

Kurztitel

Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz

Kundmachungsorgan

BGBI. Nr. 459/1993 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 213/2021

Typ

BG

§/Artikel/Anlage

§ 18b

Inkrafttretensdatum

01.01.2022

Außerkrafttretensdatum

04.09.2022

Abkürzung

AVRAG

Index

60/01 Arbeitsvertragsrecht

Beachte

Abs. 1 und 1a gelten bis zum Ablauf des 8. Juli 2022, hinsichtlich des Vergütungsanspruchs des Arbeitgebers und dessen Abwicklung bis 30. September 2023 (vgl. § 19 Abs. 1 Z 51 iVm BGBl. II 115/2022). Wenn dies auf Grund der epidemiologischen Gesamtsituation erforderlich ist, hat der Bundesminister für Arbeit durch Verordnung (vgl. BGBl. II 115/2022) den Endtermin 31. März 2022 zu verlängern, jedoch nicht über den 8. Juli 2022 hinaus.

Text**Bestimmungen in Zusammenhang mit COVID-19**

§ 18b. (1) Werden Einrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen, so hat der Arbeitnehmer für die notwendige Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, Anspruch auf eine Sonderbetreuungszeit gegen Fortzahlung des Entgelts im Ausmaß von bis zu drei Wochen ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich nach Bekanntwerden der Schließung zu verständigen und alles Zumutbare zu unternehmen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt. Dasselbe gilt,

1. wenn ein Kind bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für das eine Betreuungspflicht besteht, nach § 7 Epidemiegesetz 1950, BGBl. Nr. 186/1950, abgesondert wird, oder

2. wenn eine Betreuungspflicht für Menschen mit Behinderungen besteht, die in einer Einrichtung der Behindertenhilfe oder einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderungen bzw. einer höher bildenden Schule betreut oder unterrichtet werden, und diese Einrichtung oder Lehranstalt bzw. höher bildende Schule auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen wird, oder auf Grund freiwilliger Maßnahmen die Betreuung von Menschen mit Behinderung zu Hause erfolgt, oder
3. für Angehörige von pflegebedürftigen Personen, wenn deren Pflege oder Betreuung in Folge des Ausfalls einer Betreuungskraft nach dem Hausbetreuungsgesetz, BGBl. I Nr. 33/2007, nicht mehr sichergestellt ist oder
4. für Angehörige von Menschen mit Behinderungen, die persönliche Assistenz in Anspruch nehmen, wenn die persönliche Assistenz in Folge von COVID-19 nicht mehr sichergestellt ist.

Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund aus Mitteln des COVID-19-Krisenbewältigungsfonds. Der Anspruch auf Vergütung ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG gedeckelt und binnen sechs Wochen ab dem Ende der Sonderbetreuungszeit bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen. Die Buchhaltungsagentur entscheidet über die Zuerkennung der Vergütung mittels Mitteilung. Der Arbeitgeber hat das Recht, binnen vier Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung darüber einen Bescheid zu verlangen, wenn dem Antrag auf Vergütung nicht vollinhaltlich stattgegeben wird. Die Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 280/1980, oder dem Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, unterliegen.

(1a) Werden Einrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen und hat ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist, weder einen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung seines Kindes noch auf Sonderbetreuungszeit nach Abs. 1, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen, ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen, für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren. Gleiches gilt für Zeiträume, in denen durch Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz auf Grundlage des COVID-19 Maßnahmengesetzes, BGBl. I Nr. 12/2020, gesundheitspolitische Maßnahmen zur Verhinderung eines Zusammenbruchs der medizinischen Versorgung (Lockdown) getroffen werden und die verpflichtende Teilnahme am Präsenzunterricht oder die Verpflichtung zum Besuch der Kinderbetreuungseinrichtung durch die zuständigen Behörden ausgesetzt wird, ab dem Zeitpunkt des Fernbleibens vom Unterricht oder von der Kinderbetreuungseinrichtung. Dasselbe gilt für die in Abs. 1 Z 1 bis Z 4 genannten Personengruppen. Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund aus Mitteln des COVID-19-Krisenbewältigungsfonds. Der Anspruch auf Vergütung ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG gedeckelt und binnen sechs Wochen ab dem Ende der Sonderbetreuungszeit bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen. Die Buchhaltungsagentur entscheidet über die Zuerkennung der Vergütung mittels Mitteilung. Der Arbeitgeber hat das Recht, binnen vier Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung darüber einen Bescheid zu verlangen, wenn dem Antrag auf Vergütung nicht vollinhaltlich stattgegeben wird. Für eine nach dieser Bestimmung vereinbarte Sonderbetreuungszeit und Sonderbetreuungszeit nach Abs. 1 gilt insgesamt ein Höchstausmaß von drei Wochen im Zeitraum zwischen 1. Jänner 2022 und 31. März 2022. Die Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 280/1980, oder dem Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, unterliegen.

(1b) Dienstfreistellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS 1811/946, § 8 Abs. 4 GAngG oder § 16 Abs. 1 Z 1 und 3, Abs. 2 und Abs. 4 UrlG für die in den Abs. 1 und 1a genannten Fälle, die im Zeitraum vom 1. September 2021 bis zur Kundmachung dieses Bundesgesetzes erfolgen, gelten ab dem Zeitpunkt der Kundmachung des Bundesgesetzes als Sonderbetreuungszeiten im Sinne der Abs. 1 und 1a. Ansprüche nach § 16 UrlG bleiben in diesen Fällen unberührt. Die Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 280/1980, oder dem Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, unterliegen.

(1c) Eine zu Unrecht bezogene Vergütung ist zurückzuzahlen.

(2) Der Fortlauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die am 16. März 2020 läuft oder nach diesem Tag zu laufen beginnt, wird bis 30. April 2020 gehemmt. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz sowie dem

Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz BGBl. Nr. 280/1980 unterliegen, die zum Zeitpunkt des Gesetzes in Kraft sind.

(3) Abweichend von § 11 Abs. 1 und Abs. 1a und § 11a Abs. 1 verlängern sich Rahmenfrist und höchstmögliche Dauer der Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit um jenen Zeitraum, um den sich die Dauer einer zu einem konkreten Ausbildungsziel führenden Ausbildung auf Grund der durch die Corona-Krise bedingten Einschränkungen verlängert. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz unterliegen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes in Kraft sind.

Schlagworte

Verjährungsfrist

Zuletzt aktualisiert am

28.10.2022

Gesetzesnummer

10008872

Dokumentnummer

NOR40240917