

Sehr geehrte Damen und Herren,

Nach einer Sommerpause dürfen wir Ihnen wieder Informationen und Hinweise zum Umgang mit der Corona-Krise übermitteln.

1. Neuer Corona General-KV

Der bisherige General-Kollektivvertrag, der Regelungen zur Freistellungen für Covid-19-Tests und für „Maskenpausen“ beinhaltete, ist mit 31. 8. 2021 ausgelaufen. Wie es der Berichterstattung bereits zu entnehmen war, haben sich die Sozialpartner und die Industriellenvereinigung auf einen **neuen General-Kollektivvertrag** geeinigt. Er tritt **rückwirkend mit 1. September in Kraft** und ist bis 30. April 2022 befristet.

Die zentralen Punkte:

- ArbeitnehmerInnen, die bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit zum Tragen einer Maske verpflichtet sind, dürfen diese **nach drei Stunden für mindestens zehn Minuten** abnehmen. Diese Bestimmung wurde aus dem Vorgänger-KV **übernommen**. Wir möchten an dieser Stelle explizit darauf hinweisen, dass diese „Maskenpause“ nicht zwingend eine Arbeitspause im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sein muss. Die „Maskenpause“ kann auch durch einen Tätigkeitswechsel ermöglicht werden, dh. durch Wechsel des Arbeitnehmers zu einer anderen Tätigkeit, bei der die Maske nicht getragen werden muss. In der Praxis scheint es häufig so zu sein, dass die „Maskenpause“ gleichzeitig mit den Pausen nach dem Arbeitszeitgesetz abgehalten werden.
- **NEU** aufgenommen wurde die Möglichkeit für den Arbeitgeber, **einseitig das Tragen von Masken anzuordnen**. Beschäftigte, die einen **3G-Nachweis** erbringen, sind jedoch von dieser Maskentragepflicht **ausgenommen**. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber auch berechtigt ist, die Daten zu diesem 3G-Status zu speichern, da er sonst strenggenommen jeden Tag von neuem die Vorlage des 3G-Nachweises verlangen müsste. Es wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass nur die **absolut notwendigen Daten** von dieser Berechtigung umfasst sind (z.B. Art des Nachweises, Dauer der Gültigkeit).
⇒ Neben dem evidenten gesundheitspolitischen Sinn einer Maskenpflicht in Pandemiezeiten besteht auch für Arbeitgeber der Vorteil, dass Arbeitnehmer, die die Maske nicht tragen wollen, einen 3G-Nachweis erbringen müssen. Somit erhält der Arbeitgeber Einblick in den Impfstatus der Mitarbeiter. Bisher war es durchaus strittig, ob der Arbeitgeber (abseits von besonders kritischen Branchen wie dem Gesundheitswesen) berechtigt ist, Arbeitnehmer nach dem Impfstatus zu fragen.
- **Bisher** mussten Arbeitnehmer, die beim Betreten des Arbeitsortes **gesetzlich verpflichtet** sind, ein Testergebnis vorzuweisen, für die Dauer des Corona-Tests unter Fortzahlung des Entgelts **freigestellt** werden. Dieser Freistellungsanspruch ist **nicht mehr enthalten**.

Den Wortlaut des Kollektivvertrags finden Sie unter

<https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/general Kollektivvertrag-corona-massnahmen.html>

2. Kurzarbeit: Personalverrechnungsleitfaden

Das Arbeitsministerium hat den schon existierenden Kurzarbeits-Leitfaden für PersonalverrechnerInnen überarbeitet. Stand ist nun 1. Juli 2021, bereits mit Berücksichtigung der „Phase 5“. Das Dokument wurde aufgrund seines Umfangs (2 MB) nicht als Attachment mitgesendet, es kann (neben diversen anderen Unterlagen) unter <https://www.bma.gv.at/Services/News/Coronavirus/FAQ-Kurzarbeit.html> heruntergeladen werden.

3. Sonderbetreuungszeit: Verlängerung bis 31.12.2021

Die Sonderbetreuungszeit soll um weitere **3 Wochen im Zeitraum zwischen 1. Oktober bis 31. Dezember 2021** verlängert werden. Inhaltlich soll es keine Änderungen geben, das bedeutet:

- Freistellung einer ArbeitnehmerIn mit Sorgeverpflichtung für Kinder bis 14 J. oder für einen Angehörigen mit Behinderung
- im Fall der behördlichen Schließung der Einrichtung (Schule, Heim)
- oder bei behördlich verhängter Quarantäne des Kindes.

Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Bund Anspruch auf Vergütung des fortgezahlten Entgelts.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.bma.gv.at/Services/News/Coronavirus/FAQ--Sonderbetreuungszeit.html>

4. Investitionsprämie: Infoblatt zur Abrechnung

Das Austria Wirtschaftsservice (aws) hat uns Informationen bezüglich der Investitionsprämie übermittelt mit der Bitte, diese möglichst breit zu streuen.

Österreichische Unternehmen haben rund 250.000 Anträge für die aws Investitionsprämie gestellt. Nun beginnt die nächste Phase: Die Abrechnung muss über den aws Fördermanager durchgeführt werden, und zwar **innerhalb von drei Monaten nach Bezahlung und Inbetriebnahme der letzten Investitionen** laut dem Förderungsvertrag. Ausgenommen von dieser Regelung sind Abrechnungen, die **bis zum 30.09.2021** über den aws Fördermanager übermittelt werden.

Im Anhang finden Sie dazu noch ein Informationsblatt des aws.

Wichtiger Hinweis zum Stand der Informationen:

Aus Gründen der juristischen Sorgfalt werden Informationen mit gesetzlichen Änderungen von uns in der Regel zu einem Zeitpunkt versendet, wo das Bundesgesetzblatt mit den entsprechenden Änderungen kundgemacht wurde oder zumindest der Beschluss im Nationalrat erfolgte. Dies beinhaltet normalerweise eine gewisse Verzögerung im Vergleich zu den medial transportierten Ankündigungen. Wir bitten um Berücksichtigung dieser Tatsachen.

Wenn Informationen diesen Kriterien nicht entsprechen (Vorankündigungen von Gesetzesvorhaben), wird dies von uns entsprechend gekennzeichnet.

Diese und alle bisher erfolgten Aussendungen des Fachverbands sind auf der PROPAK-Website samt Beilagen chronologisch abrufbar.

Freundliche Grüße
MMag. Katrin Seelmann