

An das Bundesministerium für
Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz



ÖSTERREICHISCHER
ZEITSCHRIFTEN- UND
FACHMEDIENVERBAND

z.H. Frau DDr. Meinhild Hausreither

s7@gesundheitsministerium.gv.at

Wien, am 17.09.2020

Kurzbegutachtung Novelle EpiG
Ihre Geschäftszahl: 2020-0.587.497

Stellungnahme zur Kurzbegutachtung der Novelle Epidemiegesetz 1950, Covid-19-Maßnahmengesetz, Tuberkulosegesetz

Sehr geehrte Frau DDr. Hausreither!

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Begutachtungsentwurf vom 14.09.2020 in obiger Angelegenheit.

Wir anerkennen die ständige und intensive Arbeit der österreichischen Bundesregierung und insbesondere auch des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, zur Bekämpfung der COVID-19-Pandemie und ihrer verheerenden Auswirkungen auf die österreichische Wirtschaft. Im Folgenden wollen wir uns auf einen Aspekt bzw. Mangel der Gesetzgebung beschränken, der von Unternehmen – und damit auch von unseren Mitgliedern – als wirtschaftlich besonders besorgniserregend bewertet wird: Die Unklarheit über die Konsequenzen individueller Betriebsschließungen bzw. -beschränkungen sowie Unklarheit über Rechte und Pflichten in solchen Fällen.

1. Entschädigung nach Epidemiegesetz

Der VfGH hat in seinem Erkenntnis vom 14.07.2020 zum COVID-19-MaßnahmenG ausgesprochen, es sei vertretbar, dass bei einer Pandemie anders vorgegangen wird als bei einer lokal begrenzten Epidemie, die lediglich die Schließung einzelner Betriebe erfordert. Die „Aushebelung“ des Quarantäne-Entschädigungsanspruches nach Epidemiegesetz im Lockdown durch das COVID-19-Maßnahmengesetz wurde damit bestätigt. Dies ist für uns grundsätzlich nachvollziehbar: Ein genereller Lockdown ist ein nationaler Notstand, der mit Betriebsbeschränkung in einzelnen Betrieben oder Schließung einzelner gewerblicher Unternehmungen, wie sie der Gesetzgeber offenbar bei § 20 Epidemiegesetz vor Augen hatte, wohl nicht verglichen werden – ein voller Ausgleich des Verdienstentgangs aller von einem längeren Lockdown betroffenen Unternehmen hätte unsere Volkswirtschaft möglicherweise über die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit hinaus geführt.

Der aktuelle Begutachtungsentwurf sieht nun jedoch vor, dass auch Betretungsverbote für *bestimmte* (also einzelne) Betriebsstätten nach dem COVID-19-MG verhängt werden können, obwohl dasselbe Ergebnis bereits nach geltender Rechtslage durch Betriebsbeschränkungen oder Betriebsschließungen nach dem Epidemiegesetz erreicht werden könnte. Einziger Unterschied: Erfolgt die individuelle Betriebsschließung nach COVID-19-MG, würden Entschädigungsansprüche nach dem III. Hauptstück des Epidemiegesetzes, insbesondere ein voller Ausgleich des Verdienstentgangs nach § 32 Epidemiegesetz, welcher sich auf Betriebsschließungen nach Epidemiegesetz (§§ 7, 20 Epidemiegesetz), nicht aber auf Betretungsverbote nach COVID-19-MG bezieht, möglicherweise nicht bestehen.

Wir befürchten daher, dass die vorgeschlagene Regelung des § 3 Abs. 1 COVID-19-MG bewirkt, dass Unternehmen im Falle regionaler, potenziell auch individueller Betriebsstättenbetretungsverbote (die im Ergebnis Betriebssperren nach dem Epidemiegesetz 1:1 entsprechen) kein Entschädigungsanspruch nach § 32 Epidemiegesetz gebührt, weil die Maßnahme nicht als Maßnahme nach § 20 Epidemiegesetz, sondern als Maßnahme nach dem vorgeschlagenen § 3 Abs. 1 COVID-19-MG in Bezug auf „bestimmte“ Unternehmen bzw. Arbeitsstätten gekleidet wird.

Daher unser Apell: Unternehmen müssen sich darauf verlassen können, dass im Falle der Betroffenheit von individuellen Betriebssperren und -beschränkungen gemäß EpG 1950-Berechnungs-Verordnung idF BGBl II Nr. 329/2020 die Differenz zwischen Ziel-EBITDA und Ist-EBITDA ersetzt wird.

Dies kann gerade auch für Unternehmen in der aufgrund Einbruch der Werbeumsätze besonders schwer getroffenen Zeitungs- und Zeitschriftenbranche im Anlassfall zur Überlebensfrage werden – etwa wenn über Druckereibetriebe, in denen naturgemäß kein Homeoffice in Betracht kommt, eine Betriebssperre iSv § 20 Epidemiegesetz als Betretungsverbot nach § 3 COVID-10-MG verhängt würde.

2. Homeoffice: Anordnungsbefugnis und pragmatische Rahmenbedingungen

Dieses Anliegen fällt zwar in den Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Familie, Jugend und Arbeit, steht jedoch in unmittelbarem Zusammenhang mit den zuvor erörterten Aspekten, da Homeoffice bzw. Telearbeit (in jenen Bereichen, in denen eine Arbeitsleistung überhaupt außerhalb der Betriebsstätte erbracht werden kann) im Fall einer Betriebsschließung die einzig mögliche Form der Fortsetzung des operativen Betriebs ist. weshalb es auch hier erwähnt sei: Nach herrschender, auch vom Bundesministerium für Familie, Jugend und Arbeit auf seiner Homepage publizierter Auffassung gilt derzeit folgendes:

*Befindet sich im Arbeitsvertrag bereits eine **entsprechende Vereinbarung** zu Telearbeit oder eine Versetzungsklausel, wonach der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin auch ohne seine oder ihre Zustimmung an einen anderen Ort versetzt werden kann, so ist eine Anordnung von Telearbeit durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin möglich. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, kann Telearbeit zwischen dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin vereinbart werden.*

Mit anderen Worten: Ohne Vereinbarung als Grundlage kein Homeoffice. Überdies treffen den Arbeitgeber nach herrschender Meinung zur Telearbeit weitreichende Arbeitsplatzgewährleistungs- und Kostenersatzpflichten. Diese für „Normalzeiten“ durchaus nachvollziehbaren Grundsätze werden jedoch der aktuellen Situation nicht gerecht. Im Falle von Betriebssperren bzw. Betretungsverboten sowie bei Absonderungen (und gesundheitsbehördlichen Empfehlungen zur „freiwilligen Selbstabsonderung vom Arbeitsplatz“) sollte schon aus volkswirtschaftlichem Interesse wo immer möglich schnell und unkompliziert auf Homeoffice ausgewichen werden können. Hierzu bedarf es einerseits einer für die Dauer der Pandemie befristeten Anordnungsbefugnis bei Eintritt der vorgenannten Konstellationen sowie auch im Falle eines neuerlichen Lockdowns, andererseits einen pragmatischeren Zugang zur Frage der Arbeitsplatzgestaltung in der Wohnstätte: Für einen zeitlich befristeten Ausnahmezustand sollten Erleichterungen bestehen, um den Aufwand zur Einrichtung des Heimarbeitsplatzes gering zu halten. Besteht etwa ein Flatrate-Breitbandinternetanschluss mit ausreichender Kapazität oder ein Mobiltelefonvertrag mit Flatrate sollte der Dienstgeber, der Dienstverhältnisse durch eine Krisensituation hindurch aufrechterhält, nicht auch noch mit dem Ersatz privater „Sowieso“-Kosten belastet werden. Ebenso sollten die Anforderungen der Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V) im „COVID-Homeoffice“ temporär gelockert bzw. partiell ausgesetzt werden.

Wir ersuchen daher das BMSGPK, sich hier mit dem BMAJF abzustimmen, um arbeits- und sozial- bzw. gesundheitsrechtliche Maßnahmen ineinander zu verzahnen.

Wir bedanken uns abschließend für die Möglichkeit zur kurzfristigen Stellungnahme. Zur Erörterung unserer Anmerkungen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Mag. Gerald Grünberger
(Verbandsgeschäftsführer)

Kopie ergeht an:

buero.aschbacher@bmafj.gv.at

begutachtungsverfahren@parlament.gv.at