

Beschluss des Nationalrates

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 180/2021, wird wie folgt geändert:

1. Im § 17 Z 2 wird das Zitat „Schauspielergesetz, BGBl. Nr. 441/1922“ durch das Zitat „Theaterarbeitsgesetz, BGBl. I Nr. 100/2021“ ersetzt.

1a. § 18b Abs. 1 und 1a lauten:

„(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 Lehnanstalt für Menschen mit Behinderungen bzw. einer höher bildenden Schule betreut oder unterrichtet werden, und diese Einrichtung oder Lehnanstalt 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.“

2. § 19 Abs. 1 Z 50 lautet:

„50. § 18b Abs. 1, 1a, 1b und 1c in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 180/2021 treten rückwirkend mit 1. September 2021 in Kraft. § 18b Abs. 1, 1a und 1b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 180/2021 gelten bis 31. Dezember 2021, hinsichtlich des Vergütungsanspruchs des Arbeitgebers und dessen Abwicklung bis 30. Juni 2023.“

3. Dem § 19 Abs. 1 wird folgende Z 51 angefügt:

„51. § 17 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2021 tritt mit 1. Jänner 2022 in Kraft. § 18b Abs. 1 und 1a mit Ausnahme des zweiten Satzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2021 treten mit 1. Jänner 2022 in Kraft und gelten bis 31. März 2022, hinsichtlich des Vergütungsanspruchs des Arbeitgebers und dessen Abwicklung bis 30. September 2023. Wenn dies auf Grund der epidemiologischen Gesamtsituation erforderlich ist, hat der Bundesminister für Arbeit durch Verordnung den Endtermin 31. März 2022 zu verlängern, jedoch nicht über den 8. Juli 2022 hinaus. § 18b Abs. 1a zweiter Satz der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2021 tritt rückwirkend mit 22. November 2021 in Kraft.“