
430/A XXVII. GP

Eingebracht am 22.04.2020

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Antrag

**der Abgeordneten Muchitsch, Gabriele Heinisch-Hosek, Kucher,
Genossinnen und Genossen**

**betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-
Anpassungsgesetz geändert wird**

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 23/2020, wird wie folgt geändert:

§ 18 b Abs. 1 lautet wie folgt:

„(1) Treten auf Grund behördlicher Maßnahmen aus Anlass einer Epidemie oder Pandemie Betreuungspflichten auf und hat ein Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der behördlichen Maßnahmen für die Dauer der notwendigen Betreuung von Angehörigen zu gewähren. Diese Sonderbetreuungszeit ist auch Angehörigen von in gemeinsamen Haushalt lebenden RisikopatientInnen zu gewähren. Arbeitnehmer haben während dieser Zeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung in der Höhe gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz. Arbeitgeber haben Anspruch auf die Vergütung des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund. Der Anspruch auf Vergütung ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, gedeckelt und spätestens binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der zuständigen Abgabebehörde geltend zu machen. Die Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz sowie dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz BGBl. Nr. 280/1980 unterliegen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes in Kraft sind.“

Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Begründung:

Die bestehende Sonderbetreuungszeitregelung bedeutet enorme Unsicherheit für ArbeitnehmerInnen, die notwendige Betreuungspflichten wahrnehmen müssen. Der Arbeitgeber entscheidet alleine, ob der oder die ArbeitnehmerIn diese Sonderbetreuungszeit in Anspruch nehmen kann. Auch für die ArbeitgeberInnen ist diese Regelung, gerade in einer wirtschaftlich so schwierigen Zeit, eine Herausforderung, da sie nur ein Drittel der Kosten ersetzt bekommen.

Daher ist es erforderlich, einen Rechtsanspruch für ArbeitnehmerInnen zu normieren und sowohl einen Entgeltfortzahlungsanspruch für die betroffenen ArbeitnehmerInnen als auch einen vollen Ersatzanspruch für ArbeitgeberInnen festzulegen.

Es ist unabdingbar, dass für berufstätige Personen im Falle einer Epidemie/Pandemie die Möglichkeit geschaffen wird, sich um Betreuungspflichten zu kümmern. Schulen sind geschlossen, Unterricht wird ausgesetzt, Einrichtungen zur Betreuung von Menschen mit Behinderungen sind ebenfalls von den Schließungen betroffen, Kindergartenkinder sollen zu Hause bleiben. Großeltern, sofern überhaupt vorhanden, können in diesem konkreten Pandemiefall von Covid-19 nicht einspringen, da sie die Hauptrisikogruppe darstellen.

BetreuerInnen von pflegebedürftigen Menschen kommen nicht mehr ins Land, weil Grenzen geschlossen sind und Angehörige müssen einspringen. Vielfach müssen auch bei der Betreuung von Menschen mit Behinderungen, die zu Hause von Fachkräften oder persönlichen Assistenten betreut werden, Familienangehörige einspringen, weil die BetreuerInnen nicht mehr zur Verfügung stehen.

Es geht aber nicht nur um Kinderbetreuung oder Betreuung von Pflegebedürftigen und Menschen mit Behinderungen. Auch der gemeinsame Haushalt mit einem schwererkrankten Angehörigen (zB Krebserkrankte) stellt eine Herausforderung in diesem Pandemiefall dar. Deshalb sollen auch ArbeitnehmerInnen, die mit einem schwererkrankten Angehörigen im gemeinsamen Haushalt leben, diese Sonderbetreuungszeit in Anspruch nehmen können, denn es kann nicht sein, dass sich Menschen zwischen der Gesundheit ihrer Angehörigen und dem eigenen Arbeitsplatz entscheiden müssen.