

Kurzarbeit: Urlaub aufbrauchen?

Kaum ein anderes Thema dominiert die Coronakrise so wie die Kurzarbeit. An die 900.000 Österreicherinnen und Österreicher sind aktuell von dieser Regelung betroffen. Neben der Kürzung der Arbeitszeit stellen sich diesen auch zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen. Etwa, ob Urlaubs- oder Zeitguthaben in der Kurzarbeit aufgebraucht werden müssen. Hier gilt: Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen der Covid-19-Maßnahmen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen, müssen in einzelnen Fällen Urlaub oder Zeitausgleich genommen werden, wenn dies von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber verlangt wird. Solchen Anordnungen sind jedoch Grenzen gesetzt. So müssen lediglich zwei Urlaubswochen im laufenden Urlaubsjahr auf diese Weise aufgebraucht werden. Insgesamt dürfen jedoch nicht mehr als acht Wochen von der Arbeitgeberseite angeordnet werden. Der vorzeitige Verbrauch von noch nicht entstandenen Urlaubsansprüchen darf hingegen nicht verordnet werden. Haben Sie Rechtsfragen in der aktuellen Coronakrise? Die Tiroler Rechtsanwälte haben Antworten darauf.

Unser Rechtstipp

- Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen passieren häufig folgenschwere Fehler. Arbeitgebern entstehen deswegen meist hohe Kosten und in bestimmten Fällen auch die Verpflichtung, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Eine bedarfsgerechte, rechtskonforme Vertragsgestaltung und eine fachkundige Beratung durch Ihren Rechtsanwalt können dies vermeiden.

- Bei All-In-Vereinbarung und Überstundenpauschalen muss sichergestellt werden, dass die geleisteten Überstunden in der Überzahlung oder Pauschale rechnerisch gedeckt sind. Sonst müssen sie gesondert bezahlt werden. Als Betrachtungszeitraum gilt meist das Kalenderjahr. Mit regelmäßigen Kontrollrechnungen behalten Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Überblick.

INFOS UNTER

www.tiroler-rak.at oder
office@tiroler-rak.at

Überstunden und All-In richtig handhaben

In einigen Branchen sind Überstunden derzeit ein besonders brisantes Thema. Pauschale Abgeltung wird immer üblicher. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber sollten aber wissen, wie diese richtig gehandhabt wird.

Von Anna Spiegl
www.kanzlei-spiegl.at

Überstunden sind Arbeitszeiten, die über die normale Arbeitszeit pro Tag oder pro Woche hinausgehen. Sie müssen besonders entlohnt werden. Im Gesetz ist dafür ein Zuschlag von 50 % vorgesehen. Dieser kann in Geld oder in Freizeit gewährt werden.

„Mit regelmäßigen Kontrollrechnungen behalten Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Überblick.“



RAⁱⁿ Mag. Anna Spiegl, BA

Eine Abgeltung in Geld ist auch als Pauschale möglich. Eine bestimmte Anzahl von Überstunden pro Monat ist damit abgegolten. Fallen im Jahresdurchschnitt mehr Überstunden an, muss der Arbeitgeber sie gesondert bezahlen. Arbeitet der Arbeitnehmer weniger,

bekommt er die Pauschale trotzdem.

Eine andere Möglichkeit ist die All-In-Vereinbarung. Es ist ein häufiger Irrtum, dass damit schlichtweg „alles“ abgedeckt ist. Mit dem All-In-Gehalt sind nur so viele Überstunden abgegolten, wie rechnerisch darin enthalten sind. Was darüber hinausgeht, ist separat zu bezahlen.

Die Basis für die Berechnung bildet das Grundgehalt laut Arbeitsvertrag. Oft ist es das kollektivvertragliche Mindestgehalt. Darüber hinaus wird eine Überzahlung vereinbart. Die Parteien legen fest, was mit dieser Überzahlung abgedeckt werden soll. Neben Überstunden kommen dafür auch Nacht- oder Sonntagszuschläge in Frage.

Überstundenpauschalen und Kurzarbeit

Bei Kurzarbeit wird die Arbeitszeit unter 40 Stunden reduziert. Daher sollen keine Überstunden geleistet werden. Eine Vereinbarung, wonach die Überstundenpauschale gestrichen werden kann, wenn keine Überstunden geleistet werden, ist möglich. Bei Kurzarbeit kann der Arbeitgeber die Pauschale widerrufen. Er muss sie während dieser Phase nicht bezahlen.

Wenn es keine solche Vereinbarung gibt, muss die Überstundenpauschale weiterhin bezahlt werden.



Rechtzeitige Beratung durch Ihren Rechtsanwalt vermeidet Kosten durch unklare Regelungen in Arbeitsverträgen.

Fotos: iStock, Madeleine Handke



Niemals leicht, aber manchmal erforderlich: Was ist zu tun bei Kündigung oder Entlassung?

Fotos: iStock, mia* maria knoll

Das Ende eines Arbeitsverhältnisses

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen hat gerade in der für viele wirtschaftlich sehr schwierigen Situation besondere Aktualität.

Von Marlene Wachter
www.chg.at

Worin liegt der Unterschied zwischen Kündigung und Entlassung?

Durch eine Kündigung wird ein Arbeitsverhältnis (vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer) unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu einem bestimmten Termin beendet. Die einzuhaltende Frist und der Termin ergeben sich aus Gesetz, Kollektivvertrag oder dem jeweiligen Arbeitsvertrag. Ein Kündigungsgrund ist im Regelfall nicht erforderlich. Demgegenüber bewirkt eine Entlassung durch den Arbeitgeber die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Sie setzt das Vorliegen eines Entlassungsgrundes voraus, der die weitere Zusammenarbeit unzumutbar macht, und muss unverzüglich nach Kenntnis des Entlassungsgrundes ausgesprochen werden. Eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer wird als

Austritt bezeichnet und setzt ebenfalls einen wichtigen Grund voraus.

Was ist bei einer Kündigung oder Entlassung zu beachten?

Kündigungen und Entlassungen sind empfangsbedürftig, unterliegen aber im

„Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen gibt es im Falle von Covid-19-Kurzarbeit Besonderheiten zu beachten.“



RAⁱⁿ Dr. Marlene Wachter

Allgemeinen keinen Formvorschriften. Diese können sich jedoch aus dem Kollektivvertrag oder dem Arbeitsvertrag ergeben. Besonderheiten bestehen zudem in Betrieben mit Betriebsrat, bei der Kündigung besonders geschützter Personen (z. B.

bei Schwangeren, Müttern, Arbeitnehmern in Elternkarenz, Zivil- und Präsenzdienern oder begünstigten Behinderten) und bei beabsichtigter Beendigung mehrerer Dienstverhältnisse in einem zeitlichen Naheverhältnis. Kündigungen, die aus einem verpönten Motiv erfolgen oder den Arbeitnehmer besonders hart treffen, und unberechtigte Entlassungen oder Austritte können bei Gericht angefochten werden.

Gibt es aufgrund der Coronakrise Erleichterungen für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen?

Nein, die Vorgaben für Kündigungen (insbesondere die Einhaltung von Kündigungsfristen und -fristen) und Entlassungen sind trotzdem zu beachten. Besonderheiten ergeben sich, sofern mit Arbeitnehmern die Covid-19-Kurzarbeit vereinbart wurde, weil dann strenge Vorgaben im Hinblick auf die Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes bestehen.

Krisen stellen viele Rechtsfragen.

Wir haben die Antworten.

Gerade in Krisenzeiten braucht man Partner, auf die man sich verlassen kann. Ihre Rechtsanwältin und Ihr Rechtsanwalt sind nur einen Anruf oder Mausklick entfernt. Gemeinsam schaffen wir das.

Wir sprechen für Ihr Recht.
Finden Sie uns auf www.tiroler-rak.at



DIE TIROLER
RECHTSANWÄLTE