboruntersuchungen machen, die ein geeignetes naturwissenschaftliches oder veterinärmedizinisches Studium abgeschlossen haben (§ 4 Abs 5 MTD-G).

Änderung des Allgemeinen Pensionsgesetzes

Die vorzeitige Alterspension wird weiter gewährt, auch wenn ein Gesundheitsberuf wieder aufgenommen wird, um in der Corona-Krise zu unterstützen (§ 32 APG). Diese Übergangsregelung ermöglicht es PensionsbezieherInnen eine gesundheitsberufliche Erwerbstätigkeit im Zusammenhang mit der Bewältigung der aktuellen Pandemie aufzunehmen und auszuüben, ohne dass die Pensionsleistung wegfällt.

Unabhängig von der „Risikogruppen-Definition“ ist das ArbeitnehmerInnenschutzrecht und der Einsatz der ArbeitnehmerInnen nach § 6 ASchG anzuwenden

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und seine Verordnungen konkretisieren die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. In § 3 ASchG sind die allgemeinen Pflichten des Arbeitgebers bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen normiert. Alle ArbeitnehmerInnen haben einen Anspruch auf Erfüllung der Arbeitgeberpflichten zu ihrem Gesundheitsschutz. Hervorzuheben ist die Pflicht zur Evaluierung nach § 4 ASchG, also das Erheben und Beurteilen der Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit sowie das Festlegen und Umsetzen von Schutzmaßnahmen. Nach den Grundsätzen der Gefahrenverhütung hat die Vermeidung von Risiken Priorität (§ 7 Z 1 ASchG). Das bedeutet

die gänzliche Ausschaltung der Infektionsgefahr am Arbeitsplatz (z.B. indem die Arbeit im Homeoffice verrichtet wird). Ist das nicht möglich, sind Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz zu treffen und zwar in einer bestimmten Reihenfolge, die sich aus § 7 ASchG ableitet und in der Praxis als **STOP**-Prinzip bekannt ist: **S**ubstitution (Ausschalten/Vermeiden des Risikos) – **T**echnische Maßnahmen – **O**rganisatorische Maßnahmen – **P**ersönliche Maßnahmen.

Aus einer Einstufung der COVID-19-Viren als biologischer Arbeitsstoff (derzeit Risikogruppe 3) ergibt sich die Reihenfolge der Schutzmaßnahmen auch aus § 43 Abs 2 ASchG (Maßnahmen zur Gefahrenverhütung bei gefährlichen Arbeitsstoffe):

- **Organisatorische Maßnahmen** sollen sicherstellen, dass möglichst wenige ArbeitnehmerInnen untereinander als auch mit dritten Personen möglichst kurz in möglichst sicherem Abstand aufeinandertreffen.
- **Technische Maßnahmen**, um den Menschen von der potentiellen Infektionsquelle abzutrennen, z. B. durch Trennscheiben.
- An letzter Stelle kommen **Persönliche Schutzmaßnahmen**: Die Ausstattung von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) und Unterweisungen zum richtigen Verhalten.

Sowohl bei der beabsichtigten Verwendung (z.B. Labor) als auch bei der unbeabsichtigten Verwendung (z.B. infizierte KundInnen, infizierte PatientInnen) ist bei Viren im Speziellen die Verordnung biologischer Arbeitsstoffe (VbA) zu beachten (besondere Evaluierungsverpflichtung).

Besonderer Schutz wegen schlechter gesundheitlicher Verfassung (§ 6 Abs 3 ASchG)

§ 6 Abs 3 ASchG normiert, dass „ArbeitnehmerInnen, von denen dem Arbeitgeber bekannt ist, dass sie auf Grund ihrer gesundheitlichen Verfassung bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären [...], dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden.“ Die spezielle Norm ist unabhängig davon anzuwenden, ob ArbeitnehmerInnen der (definierten) COVID-19-Risikogruppe angehören oder nicht. Voraussetzung für die konkrete Anwendung der Bestimmung ist, dass dem Arbeitgeber die gesundheitlichen Probleme des Arbeitnehmers bekannt sind bzw. der Arbeitgeber davon Kenntnis erlangt.

Daraus folgt: ArbeitnehmerInnen, die wegen ihrer gesundheitlichen Verfassung bestimmte Arbeiten ohne einer besonderen Gefahr nicht verrichten können, sind, ebenso wie Personen die der Risikogruppe angehören, besonders zu schützen. Sie dürfen dann für diese Art von Arbeiten nicht eingesetzt werden.

Weitere Forderungen der AK

In einigen Punkten wurden Änderungsvorschläge an die zuständigen Stellen übermittelt:
Durch COVID-19 bedingte Schließungen von Universitäten können sich für Studierende Verzögerungen ihres Studiums ergeben. Ein Wegfall der Familienbeihilfe, aber auch der Mitversicherung in der Krankenversicherung und von Ansprüchen auf Waisenpension soll verhindert werden.

Die sog. Schutzfrist in der Krankenversicherung nach Ende der Pflichtversicherung soll für die Zeit einer Pandemie verlängert werden und eine Sperre von e-cards verhindert werden. Damit wird der Krankenversicherungsschutz von Personen sichergestellt, die beispielsweise noch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben haben.

Für geringfügig Beschäftigte, die ihr Dienstverhältnis verloren haben, besteht in vielen Fällen weder ein Anspruch auf Arbeitslosengeld noch erfüllen sie die Kriterien des Härtefallfonds. Es wird daher die

Schaffung eines Fonds angeregt, um Unterstützungen für von der COVID-19 Krise wirtschaftlich signifikant Betroffene zu ermöglichen.

Lehrlinge, deren Termin für die Lehrabschlussprüfung verschoben wurde oder die nicht antreten konnten und dadurch einen Lohnverlust erlitten haben sollen entschädigt werden. Es wurde zwar vom Wirtschaftsministerium ein Sondertopf dafür angekündigt jedoch noch nicht umgesetzt.

Erweiterung der Kompetenzen der Intensivpflege

Das GuKG verpflichtet für die Tätigkeit auf Intensivstationen zur Sonderausbildung, mit Fokus auf Beatmung und Pharmakologie. Damit ist die Grundlage für eine Erweiterung der Kompetenzen für DGKP mit Spezialisierung Intensivpflege gegeben.

Wir fordern daher, für eine im Sinne der PatientInnenversorgung effizientere Handlungsfähigkeit, folgende Ergänzungen im GuKG:

§ 20 (4) Erweiterung des Kompetenzbereiches der Intensivpflege

- Adaptierung des laufenden Arzneimittleregimes an Veränderungen, dies betrifft u.a. herz- kreislaufwirksame Substanzen, Elektrolyte inkl. Insulin sowie sedierende und analgetisch wirksamen Medikamente
- Adaptierung von Beatmungsparametern an Veränderungen in der Weaning-Phase sowie bei nicht-invasiv und invasiv beatmeten PatientInnen, z.B. Atemfrequenz, FiO₂, Beatmungsdrücke

Evaluierung und Dokumentation der gesetzten Handlungen müssen selbstverständlich vorgenommen werden.

Erweiterung der Kompetenzen der Anästhesiepflege

Die Anästhesiepflege ist eine komplexe Spezialisierung, die ihren Schwerpunkt auf Narkoseverfahren, Beatmung und Pharmakologie legt. Damit ist die Grundlage für eine Erweiterung der Kompetenzen für DGKP mit Spezialisierung Anästhesiepflege gegeben.

Wir fordern daher, für eine im Sinne der PatientInnenversorgung effizientere Handlungsfähigkeit, folgende Ergänzungen im GuKG:

§ 20 (2) Erweiterung des Kompetenzbereiches der Anästhesiepflege

- Aufrechterhaltung der Narkose

Evaluierung und Dokumentation der gesetzten Handlungen müssen selbstverständlich vorgenommen werden.

Besserer Schutz der Risikogruppe

Zur Vermeidung von Aufenthalten in Krankenhäusern, sollten Maßnahmen ergriffen werden um hochbetagte und pflegebedürftige Menschen in ihrer gewohnten Umgebung zu lassen.

Verfügbares Fachpersonal aus Krankenhäusern und Rehabilitationskliniken (z.B. ÄrztInnen, PsychologInnen, MTD-Berufe) sollen ihre Fachexpertise durch Tele-Konsilardienste für MitarbeiterInnen von mobilen Diensten und Pflegeheimen sowie Tele-Beratung für pflegende Angehörige zur Verfügung stellen. Weiters sollten für die Zeit der Pandemie zur gesundheitlichen Versorgung dieser Risikogruppe Hausbesuche möglich sein.

Für eine rasche Umsetzung soll eine gemeinsame Finanzierung nach Pauschalsätzen durch die Sozialversicherung (Ausgleichsfonds für die Krankenanstaltenfinanzierung) und zusätzlichen Mitteln aus dem Pflegefonds ermöglicht werden

Es braucht auch weitere Schutzmaßnahmen für werdende Mütter in dieser Ausnahmesituation. Das betrifft vor allem jene schwangeren Arbeitnehmerinnen, die im Kundenkontakt/PatientInnenkontakt stehen bzw jenen, die nicht von zu Hause aus arbeiten können. Sie sollen die Möglichkeit haben, früher in den Mutterschutz zu gehen.