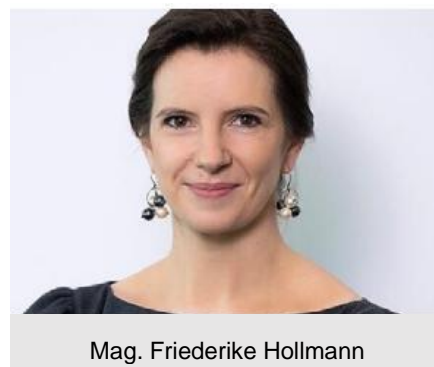


## Der neue Corona-Generalkollektivvertrag

Am 25.01.2021 ist die 3. Covid-19-Notmaßnahmenverordnung auf der Grundlage des Covid-19-Maßnahmengesetzes in Kraft getreten, in der für einzelne Berufsgruppen besondere Schutzmaßnahmen zur Verhinderung einer Notsituation auf Grund von COVID-19 getroffen werden. Solche besonderen Schutzmaßnahmen sind insbesondere, verschärfte Abstandsregeln, das verpflichtende Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes oder einer FFP2-Maske am Arbeitsplatz sowie regelmäßige Corona-Testungen der ArbeitnehmerInnen.



Mag. Friederike Hollmann

Die vorgesehenen Maßnahmen können auf Arbeitgeber- wie auch auf Arbeitnehmerseite Unsicherheiten entstehen lassen: Was dürfen ArbeitgeberInnen ihren Angestellten vorschreiben? Welche Verpflichtungen treffen die ArbeitnehmerInnen? Wie lassen sich die Maßnahmen im Arbeitsalltag konsequent umsetzen, ohne die Arbeitsabläufe zu beeinträchtigen?

**Der Generalkollektivvertrag.** Um diesen Unsicherheiten entgegenzutreten und zumindest einen generellen Rahmen für die notwendigen Maßnahmen zu bieten, haben sich Industriellenvereinigung und Sozialpartner Mitte Jänner auf den Abschluss eines Generalkollektivvertrages geeinigt. Der General-Kollektivvertrag gilt für alle Unternehmen, für die die Wirtschaftskammer die Kollektivvertragsfähigkeit besitzt und für alle ArbeitnehmerInnen in diesen Betrieben. Nachstehend sind die wichtigsten Regelungsinhalte zusammengefasst:

- Sind für bestimmte Berufsgruppen regelmäßige Corona-Testungen vorgesehen, sollen diese während der Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts durchgeführt werden können. Achtung! Für ArbeitnehmerInnen in Kurzarbeit besteht kein entsprechender Freistellungsanspruch.
- Ist eine Testung im Betrieb nicht möglich, gilt die Zeit für den Test in öffentlichen Einrichtungen inklusive der An- und Abreise als Arbeitszeit.
- ArbeitnehmerInnen, die keiner Testpflicht unterliegen, haben die Tests nach Möglichkeit außerhalb der Arbeitszeit zu absolvieren. Ist dies nicht möglich, sind sie einmal pro Woche für die Testung vom Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin freizustellen. Der jeweilige Termin ist einvernehmlich zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zu bestimmen.
- ArbeitnehmerInnen dürfen wegen der Inanspruchnahme des Tests sowie aufgrund eines positiven Tests nicht benachteiligt bzw. gekündigt werden (Benachteiligungsverbot).

- Weiters wird eine „Maskenpause“ für alle ArbeitnehmerInnen normiert, die aufgrund von Gesetzen und Verordnungen zum Tragen einer Maske verpflichtet sind. Diesen ArbeitnehmerInnen ist nach drei Stunden das Abnehmen der Maske für zumindest 10 Minuten zu ermöglichen.

Diese „Maskenpause“ ist aber nicht gleichzeitig als Arbeitspause zu verstehen. Vielmehr ist, wo dies möglich ist, ein bloßer Tätigkeitswechsel bei dem ein physischer Kontakt zu anderen Personen ausgeschlossen ist, ausreichend. Erst, wenn ein Wechsel zu einer Tätigkeit ohne Maske nicht möglich ist, ist die Tätigkeit zu unterbrechen. Diese Unterbrechung gilt als Arbeitszeit, sofern keine Ruhepause nach dem Arbeitszeitgesetz vereinbart ist.

Der Generalkollektivvertrag ist am 25.1.2021 mit der 3. Covid-19-Notmaßnahmenverordnung in Kraft getreten und gilt (aus heutiger Sicht) bis 31.08.2021.

**Praxis.** Durch den Generalkollektivvertrag sollen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen geschützt werden, indem er einen klaren Handlungsrahmen zum Umgang mit den verordneten Schutzmaßnahmen vorgibt. Sollten dennoch Unsicherheiten bestehen, stehen Ihnen unsere Arbeitsrechtsexpertinnen und Arbeitsrechtsexperten von Deloitte Legal gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Autor: Friederike Hollmann

Stichworte: Arbeitsrecht, Generalkollektivvertrag, Schutzmaßnahmen, Corona-Testungen, Maskenpflicht