

# Der Steirische ÖAAB informiert über wichtige arbeitsrechtliche Neuerungen

*Von Sonderurlaub sowie Urlaubs- und Zeitausgleichs-Verbrauch über Kurzarbeit bis hin zu Entgeltfortzahlungen und Verfallsfristen: Unsere Arbeitsrechtsexperten haben die wichtigsten Neuerungen zusammengefasst, die im Parlament für die Dauer der COVID-Krise beschlossen wurden.*

Im Parlament wurden aufgrund der COVID-Krise wichtige arbeitsrechtliche Neuerungen beschlossen, die sofort und manchmal sogar rückwirkend in Kraft getreten sind. Aufgrund der besonderen Situation wurden besondere Ausnahmeregelungen geschaffen. Diese sind nur durch die COVID-Krise verursacht und gelten daher auch nur für einen bestimmten Zeitraum. Der Steirische ÖAAB informiert über die wichtigsten Neuerungen:

## **„Sonderurlaub“ für betreuende Eltern und für die Betreuung von Menschen mit Behinderungen?**

Schulen und Kindergärten sind grundsätzlich geschlossen und bieten eine Betreuung an. Die Kinder sollen zu Hause bleiben. Falls Eltern arbeiten gehen müssen und die Kinder in der Schule oder im Kindergarten betreut werden können, liegt kein Dienstverhinderungsgrund vor. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können jedoch für Kinder bis zum 14. Geburtstag einen Sonderurlaub vereinbaren um eine Betreuung zuhause zu gewährleisten. Der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer müssen diesem Sonderurlaub zustimmen und dieser kann bis zu drei Wochen vereinbart werden. Während dieser Zeit bezahlt der Arbeitgeber den Lohn weiter, der Arbeitgeber erhält aber ein Drittel des gezahlten Entgelts vom Bund ersetzt (begrenzt mit der Höchstbeitragsgrundlage: 5.370 Euro brutto monatlich).

Diese Maßnahme wird auch als „Sonderbetreuungszeit“ bezeichnet.

Mit der aktuellen Neuregelung werden zwei wichtige Fragen geklärt: Einerseits sind von dieser geförderten Sonderbetreuungszeit nicht mehr jene Arbeitnehmer ausgeschlossen, die in einem „versorgungskritischen Bereich“ arbeiten. Die vorhergehende Regelung hatte nämlich zu Auslegungsproblemen geführt. Beispielsweise war es strittig, ob für alle Arbeitnehmer einer Bank die geförderte Sonderbetreuungszeit vereinbart werden darf.

Nunmehr steht fest, dass die geförderte Sonderbetreuungszeit für alle Arbeitnehmer vereinbart werden, deren Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebs notwendig ist, sofern kein Anspruch auf Dienstfreistellung für die Betreuung des Kindes besteht.

Andererseits wurde die Regelung durch den wichtigen Punkt ergänzt, dass auch im Falle einer Betreuungspflicht von Menschen mit Behinderungen – unabhängig von deren Alter – eine geförderte Sonderbetreuungszeit vereinbart werden kann, falls eine Einrichtung oder Lehranstalt für Menschen mit Behinderungen oder eine höhere Schule teilweise oder vollständig geschlossen wird.

### **Verpflichtender Urlaubs- und Zeitausgleichsverbrauch**

Falls Arbeitsleistungen unterbleiben, weil der Betrieb aufgrund von Maßnahmen des COVID-Gesetzes nicht oder nur mehr eingeschränkt betreten werden darf, sind Arbeitnehmer nunmehr auf Verlangen des Arbeitgebers zum Verbrauch von Urlaub und Zeitguthaben verpflichtet. Dies stellt aufgrund der besonderen Situation eine zeitlich begrenzte Ausnahme zum sonst geltenden Grundsatz dar, dass Urlaube und Zeitausgleiche nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbraucht werden dürfen.

Bei dieser Ausnahme eines verpflichtenden Urlaubs- und Zeitausgleichsverbrauchs gilt folgendes:

Ein vorhandenes Zeitguthaben muss grundsätzlich zur Gänze verbraucht werden. Jedoch gibt es beim verpflichtenden Urlaubsverbrauch Maximalgrenzen: Resturlaube aus den vorhergehenden Urlaubsjahren müssen zur Gänze verbraucht werden. Urlaubsguthaben des laufenden Arbeitsjahres darf jedoch nur maximal 2 Wochen während der Krise betragen. Zusätzlich gilt: Insgesamt müssen an Urlauben und Zeitguthaben nicht mehr als 8 Wochen verbraucht werden.

Keine Verbrauchspflicht besteht in jenen Fällen, bei denen der Kollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung zwar grundsätzlich eine Geldleistung vorsieht (zum Beispiel ein Jubiläumsgeld in Höhe eines Monatslohnes nach längerer Betriebszugehörigkeit), die aber auf Wunsch des Arbeitnehmers in eine bezahlte Freizeit umgewandelt werden kann.

Diese gesetzliche Verbrauchspflicht von Urlaub und Zeitguthaben gilt nur ausnahmsweise für die Dauer der COVID-Betreuungsverbote, maximal vom 15. März 2020 bis 31. Dezember 2020.

Sie gilt auch dann nicht, falls aufgrund des Epidemiegesetzes durch behördliche

Anordnungen Betriebe geschlossen, Arbeitnehmer in Quarantäne genommen oder behördliche Sperrzonen verfügt werden.

### **Urlaubsverbrauch und Kurzarbeit**

Ähnlich ist die Regelung für den Verbrauch von Urlauben und Zeitguthaben im Falle der Kurzarbeit. Die Richtlinie zur Corona-Kurzarbeit besagt, dass Alturlaube aus Vorjahren und offene Zeitausgleichsguthaben vor oder während der Kurzarbeit „tunlichst“ abzubauen sind. Sollte also der Arbeitgeber verlangen, Zeitausgleich oder Alturlaub abzubauen, ist dem Verlangen nachzukommen. Im Gegenzug gibt es während der Kurzarbeit einen besonders großzügigen Lohnausgleich (80 bis 90 Prozent) vom Arbeitsmarktservice.

Den Alturlaub zu verbrauchen, hat den Vorteil, dass in der Zeit des Urlaubs das volle Entgelt zusteht und nicht nur 80 bis 90 Prozent der Kurzarbeit. Da Betriebsräte in die Corona-Kurzarbeit eingebunden sind, dürfen sie für diese ausnahmsweise in Betriebsvereinbarungen auch den Verbrauch von Resturlauben aus den Vorjahren und von Zeitguthaben regeln.

### **Betriebsschließungen und Entgeltzahlung**

Zum Schutz vor dem Ansteckungsrisiko dürfen aufgrund von Verordnungen aufgrund des COVID-Gesetzes bestimmte Betriebe nicht oder nur mehr eingeschränkt betreten werden.

Falls Arbeitnehmer aus diesem Grund nicht mehr eingesetzt werden können, wurde nunmehr gesetzlich klargestellt, dass die Arbeitnehmer Anspruch auf volle Entgeltzahlung durch den Dienstgeber haben.

### **Entgeltzahlung bei Betrieben oder Arbeitnehmern in Quarantäne**

Davon sind jene Fälle zu unterscheiden, bei denen aufgrund behördlich angeordneter Betriebsschließung, behördlicher Quarantäne über den Arbeitnehmer und behördlichen Sperrzonen nach dem Epidemiegesetz nicht gearbeitet werden kann.

Dann steht dem Arbeitnehmer ein sogenannter Vergütungsanspruch zu, der bei aufrehtem Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber durch Weiterbezahlung des Lohnes zu leisten ist. Der Arbeitgeber erhält den weiter bezahlten Lohn samt seinem Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung vom Bund vergütet.

### **Hemmung von Verfallfristen für die Geltendmachung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen**

Viele Kollektivverträge und Arbeitsverträge enthalten sogenannte Verfallsfristen. Dies bedeutet, dass nicht vom Arbeitgeber bezahlte Ansprüche binnen einer bestimmten

Frist beim Arbeitgeber zumeist schriftlich geltend gemacht werden müssen, ansonsten sind diese Ansprüche endgültig erloschen.

Verfallsfristen, die am 16. März 2020 bereits laufen oder danach zu laufen beginnen, sind bis 30. April 2020 gehemmt. Dabei handelt es sich um eine sogenannte „Fortlaufshemmung“. Das bedeutet, dass die am 16. März 2020 noch nicht verbrauchte Frist zwischenzeitig „ruht“ und dann erst ab dem 30. April 2020 weiterläuft.

Als Beispiel: Beträgt die Frist drei Monate und hat diese am 16. Februar 2020 begonnen, so ist am 16. März 2020 ein Monat verstrichen. Die Frist „ruht“ bis 30. April 2020 und dann laufen weitere zwei Monate der Frist, sodass die Frist am 30. Juni 2020 abläuft.

**Aber Achtung:** Es wurde hier das Beispiel einer 3-monatigen Frist verwendet. Die einzelnen Kollektivverträge und Arbeitsverträge sehen oftmals ganz unterschiedliche Fristen vor und beziehen sich in manchen Fällen nur auf bestimmte Ansprüche und das anderen Fällen auf alle Ansprüche. **Erkunden Sie sich jedenfalls bei einem Arbeitsrechts-Experten! Sollte die COVID-19 Krise länger dauern, kann durch Verordnung eine längere Hemmung verfügt werden.**

### **Hemmung von arbeitsrechtlichen Klagefristen, z. B. bei Kündigung**

Eine Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit, eines verpönten Motivs oder eines gleichartigen Entlassungsanfechtungsgrundes muss grundsätzlich innerhalb von 14 Tagen ab Zugang der Kündigung bei Gericht eingebracht werden.

Auch hier gilt nunmehr, dass die Frist bis 30. April 2020 gehemmt ist, also der noch nicht verbrauchte Teil der Frist ab 30. April 2020 weiterläuft.

Gleiches gilt für eine Kündigungsanfechtung wegen unzulässiger Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der sexuellen Orientierung oder der Weltanschauung.

### **Unterbrechungen der Altersteilzeit schaden nicht**

Hat ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber Altersteilzeit vereinbart und wird das Dienstverhältnis ab dem 15. März 2020 aufgrund der COVID-Krise aufgelöst, dann kann die Altersteilzeit so wie vorher vereinbart fortgesetzt werden, falls das Dienstverhältnis spätestens am 1. Oktober 2020 wieder begonnen wird. Während der Unterbrechung steht kein Altersteilzeitgeld zu, bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses lebt das Altersteilzeitgeld aber wieder auf.

### **Verlängerung der Tätigkeitsdauer von Betriebsräten**

Falls die Funktionsperiode von Belegschaftsorganen, z. B. Betriebsräten, zwischen dem 16. März und dem 30. April 2020 enden würde, wird diese bis zur Konstituierung

des neuen Organs nach erfolgter Wahl weiterverlängert. Allerdings müssen alle Fristen für die Neuwahl des Organs eingehalten werden. Sollte die COVID-19-Krise länger dauern, kann durch Verordnung eine weitere Verlängerung verfügt werden.

**Alle Infos zum Thema Arbeit und Corona gibt es vom Steirischen ÖAAB laufend aktualisiert!**