

22. März 2020

GÖD-Info: 2. COVID-19-Gesetz – Information für Betriebsräte

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege!

Heute ist das 2. COVID-19-Gesetz in Kraft getreten. Darin sind auch einige Bestimmungen enthalten, die für Betriebsräte von Bedeutung sein können:

- Im Rahmen der **Corona-Kurzarbeit** werden auch die **Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung**, die im Rahmen der Kurzarbeit auf Basis der ungekürzten Arbeitszeit zu leisten sind, ab dem ersten Tag der Kurzarbeit vom AMS ersetzt.
- Die **Betriebsvereinbarung zur Corona-Kurzarbeit** nach § 97 Abs. 1 Z 13 ArbVG kann nunmehr auch Regelungen zum Verbrauch des Urlaubs, ausgenommen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr, und von Zeitguthaben umfassen.
- Die Möglichkeit der **Sonderbetreuungszeit für** die Betreuung von Kindern bis 14 Jahren wird auf **die notwendige Betreuung von Menschen mit Behinderung** ausgedehnt. Auch in diesem Fall haben die Arbeitgeber Anspruch auf Vergütung eines Drittels des an die ArbeitnehmerInnen bezahlten Entgelts.
- **Verlängerung der Funktionsperiode von Betriebsräten und Behindertenvertrauenspersonen:** Endet die Funktionsperiode im Zeitraum von 16. März 2020 bis 30. April 2020, verlängert sich diese bis zur Konstituierung des neuen Organs, das nach dem 30. April 2020 unter Einhaltung der dafür vorgesehenen Fristen gewählt wird. Es bleibt also der alte Betriebsrat in diesem Fall bis zu einer Neuwahl weiter in Funktion. Es müssen daher derzeit keine Wahlen durchgeführt werden.

- **Fristen zur Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen**, die am 16. März 2020 oder später beginnen, laufen bis 30. April 2020 nicht weiter. Diese Fristhemmung bezieht sich aber nur auf Anfechtungsklagen, nicht jedoch auf die Stellungnahmefrist für den Betriebsrat vor einer Kündigung oder nach einer Entlassung.
- Generell laufen im privaten Arbeitsrecht gesetzliche, kollektivvertragliche und vertragliche **Verjährungs- und Verfallfristen** für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis im Zeitraum von 16. März 2020 bis 30. April 2020 nicht weiter.
- Für Angestellte und ArbeiterInnen gilt: Wenn Betriebe wegen der Coronavirus-Maßnahmen nicht mehr oder nur mit Einschränkungen betreten werden dürfen und ArbeitnehmerInnen deswegen ihre Leistung nicht erbringen können, besteht **Anspruch auf Entgeltfortzahlung**. Der Arbeitgeber kann aber in diesem Zeitraum den Verbrauch von Urlaubs- und Zeitguthaben von bis zu acht Wochen verlangen, davon aber nicht mehr als zwei Wochen Urlaub aus dem laufenden Urlaubsjahr. Von der Verbrauchspflicht ausgenommen sind solche Zeitguthaben, die auf der durch kollektive Rechtsquellen geregelten Umwandlung von Geldansprüchen beruhen.

Mit kollegialen Grüßen

Daniela Eysn, MA, e.h.

Bereichsleiterin Besoldung

Mag. Dr. Eckehard Quin, e.h.

Bereichsleiter Dienstrecht, Kollektivverträge