



FAQs

Antworten der younion _ Vorarlberg zu den wichtigsten dienstrechtlichen Fragen in Zeiten der Corona-Krise 2020/2021

Grundsätzlich besteht für den Dienstgeber (**DG**) eine Beschäftigungspflicht. Das heißt, die/der Dienstnehmer/in (**DN**) hat ein Recht auf Beschäftigung. Fährt ein DG derzeit aufgrund der Corona-Krise auf Notbetrieb, hat er die DN entweder am Arbeitsplatz (eventuell im Schichtbetrieb) bzw. im Homeoffice zu beschäftigen oder vom Dienst freizustellen, Sonderurlaub zu gewähren oder in Arbeitsbereitschaft nach Hause zu schicken.

Dabei behält der/die DN jeweils den Anspruch auf die vollen Bezüge und der Sonderzahlungen.

Der Vorarlberger Landtag hat am Freitag, dem 3. April 2020, eine Corona-DienstrechtSNovelle beschlossen, die bis 31. Juli 2021 gültig ist (Sunset-Klausel). Damit wird die Anordnung von zwei Wochen Urlaub möglich.

Bei allen Maßnahmen hat der DG die Personalvertretung bzw. den Betriebsrat jeweils zeitgerecht miteinzubeziehen.

Wir geben auch [Antworten zu den wichtigsten dienstrechtlichen Fragen:](#)

Corona und Dienstrecht

Corona und Schwangerschaft

Corona und Risikogruppe

Corona und das verpflichtende Tragen von FFP2-Masken sowie Testungen

Corona und Kinderbetreuungspflichten

Corona und die „CoronaPrämie“

Corona und Kindergarten und Schule

Corona und Kurzarbeit

Corona und Berufskrankheit

Corona und Urlaubsreisen



➤ **Corona und Dienstrecht?**

Wie ist die Vorgangsweise im Falle einer positiven Testung?

(Rundschreiben Nummer 54 des Vorarlberger Gemeindeverbandes)

Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin hat bei einem positiven Testergebnis umgehend den Vorgesetzten bzw. Dienstgeber zu informieren. Die positiv getestete Person darf die Dienststelle nicht betreten. Es handelt sich dienstrechtlich um einen sonstigen Dienstverhinderungsgrund. Der behördlich ausgestellte Absonderungsbescheid ist umgehend dem Dienstgeber zu übermitteln. Wenn es der Gesundheitszustand zulässt, ist eine Arbeit im Home-Office jedoch möglich.

Wie ist die Vorgangsweise bei Kontaktpersonen?

Unabhängig vom Kontaktpersonenmanagement des Infektionsteams gelten Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, die zwei Tage vor Beginn der Erkrankung oder danach mit einer positiv getesteten Person

- engen Kontakt (Arbeit im selben Büro oder über 15 Minuten Kontakt unter 2 m Abstand (z.B. bei Besprechungen)) oder
- direkten Körperkontakt (z.B. durch Händeschütteln, Berühren, Küssen) hatten, jedenfalls als Kontaktpersonen der Kategorie 1. Diese müssen umgehend nach Hause geschickt werden; eine Arbeit im Home-Office ist jedoch möglich.

Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, bei denen die Kontaktsituation unklar ist, können bis zur Kategorisierung durch das Infektionsteam weiterarbeiten, müssen aber die Sozialkontakte einschränken (Einzelbüro, keine Teilnahme an Besprechungen, keine Pausenkontakte, ...) und dürfen nicht im Parteienverkehr eingesetzt werden – auch in diesen Fällen ist nach Möglichkeit der Wechsel ins Homeoffice sinnvoll.

In Absprache mit dem Vorgesetzten werden gegebenenfalls weitere Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes getroffen.

Darf mir der Dienstgeber einseitig Urlaub eintragen?

Grundsätzlich ist Urlaub nur im beiderseitigen Einvernehmen zu vereinbaren.

Weder der DG darf Urlaub anordnen, noch kann die/der DN einfach Urlaub nehmen.

Ausnahme Corona-Novelle im Dienstrecht:

Der DG kann bis zu einem maximalen Ausmaß von zwei Wochen Urlaub anordnen (Diese Möglichkeit ist bis zum 31. Juli 2021 begrenzt).

Dies gilt nur, wenn der Dienstbetrieb aufgrund von Maßnahmen zur Bekämpfung von COVID-19 für einen mindestens sechs Tage andauernden Zeitraum erheblich eingeschränkt und aus dienstlichen oder sonst im öffentlichen Interesse gelegenen Gründen notwendig ist. Diese Anordnung darf nicht rückwirkend, sondern hat immer nur für die Zukunft zu erfolgen, sofern der/die DN dienstfähig ist.

Als „erheblich eingeschränkt“ gilt nicht, wenn andere Maßnahmen, wie z.B. Homeoffice, Arbeitsbereitschaft oder Schichtbetrieb eingesetzt werden können.



Darf mir der DG Zeitausgleich anordnen?

Grundsätzlich ja. Der DG kann den Abbau von geleisteten Überstunden oder Mehrstunden anordnen.

Achtung: Es soll darauf geachtet werden, dass der Abbau von Überstunden und Mehrstunden in einem ausgewogenen Verhältnis zwischen allen DN angeordnet wird.

Darf ich während der Covid-19-Krise auf meinem Zeitkonto ins Minus rutschen?

Grundsätzlich nicht. Der DG hat eine Beschäftigungspflicht gegenüber den DN. Deshalb darf er nicht von sich aus anordnen, dass einzelne oder alle DN ins Minus rutschen.

Kann ich mich weigern, während der Corona-Krise meine Arbeit zu verrichten?

Grundsätzlich nicht. Wer von sich aus wünscht, zu Hause zu bleiben, kann beim DG Urlaub und/oder Abbau von Überstunden bzw. Mehrstunden beantragen.

Was bedeutet es, wenn Homeoffice angeordnet wurde?

(Rundschreiben Nummer 54 des Vorarlberger Gemeindeverbandes)

Nach § 113 GAG kann der Dienstgeber anordnen, dass Gemeindeangestellte dienstliche Aufgaben in ihrer Wohnung oder an einem von ihnen selbst gewählten, nicht zur Dienststelle gehörenden Ort, unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik zu verrichten haben (Telearbeit), soweit dies aus wichtigen dienstlichen oder sonst im öffentlichen Interesse gelegenen Gründen geboten ist. Der Gemeindeangestellte ist verpflichtet, einschlägige Anordnungen des Dienstgebers zur Wahrung der Datensicherheit und Amtsverschwiegenheit einzuhalten.

Der Dienstgeber hat die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

Vereinbarung von Homeoffice:

Möchte die Gemeinde aufgrund der Erfahrungen den Dienstnehmern die Telearbeit ermöglichen, empfiehlt sich der Abschluss einer Vereinbarung. Darin sollten folgende Punkte enthalten sein:

- Zeitraum der Vereinbarung,
- Dienstzeiten und Dienort der Telearbeit, Zeiterfassung,
- Widerrufsmöglichkeit (z.B. wiederholte Nichterreichbarkeit, nicht erfüllte Arbeitsplatzanforderungen, Verstöße gegen Sicherheitsbestimmungen, u.a.),
- Arbeitsplatzanforderungen (Internetanbindung, Telefon, eigenes Arbeitszimmer),
- Feststellung der Eigenverantwortung für die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung,
- Zur Verfügung stellen der Arbeitsmittel.

Bin ich bei Homeoffice verpflichtet, während der Dienstzeit zu Hause zu bleiben?

Ja. Der/die DN hat während der Dienstzeit sowohl telefonisch als auch via E-Mail für den DG erreichbar zu sein. Homeoffice bedeutet, dass der Dienstnehmer die Arbeit zuhause erledigt. Das dienstrechtliche Verhältnis bleibt mit Ausnahme des Dienortes unverändert.

Wir empfehlen allen DN detaillierte Tagesaufzeichnungen zu führen, von wann bis wann sie für welche Tätigkeiten im Homeoffice sind. Hier finden Sie ein entsprechendes Hilfsmittel der Arbeiterkammer (falls es nicht der DG zur Verfügung stellt): <https://bit.ly/2Y7oahQ>



Wenn der DG Homeoffice angeordnet hat, muss er dann dem/der DN die dazugehörige Ausstattung zur Verfügung stellen?

Der DG kann den/die DN bitten, private Geräte zur Verfügung zu stellen. Selbstverständlich sind zusätzlich anfallende Kosten (Papier, Druckertoner, Internetkosten, Telefonkosten, ...) vom DG zu ersetzen. Bitte unbedingt die Regelungen des DG in Bezug auf Datenschutz/-sicherheit bei Verwendung von privaten Geräten beachten.

Stehen mir bei Homeoffice weiterhin die Fahrtkostenvergütung, die Pendlerpauschale und der Pendlereuro zu?

Ja. Der Dienstort ist weiterhin derselbe. Deshalb stehen auch weiterhin Fahrtkostenvergütung, Pendlerpauschale und Pendlereuro zu.

Bin ich im Homeoffice auch weiterhin unfallversichert?

Ja. Die DN sind auch im Homeoffice weiterhin Unfall versichert. Dies wurde vom Parlament beschlossen und gilt rückwirkend mit 11. März 2020.

Ich habe einen Bescheid der Bezirkshauptmannschaft, dass ich in Quarantäne zu Hause bleiben muss. Habe ich weiterhin Anspruch auf die Fortzahlung meiner Bezüge?

Hier liegt ein sonstiger Dienstverhinderungsgrund vor, wonach der/die DN für die Dauer einer solchen Dienstverhinderung den Anspruch auf seine/ihre Monatsbezüge und auf Sonderzahlung behält.

Ich bin Corona positiv und muss zu Hause bleiben.

Das ist als Krankenstand zu werten und der/die DN hat Anspruch auf die vollen Bezüge.

Kann mir der DG anordnen, auf einem anderen Arbeitsplatz meinen Dienst zu verrichten?

Ja, sofern es dem/der DN zumutbar ist. Aber im Sinne des Zusammenhaltes und zur Bewältigung der Corona-Krise wird dieser Begriff sicherlich sehr breit zu interpretieren sein.

Habe ich als DN Anspruch auf die Bereitstellung von Schutzausrüstungen?

Ja. Der DG ist im Rahmen seiner Fürsorgepflicht (Dienstnehmerschutzgesetz) verpflichtet geeignete Schutzausrüstung (Handschuhe, Desinfektionsmittel, geeignete Schutzmasken, etc.) zur Verfügung zu stellen.

Zusätzlich sind auch organisatorische Maßnahmen zu treffen:

Spuckschutz, Festlegung Mindestabstand, Zutrittsbeschränkungen, getrennte Eingänge/Laufwege und WC Anlagen für Besucher und Mitarbeiter.

Insbesondere in Bereichen mit viel Kundenkontakt (z. B. auch Kindergärten und Kinderbetreuungseinrichtungen, Bürgerservice, Soziales, Bauhof).

Ich bin Musikschullehrer und arbeite 2 Stunden über die normale Lehrverpflichtung von 26 Stunden in der Woche. Stehen mir die 2 Überstunden auch in der Dienstfreistellung während der Covid19-Krise zu?

Ja. Laut Auskunft von Arbeitsrechtexperten der AK-Vorarlberg steht die Ausbezahlung dieser Überstunden auch während der Covid19-bedingten Dienstfreistellung zu.



➤ **Corona und Schwangerschaft?**

In Bereichen der unmittelbaren Betreuung wie im Gesundheitsbereich - dort wo Schutzmasken FFP2 oder FFP3“ getragen werden müssen - dürfen Schwangere nicht arbeiten. Das erschwert die Atmung und ist daher für Schwangere verboten.

In anderen Bereichen, wo erhöhter Kundenkontakt herrscht, wie in Bürgerservicestellen, Supermärkten oder Apotheken, sollten Schwangere möglichst aus dem direkten Kundenkontakt abgezogen werden und anderweitig im Betrieb eingesetzt werden. Sollte dies aus organisatorischen Gründen nicht möglich sein, so müssen unbedingt die Hygienemaßnahmen eingehalten werden, wie eine gute Händehygiene und das Einhalten eines Mindestabstandes von 2 Metern und keine Berührungen des eigenen Gesichtes. Es ist organisatorisch zu gewährleisten, dass der Abstand auch eingehalten wird.

In Bereichen, in denen der Schutzabstand sicher nicht eingehalten werden kann wie z. B. in der Pflege oder in der Kleinkinderbetreuung, dürfen Schwangere nicht eingesetzt werden.

Neu vom Nationalrat beschlossen mit einer Gültigkeit bis 31.3.2021

Mit Anfang des Jahres erfolgte eine Änderung des Mutterschutzgesetzes. Im neu eingefügten § 3a Mutterschutzgesetz wird festgelegt, dass **Schwangere ab der 14. Schwangerschaftswoche** mit keinen Tätigkeiten mehr betraut werden dürfen, die Körperkontakt oder eine Unterschreitung des Mindestabstandes von einem Meter erfordern (sogenannte „Kontaktberufe“).

Der Dienstgeber kann die Schwangere jedoch für anderweitige Tätigkeiten einsetzen, sofern bei diesen der Mindestabstand eingehalten werden kann. Alternativ kann eine Diensterbringung im Rahmen von Homeoffice erfolgen.

Ist beides nicht möglich, so ist die Schwangere ab der 14. Schwangerschaftswoche entgeltlich bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes gemäß § 47

Gemeindeangestelltengesetz freizustellen.

Die Regelung gilt bis zum 31. März 2021.

Obwohl das Mutterschutzgesetz grundsätzlich nicht für die Dienstnehmerinnen der Gemeinden und Gemeindeverbände gilt, wird den Gemeinden die sinngemäße Anwendung empfohlen.



➤ **Corona und Risikogruppe**

Ich gehöre zum Kreis der Risikopersonen (schwere Vorerkrankungen, insbesondere Herz-Kreislaufkrankungen, Lungenkrankheiten, Diabetes, schwaches Immunsystem, oder Menschen mit Krebserkrankungen).

Was muss ich tun?

Wer zur COVID-19-Risikogruppe zählt, hat unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Dienstfreistellung unter Entgeltfortzahlung.

Als Risikogruppe gelten Menschen über 65 Jahre sowie Personen mit chronischen Vorerkrankungen jeden Alters. Diese Gruppe schließt auch jüngere Menschen ein. Unabhängig vom Alter steigt für Personen mit Lungenerkrankungen und chronischen Vorerkrankungen die Wahrscheinlichkeit einer Erkrankung mit schwerem Verlauf.

Als chronische Vorerkrankungen gelten:

- *(chronische) Atemwegs- bzw. Lungenerkrankungen inkl. COPD*
- *Diabetes / Herz-Kreislaufkrankungen / Krebserkrankungen / Bluthochdruck Erkrankungen & Therapien, die das Immunsystem schwächen*

Der behandelnde Arzt oder die behandelnde Ärztin stellt nach Beurteilung der individuellen Risikosituation gegebenenfalls ein COVID-19-Risiko-Attest aus.

Legt ein Betroffener dem Dienstgeber dieses COVID-19-Risiko-Attest vor, hat der DG aufgrund seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem DN dafür zu sorgen, dass der Dienstnehmerschutz eingehalten wird

- der Betroffene kann seine Arbeitsleistung in der Wohnung erbringen (Homeoffice) oder
- die Bedingungen für die Erbringung seiner Arbeitsleistung in der Arbeitsstätte können durch geeignete Maßnahmen so gestaltet werden, dass eine Ansteckung mit COVID-19 mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen ist; dabei sind auch Maßnahmen für den Arbeitsweg mit einzubeziehen.
Diese Beurteilung ob bzw. unter welchen Voraussetzungen die Arbeit verrichtet werden kann, unterliegt einer fachlichen Beurteilung eines Arbeitsmediziners.
- bestehen keine diesbezüglichen Möglichkeiten ist der DN **unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst** freizustellen.

Ich lebe mit einer Person im gleichen Haushalt, die zum Kreis der Risikopersonen gehört (schwere Vorerkrankungen, insbesondere Lungenkrankheiten, Diabetes, schwaches Immunsystem, Menschen über 60 Jahre, Schwangere).

Kann ich zu Hause bleiben und wie sieht es mit meinen Bezügen aus?

Bitte abklären, ob Homeoffice möglich ist. Wenn nicht, kann während dieser Zeit Urlaub und/oder Zeitausgleich gewährt werden. Der DG kann aber auch Sonderurlaub gewähren.



➤ **Corona und das verpflichtende Tragen von FFP2-Masken sowie Testungen**

Bin ich verpflichtet im Dienst eine FFP2-Maske zu tragen?

Ja. In Verwaltungsbehörden sind sowohl von den Besucher*innen als auch von den im Parteienverkehr tätigen Personen FFP2-Schutzmasken zu tragen. Die FFP2-Schutzmaskenpflicht gilt auch für das Personal **in elementaren Bildungseinrichtungen** während der Betreuung der Kinder.

Das Tragen der FFP2-Schutzmasken ist nach der Notmaßnahmenverordnung nicht verpflichtend, wenn die Person dem Dienstgeber einen **negativen Antigentest oder PCR-Test vorlegen** kann. Der **negative Test ist sieben Tage lang gültig** und für diesen Zeitraum auch von der Person bereitzuhalten. Die gleiche Wirkung wie ein negatives Testergebnis hat eine **ärztliche Bestätigung über eine überstandene Infektion** in den letzten sechs Monaten. Auch ein **Antikörpernachweis ersetzt für sechs Monate ein negatives Testergebnis**.

Ungeachtet der Regelung in der Notmaßnahmenverordnung über die Befreiung von der FFP2-Schutzmaskenpflicht bei einem negativen Testergebnis **kann der Dienstgeber** – wie es in vielen Gemeinden bereits üblich ist – **im Rahmen der Hausordnung generell das Tragen der FFP2-Schutzmasken anordnen**.

Wo und wie kann ich mich testen lassen?

Der Nachweis eines negativen Testergebnisses, kann durch einen Antigen-Test oder PCR-Test nachgewiesen werden. Zur Testung stehen u.a. die Teststationen des Landes zur Verfügung. Die Testung ist dort kostenlos.

<https://vorarlbergtestet.lwz-vorarlberg.at/GesundheitRegister/Covid/Register>

Der Vorarlberger Gemeindeverband schreibt als zentrale Beschaffungsstelle Antigen-Schnelltests für die Gemeinden aus. Den Gemeinden soll so ermöglicht werden, allenfalls eine zusätzliche Testmöglichkeit für ihr Personal zu beschaffen.

Sind Schnelltests zur Eigenanwendung zulässig?

Mit BGBl. I Nr. 25/2021 wurde im § 323c Abs. 18 BAO eine Sonderregelung für die leichtere Zulassung von **COVID-19-Schnelltests zur Eigenanwendung** gesetzlich verankert. Sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, ist die Verwendung von COVID-19-Selbsttests daher zulässig.

Sofern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen solchen Selbsttest so vornimmt, dass der/die Arbeitgeber:in nachvollziehen kann, dass der Test korrekt durchgeführt wurde (z.B. durch 4-Augenprinzip), ist es nach Ansicht des Vorarlberger Gemeindeverbandes zulässig, ein negatives Testergebnis als Nachweis im Sinne des § 6 Abs. 4 der Notmaßnahmenverordnung zu werten. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat dadurch den Nachweis über ein negatives Testergebnis dem/dem Arbeitgeber:in gegenüber erbracht. Liegt ein positives Testergebnis vor, sollte unverzüglich die Gesundheitsbehörde über die Hotline 1450 informiert werden oder selbständig eine Nachtestung bei einer befugten Stelle veranlasst werden sowie die Heimquarantäne angetreten werden (§ 3b EpiG).



Wenn ich mich an einer Teststation des Landes testen lasse, gilt das als Dienstzeit?

Der Gemeindeverband und das Land Vorarlberg **empfehlen** den Gemeinden, bei Inanspruchnahme einer Teststation des Landes, **bis zu einer Stunde pro Woche als Dienstzeit anzuerkennen**.

Was gilt beim Tragen einer FFP2-Maske und deren Handhabung?

Bei FFP-Masken handelt es sich um partikelfiltrierende Masken, die als Atemschutzmaske, Staubmaske oder Atemschutzfilter bezeichnet werden. Je nach Rückhaltevermögen des Partikelfilters werden die Klassen FFP1, FFP2 und FFP3 unterschieden.

Eine dicht sitzende FFP2-Maske stellt einen geeigneten Schutz vor infektiösen Aerosolen dar. Damit die Filterleistung in vollem Umfang gewährleistet ist, muss die FFP2-Maske zur Gesichtsgröße passen und richtig angelegt werden (über Mund und Nase, Nasenclip an den Nasenrücken anpassen). Nur bei einem glatt rasierten Gesicht ist ein optimaler Dichtsitz gewährleistet. Diese Masken dienen dem Arbeits- und/oder dem Eigenschutz.

Die Schutzwirkung von FFP2-Masken nimmt mit zunehmender Durchfeuchtung ab. Neben natürlichen Einflüssen wie feuchtem Wetter passiert das zwangsläufig durch die Atmung der Benutzerin bzw. des Benutzers. Durchfeuchtete FFP2-Masken sollen kontaminationsfrei entsorgt und gegen frische Masken getauscht oder vollständig getrocknet werden.

FFP2-Masken sind als Arbeitsschutzprodukt für Gesundheitsberufe und in diesem Zusammenhang als Einmalprodukt gedacht. Allerdings kann bei einer kurzen Verwendung zu Privatzwecken – etwa beim Benutzen der öffentlichen Verkehrsmittel oder dem Einkauf im Handel – auch die mehrfache Verwendung derselben Maske durch dieselbe Person vertreten werden. Die Masken müssen dabei zum Trocknen frei an der Luft hängen.

Kann die FFP2-Maske wiederverwendet werden?

Wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge kann die FFP2-Maske – sofern sie nur durch die Atemluft durchfeuchtet wurde – wiederverwendet werden. Nach der Verwendung sollte sie zum Trocknen aufgehängt werden. Wenn sie über einen Zeitraum von sieben Tagen bei Raumluft getrocknet wird, führt das zu einer 95-prozentigen Keimreduktion.

Eine auf diesem Wege getrocknete Atemschutzmaske kann bis zu fünf Mal wiederverwendet werden, unter der Bedingung, dass sie weiterhin gut sitzt, vollständig getrocknet und nicht sichtbar verschmutzt oder kontaminiert ist.

Muss mir der Arbeitgeber eine FFP2-Maske zur Verfügung stellen?

Ja. Die FFP2-Masken gehören zu den Persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) und sind vom Dienstgeber in ausreichender Anzahl zur Verfügung zu stellen.

Nach 3 Stunden soll eine 10-minütige Maskenpause ermöglicht werden (Generalkollektivvertrag für den Privatbereich in ganz Österreich – muss auch für Gemeindebedienstete gelten).



➤ Corona und Kinderbetreuungspflichten

Ich habe nichtdelegierbare Kinderbetreuungspflichten und kann deshalb meiner Dienstverpflichtung nicht nachkommen. Habe ich Anspruch auf Fortzahlung meiner Bezüge?

In jedem Fall sind vom/von der DN sämtliche Möglichkeiten aller sich bietenden alternativen Betreuungsmöglichkeiten auszuschöpfen.

Auch die Möglichkeit eines Pflegeurlaubes ist in Betracht zu ziehen.

In jedem Fall behält der/die DN den Anspruch auf seine/ihre Monatsbezüge und auf Sonderzahlungen bis zur Höchstdauer von zwei Wochen im vollen und bis zur Höchstdauer von zwei weiteren Wochen im halben Ausmaß weiter. Der DG kann aber aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen zusätzlichen Sonderurlaub gewähren.

Selbstverständlich kann während dieser Zeit Urlaub und/oder Zeitausgleich gewährt werden.

Neu ab 3. November 2020

(Rundschreiben Nr. 54 des Vorarlberger Gemeindeverbandes)

Die sich verschärfende Corona-Pandemie-Lage kann wieder vermehrt zu einem häuslichen Betreuungsbedarf der Kinder führen. In Abstimmung mit dem Amt der Vorarlberger Landesregierung wurde im Falle einer Antragstellung auf Sonderurlaub zur Betreuung der Kinder im Sinne einer einheitlichen Vorgangsweise bei der Gewährung von Sonderurlaub für die Betreuung von Kindern folgende Empfehlung ausgearbeitet:

Zur Wahrnehmung von Betreuungspflichten gegenüber Kindern (eigene Kinder, Stief-, Wahl-, Pflegekinder, Kinder des Lebensgefährten), die die 8. Schulstufe noch nicht beendet haben, wird bei (teilweisen) Schulschließungen, Schließungen von Kindergärten oder Kinderbetreuungseinrichtungen sowie bei Verhängung von Absonderungsmaßnahmen gegenüber den betreffenden Kindern in Folge von Covid-19 ein **Sonderurlaub im Ausmaß von bis zu 160 Stunden** (bei Teilzeit im aliquoten Ausmaß) gewährt, ohne dass die Bezüge entfallen oder der Lauf der Dienstzeit und die Vorrückung in höhere Gehaltsstufen gehemmt sind.

Ein Sonderurlaub im entsprechenden Ausmaß wird auch Angehörigen gewährt zur Betreuung

- von Menschen mit Behinderungen, die in Einrichtungen betreut oder unterrichtet werden, wenn diese Einrichtungen in Folge von Covid-19 ganz bzw. teilweise geschlossen werden oder gegenüber diesen Menschen mit Behinderungen Absonderungsmaßnahmen verhängt werden;
- von Menschen mit Behinderungen, die persönliche Assistenz in Anspruch nehmen, wenn die persönliche Assistenz in Folge von Covid-19 nicht mehr sichergestellt ist;
- von pflegebedürftigen Personen, wenn deren Pflege oder Betreuung in Folge von Covid-19 nicht mehr sichergestellt ist.

Der Sonderurlaub wird nicht auf den Pflegeurlaub angerechnet. Die Gewährung des Sonderurlaubs bedarf ab einer Dauer von mehr als 64 Stunden der Schriftform.



➤ **Bekomm auch ich die „Corona-Prämie“**

(Ergänzung 6.8.2020)

Für den Pflegebereich (MitarbeiterInnen im AGV) wurde die Auszahlung einer einmaligen Corona-Gefahrenzulage (CoronaPrämie) von **€ 300,-** vereinbart.

Anspruchsberechtigt für diese Corona-Gefahrenzulage sind ArbeitnehmerInnen, Lehrlinge und TransitmitarbeiterInnen, die zwischen 15.3.2020 und 31.5.2020 tätigkeitsbedingt mindestens 40 Stunden im persönlichen und physischen Kontakt mit zu versorgenden Personen standen.

Die Prämie gebührt unabhängig vom Beschäftigungsausmaß für folgende Personen:

- a) MitarbeiterInnen im Bereich mobiler Dienste, die Hausbesuche durchführen.
- b) MitarbeiterInnen in stationären Pflege-, Betreuungs- und Wohneinrichtungen, unabhängig von den dort betreuten Gruppen (auch in den Bereichen Reinigung, hauseigene Wäscherei, Küche und Haustechnik). Darunter fallen beispielsweise Pflegeheime, Wohn- und Betreuungseinrichtungen für Menschen mit Behinderung, Kinder- und Jugendwohngruppen sowie Einrichtungen der Obdachlosenhilfe, Flüchtlingsbetreuung und weitere.
- c) Sonstigen MitarbeiterInnen, die aufgrund der Besonderheiten ihrer Tätigkeit den empfohlenen Mindestabstand nicht einhalten konnten

Ja, wenn einer der Punkte a – c zutrifft!

D.h. wenn Gemeinden bzw. ausgegliederte Rechtsträger in den erwähnten Bereichen (zB: Pflegeheime, ...), deren Leistungen sozialfondsfinanziert sind, ihren Mitarbeitenden unter denselben Bedingungen wie beim AGV-Kollektivvertrag ebenfalls eine Prämie gewähren. Die Rechtsträger bekommen diese dann vom Sozialfonds zurückerstattet.



➤ **Corona und Kindergarten/Schule**

Gibt es eine Verordnung, die die maximale Gruppengröße in der Kinderbetreuung während der Corona-Krise vorschreibt?

Nein, die gibt es leider nicht. Aber im Rahmen der Fürsorgepflicht durch den DG empfiehlt die youunion _ Vorarlberg maximal sechs Personen plus eine Betreuungsperson pro Gruppe. (Beschluss der Bundesregierung, dass Ansammlungen von max. sechs Personen erlaubt sind).

Ab 18. Mai 2020 empfiehlt die youunion_Vorarlberg **max. 8 – 12 Kinder pro Gruppe** zu betreuen. Auch hier gibt es seitens der Landesregierung und des Vorarlberger Gemeindeverbandes keine gesetzliche Regelung, jedoch haben die DG aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür zu sorgen, dass die von der Bundesregierung verordneten Hygienerichtlinien eingehalten werden. (max. 12 Personen im öffentlichen Raum, 2 Meter Abstand, etc.).

Können die DN im Kindergartenbereich verpflichtet werden, in den Sommerferien zusätzlich zur bestehenden Regelung zu arbeiten bzw. muss der Dienstgeber diese zusätzlichen Stunden extra bezahlen?

Wenn der DG während der üblichen Kindergartenzeit bis zu zwei Wochen Urlaub angeordnet hat, handelt es sich lediglich um eine Verschiebung desurlaubes aufgrund der derzeitigen Ausnahmesituation, die bis 31.12.2020 gültig ist. Die Bezüge bleiben aufrecht und werden nicht gekürzt. Der Jahresarbeitszeitfaktor ändert sich dadurch nicht. Es finden lediglich Verschiebungen der Arbeitszeiten statt.

Werden diese Sommerbetreuungsstunden jedoch zusätzlich zur Jahresarbeitszeit erbracht, müssen diese Stunden selbstverständlich vergütet werden (Jahresarbeitszeitfaktor erhöht sich dadurch).

Corona-Infektionen in der Kinderbetreuung

Sollte eine Einrichtung von Corona betroffen sein, dann ist es wichtig, dass ausdrücklich darauf hingewiesen wird, dass es sich um eine „**Einrichtung im elementarpädagogischen Bereich**“ handelt. Die Testung sollte dann umgehend abgewickelt werden.

Gibt es Richtlinien/Empfehlungen bezüglich der erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der DN und der zu betreuenden Kinder?

- Ja, es gibt die **HYGIENE-EMPFEHLUNGEN** für elementarpädagogische Einrichtungen insbesondere zur Eindämmung des Coronavirus der Vorarlberger Landesregierung.
 - Außerdem gibt es das Hygienehandbuch zu COVID-19 Teil 1 – eine Empfehlung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung – zum Schutz vor einer COVID-19-Ansteckung in elementarpädagogischen Einrichtungen und Schulen. Diese Richtlinien sind auch wichtig für **Schulwarte** und **Reinigungskräfte**.
- (Diese Unterlagen wurden bereits vom Gemeindeverband verschickt und sollten in den betroffenen Einrichtungen aufliegen. Falls das nicht der Fall sein sollte, dann können diese auch bei uns angefordert werden – bitte per E-Mail unter: **info@youunion-vbg.at**).



➤ Corona und Kurzarbeit

Können Gemeindebedienstete in Kurzarbeit gehen?

Nein, dabei ist das Anstellungsverhältnis ausschlaggebend.

Bei öffentlichen Dienstgebern (Bund, Land, Gemeinde, Gemeindeverband, ...) ist gesetzlich keine Kurzarbeit möglich.

Alle anderen - Vereine, Institutionen, GmbHs, aber auch ausgelagerte Betriebe der Gemeinden und private Einrichtungen (wie Kinderbetreuungseinrichtungen, Altenheime, Kulturbetriebe, usw.) - können in Kurzarbeit gehen.

Das gilt auch dann, wenn deren Bedienstete nach dem Gemeindeangestelltengesetz bezahlt werden.

➤ Corona und Berufskrankheit

Ich bin durch meine dienstliche Tätigkeit an COVID19 erkrankt - gilt das als Berufskrankheit?

Ja, es muss unbedingt eine Anzeige bei der AUVA durch den DG (Personalabteilung) erfolgen.

Dies ist besonders wichtig, da Untersuchungen darauf schließen lassen, dass Infektionen mit Covid19 Spätfolgen besonders in der Lunge hervorrufen können.

Als Berufskrankheiten im Sinne der Unfallversicherung gelten Infektionskrankheiten, wenn sie durch Ausübung der die Versicherung begründenden Beschäftigung in einem der nachstehend angeführten Unternehmen verursacht sind:

Krankenhäuser, Heil- und Pflegeanstalten, Entbindungsheime und sonstige Anstalten, die Personen zur Kur und Pflege aufnehmen, öffentliche Apotheken, ferner Einrichtungen und Beschäftigungen in der öffentlichen und privaten Fürsorge, in Schulen, Kindergärten und Säuglingskrippen und im Gesundheitsdienst sowie in Laboratorien für wissenschaftliche und medizinische Untersuchungen und Versuche sowie in Justizanstalten und Hafträumen der Verwaltungsbehörden bzw. in Unternehmen, in denen eine vergleichbare Gefährdung besteht.

Link zur Liste der Berufskrankheiten: <https://bit.ly/2RSB2Es>



➤ **Corona und Urlaubsreisen**

Was ist in Coronazeiten bei Auslandsreisen zu beachten?

Das Reisen ist durch die Corona Krise sehr erschwert.

Informationen darüber, welches Land bzw. welche Region in welche Risikostufe fällt finden sich auf der Website des Außenministeriums unter www.bmeia.gv.at/reise-aufenthalt/reisewarnungen oder beim Gesundheitsministerium unter <https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Rechtliches.html> (Verordnung über die Einreise nach Österreich in Zusammenhang mit der Eindämmung von SARS-CoV-2)

Grundsätzlich gilt, wer "grob fahrlässig" seine Erkrankung selbst verschuldet, hat keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung während der Dienstverhinderung bzw. muss seinen Urlaub entsprechend verlängern.

Wer in ein Land mit Sicherheitsstufe 1 bis 4 reist, handelt korrekt, wenn er sich nach den geltenden Sicherheitsvorschriften erkundigt und diese auch einhält (z. B. das Tragen von Mundschutz, Abstand halten). Selbst bei einer Ansteckung mit Covid-19 liegt demnach keine „grobe Fahrlässigkeit“ vor.

Wer aber in ein Land oder eine Region mit einer Reisewarnung reist (Sicherheitsstufe 5 oder 6), handelt „grob fahrlässig“ und verwirkt im Fall einer Covid-19 Erkrankung den Anspruch auf Lohnfortzahlung während der Dauer der Dienstverhinderung bzw. muss seinen Urlaub entsprechend verlängern.

Sollte dennoch eine Reise in ein solches Land unternommen werden, wird empfohlen der/die Vorgesetzte im Vorhinein zu verständigen.

Personen, die sich in Regionen aufgehalten haben, für die eine Reisewarnung aufgrund der COVID-19 Pandemie gilt, müssen bei der Einreise nach Österreich weiterhin sofort eine zehntägige (Heim-)Quarantäne antreten. Das vorzeitige Beenden der Quarantäne durch einen negativen PCR- oder Antigen-Test ist frühestens am fünften Tag möglich (d.h. ab dem 5. Tag nach der Einreise). Ausgenommen von der Quarantäne sind weiterhin u.a. Einreisen aus beruflichen Gründen, Personen, die auf der Durchreise sind sowie Personen, die in medizinischen Notfällen als Begleitpersonen mitreisen. Diese dürfen unter Vorlage eines negativen PCR- oder Antigen-Tests ohne Verpflichtung zur Quarantäne einreisen. Dieser Test darf zum Zeitpunkt der Einreise nicht älter als 72 Stunden sein.

Seit 15. Jänner 2021, 00:00 Uhr, ist grundsätzlich vor der Einreise nach Österreich eine elektronische Registrierung verpflichtend.

https://www.oesterreich.gv.at/themen/coronavirus_in_oesterreich/pre-travel-clearance.html

Für die Heimquarantäne gibt es weder einen Erstattungsanspruch nach dem Epidemiegesetz noch einen Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Dienstgeber, wenn diese Beschränkungen auch bei der Ausreise schon bestanden hat.

Falls noch weitere Fragen im Raum stehen oder detailliertere Auskünfte benötigt werden, bitten wir euch, direkt mit der yunion_Vorarlberg in Kontakt zu treten:

E-Mail: vorarlberg@yunion.at oder Telefon: +43 5572 25072