

Andrea Olšovská  
Marek Švec

# Management der Anwesenheit von Arbeitnehmer auf dem Arbeitsplatz im Licht der neuen Möglichkeiten

**Zitiervorschlag:**

OLŠOVSKÁ, A. - ŠVEC, M. 2021. *Management der Anwesenheit von Arbeitnehmer auf dem Arbeitsplatz im Licht der neuen Möglichkeiten*. 1. Auflage. Hürth : Wolters Kluwer Deutschland, 2021, S. ...

Anzahl der Autorenblätter: 10,4

Monographie im Rahmen des Projekts APVV-18-0443 mit dem Titel „*Überschneidungen des Arbeitsrechts mit anderen Bereichen des Privatrechts (und umgekehrt)*. ”

Autoren © **prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD – doc. JUDr. Marek Švec, PhD, LL.M.**

Rezensenten

doc. JUDr. Jana Žuřová, PhD.

*Juristische Fakultät, Universität P. J. Šafárik in Košice, Slowakische Republik*

doc. JUDr. Martin Kubinec, PhD.

*Juristische Fakultät, Universität Matej Bel in Banská Bystrica, Slowakische Republik*

PhDr. Ing. Václav Kupec, Ph.D.

*Fakultät für Wirtschaftsstudien, Hochschule für Finanzen und Verwaltung, Tschechische Republik  
Fakultät für Betriebswirtschaft, Universität für Wirtschaftswissenschaften, Prag, Tschechische Republik.*

JUDr. Jan Horecký, PhD.

*Juristische Fakultät, Masaryk-Universität in Brünn, Tschechische Republik*

ISBN 978-3-452-30013-3

**www.wolterskluwer.de**

Alle Rechte vorbehalten. Erstausgabe 2021 - Art.-Nr. 59800000

© 2021 Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Wolters-Kluwer-Str. 1, 50354 Hürth.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Verlag und Autoren übernehmen keine Haftung für inhaltliche oder drucktechnische Fehler.

Umschlagkonzeption: Zuzana Nagyová

Satz: Zuzana Heringešová

Druck und Weiterverarbeitung: Wolters Kluwer SR s. r. o., Bratislava, Slowakei

# OBSAH

<b>LISTE DER ABKÜRZUNGEN UND SYMBOLE .....</b>	<b>5</b>
<b>ÜBER DIE AUTOREN .....</b>	<b>8</b>
<b>VORWORT .....</b>	<b>10</b>
<b>1 ARBEITSHINDERNISSE UND URLAUB ALS ALTERNATIVE MÖGLICHKEITEN DEN LÖSUNGEN FÜR DIE ABWESENHEIT EINES MITARBEITERS AM ARBEITSPLATZ .....</b>	<b>15</b>
<b>2 AUSFALLZEITEN (BESTIMMUNGEN DES § 142 ABS. 1 ARBEITSGESETZBUCH) .....</b>	<b>31</b>
<b>3 UNGÜNSTIGE WITTERUNGSEINFLÜSSE (BESTIMMUNGEN DES § 142 ABS. 2 DES ARBEITSGESETZBUCHES) .....</b>	<b>47</b>
<b>4 SONSTIGE ARBEITSHINDERNISSE DES ARBEITGEBERS (BESTIMMUNGEN DES § 142 ABS. 3 ARGB) .....</b>	<b>54</b>
<b>5 SCHWERWIEGENDE BETRIEBSGRÜNDE (BESTIMMUNGEN DES § 142 ABS. 4 DES ARBEITSGESETZBUCHES) .....</b>	<b>64</b>
<b>6 ARBEITSHINDERNISSE UND DIE KORONA-PANDEMIE .....</b>	<b>73</b>
<b>7 ARBEITSHINDERNISSE DES ARBEITGEBERS UND DAS ARBEITSZEITKONTO (BESTIMMUNGEN DES § 142 ABS. 5 ARGB MIT WIRKUNG VOM 1. 1. 2022 VORSCHRIFT § 142 ABS. 6 ARGB) .....</b>	<b>77</b>
<b>8 ARBEITSHINDERNISSE DES ARBEITGEBERS WÄHREND DER KURZARBEIT (NEUE BESTIMMUNGEN DES § 142 ABSATZ 5 DES ARBEITSGESETZBUCHES) .....</b>	<b>85</b>
8.1 Begriff und Bedeutung der "Kurzarbeit" als Analogie zur Kurzarbeit (Bestimmungen des § 1 Kurzarbeitsgesetz) .....	98

8.2 Grundsätzliche materiellrechtliche Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeit (Die Bestimmungen des § 2 Kurzarbeitsgesetz) .....	105
8.3 Anspruchsberechtigter bei Kurzarbeit (Bestimmungen des § 3 Kurzarbeitsgesetz) .....	119
8.4 Antrag und dessen Anforderungen bei Kurzarbeit, Betrag, Lohn und Zeitraum der Gewährleistung der Beihilfe bei Kurzarbeit (Bestimmungen der § 4 – 6 des Kurzarbeitsgesetzes) .....	131
8.5 Pflichten des Arbeitgebers und Beihilferückgabe bei deren Verletzung, Anpassung von Abgaben- und Steuerpflichten, Zuständigkeit staatlicher Verwaltungsorgane und das Verwaltungsverfahren gegen den Anspruchsberechtigten bei Kurzarbeit (Bestimmungen des §8 bis §12 des Kurzarbeitsgesetzes) .....	136
<b>RESÜMEE</b> .....	139
<b>LISTE DER VERWENDETEN LITERATUR</b> .....	141

# LISTE DER ABKÜRZUNGEN UND SYMBOLE

<b>Arbeitsgesetzbuch</b>	Gesetz Nr. 311/2001 Slg. über das Arbeitsgesetzbuch in der geänderten Fassung
<b>Arbeitsschutzgesetz</b>	Gesetz Nr. 124/2006 Slg. über die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über Änderungen und Ergänzungen einiger Gesetze, in der geänderten Fassung
<b>Baugesetz</b>	Gesetz Nr. 50/1976 Slg. über Raumplanung und Bauordnung (Baugesetz)
<b>Bürgerliches Gesetzbuch</b>	Gesetz Nr. 40/1964 Slg. Zivilgesetzbuch in der geänderten Fassung
<b>Datenschutzgesetz</b>	Gesetz Nr. 18/2018 Slg. über den Schutz personenbezogener Daten und über Änderungen und Ergänzungen einiger Gesetze in geänderter Fassung
<b>Einkommensteuergesetz</b>	Gesetz Nr. 595/2003 Slg. über die Einkommensteuer
<b>Handelsgesetzbuch</b>	Gesetz Nr. 513/1991 Slg. Handelsgesetzbuch
<b>GDPR</b>	Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/ES (Datenschutz-Grundverordnung)
<b>Gesetz über die Altersversorgung</b>	Gesetz Nr. 43/2004 Slg. über die Altersversorgung und über die Änderung und Ergänzung einiger Gesetze in der geänderten Fassung.

<b>Gesetz über den Aufenthalt von Ausländern</b>	Gesetz Nr. 48/2002 Slg. über den Aufenthalt von Ausländern und über Änderungen und Ergänzungen einiger Gesetze in geänderter Fassung (aufgehoben und ersetzt durch Gesetz Nr. 404/2011 Slg.).
<b>Gesetz über den Konkurs und die Restrukturierung</b>	Gesetz Nr. 7/2005 Slg. über Konkurs und Restrukturierung und über Änderungen und Ergänzungen einiger Gesetze
<b>Gesetz über den öffentlichen Dienst</b>	Gesetz Nr. 55/2017 Slg. über den öffentlichen Dienst und über Änderungen und Ergänzungen einiger Gesetze in der geänderten Fassung
<b>Gesetz über die Aufführung von Werken im öffentlichen Interesse</b>	Gesetz Nr. 552/2003 Slg. über die Aufführung von Werken im öffentlichen Interesse in der geänderten Fassung
<b>Gesetz über die Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung</b>	Gesetz Nr. 82/2005 Slg. über illegale Arbeit und illegale Beschäftigung und über Änderungen und Ergänzungen einiger Gesetze
<b>Gesetz über die Staatssprache</b>	Gesetz Nr. 270/1995 Slg. über die Staatssprache der Slowakischen Republik
<b>Gesetz über die Teilzeitarbeit</b>	Gesetz Nr. 215/2021 Slg. über die Unterstützung bei Teilzeitarbeit und über Änderungen und Ergänzungen einiger Gesetze
<b>Gesetz zum Schutz der öffentlichen Gesundheit</b>	Gesetz Nr. 355/2007 Slg. über den Schutz, die Förderung und die Entwicklung der öffentlichen Gesundheit und über die Änderung und Ergänzung bestimmter Gesetze in der geänderten Fassung
<b>Krankenversicherungsgesetz</b>	Gesetz Nr. 580/2004 Slg. über die Krankenversicherung in der geänderten Fassung
<b>Kurzarbeit</b>	das deutsche Äquivalent (in der Anwendungspraxis verwendet) der Benennung eines Unterstützungssystems für Zeiten, in denen der Arbeitgeber aus bestimmten Gründen den Arbeitnehmern keine Arbeit zuweisen kann
<b>Reisekostenvergütungsgesetz</b>	Gesetz Nr. 283/2002 Slg. über Reisekostenvergütungen in der geänderten Fassung

---

<b>Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</b>	Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
<b>Sozialfonds-Gesetz</b>	Gesetz Nr. 152/1994 Slg. über den Sozialfonds und über die Änderung und Ergänzung des Gesetzes Nr. 286/1992 Slg. über Einkommenssteuern in der geänderten Fassung
<b>Sozialversicherungsgesetz</b>	Gesetz Nr. 461/2003 Slg. über die Sozialversicherung in der geänderten Fassung
<b>Sportgesetz</b>	Gesetz Nr. 440/2015 Slg. über Sport und über Änderungen und Ergänzungen einiger Gesetze.
<b>Staatssicherheitsgesetz</b>	Verfassungsgesetz Nr. 227/2002 Slg. über die Staatssicherheit in Kriegszeiten, den Kriegszustand, den Ausnahmezustand und den Notstand in der geänderten Fassung.
<b>Tschechisches Arbeitsgesetzbuch</b>	Gesetz Nr. 262/2006 Slg. Arbeitsgesetzbuch
<b>Verfassung der Slowakischen Republik</b>	Verfassungsgesetz Nr. 460/1992 Slg. über die Verfassung der Slowakischen Republik in der geänderten Fassung
<b>Whistleblower-Gesetz</b>	Gesetz Nr. 54/2019 Slg. über den Schutz von Whistleblowern und über Änderungen und Ergänzungen einiger Gesetze
<b>Wohnungseigentumsgesetz</b>	Gesetz Nr. 182/1993 Slg. über das Wohnungseigentum und die Geschäftsräumen
<b>Zivilschutzgesetz</b>	Gesetz Nr. 42/1994 Slg. über den Zivilschutz der Bevölkerung in geänderter Fassung.

# ÜBER DIE AUTOREN

## **prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.**

Andrea Olšovská ist Professorin für Arbeitsrecht an der Universität Trnava, Juristische Fakultät, Lehrstuhl für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit, wo sie seit 2001 tätig ist, wo sie auch ihr Doktorandenstudium im Arbeitsrecht und anschließend ihr Habilitations- und Inaugurationsverfahren absolvierte. Sie ist Garantin für den Studiengang "Arbeitsrecht". Seit 2015 ist sie die Dekanin dieser Fakultät. Gleichzeitig ist sie seit 2006 bei PRK Partners s. r. o. tätig, seit 2011 als Rechtsanwältin. Als Rechtsanwältin ist sie auf das Arbeitsrecht spezialisiert. In ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit und Fachtätigkeit befasst sie sich vor allem mit Fragen des Individualarbeitsrechts, insbesondere der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, und publiziert und referiert in diesem Bereich auch für die Anwendungspraxis. Darüber hinaus befasst er sich auch mit aktuellen Fragen des Arbeitsrechts, sei es zu atypischen Arbeitsverhältnissen, wirtschaftlich selbständigen Personen, Schikane am Arbeitsplatz oder kollektiven arbeitsrechtlichen Beziehungen. Sie hat mehr als 200 Veröffentlichungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts verfasst und war Hauptverantwortliche für Projekte, die sich mit arbeitsrechtlichen Fragen befassten. Sie ist Vorsitzende des Präsidiums der Arbeitsrechtsvereinigung/Assoziation für Arbeitsrecht und Mitglied mehrerer redaktioneller und wissenschaftlicher Beiräte.

## **doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.**

Marek Švec ist Dozent an der juristischen Fakultät der Matej-Bel-Universität in Banská Bystrica, Rechtsanwalt, Generalsekretär und Mitglied des Präsidiums der Arbeitsrechtsvereinigung/Assoziation für Arbeitsrecht. Er schloss sein Studium an der Juristischen Fakultät der Universität Trnava in Trnava ab. Sein Promotionsstudium und das anschließende Habilitationsverfahren im Bereich des Arbeitsrechts absolvierte er an der Juristischen Fakultät der Universität Trnava in Trnava. Er war stellvertretender Vorsitzender der beratenden Kommission des Arbeitsministers für die Ausweitung der Verbindlichkeit von Kollektivverträgen auf höherer Ebene und Mitglied der dreigliedrigen Kommission für die Vorbereitung von Änderungen des Gesetzes Nr. 2/1991 Slg. über Kollektivverhandlungen in der geänderten Fassung, und er beteiligte sich auch an der Vorbereitung anderer Änderungen der Arbeitsgesetzgebung (z. B. des Arbeitsgesetzbuches, des Gesetzes Nr. 5/2004 Slg. über die Arbeitsverwaltung und über Änderungen und Ergänzungen bestimmter Gesetze in der geänderten Fassung). Derzeit ist er beim Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik

als Mediator und Schlichter für Kollektivverhandlungen gelistet. Neben seiner Fachtätigkeit ist er Autor und Mitautor zahlreicher wissenschaftlicher Arbeiten auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und der Personalverwaltung sowie des Schutzes personenbezogener Daten. Er ist Mitautor des von Wolters Kluwer herausgegebenen Kommentars zum Kollektivvertragsgesetz, Mitautor des ASPI-Navigators zu Kollektivverhandlungen und Zuständigkeiten von Arbeitnehmervertretern innerhalb von ASPI oder Vorlagen für arbeitsrechtliche Dokumente innerhalb des ASPI-Systems und Garant des neuen Portals [www.pracovnepravo.sk](http://www.pracovnepravo.sk) für Personalfachleute. Außerdem ist er Sekretär des wissenschaftlichen Beirats des Wolters Kluwer Verlags für den Bereich Arbeitsrecht. Er ist Mitglied des wissenschaftlichen Rates der juristischen Fakultät der Matej-Bel-Universität in Banská Bystrica und der Fakultät für Massenmedienkommunikation der UCM in Trnava. Er ist externer Gutachter für Anträge auf wissenschaftliche Projekte im Rahmen der Förderprogramme APVV, VEGA und KEGA des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Sport der Slowakischen Republik.

# VORWORT

Der Beginn der vierten industriellen Revolution, aber auch die derzeitige Pandemieperiode, bringt für Unternehmen (insbesondere für Arbeitgeber) die ständige Notwendigkeit mit sich, nach neuen Möglichkeiten und neuen Ansätzen zu suchen, um mit dem sich schnell verändernden Arbeitsumfeld der Arbeitnehmer umzugehen, sei es in Bezug auf die fortschreitende Digitalisierung, aber auch unter Berücksichtigung der Notwendigkeit, mit der Abwesenheit von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz aus einer Vielzahl von Gründen, seien sie subjektiv oder objektiv, umzugehen.

Der klassische Ansatz von Berufseliten und Arbeitgebern ist die Suche nach dem "heiligen Gral", der die erwartete Lösung und das Heilmittel für alle Probleme sein soll, auf die die Subjekte des Arbeitsverhältnisses bei der Umsetzung des Inhalts des Arbeitsverhältnisses stoßen. Auch wenn gelegentlich ein neuer Ansatz auftaucht (z. B. ein völlig neues arbeitsrechtliches Institut in Form von Kurzarbeitergeld), kann man im Allgemeinen sagen, dass man den Eindruck hat, dass im Arbeitsrecht bereits alles für die aktuelle Arbeitsmarktsituation erfunden worden ist.<sup>1</sup> Das Problem besteht nicht darin, wie man mit den derzeitigen Instituten neue Situationen bewältigen kann, sondern darin, neue (oder klarere) Arbeitsrechtsinstitute zu suchen, da der rechtliche Rahmen nicht ausreicht, um den neuen Herausforderungen des Arbeitsrechts zu begegnen.

Allerdings ist die Neuartigkeit eines bestimmten arbeitsrechtlichen Instituts natürlich relativ. Während beispielsweise das Institut der Unterstützung während der Kurzarbeit ein neues Element im slowakischen Arbeitsrecht ist, hat seine Anwendung in ausländischen Rechtsvorschriften einen langjährigen Charakter (z. B. in der deutschen Form der Kurzarbeit). Daher ist es wichtig, die bestehenden arbeitsrechtlichen Institute und ihre möglichen Änderungen unter den neuen Bedingungen ihrer Anwendung zu untersuchen. Entweder man wählt den sogenannten innovativen Ansatz und gibt die Anpassung eines bestehenden arbeitsrechtlichen Instituts als "neuen Lösungsansatz" aus (diese Aussage betrifft z. B. überwiegend die Lösung des Problems der Plattformarbeit oder der Selbständigen). Wir können einen traditionalistischen Ansatz wählen, bei dem Änderungen in der gesetzlichen Regelung aufgrund eines objektiven Änderungsbedarfs aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt vorgenommen werden oder wenn sich die Art der Arbeit in bestimmten Berufen oder Wirtschaftssektoren ändert (die

---

<sup>1</sup> LABUDOŤOVÁ, L. – JÁNOŠOVÁ, D. Analysis of support and identification of barriers to SMEs in Slovakia and in the Czech Republic. In *Serbian Journal of Management*. 2019, Vol. 14, Nr. 2, S. 437-453.

Entwicklung des IoT hat zu einer Relativierung der Bedeutung der Arbeitszeitplanung oder des Arbeitsortes für bestimmte Arten von Arbeit und Berufen geführt, aber dies bedeutet keine "grundlegende" Änderung und keinen "innovativen" Ansatz zur Lösung von Problemen auf dem Arbeitsmarkt oder die Auswirkungen der vierten industriellen Revolution).

Die Autoren der vorliegenden Publikation gehören eher zu denjenigen, die sich der Notwendigkeit bewusst sind, die Anwendung der einzelnen Arbeitsrechtsinstitute zu ändern, und dies als eine durch die natürliche Entwicklung der Gesellschaft, des Arbeitsmarktes und der Beziehungen zwischen den Subjekten der arbeitsrechtlichen Beziehungen untereinander gegebene Notwendigkeit ansehen. Sie suchen nicht um jeden Preis nach "neuen Trends und Ansätzen", da sie der Ansicht sind, dass es sich dabei in einigen Fällen lediglich um Abwandlungen bestehender Ansätze handelt, die bereits in anderen Arbeitsrechtssystemen angewandt werden (deren Anwendung vor allem durch den lokalen Charakter der arbeitsrechtlichen Regelung und die Art der Wirtschaft eines bestimmten Landes bestimmt wird). Struktur und Art des Arbeitsrechts werden nämlich in erster Linie durch die "Bedürfnisse" der Arbeitgeber in einem bestimmten Land bestimmt und nicht durch den innovativen Ansatz des Gesetzgebers. Der hohe Anteil der Automatisierung und der Arbeitgeber mit einer großen Anzahl von Arbeitnehmern in der industriellen Produktion prädestiniert die Verwirklichung des Interesses des Gesetzgebers, insbesondere im Bereich der Sicherstellung bestimmter Grenzen im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung, der Haftungsverhältnisse oder des Schutzes von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer aufgrund des erhöhten Risikos der Arbeit bei Vorliegen negativer Faktoren in der Arbeitsumgebung. Im Gegenteil, bestimmt der höhere Anteil von Arbeitgebern im Dienstleistungs- oder IKT-Sektor das Handeln des Gesetzgebers, insbesondere im Bereich des Schutzes der "Fernarbeit", wo Zeit und Ort in vielerlei Hinsicht irrelevant sind und daher arbeitsrechtliche Institute entwickelt werden, um die Arbeitnehmer beim Schutz ihrer Daten, der Unterbrechung der Arbeit in Abhängigkeit von subjektiven oder objektiven Umständen (z. B. Das Recht auf Trennung) oder ein System zur dauerhaften "Wiedereingliederung" von Arbeitnehmern in das Arbeitsteam, wenn sie aufgrund von Heimarbeit oder Telearbeit voraussichtlich für längere Zeit getrennt werden (legale Teambildung, psychologische Beratung usw.). Dieser Unterschied zeigt sich auch im Inhalt der Kollektivverträge in diesen verschiedenen Bereichen und gleichzeitig in den einzelnen Ländern, wo z. B. in den mittel- oder osteuropäischen Ländern der Schwerpunkt auf der Vergütung und den Arbeitspausen oder der Verkürzung der Arbeitszeit liegt, während in den nord- oder westeuropäischen Ländern vor allem Systeme des Benefits und Schutzmechanismen für Arbeitnehmer gegen Burnout, Ungleichbehandlung und das Verbot von Diskriminierung, Whistleblowing usw. (einschließlich Anforderungen an ein höheres

ethisches Verhalten von Arbeitgebern im Hinblick auf die Bedeutung sozial verantwortlichen Verhaltens in ihrem internen Umfeld) ausgearbeitet werden.

In Anbetracht dieser Feststellung beschloss das Autorenteam, ein monographisches Werk zu verfassen, das einerseits die Problematik der bestehenden Rechtsregelung berücksichtigt und andererseits versucht, die Besonderheiten der slowakischen Arbeitsrechtsregelung zu erklären, insbesondere für ausländische Arbeitgeber und Fachleute (eine häufige Forderung in der Anwendungspraxis ist gerade die Tatsache, "warum es in der slowakischen Arbeitsrechtsregelung nicht möglich ist, wenn es in anderen Rechtsregelungen möglich ist"). Gleichzeitig soll auf ein neues arbeitsrechtliches Institut in Form des slowakischen Modells der Kurzarbeit aufmerksam gemacht werden, das ab dem 1. Januar 2022 das interne Umfeld der Arbeitgeber erheblich beeinflussen wird und eine Anpassung der Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer erforderlich macht, insbesondere unter Berücksichtigung der materiellen Bedingungen, unter denen das slowakische Modell der Unterstützung bei Kurzarbeit angewendet werden kann. Wir glauben, dass viele Arbeitgeber, wenn sie die Bedingungen für die Anwendung dieses arbeitsrechtlichen Instituts verstehen, feststellen werden, dass seine Anwendung in der Praxis nicht so einfach sein wird, da sie von Änderungen der Bedingungen für die Anwendung anderer arbeitsrechtlicher Institute, die sie bereits nutzen, abhängig sein werden. Folglich müssen sie entweder an einem sozialen Dialog teilnehmen, dessen Ergebnisse es ihnen ermöglichen, in das System der Unterstützung für Kurzarbeit einzutreten, oder sie müssen nach Möglichkeiten suchen, andere (ursprüngliche) arbeitsrechtliche Institute anzuwenden, um die unvermeidbare Abwesenheit des Arbeitnehmers zu verwalten.

Der Inhalt der Publikation konzentriert sich auf die rechtliche Auslegung der derzeit bestehenden arbeitsrechtlichen Institute, die für die Verwaltung der Abwesenheit eines Arbeitnehmers von der Arbeit aus Gründen, die auf der Seite des Arbeitgebers und ihrer gegenseitigen Zusammenarbeit oder Nicht-Zusammenarbeit sind. Besonderes Augenmerk wird auf die Ermittlung der Auswirkungen gelegt, die die Einführung der slowakischen "Kurzarbeit" auf das interne Umfeld des Arbeitgebers haben wird, einschließlich der Bedingungen ihrer Anwendung und der Möglichkeit ihrer Einführung durch den Arbeitgeber im Allgemeinen. Gegenstand der Rechtsauslegung werden daher die Möglichkeiten und Grenzen der derzeitigen gesetzlichen Regelung bestimmter arbeitsrechtlicher Institute und der mögliche Kollision mit dem neuen Institut der Betreuung bei Kurzarbeit sein. Die Publikation richtet sich daher in erster Linie an Arbeitgeber, Personalverantwortliche oder Arbeitnehmervertreter, die die Anwendung dieses arbeitsrechtlichen Instituts in Erwägung ziehen, sowie als Grundlage für die Auseinandersetzung mit der arbeitsrechtlichen Wissenschaft. Die Autoren werden versuchen,

die Verfahren für den Umgang mit der Anwendung bestehender Institute in Form von Arbeitshindernissen des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers, die Entscheidung, Urlaub zu nehmen, wenn es Gründe gibt, die die Möglichkeit der Anwendung einer Arbeitshinderniss des Arbeitgebers begründen, die Schutzmechanismen des Arbeitnehmers vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Bezug auf die Weisung des Arbeitgebers, die den einschlägigen Bestimmungen der arbeitsrechtlichen Vorschriften widersprechen kann, zu skizzieren.

Die vorliegende monographische Arbeit hat den Anspruch, den theoretisch-rechtlichen (wissenschaftlichen) Ansatz mit den Erfahrungen aus der Anwendungspraxis zu verbinden. In Anbetracht der umfangreichen Erfahrungen der beiden Autoren mit der Umsetzung individueller und kollektiver Arbeitsbeziehungen und ihrer wissenschaftlichen Verankerung im Bereich des Arbeitsrechts soll diese wissenschaftliche Monographie ein Impuls für weitere wissenschaftliche Forschung, aber auch eine sichere Grundlage für die Anwendungspraxis sein. Ihre Verwendung für pädagogische Zwecke ist jedoch nicht auszuschließen, sei es zur Vertiefung der im Studium des Arbeitsrechts erworbenen Kenntnisse durch Studenten oder durch Arbeitnehmer oder deren Vertreter.

In Bratislava, November 2021

Andrea Olšovská, Marek Švec



# 1 ARBEITSHINDERNISSE UND URLAUB ALS ALTERNATIVE MÖGLICHKEITEN DEN LÖSUNGEN FÜR DIE ABWESENHEIT EINES MITARBEITERS AM ARBEITSPLATZ

Die derzeitige Entwicklung, die stark von der Coronavirus-Pandemie im Bereich der Arbeitsbeziehungen beeinflusst wird, ist insofern einzigartig, als eine objektive Notwendigkeit besteht, sich mit der Abwesenheit eines Arbeitnehmers aus Gründen zu befassen, die auf der Seite des Arbeitgebers liegen, die aber durch eine Situation beeinflusst werden, für die der Arbeitgeber nicht verantwortlich ist. Während das traditionelle Bild in der Nicht-Pandemiezeit dadurch gekennzeichnet ist, dass die Aussetzung der Arbeit durch den Arbeitnehmer durch das Vorliegen objektiver oder subjektiver Fakten auf seiner Seite bedingt ist (z. B. das Vorliegen erheblicher persönlicher Hinderungsgründe des Arbeitnehmers gemäß der Bestimmungen § 141 Arbeitsgesetzbuch oder die Ableistung des Wehr- oder Freiwilligendienstes gemäß der Bestimmungen § 138a oder der Bestimmungen § 138b Arbeitsgesetzbuch usw.), sind und werden die Pandemiezeit und die Zeit nach ihrem voraussichtlichen Ende dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wegen des Vorliegens von Arbeitshindernissen seinerseits keine Arbeit zuweisen kann (z. B. vorübergehender Mangel an Rohstoffen, Mangel an Produktionsmitteln, insbesondere in der industriellen Produktion usw.) Diese Unmöglichkeit kann durch eine Entscheidung einer Behörde oder durch den Erlass einer formellen Rechtsquelle bedingt sein (der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmern Arbeit zuweisen, muss aber den Produktions- oder Arbeitsprozess aufgrund einer Entscheidung unterbrechen, die z. B. darauf abzielt, die Prävention den Schutz des Lebens und der Gesundheit natürlicher Personen vor der Verbreitung einer ansteckenden Krankheit)<sup>2</sup>. Die Frage der Hindernisse für die Arbeit auf Seiten des Arbeitgebers ist in Krisenzeiten immer wichtig, wie zum Beispiel während der Wirtschaftskrise in den Jahren 2007 und 2008 und in der Zeit, als das Unternehmen mit ihren negativen Auswirkungen zu kämpfen hatte. Eine weitere, scheinbar noch schlimmere Krisensituation, die wir in diesen Tagen erleben<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Obwohl die aktuellen Konnotationen zielen z. B. zur Krankheit Covid-19 ab, können sie auch andere Arten von ansteckenden (infektiösen) Krankheiten sein, z. B. Hepatitis, Salmonellen usw.

<sup>3</sup> HLADÍKOVÁ, V. Transformation of thinking and education under the influence of internet communication. In *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*. 2018, Vol. 8, Nr. 1, S. 99-103.

Die im Arbeitsgesetzbuch enthaltenen Rechtsvorschriften sind jedoch nicht auf eine solche neue Situation vorbereitet. Obwohl es spezielle arbeitsrechtliche Institute gibt, ist die Regelung der Arbeitsbehinderungen auf Seiten des Arbeitgebers gemäß der Bestimmungen des § 142 Absätze 1 bis 4 des Arbeitsgesetzbuches mehr als mäßig und durch allgemeine Formulierungen gekennzeichnet, die in vielen Situationen mehrdeutig sind und keine genaue Anleitung zur Abgrenzung der verschiedenen Arbeitsbehinderungen auf Seiten des Arbeitgebers geben. Gleichzeitig ist sie aber auch langfristig nachteilig für den Arbeitnehmer, obwohl der Lohnausgleich, der dem Arbeitnehmer während einer arbeitgeberseitigen Arbeitsniederlegung gewährt wird, einen gewissen positiven Wert zu haben scheint. Das Institut wird auch als Ausdruck des Beschäftigungsschutzes des Arbeitnehmers gesehen, um sein Einkommen auch in einer ungünstigen Zeit auf einem bestimmten Niveau zu halten. Die Gewährung einer Lohnersatzleistung auf der Grundlage eines bestimmten Wertes des Durchschnittsverdienstes während der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitgebers ist nur dann vorteilhaft, wenn der Wert des Durchschnittsverdienstes des Arbeitnehmers für den betreffenden Zeitraum auf einem angemessenen Niveau liegt und in der vorangegangenen Periode aus Lohnbestandteilen gebildet wurde, die einen gleichbleibenden Wert oder eine progressive Steigerung hatten. Langfristig sinkt der Wert des Durchschnittsverdienstes jedoch stark, da die Behinderung der Arbeit durch den Arbeitgeber anhält und die Berechnungsgrundlage für den Lohnersatz des Arbeitnehmers immer geringer wird und eher eine Art Unterstützung für den Arbeitnehmer darstellt. Es stellt sich die Frage, ob die Last der verschiedenen Krisen und Pandemien von den Arbeitgebern getragen werden soll und ob der Staat zusätzlich den Arbeitsmarkt schützt und die Arbeitgeber unterstützt.

Wenn ein Arbeitgeber nicht in der Lage ist, einem Arbeitnehmer Arbeit zuzuweisen, ist es je nach den Umständen des Einzelfalls entweder angemessen (oder notwendig), ein bestimmtes Arbeitshindernis auf Seiten des Arbeitgebers zu wählen, oder es wird versucht, die Last auf den Arbeitnehmer zu verlagern, um eines der Arbeitshindernisse auf Seiten des Arbeitgebers auszunutzen (typischerweise in den folgenden Fällen zu beobachten, wo sich die Arbeitnehmer während jeder Pandemieperiode einem Test auf Covid-19 unterziehen mussten und ihre Arbeit nicht aufnehmen konnten, wenn sie den Test nicht vorweisen konnten). Daher entstand in der Anwendungspraxis (auch unter Berücksichtigung der damals geltenden Rechtsvorschriften, die die Verantwortung für die Kontrolle der Arbeitnehmerprüfung auf den Arbeitgeber übertrugen, obwohl es sich um eine Entscheidung der zuständigen Behörde handelte) eine hitzige Debatte über die Frage, ob die Nichtzulassung eines Arbeitnehmers zum Arbeitsplatz unter die Bestimmungen des § 142 Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuches fallen könnte, d. h.

eine Arbeitsbehinderung des Arbeitgebers, da er den Arbeitnehmern den Zutritt zum Arbeitsplatz verwehrt und es ihnen somit unmöglich macht, ihre Arbeit auszuführen. Oder in diesem Fall kann das Versäumnis des Arbeitnehmers, sich als nach den damals geltenden Vorschriften Verpflichteter einer Untersuchung zu unterziehen, und die dadurch bedingte Unmöglichkeit, den Arbeitsplatz zu betreten (nach der damals geltenden Rechtslage), unter die so genannte sonstige Arbeitshinderniss des Arbeitnehmers subsumiert werden. Es wurde vorgeschlagen, dass es sich auch um eine Arbeitshinderniss des Arbeitnehmers in Form der Erfüllung einer Bürgerpflicht gemäß des § 137 Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuches (wir berücksichtigen den demonstrativen Charakter des Wortlauts der betreffenden gesetzlichen Bestimmungen) oder um eine Arbeitshinderniss des Arbeitnehmers in Form einer anderen Handlung im allgemeinen Interesse gemäß des § 137 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches (wir berücksichtigen ebenfalls den demonstrativen Charakter des Wortlauts der betreffenden gesetzlichen Bestimmungen) handeln könnte. Die Diskussion drehte sich natürlich um die Qualität der materiellrechtlichen Sicherheit des Arbeitnehmers während der Arbeitsniederlegung. Im Falle einer Arbeitsunterbrechung des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuches hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnausgleich in Höhe des Durchschnittsverdienstes des Arbeitnehmers, während im Falle einer Arbeitsunterbrechung des Arbeitnehmers gemäß den Bestimmungen des § 137 Absatz 4 oder 5 des Arbeitsgesetzbuches der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohnausgleich hat, auch wenn der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Dauer der Arbeitsunterbrechung des Arbeitnehmers zu rechtfertigen. Wurde der Arbeitnehmer positiv getestet oder litt er an der Krankheit Covid 19, so ist offensichtlich ein Arbeitshindernis in Form einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers (sogenannte pandemische vorübergehende Arbeitsunfähigkeit) entstanden. Arbeitnehmer mit kleinen Kindern, die keine Vorschuleinrichtungen und Schulen besuchen konnten (staatlich angeordnete Schließung, z. B. durch die zuständigen Gesundheitsbehörden), könnten ebenfalls von der Pandemie-PTO profitieren (Pflege eines kranken Familienmitglieds). In Anbetracht der Tatsache, dass die Gesetzgebung während einer Pandemie häufigen Änderungen unterworfen ist, ist es nicht das Ziel, einen Überblick über die frühere und die aktuelle Gesetzgebung in ihrer Gesamtheit zu geben, sondern sie aus der Perspektive der arbeitsrechtlichen Institution der Arbeitshindernisse auf der Arbeitgeberseite und in den entsprechenden Verbindungen zu anderen arbeitsrechtlichen Institutionen zu betrachten.

In Bezug auf die Abwesenheit eines Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz aufgrund der mangelnden Fähigkeit des Arbeitgebers, Arbeit zuzuweisen, wurde die Frage erörtert, ob der Arbeitgeber anordnen oder mit den Arbeitnehmern vereinbaren

kann, für die oben genannten Zeiträume notwendiger Abwesenheit von der Arbeit Urlaub gemäß den Bestimmungen des § 111 des Arbeitsgesetzbuches zu nehmen, insbesondere im Hinblick auf die materiellrechtliche Voraussetzung für die Anordnung von Urlaub durch den Arbeitgeber, die in der Verpflichtung des Arbeitgebers besteht, bei der Anordnung von Urlaub "die *berechtigten Interessen des Arbeitnehmers*" zu berücksichtigen. "In <sup>4</sup>Anbetracht des Fehlens einer rechtlichen Auslegung der fraglichen Formulierung und der unterschiedlichen Auslegung durch die Subjekte des Arbeitsverhältnisses (was angesichts ihrer ambivalenten Interessen verständlich ist) bestand ein grundlegender Widerspruch zwischen der rechtlichen Auslegung der Befugnis des Arbeitgebers, den Arbeitnehmern Urlaub zu gewähren oder mit ihnen darüber zu verhandeln, und der Bestimmungen des § 39 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, <sup>5</sup>die bei einer Verneinung eine solche Handlung des Arbeitgebers mit absoluter Nichtigkeit sanktionieren würde. Infolgedessen kam es zu einer juristischen Kontroverse über die Frage, ob ein Arbeitnehmer sein Recht auf Verweigerung der Arbeit oder der Befolgung einer Arbeitsanweisung gemäß des § 47 Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuches<sup>6</sup> mit der Begründung ausüben kann, dass deren Auferlegung gegen allgemein verbindliche Rechtsvorschriften oder gegen die guten Sitten verstößt. Natürlich wirft die Lösung dieser Annahme auch neue Fragen im Zusammenhang mit der Möglichkeit des Arbeitgebers auf, das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer gemäß der Bestimmungen des § 63 Absatz 1 Lit. E) des Arbeitsgesetzbuches wegen eines geringfügigen Verstoßes gegen die Arbeitsdisziplin (Verweigerung der Befolgung von Anweisungen des Arbeitgebers) oder gemäß der Bestimmungen des § 68 Absatz 1 Lit. b) des Arbeitsgesetzbuches wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen die Arbeitsdisziplin oder ob die Weigerung des Arbeitgebers, einer solchen Arbeitsanweisung in Form der Anordnung von Urlaub gemäß der Bestimmungen des § 111 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches nachzukommen, die

<sup>4</sup> Bestimmungen des § 111 Absatz 1: "Die *Inanspruchnahme des Urlaubs wird vom Arbeitgeber im Benehmen mit dem Arbeitnehmer nach einem Urlaubsplan festgelegt, der mit vorheriger Zustimmung der Arbeitnehmervertretung bestimmt wird, so dass der Arbeitnehmer seinen Urlaub in der Regel in voller Höhe und vor Ablauf des Kalenderjahres nehmen kann. Bei der Festlegung des Urlaubs sind die Aufgaben des Arbeitgebers und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer mindestens vier Wochen Urlaub im Kalenderjahr zu gewähren, wenn er darauf Anspruch hat und der Gewährung des Urlaubs keine Arbeitshindernisse des Arbeitnehmers entgegensteht.*"

<sup>5</sup> Bestimmungen des § 39 des Zivilgesetzbuches besagt, dass "ein Rechtsakt nichtig ist, wenn sein Inhalt oder Zweck dem Gesetz widerspricht, es umgeht oder gegen die guten Sitten verstößt."

<sup>6</sup> Bestimmungen des § 47 Abs. 3 Arbeitsgesetzbuch: "Der Arbeitgeber behandelt es nicht als Pflichtverletzung, wenn der Arbeitnehmer sich weigert, eine Arbeit zu verrichten oder eine Anweisung auszuführen, die a) gegen allgemein verbindliche Rechtsvorschriften oder gegen die guten Sitten verstößt, b) eine unmittelbare und ernsthafte Gefahr für das Leben oder die Gesundheit des Arbeitnehmers oder anderer Personen darstellt."

materielle Bedingung des Rechts des Arbeitnehmers, eine solche Anweisung gemäß der Bestimmungen des § 47 Abs. 3 Lit. a) des Arbeitsgesetzbuches zu verweigern, erfüllt hat, und der Arbeitgeber darf die Weigerung des Arbeitnehmers, den angeordneten Urlaub zu nehmen, nicht als Nichteinhaltung der Verpflichtung gemäß dieser Bestimmungen behandeln, zu beenden. Unterschiedliche juristische Auslegungen des Satzes trafen auf unterschiedliche Motivationen, d. h. es kam darauf an, ob die juristische Auslegung vom Arbeitgeber oder von den Arbeitnehmern oder ihren Vertretern eingebracht wurde. Der Arbeitgeber begründete die Rechtmäßigkeit seines Vorgehens mit dem Bestreben, die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer infolge eines starken Umsatzrückgangs des Arbeitgebers zu retten, und mit der zwingenden Verpflichtung, die Kosten für die Aufrechterhaltung des Produktions- oder Arbeitsprozesses oder die Kosten für die Gewährung von Lohnausgleich an die Arbeitnehmer zu tragen. Die Arbeitnehmer verlangten im Gegenteil die Beendigung dieses Vorgehens des Arbeitgebers, wobei sie den Zweck des Urlaubs als Ruhe- und Erholungsphase oder die Inanspruchnahme des Urlaubs zu einem geeigneten (Sommer-)Zeitpunkt angaben, um die Rechtmäßigkeit ihrer Interessen zu begründen.

Unabhängig von der Motivation und dem subjektiven Charakter einzelner Rechtsauslegungen sind wir der Ansicht, dass die unspezifische und in vielerlei Hinsicht vage Charakter der gesetzlichen Regelung von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers und der materiellrechtlichen Bedingungen für die Inanspruchnahme von Urlaub durch Arbeitnehmer zu Streitigkeiten zwischen den Subjekten der Arbeitsbeziehungen geführt hat und weiterhin führen wird, selbst wenn man davon ausgeht, dass sie die Schlussfolgerungen von Gerichtsentscheidungen und die Rechtsgutachten der akademischen Gemeinschaft, die auf dem Wesen und dem Zweck der Existenz dieser arbeitsrechtlichen Institute im Arbeitsrecht beruhen, nicht erwidern wollen. Auch aus diesem Grund wird in den folgenden Teilen der Monographie die Rechtsauslegung zur Anwendung der verschiedenen Arten von Arbeitshindernissen auf Seiten des Arbeitgebers und der damit zusammenhängenden Arbeitshinderniss auf Seiten des Arbeitnehmers nach den Bestimmungen des § 137 Absatz 4 oder 5 des Arbeitsgesetzbuches unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus der Anwendungspraxis ausführlich dargestellt. Gleichzeitig soll aber ein ausreichender theoretischer, rechtlicher und anwendungstechnischer Apparat geschaffen werden, um die Auswirkungen der späteren Anwendung des neuen arbeitsrechtlichen Instituts in Form des Kurzarbeitergeldes nach dem Kurzarbeitergeldgesetz analysieren zu können.

In vielen Fällen hängt die Anwendung eines bestimmten arbeitsrechtlichen Instituts von der subjektiven Wahrnehmung des Betroffenen und nicht von den im Gesetz festgelegten materiellrechtlichen Bedingungen ab. Wie in vielen Fällen, in denen das Arbeitsrecht nicht oder nur unzureichend formuliert ist, muss die

gesetzliche Regelung im Lichte der Erfahrungen der ausländischen Praxis gestaltet werden. Einige der "Neuerungen" im Umgang mit der notwendigen Abwesenheit des Arbeitnehmers von der Arbeit stellen jedoch eher eine Verzerrung einer der anderen Arten von Arbeitsrechtsinstituten dar als ein innovatives Element im slowakischen Arbeitsrecht. Die vorliegende Aussage kann durch die Art und Weise, wie das Problem in der Anwendungspraxis behandelt wird, gestützt werden. Zum Beispiel die "Entdeckung" der so genannten technischen Arbeitslosigkeit oder des Quarantäneurlaubs, mit dem viele, vor allem ausländische Arbeitgeber versucht haben, die Auswirkungen der Pandemie in Form von Zwangsschließungen ihrer Betriebe zu bewältigen.

Im slowakischen Arbeitsrecht gibt es keine Regelung, die das Konzept der technischen Arbeitslosigkeit anerkennt. Dieses Institut, das einige Arbeitgeber nach dem Vorbild ausländischer Rechtsnormen in unsere Rechtsordnung einzuführen versuchen, ist in unserem Land nicht anwendbar und daher ist seine mögliche Einführung in die innerbetriebliche Praxis ungültig. In den angelsächsischen Ländern oder in der allgemeinen Wirtschaftstheorie findet man den Begriff der technologischen Arbeitslosigkeit, die darin besteht, dass durch die Einführung neuer moderner Produktionsmaschinen und -geräte Arbeitsplätze für Arbeitnehmer wegfallen. Das Wesentliche liegt also in der Ersetzung menschlicher Arbeit durch automatisierte oder informationstechnische Systeme. In der ausländischen Gesetzgebung hat sich das Konzept der technischen Arbeitslosigkeit durchgesetzt, das darin besteht, die Dauer der Beschäftigung eines Arbeitnehmers aufrechtzuerhalten, ohne dass ein arbeitsrechtliches Institut zur Rechtfertigung des Fernbleibens von der Arbeit zur Anwendung kommt und natürlich ohne dass dem Arbeitnehmer Lohn oder Lohnausgleich gewährt wird. Laienhaft ausgedrückt, handelt es sich um die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses, ohne dem Arbeitnehmer Arbeit zuzuweisen, ohne Lohn oder Vergütung zu zahlen, aber unter Beibehaltung der Kranken- und Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers. Eine solche Anwendung kennt das Arbeitsrechtsinstitut oder die slowakische Versicherung nicht und lässt sie nicht zu. Man kann sich fragen, ob es nicht angebracht wäre, ein solches Institut einzurichten, wobei die Last der materiellen Sicherheit auf den Staat übertragen wird. Um einen Missbrauch dieses Instituts zu vermeiden, müssten klare Bedingungen für seine Anwendung festgelegt werden (es sollte sich wahrscheinlich um eine Situation handeln, in der der Arbeitgeber nicht die Hauptursache für das Auftreten des Problems ist).

Ein Analogon zur technischen Arbeitslosigkeit im slowakischen Arbeitsgesetzbuch<sup>7</sup> ist die Gewährung der sog. Beurlaubung ohne Lohnausgleich im Sinne

<sup>7</sup> HLADÍKOVÁ, V. – HULAJOVÁ, L. The phenomenon of internet addictive behaviour among Slovak youth. In *European Journal of Science and Theology*. 2016, Vol. 12, Nr. 6, S. 143-153.

des § 141 Abs. 3 Lit. c Arbeitsgesetzbuch, die jedoch unter völlig anderen materiellen Voraussetzungen ihrer Gewährung erfolgt und auch den Bereich der Sozial- und Krankenversicherung berührt. Gemäß des § 141 Absatz 3 Lit. c) des Arbeitsgesetzbuches kann ein Arbeitgeber ausschließlich auf Antrag eines Arbeitnehmers Urlaub mit oder ohne Lohnausgleich gewähren (in der Praxis wird der Begriff unbezahlter Urlaub verwendet), wobei der Umfang des gewährten Urlaubs und die Höhe des festgelegten Lohnausgleichs im Ermessen des Arbeitgebers liegen. Bei ihrer Festlegung sollte er sich von dem Antrag des Arbeitnehmers leiten lassen, ist aber nicht unmittelbar an ihn gebunden. Die Gründe für die Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub sind für die tatsächliche Gewährung des Urlaubs unerheblich, obwohl der Arbeitgeber sie bei seiner Entscheidung berücksichtigen kann. In diesem Fall sieht das Arbeitsgesetzbuch nicht vor, dass die Gründe dieselben sind wie nach 141 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches oder sich gemäß den Bestimmungen des § 141 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches unterscheiden, d. h. die Beurlaubung gemäß den Bestimmungen des § 141 Absatz 3 Lit. c) des Arbeitsgesetzbuches kann aus Gründen gemäß des § 141 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches erfolgen (klassischerweise wichtige persönliche Hindernisse auf Seiten des Arbeitnehmers, aber auch aus anderen, nicht im Arbeitsgesetzbuch genannten Gründen). Bei der Beurlaubung gemäß des § 141 Absatz 3 Lit. c) des Arbeitsgesetzbuches handelt es sich um eine individuelle Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, d. h. es wäre nicht angebracht, ihre Gewährung in einem Kollektivvertrag oder einer anderen Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern zu vereinbaren, und es ist davon auszugehen, dass eine solche Beurlaubung nicht einmal ausgehandelt werden kann. Nach dieser Auffassung sind Vereinbarungen zwischen den Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber über die Gewährung von Arbeitsbefreiung nach dieser Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches nichtig, da sie dem zwingenden Charakter der betreffenden Bestimmungen zuwiderlaufen (nicht anders vereinbart werden können) und die Arbeitnehmervertreter nicht für oder anstelle des Arbeitnehmers entscheiden können (die vorstehende Auslegung stützt sich insbesondere auf die Tatsache, dass auch der persönliche Charakter dieses Hindernisses hervorgehoben wird und eine solche unbezahlte Freistellung dem Arbeitnehmer erheblich schaden würde).

Die Gewährung von Urlaub gemäß des § 141 Absatz 3 Lit. c) des Arbeitsgesetzbuches hat jedoch sowohl Vorteile als auch Nachteile für den Arbeitnehmer. Obwohl das Arbeitsgesetzbuch den Arbeitnehmer nicht dazu verpflichtet, die Freistellung zu einem späteren Zeitpunkt zu leisten (mit der Folge, dass sich der Arbeitszeitpool des Arbeitnehmers erhöht) als die gemäß des § 141 Absatz 3 Lit. d) des Arbeitsgesetzbuches gewährte Freistellung, liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, ob er dem Arbeitnehmer während der Freistellung Lohnausgleich

gewährt oder nicht. Gemäß des § 144a Absatz 2 Lit. d) des Arbeitsgesetzbuches gilt diese Zeit nicht als Arbeit, und gemäß Artikel 109 Absatz 1 Lit. d) des Arbeitsgesetzbuches wird diese Zeit auch als versäumter Arbeitstag für die Kürzung des Urlaubs angerechnet. Beantragt ein Arbeitnehmer beispielsweise einen dreimonatigen unbezahlten Urlaub gemäß des § 141 Absatz 3 Lit. c) des Arbeitsgesetzbuches, so gelten diese drei Monate nicht als Arbeit, d. h. sie werden nicht auf die Zahl der Arbeitstage für die Bestimmungen des Urlaubs angerechnet. Es ist zu prüfen, ob der Arbeitnehmer z. B. die Bedingung erfüllt hat, 21/60 Tage in einem Kalenderjahr gearbeitet zu haben, und gleichzeitig z. B. 61 versäumte Arbeitstage in drei Monaten für die Kürzung des Urlaubs (das erste Zwölftel von 100 versäumten Arbeitstagen) mitgerechnet werden.<sup>8</sup>

Die Inanspruchnahme von Krankheitsurlaub durch einen Arbeitnehmer gemäß des § 141 Absatz 3 Lit. c) des Arbeitsgesetzbuches ohne Lohnausgleich hat jedoch auch andere Auswirkungen, insbesondere auf das Sozial- und Krankenversicherungssystem. Ein Arbeitnehmer, der ohne Lohnausgleich gemäß des § 141 Abs. 3 Lit. c) des Arbeitsgesetzbuches von der Arbeit freigestellt wird, gilt nicht mehr als Arbeitnehmer im Sinne des Krankenversicherungsgesetzes, sondern wird zum Selbstzahler der Krankenversicherung und muss in der Kategorie der Selbstzahler Vorauszahlungen auf die Krankenversicherungsprämien leisten. Dies gilt nicht, wenn der Versicherte noch einen anderen Beitragszahler bei der Krankenkasse angemeldet hat (z. B. einen staatlichen Beitragszahler, eventuell einen Selbstständigen usw.). Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, innerhalb von 8 Tagen nach Eintritt der entscheidenden Tatsache, d. h. ab dem Zeitpunkt des Beginns der Arbeitsbefreiung in der vorgeschriebenen Weise, Meldung zu erstatten. Aus Sicht der Sozialversicherung wird die Zeit der Freistellung von der Arbeit ohne Lohnausgleich bei der gesetzlichen Krankenversicherung, der gesetzlichen Rentenversicherung und der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung gemäß des § 26 Absatz 1 Lit. a) des Sozialversicherungsgesetzes unterbrochen. In diesem Fall gilt die o.g. gesetzliche Regelung auch für andere Fälle der Urlaubsgewährung ohne Lohnausgleich, z. B. im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 136 Abs. 1 ARGB oder § 141 Abs. 1 ARGB und natürlich auch § 141 Abs. 3 Lit. c) ARGB oder § 141 Abs. 3 Lit. a) und b) ARGB, etc. Gemäß § 26 Abs. 5 des Arbeitsgesetzbuch des Sozialversicherungsgesetzes wird das Erlöschen der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung, der Pflichtversicherung in der Rentenversicherung und der Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung bei der Freistellung von der Arbeit gemäß des § 141 Abs. 3 Lit. c) des Arbeitsgesetzbuches der Beendigung

<sup>8</sup> ŠVEC, M. – TOMAN, J. et al. *Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. I. zväzok.* (Arbeitsgesetzbuch. Tarifverhandlungsgesetz. Kommentar. Band I). Bratislava : Wolters Kluwer, 2019, S. 897.

der Pflichtversicherung in der Krankenversicherung, der Pflichtversicherung in der Rentenversicherung und der Pflichtversicherung in der Arbeitslosenversicherung gleichgestellt, und die Beendigung des Erlöschens dieser Versicherungen wird der Schaffung dieser Versicherungen innerhalb des Systems der sozialen Sicherheit gleichgestellt.

Im Zusammenhang mit der Möglichkeit, die Abwesenheit eines Arbeitnehmers von der Arbeit zu rechtfertigen, ist auch ein neues Konzept in Form des Quarantäneurlaubs aufgetaucht, den der Arbeitnehmer nach dem Ermessen des Arbeitgebers nehmen muss und der nicht den Bedingungen für die Inanspruchnahme von Urlaub gemäß den Bestimmungen des § 111 des Arbeitsgesetzbuches unterliegt. Es ist verständlich, dass ein Quarantäneurlaub, wie im Falle der technischen Arbeitslosigkeit, weder im Arbeitsgesetzbuch noch in einem anderen Arbeitsgesetzbuch vorgesehen ist. Das Arbeitsgesetzbuch kennt nur drei Arten von Urlaub gemäß des § 100 des Arbeitsgesetzbuches, nämlich Jahresurlaub, Urlaub für geleistete Arbeitstage und Zusatzurlaub, von denen keiner ein Quarantäneurlaub ist, und alle drei Arten sind vollständig durch die Bestimmungen über die Gewährung von Urlaub gemäß des § 111 ff. Arbeitsgesetzbuch abgedeckt.

Der Quarantäneurlaub ist der Urlaub, den der Arbeitgeber den Arbeitnehmern während der Dauer der vom Arbeitgeber durchgeführten Präventivmaßnahmen anordnet, und obwohl er von ihrem Gesamtanspruch auf Jahresurlaub oder Urlaub für geleistete Arbeitstage abgezogen wird, kann der Arbeitgeber ihn jederzeit anordnen, ohne die Bestimmungen vom § 111 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmern den Urlaub mindestens 14 Tage im Voraus anzukündigen, wobei die Frist mit Zustimmung des Arbeitnehmers verkürzt werden kann, einhalten zu müssen<sup>9</sup>. Nach den Erfahrungen aus der Anwendungspraxis im Rahmen der Rechtsberatung handelt es sich beim Quarantäneurlaub also um ein neues Phänomen, das im Wesentlichen durch Ableitung aus dem Jahresurlaub oder dem Urlaub für geleistete Arbeitstage entstanden ist, wobei der Arbeitgeber jedoch die 14-tägige Frist nicht einhielt und die Arbeitnehmer eine Verkürzung der Frist mit ihrer Zustimmung ablehnten.

Im Zusammenhang mit dem Ausbruch der ersten Pandemiewelle wurden Sonderbestimmungen des Arbeitsgesetzbuches in Form der Übergangsbestimmungen des Paragraphen 250b des Arbeitsgesetzbuches erlassen, die als vorübergehende gesetzliche Regelung vor allem verfahrensrechtlicher Pflichten (oder Rechte) des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers in einer Weise konzipiert ist,

<sup>9</sup> JÁNOŠOVÁ, D. Human resources and personnel marketing management in business practice from the perspective of globalization. In KLIESTIK, T. (ed.) *Globalization and Its Socio-Economic Consequences*. Žilina : Žilinská univerzita v Žiline, 2016, S. 767-774.

die die Fristen für die Anordnung von Urlaub oder für die Einteilung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer verkürzt. Gemäß des § 250b Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuches ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer mindestens sieben Tage im Voraus über die Inanspruchnahme von Urlaub zu informieren, und mindestens zwei Tage im Voraus, wenn es sich um nicht genommenen Urlaub gemäß des § 113 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches handelt (d. h. um den so genannten "alten Urlaub" des vorangegangenen Kalenderjahres). Diese Frist kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers verkürzt werden. Auch die Frist für die Unterrichtung der Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit gemäß des § 90 Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuches wurde von sieben auf zwei Tage verkürzt. Die geänderten Rechtsvorschriften wurden auch auf die Abwesenheit von der Arbeit aufgrund einer vermuteten Covid-19-Erkrankung des Arbeitnehmers oder der Notwendigkeit der Pflege eines anderen Familienmitglieds ausgedehnt. So gemäß den Bestimmungen des § 250b Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches die Verpflichtung des Arbeitgebers vor, das Fernbleiben des Arbeitnehmers von der Arbeit auch während eines wichtigen persönlichen Hindernisses für die Arbeit zu rechtfertigen, das eine Quarantänemaßnahme oder Isolierung darstellt; der Arbeitnehmer hat für diese Zeit keinen Anspruch auf Lohnausgleich, es sei denn, eine Sonderregelung sieht etwas anderes vor. Ein Arbeitnehmer, der aufgrund einer Quarantänemaßnahme, einer Isolierung, der persönlichen und ganztägigen Pflege eines kranken Familienmitglieds gemäß einer Sonderregelung oder der persönlichen und ganztägigen Pflege einer natürlichen Person gemäß einer Sonderregelung ein erhebliches persönliches Arbeitshindernis hat, wird für die Zwecke vom § 64 des Arbeitsgesetzbuches (d. h. Kündigungsschutz) wie ein Arbeitnehmer behandelt, der als vorübergehend arbeitsunfähig anerkannt ist. Ein Arbeitnehmer, der nach Beendigung der Isolation, der persönlichen und vollzeitlichen Pflege eines kranken Familienmitglieds gemäß einer Sonderregelung oder der persönlichen und vollzeitlichen Pflege einer natürlichen Person gemäß einer Sonderregelung an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, wird für die Zwecke von § 157 Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuches wie ein Arbeitnehmer behandelt, der nach Beendigung einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt.

Bei der Inanspruchnahme dieses Urlaubs muss jedoch zwischen zwei Arten der Urlaubsregelung unterschieden werden, nämlich der kollektiven Inanspruchnahme des Urlaubs im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 111 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches und der individuellen Inanspruchnahme des Urlaubs durch einen bestimmten Arbeitnehmer. Bei individuellem Urlaub handelt es sich um den Urlaub eines bestimmten Arbeitnehmers, während bei kollektivem Urlaub der Urlaub aus organisatorischen Gründen für alle Arbeitnehmer oder für eine

Gruppe von Arbeitnehmern aus verschiedenen Gründen bestimmt wird, die gemäß des § 111 Absatz 2 notwendig sein und gleichzeitig ihren Ursprung in Betriebsgründen des Arbeitgebers haben müssen (diese Betriebsgründe können auch die Notwendigkeit für den Arbeitgeber sein, Präventivmaßnahmen unter Berücksichtigung des Schutzes von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer durchzuführen). Der Arbeitgeber muss in der Lage sein, diese Betriebsgründe objektiv nachzuweisen, aber andererseits ändert sich in gewissem Maße das gesetzliche Erfordernis, die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, wie es gemäß den Bestimmungen des § 111 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches bei der individuellen Inanspruchnahme von Urlaub gefordert wird. Der § 111 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches schreibt eine solche Anforderung nicht ausdrücklich vor, da er die Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers bis zu einem gewissen Grad der Zuständigkeit der Arbeitnehmervertreter überlässt, die einer solchen kollektiven Inanspruchnahme des Urlaubs zustimmen und sie mit dem Arbeitnehmer abstimmen müssen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass der Arbeitgeber die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers bei der Anordnung eines solchen Urlaubs nicht berücksichtigen sollte; die Art dieser Interessen kann jedoch unterschiedlich sein, da das Arbeitsgesetzbuch den Inhalt des Begriffs "berechtigte Interessen des Arbeitnehmers" nicht ausdrücklich festlegt. In der vorliegenden Situation können die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers also auf unterschiedliche Weise verstanden werden, entweder im Hinblick auf den Zweck des Urlaubs des Arbeitnehmers (Ruhe und Erholung nach der Arbeit, meist in den Sommermonaten, d. h. zu einem für den Arbeitnehmer günstigen Zeitpunkt) oder im Hinblick auf die Notwendigkeit, den künftigen Arbeitsplatz des Arbeitnehmers zu erhalten und sein Einkommen kurzfristig zu schützen, was der Vorzug der Arbeitgeber ist, die den Urlaub zu einem Zeitpunkt anordnen, zu dem sie den Arbeitnehmern keine Arbeit zuweisen können, beispielsweise wegen der Durchführung von Präventivmaßnahmen. Die Entscheidung über diesen Zweck sollte daher von den Arbeitnehmervertretern getroffen werden. Die Arbeitnehmervertreter müssen daher im Einzelfall die wirtschaftlichen Auswirkungen auf den Arbeitgeber berücksichtigen, wenn sie sich mit dem Arbeitgeber nicht auf einen kollektiven Urlaub einigen können und der Arbeitgeber einen anderen Mechanismus anwenden muss, um die kollektive Abwesenheit der Arbeitnehmer zu rechtfertigen. Die Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers bei der Inanspruchnahme von Urlaub auf kollektiver Basis kann jedoch nicht strikt auf individueller Basis in Bezug auf einen bestimmten Arbeitnehmer betrachtet werden, sondern bei der Inanspruchnahme von Urlaub auf kollektiver Basis sollte die Mehrheitsmeinung der Arbeitnehmer, die in gewissem Maße durch die oben genannten Arbeitnehmervertreter

vertreten wird, berücksichtigt werden. Hat der Arbeitgeber keine Arbeitnehmervertreter, handelt er gemäß des § 12 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches, d. h. er handelt unabhängig und entscheidet selbständig über die kollektive Anordnung des Urlaubs. In diesem Fall sollte sie jedoch selbst die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer in Form einer Mehrheitsmeinung der Arbeitnehmer berücksichtigen. Daher trifft es nicht zu, dass ein Arbeitgeber keinen Urlaub für eine Zeit anordnen kann, in der er die Arbeitnehmer, aus welchen Gründen auch immer, nicht am Arbeitsplatz benötigt, wenn er ihre berechtigten Interessen, wie oben dargelegt, berücksichtigt hat und das Verfahren zur späteren Anordnung von Kollektiv- oder Einzelurlaub führt. Auch während des kollektiven Urlaubs ist der Arbeitgeber verpflichtet, dafür zu sorgen, dass denjenigen Arbeitnehmern Arbeit zugewiesen wird, die aus verschiedenen Gründen nicht zu einem solchen Urlaub verdonnert wurden, z. B. verschiedenen Servicekräften, Sicherheitskräften usw., bei denen es sich um eine traditionelle Arbeit entsprechend der im Arbeitsvertrag vereinbarten Art von Arbeit handelt. Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus verschiedenen Gründen nicht entsprechend dem Arbeitsvertrag einsetzen kann, stellt dies ein Arbeitshindernis für den Arbeitnehmer dar (§ 142 Abs. 3 des Arbeitsgesetzbuches). Er müsste dem Arbeitnehmer für den gesamten Zeitraum der Nichtzuweisung der Arbeit Lohnausgleich zahlen, es sei denn, er hätte mit dem Arbeitnehmer vereinbart, eine andere Arbeit zu verrichten. In einem Gerichtsverfahren entschied das Oberste Gericht der Tschechoslowakei: *"Während des kollektiven Betriebsurlaubs ist der Betrieb verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine seinem Arbeitsvertrag entsprechende Arbeit zu verschaffen. Wenn die Organisation aus Betriebsgründen nicht in der Lage war, dem Arbeitnehmer eine solche Arbeit zuzuweisen, war sie ... .. ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Verdienstausfall zu ersetzen."*<sup>10</sup>

In beiden Fällen, d. h. bei kollektiver oder individueller Inanspruchnahme des Urlaubs, ist der Arbeitgeber von der Verpflichtung befreit, die im § 111 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches festgelegte Frist für die Mitteilung einzuhalten, d. h. die Arbeitnehmer mindestens 14 Tage im Voraus über die Inanspruchnahme zu informieren. Die Erfüllung der betreffenden Mitteilungspflicht kann unterschiedlich sein und wird meist als Hinweis auf die kollektive Inanspruchnahme von Urlaub in dem vom Arbeitgeber nach vorheriger Zustimmung der Arbeitnehmervertreter gemäß des § 111 Absatz 1 Arbeitsgesetzbuch festgelegten Urlaubsplan umgesetzt (es sei denn, der Arbeitgeber handelt eigenständig gemäß des § 12 Absatz 1 Arbeitsgesetzbuch), d. h. die Mitteilungsfrist von 14 Tagen gilt in diesem Fall als erfüllt. In der aufgetretenen Situation hatten jedoch nur wenige

<sup>10</sup> Entscheidung des Obersten Gerichts der Tschechoslowakischen Sozialistischen Republik, Nr. 93/1970 vom 28. November 1969.

Arbeitgeber die Inanspruchnahme von Urlaub zu diesem Zeitpunkt im Urlaubsplan der Arbeitnehmer vermerkt, so dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, entweder das oben beschriebene Verfahren zur Anordnung von Kollektivurlaub oder von Einzelurlaub durchzuführen, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass die 14-tägige Mitteilungsfrist eingehalten wird. Wenn der Arbeitgeber die 14-tägige Frist nicht eingehalten hat, auch wenn der Kollektivurlaub mit den Arbeitnehmervertretern vereinbart wurde, muss der Arbeitgeber entweder den Beginn des Kollektivurlaubs verschieben oder sich einer Strafe wegen Verstoßes gegen die betreffende Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches aussetzen. Der Arbeitgeber kann jedoch mit dem Arbeitnehmer gesondert vereinbaren, die Frist in einem Ausnahmefall zu verkürzen (was im vorliegenden Fall durch das plötzliche Auftreten der Notwendigkeit, die Abwesenheit von Arbeitnehmern von der Arbeit wegen der Durchführung von Präventionsmaßnahmen zu rechtfertigen, gerechtfertigt sein könnte), er darf eine solche Verkürzung der Frist jedoch nicht mit den Arbeitnehmervertretern vereinbaren. Die Einhaltung dieser Frist ist vergleichbar mit der Verpflichtung des Arbeitgebers, die im § 90 Absatz 9 des Arbeitsgesetzbuches festgelegte Frist einzuhalten, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitnehmer mit einer Frist von mindestens einer Woche über die Einteilung der Arbeitszeit zu informieren, die mindestens eine Woche lang gilt. So wird zwar die Einteilung der Arbeitszeit, z. B. im Falle der Anwendung gemäß den Bestimmungen des § 87 Arbeitsgesetzbuch (ungleiche Einteilung der Arbeitszeit), § 87a Arbeitsgesetzbuch (Arbeitszeitkonto) oder § 90 Absatz 4 Arbeitsgesetzbuch (Festlegung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit und Einteilung der Schichten), mit den Arbeitnehmervertretern vereinbart, doch kann der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern keine Verkürzung der Frist vereinbaren. Weigern sich die Arbeitnehmer, diese Frist um 14 Tage zu verkürzen, muss der Arbeitgeber entweder den Beginn des Zwangsurlaubs der Arbeitnehmer erneut verschieben oder sich einer Strafe wegen Verstoßes gegen die betreffende Bestimmungen des Arbeitsvertrags aussetzen.

Die dritte Möglichkeit, die in der Anwendungspraxis Wiederhall fand und zum Anstoß für verschiedene Anpassungen, Auslegungen und manchmal sogar "wild kreative" Kombinationen wurde, war die Anwendung des arbeitgeberseitigen Arbeitshemmnisses gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 und 4 ARGB. Gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 des Arbeitsgesetzbuches regelt die so genannten anderen Arbeitshindernissen des Arbeitgebers (außer denen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 und 2 des Arbeitsgesetzbuches). Dabei handelt es sich um Arbeitshindernisse, die nicht unvorhergesehen sind oder für die dieser Aspekt nicht wesentlich ist. Als Beispiele für andere Arbeitshindernisse können Situationen angeführt werden, in denen der Arbeitgeber eine Inspektion

oder die Reparatur von Maschinen hätte ansetzen müssen, dies aber nicht getan hat, oder in denen der Mietvertrag ausgelaufen ist. Der Arbeitgeber hat es absichtlich unterlassen, dem Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist Arbeit zuzuweisen. Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer, der an seinen Arbeitsplatz zurückgekehrt ist (gemäß des § 157 des Arbeitsgesetzbuches), nicht wieder an derselben Stelle einsetzen. Die Versetzung eines Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitsplatz ist ebenfalls rechtswidrig, wenn der Arbeitnehmer sich geweigert hat, die Arbeit zu verrichten, und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist nicht mehr mit der Arbeit betraut hat. Das Verhältnis zwischen den Arbeitshindernissen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 ARGB und den Arbeitshindernissen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB ist *lex generalis* und *lex specialis*, im Falle der Arbeitshindernissen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB handelt es sich um eine Sondervorschrift (besonderer Art), d. h. Als Arbeitshinderniss im Sinne des § 142 Abs. 3 Arbeitsgesetzbuch können nur solche Arbeitshindernissen angesehen werden, die nicht unter dem § 142 Abs. 1 und 2 Arbeitsgesetzbuch fallen und die nicht gleichzeitig in einer schriftlichen Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern gemäß des § 142 Abs. 4 Arbeitsgesetzbuch als schwerwiegende Betriebsgründe definiert sind. Da es sich bei den Arbeitshindernissen gemäß des § 142 Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuches um so genannte andere Hindernisse handelt, dürfen diese Hindernisse nicht an anderer Stelle definiert werden, da sie nicht in die Kategorie der anderen Hindernisse fallen würden.<sup>11</sup>

Die Vorschrift des § 142 Abs. 4 ARGB charakterisiert nicht, um welche schwerwiegenden Betriebsgründe es sich handelt; ihre Definition sollte einerseits durch die organisatorische und technische Natur des Arbeitgebers bestimmt werden und eine größere Anzahl von Arbeitnehmern betreffen, andererseits aber auch mit der Notwendigkeit zusammenhängen, die wirtschaftliche und ökonomische Tätigkeit des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Wenn also die Durchführung von Maßnahmen zur Seuchenbekämpfung als schwerwiegender Betriebsgrund angesehen wird, dann ist es ein schwerwiegender Betriebsgrund unter dem Gesichtspunkt, dass er eine große Anzahl von Arbeitnehmern betrifft, mit der wirtschaftlichen und ökonomischen Tätigkeit des Arbeitgebers zusammenhängt und gleichzeitig die organisatorische Sicherheit des Produktions- oder Arbeitsprozesses des Arbeitgebers beeinträchtigt und es dem Arbeitgeber unmöglich macht, die Arbeit den Arbeitnehmern zuzuweisen. Es ist fraglich, ob der Arbeitgeber für dieses Hindernis haftbar gemacht werden sollte, wenn es durch Maßnahmen zur Bekämpfung der Epidemie verursacht wurde. Die automatische Nichtzuweisung von Arbeit an die Arbeitnehmer aus objektiven oder subjektiven Gründen steht

<sup>11</sup> Wir werden diese Unterscheidung jedoch in einem separaten Unterabschnitt behandeln.

daher nicht in direktem Zusammenhang mit dem § 142 Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuches und dem Lohnausgleich für die Arbeitnehmer in Höhe von 100 % ihres Durchschnittsverdienstes, sondern nur mit der Anwendung eines Arbeitshindernisses des Arbeitgebers, wobei anschließend zu prüfen ist, was der Grund für die Unmöglichkeit der Zuweisung von Arbeit ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das besondere Verhältnis von arbeitgeberseitigen Arbeitshindernissen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB zu arbeitgeberseitigen Arbeitshindernissen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 ARGB auch durch die Möglichkeit bestimmt wird, eine Minderung des Arbeitsentgelts des Arbeitnehmers auf mindestens 60 % des Arbeitsentgelts zu vereinbaren, weil das Vorliegen einer arbeitgeberseitigen Arbeitshinderniss wesentliche Auswirkungen auf seine wirtschaftlichen Verhältnisse hat. In dieser Hinsicht erlaubt es die Bestimmungen vom § 142 Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuches den Arbeitnehmervertretern zu prüfen, ob es für die Arbeitnehmer nicht vorteilhafter ist, einen niedrigeren Lohnersatz als 100 % ihres Durchschnittsverdienstes zu gewähren.

Für den Arbeitnehmer ist es natürlich am vorteilhaftesten, wenn der Arbeitgeber eine Arbeitshinderniss im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuches anwendet, da er dadurch eine Lohnvergütung in Höhe von 100 % seines Durchschnittsverdienstes während der Dauer der Arbeitshinderniss erhält, was in der Regel einen höheren Wert darstellt, als wenn er an diesem Tag Arbeit für den Arbeitgeber geleistet hätte (bei einer längeren Dauer der Arbeitshinderniss verringert sich dieser Betrag jedoch). Auf der anderen Seite ist für den Arbeitgeber die dauerhafte Anwendung der Arbeitsniederlegung in Höhe von 100 % des Durchschnittsverdienstes der Arbeitnehmer in der Tat auf Dauer wirtschaftlich nicht tragbar, da sie einen enormen Kostenanstieg verursacht, ohne die Einnahmen des Arbeitgebers aus der unterbrochenen Arbeit zu sichern. Die Vereinbarung schwerwiegender Betriebsgründe bietet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, die Arbeitnehmervertreter nicht nur von den Gründen, sondern auch von der Dauer der Anwendung dieser Behinderung durch die Arbeitnehmer zu überzeugen und gleichzeitig zu versuchen, mit ihnen eine Lohnersatzleistung auszuhandeln, die es ihm ermöglicht, die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer längerfristig zu erhalten. Der Vorteil einer solchen Arbeitsniederlegung mit den Arbeitnehmervertretern besteht darin, dass der Arbeitgeber sich verpflichten kann, das Arbeitsverhältnis mit den Arbeitnehmern nicht zu beenden, z. B. innerhalb des nächsten Kalenderjahres, und im Gegenzug einen niedrigeren Lohnersatz für die Arbeitnehmer zu vereinbaren. Auf diese Weise kann der Arbeitnehmervertreter die Zahl der Arbeitnehmer des Arbeitgebers, die andernfalls vom Arbeitgeber entlassen würden, begrenzen und gleichzeitig den Umfang der während der Beurlaubung geltenden Bedingungen, z. B. in Form der Höhe des Lohnausgleichs für den Arbeitnehmer, festlegen.

Die Anwendung eines Arbeitshindernisses des Arbeitgebers macht es dem Arbeitgeber jedoch im Allgemeinen unmöglich, dem Arbeitnehmer andere mit der Arbeit verbundene Leistungen zu gewähren, da der festgesetzte Lohnausgleich alle diese Leistungen einschließen muss. Nur Leistungen aus dem Sozialfonds des Arbeitgebers im Sinne des Gesetzes Nr. 152/1994 Slg. über den Sozialfonds in seiner geänderten Fassung kämen in Betracht, wenn der Arbeitnehmer Anspruch darauf hat, mit Ausnahme z. B. des Essensgeldes, da keine Arbeit des Arbeitnehmers vorliegt. Es ist also nicht möglich, für einen Arbeitnehmer zu kombinieren, dass er im Falle von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers einen Lohnausgleich in fester Höhe erhält und dann, um einen starken Einkommensrückgang zu vermeiden, eine Art "Lohnvorschuss", z. B. bis zu 100 %, erhält, den er z. B. bis zum Ende des Kalenderjahres 2021 zurückzahlen muss, oder dass dieser geliehene Betrag bei Arbeitsantritt vom Lohn abgezogen wird. Das Arbeitsgesetzbuch sieht also keine Form der Lohnverrechnung vor, und in diesem Fall würde es sich um eine Art Darlehen und nicht um einen Lohnvorschuss handeln, dessen Befriedigung der Arbeitgeber nur in Form einer besonderen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer und mit der Möglichkeit des Abschlusses einer Vereinbarung über Lohnabzüge im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 131 Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuches regeln kann. Eine solche Form des "Lohnvorschusses" kann also auch mit den Arbeitnehmervertretern im Betrieb nicht wirksam vereinbart werden.

In Anbetracht der obigen Ausführungen erscheint die Notwendigkeit, die verschiedenen Arbeitshemmnisse auf Seiten des Arbeitgebers zu verstehen und zu unterscheiden, wesentlich und entscheidend für ihre korrekte Anwendung bei der Bewerbungsarbeit, auch im Hinblick auf die möglichen Vorschläge für den Einsatz neuer "Institute" in Form des sogenannten Quarantäneurlaubs oder der technischen Arbeitslosigkeit. In den folgenden Kapiteln werden wir uns daher vorzugsweise mit der Rechtsauslegung zu den einzelnen Arbeitshindernissen auf der Arbeitgeberseite beschäftigen.

## 2 AUSFALLZEITEN (BESTIMMUNGEN DES § 142 ABS. 1 ARBEITSGESETZBUCH)

Gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 ARGB, falls der Arbeitnehmer keine Arbeit wegen eines vorübergehenden Ausfalles durchführen kann, der durch eine Fehlfunktion auf einer Maschine, in der Versorgung von Rohstoffen oder Antriebskraft, fehlerhafte Arbeitsdokumente oder andere ähnlichen Betriebsursachen (Ausfallzeiten) verursacht wurde und ihm wurde nach Vereinbarung keine andere Arbeit zugeteilt, gehört ihm ein Lohnersatz in Höhe des Durchschnittsverdienstes. Die Zuteilung eines Arbeitnehmers einer anderen Arbeit kann nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers vorkommen. Die Slowakische arbeitsrechtliche Theorie hält für die grundlegenden Merkmale von Ausfallzeiten eine *"vorrübergehende Unterbrechung der Arbeit, die in organisatorischen oder technischen Problemen auf der Seite des Arbeitgebers besteht."* Das tschechische Arbeitsrecht regelt Ausfallzeiten in den Bestimmungen des § 207 Abs. a).<sup>12</sup> Gemäß dieser Bestimmung, wenn der Arbeitnehmer keine Arbeit wegen eines vorübergehenden Fehlers durchführen kann, der durch eine Fehlfunktion einer Maschinenausrüstung verursacht wurde, die er nicht verursacht hat, wegen Lieferung von Rohstoffen oder Antriebskräften, fehlerhafte Arbeitsdokumente oder andere Betriebsgründe, handelt es sich um eine Ausfallzeit, und falls ihm keine andere Arbeit zugeteilt wurde (Zuteilung einer anderen Arbeiten muss mit Zustimmung des Arbeitnehmers sein), ist der Arbeitnehmer berechtigt, einen Lohnausgleich im Betrag von 80 % des Durchschnittsverdienstes zu erhalten. Nach Angaben der tschechischen arbeitsrechtlichen Theorie werden Ausfallzeiten als plötzliches, unvorhersehbares und vorübergehendes Arbeitshindernis betrachtet, was es von anderen Hindernissen unterscheiden sollte, die geplant und regelmäßig sind.<sup>13</sup>

*Sachliche Definition der Ausfallzeitgründe als Arbeitshindernis des Arbeitgebers*

Als Einleitung hierzu ist zu beachten, dass die Entstehung von Ausfallzeiten gemäß den in den Bestimmungen des § 142 Absatz 2 formulierten Gründen dem aktuellen Zustand der Bedingungen, insbesondere in der Produktion oder im Allgemeinen im Arbeitsprozess nicht entspricht. Hier handelt es sich um eine übernommene Bestimmung aus dem ursprünglichen Arbeitsgesetzbuch von 1965 (ursprünglich handelte es sich um die Bestimmungen des § 129 des

<sup>12</sup> BARANCOVÁ, H. In Barancová, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár 2. Vydanie.* (Arbeitsgesetzbuch. Kommentar 2. Auflage). Bratislava : C. H. Beck 2019, S. 1121.

<sup>13</sup> Vrgl. PICHRT, J. In Bělina, M. – Drápal, L. *Zákonník práce. Komentář. 3. vydání.* (Das Arbeitsgesetzbuch. Kommentar. 3. Ausflug.). Praha : C. H. Beck 2019, S. 854.

Arbeitsgesetzbuches), wobei die Art der Produktion oder des Arbeitsprozesses sich so stark verändert hat, dass die Ausfallzeiten auf der Grundlage der sogenannten fehlerhaften Arbeitsdokumente in vielen Fällen nicht nur nicht auftreten, sondern grundsätzlich im modernen Produktionsprozess der „Internet of Things“ Zeit, der online geregelt wird, nicht grundsätzlich auftreten können. Vereinfacht ist es zu sagen, dass wir Ausfallzeiten üblicherweise in der Produktion und bei Dienstleistungen, bei den eine mehr anspruchsvolle geistliche Arbeit durchgeführt wird, gar nicht auftreten.

Ähnlich entsprechen Ausfälle Maschinenausstattung (aber nicht bei Instrumentenausrüstung, fraglich ist es, ob eine Auslegung über die Maschinenausrüstung ergänzt werden kann) eher dem Produktionscharakter der dritten industriellen Revolution, in der der vorherrschende Teil der Arbeit manuell mit Hilfe von einigen Produktionsmaschinen durchgeführt wurde, die ein Produkt oder im Allgemeinen ein Erzeugnis produzierten und im Laufe des Arbeitsablaufes traten Fehler dieser Maschinen vor. Die Formulierung der Bestimmung selbst ist der Art der Arbeit in der Produktion (Industrie) und manuell funktionierenden Arbeitnehmern unterordnet, die Entstehung von Ausfallzeiten bei Arbeitnehmern völlig vernachlässigt, die Ihre Verwaltungsarbeit auch im Produktionssektor durchführen oder im Allgemeinen im Bereich der staatlichen oder der öffentlichen Verwaltung, in Dienstleistungen und Geschäft arbeiten. Die Entstehung von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers kann die gleichen Folgen auch für solche Arbeitnehmer haben, die in der Unmöglichkeit der leistungsabhängigen Arbeiten für den Arbeitgeber bestehen, wie bei einer Arbeitsunterbrechung für einen üblich manuell tätigen Arbeitnehmer. Wenn wir die Bestimmung zu formalistisch interpretieren würden, könnten wir dieser Bestimmung keine unzähligen Fälle diesem Punkt unterordnen, obwohl sie die Art der zeitweiligen oder vorübergehenden Natur der Arbeitsunterbrechung durch den Arbeitnehmer aus den Gründen des Arbeitgebers erfüllen würden.

Eine solche Wahrnehmung von Gründen oder Umständen, unter denen es zu Ausfallzeiten kommen kann, können wir weitgehend als veraltet wahrnehmen und mit der Zeit (vielleicht nur Jahre), wird die fragliche Bestimmung zu einer veralteten und nicht echten anwendbaren Bestimmung, angesichts der Tatsache, dass viele Situationen nicht einfach den ausdrücklich festgelegten Beispielen der Gründe für die Ausfallzeiten in den Bestimmungen von § 142 Abs. 1 ARGB unterordnet werden können. Daher wird in der Anwendungspraxis eine Auslegung verwendet, die bei den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 ARGB eine demonstrative Berechnung der Fälle von Ausfallzeiten, und alle anderen Fälle, die für Ausfallzeiten nicht typisch sind, der sogenannten generellen Abweichung in der Fassung "*oder andere ähnliche Betriebsursachen*" unterordnet werden können. In einer

detaillierteren Prüfung dieser Bestimmung muss aber verstanden werden, dass es sich nicht um eine allgemeine Bestimmung für alle möglichen Fälle handelt, die derzeit in der inneren Umgebung des Arbeitgebers vorhanden sind, sondern dass es denen ähnlich ist, die als explizit in den Bestimmungen des § 142 Abs 1 1 ARGB aufgeführt sind. Wenn wir die Art dieser Fälle berücksichtigen, handelt es sich meistens um eine physische Unterbrechung des Fertigungs- oder Arbeitsprozesses aus den vorgenannten Gründen. Andere ähnliche Fälle sollten daher der vorgesehenen physischen Unterbrechung eines Fertigungs- oder Arbeitsprozesses entsprechen. Es ist jedoch nicht völlig klar, ob andere Arten von Fällen aus der Möglichkeit der Anwendbarkeit der Bestimmungen des § 142 Abs. 1 völlig ausgeschlossen werden, oder ob dieser "physische" Charakter der Ausfallzeiten durch eine umfangreiche Auslegung in Bezug auf das Verhältnis der Entstehung des Grundes überwunden wird, wegen dessen den Arbeitnehmern und den Betrieb des Arbeitgebers keine Arbeit zugewiesen werden kann.

Bei Berücksichtigung von Änderungen der Art der Produktions- und Arbeitsprozesse, glauben wir, dass die Rechtstheorie und die Anwendungspraxis an die Verwendung der umfangreichen Auslegung des Begriffs "Ausfallzeiten" gerichtet sein sollten, vorausgesetzt, das Ziel wird nicht den Zweck der Bestimmung umzugehen und es kommt zu keiner Änderung der Fassung dieser gesetzlichen Bestimmung. Zur Identifizierung der Ausfallzeiten aus einer sachlichen Sicht der Bestimmung des Umfangs der Fälle, in denen über ein Arbeitshindernis des Arbeitnehmers wegen Ausfallzeiten des Arbeitgebers gesprochen werden kann, sollten die folgenden materiell-rechtlichen Bedingungen erfüllt werden:

- Existenz eines Grundes oder Ursache, die vom Arbeitgeber verursacht werden kann oder die auf das Produktions- oder Arbeitsprozess solchen Einfluss hat, der seine Implementierung unmöglich macht, und bei den nicht erfordert wird, dass es ausschließlich zur Entstehung der "physischen" Einhaltung der Arbeit kommt, sondern es muss nur ein solches Hindernis entstehen, das eine weitere Durchführung eines Produktions- oder Arbeitsprozesses verhindert (z. B. der Arbeitgeber selbst oder seine Arbeitnehmern verarbeiten Produktions- oder Arbeitsunterlagen fehlerhaft),
- Es kann sich um kann Fälle von internen und äußeren Einflüssen handeln (außer Witterungseinflüssen), die zur Unterbrechung des Produktions- oder des Arbeitsprozesses der Arbeitnehmer führen (Merkmale der Einzelfällen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 ARGB),
- Die Existenz der Ursachen muss eine Beziehung zum Geschäftsgegenstand des Arbeitgebers haben, erfordert jedoch nicht das Hauptziel der Arbeitgeberaktivität des Arbeitgebers zu sein (z. B. es muss sich nicht um die Produktion des Arbeitgebers handeln, die die meisten Umsätze bildet), deren Folge jedoch

eine Unterbrechung des Produktions- oder Arbeitsprozesses der Arbeitgeber wäre.<sup>14</sup>

- Die Existenz der Ausfallzeitursache muss nicht das Produktions- oder Arbeitsprozess aller Arbeitnehmer beeinflussen.

Wie bereits erwähnt, Angesichts der sich verändernden Natur der Geschäftstätigkeiten in vielen Branchen, die zunehmend durch die Ausweitung der Digitalisierung und Substitution der menschlichen Arbeiten von Maschinen und Anlagen bestimmt werden, glauben wir, dass weiterhin die Notwendigkeit einer physischen Unterbrechung der Produktion oder des Arbeitsprozesses zunehmend die Unterordnung verschiedener Situationen den Bestimmungen des Arbeitshindernissen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 ARGB verunmöglichen werden. Schon heute ist die Entstehung von Ausfallzeiten zumindest problematisch, da z. B. in der öffentlichen und staatlichen Verwaltung, oder in Berufen mit Verwaltungsarbeit, wobei wir nicht mal über die Unterbrechung der Arbeit bei Professionen sprechen, deren Natur der Arbeit in geschäftlichen Tätigkeiten oder Dienstleistungen liegt. Es kommen nämlich oft Fälle vor, wo es zu einem Ausfall des Internets kommt, oder einer Nichtverfügbarkeit eines internen Systems des Arbeitgebers, in dem die Arbeitnehmer ihre Tätigkeiten durchführen und auf Grunde welcher Arbeitnehmer ihre Arbeit nicht leisten können. Wenn wir auf einer breiteren Auslegung der Bestimmungen der Ausfallzeiten beruhen, wären die gegebenen Fälle anderen ähnlichen Betriebsursachen unterordnet, als die die dieser Bestimmung explizit aufgeführt sind (in diesem Fall eher eine Analogie zur Antriebskraft). Andere Fälle, wie z. B. fehlendes Büromaterial, fehlender Toner zum Drucker, kaputter Stempel des Arbeitgebers bei der Verwaltung (wahrscheinlich kann man in diesem Fall über keine physische Natur eines Fehlers einer Maschine oder der Unterbrechung der Zufuhr von Rohstoffen sprechen) könnten als diejenigen wahrgenommen werden, die ihren Ursprung in der Tätigkeit en des Arbeitgebers haben und haben können, kausal mit dem Betrieb des Arbeitgebers in Bezug auf die Produktion, in diesem Fall eher den Arbeitsprozess, zusammenhängen und daher der vorübergehenden und zeitweiligen Natur der Arbeitshindernisse des Arbeitgebers untergeordnet sein können und somit unter die Bestimmungen des § 142 Abs. 1 ARGB fallen. Ein sehr interessanter Fall aus der Anwendungspraxis ist, als der Arbeitsprozess durch das Fehlen von Entscheidungstreffen am Arbeitsplatz verursacht wurde, in dem die Methode der Annahme einer Entscheidung über bestimmte Fakten auf einer zweistufigen Arbeitnehmerentscheidung auf verschiedenen Hierarchischen Stufen der Organisationsstruktur des Arbeitgebers beruhte und in einem

<sup>14</sup> Gegenseitige Auslegung sehe KRAJČO, J. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. (Arbeitsgesetzbuch. Kommentar) Bratislava : Iuria edition, S. 442.

bestimmten Fall fehlte die Authentifizierung des leitenden Arbeitnehmers. Somit konnte ein untergeordneter Arbeitnehmer nicht ohne die Autorisation seitens des Vorgesetzten des Arbeitnehmers weiterarbeiten, und musste bis zur deren Umsetzung warten. In diesem Fall liegt die Unterbrechung des Arbeitsprozesses durch den Arbeitnehmer vor, der Ursprung des Arbeitshindernisses liegt im Betrieb des Arbeitgebers (Einrichtung der Authentifizierungs- und Genehmigungsregeln sowie Einrichtung einer Organisationsstruktur) und auch die Annahme der, dass dieses Hindernis vorübergehend und zeitweilig ist, wird auch erfüllt, die Determinante besteht aber aus seiner Unvorhersehbarkeit des Arbeitgebers. Auch in diesem Falle sollte es sich daher um eine logische Entstehung von Ausfallzeiten des Arbeitnehmers handeln, auch wenn es sich um keine physische Mängel, oder Nichtlieferung handelt. Ein ähnliches Problem kann jedoch auch im Falle einer Entscheidung über organisatorische Maßnahmen und organisatorische Änderungen auftreten, die zu grundlegenden Änderungen in der Organisation der Arbeit führen oder die die Tätigkeiten des Arbeitgebers einschränken, oder gar einhalten könnten. In ähnlicher Weise ist die physische Natur der Ausfallzeiten nicht abzuleiten, sondern die rechtliche und organisatorische (systemische) Natur mit derselben Folge wie bei klassischen Ausfallzeiten.

Es wird deshalb nicht die Annahme der Anwendung der sogenannten sonstigen Arbeitshindernissen des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 ARGB erfüllt, da der Ursprung des Hindernisses eine kausale Verbindung mit dem Betrieb des Arbeitgebers aufweist, auf der anderen Seite fühlen wir eine Disproportion in Bezug auf die physische Natur der Ausfallzeiten gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 ARGB. Obwohl in Bezug auf die Auswirkungen auf den Arbeitnehmer eine solche Unterordnung unwichtig ist, da in beiden Fällen der Arbeitnehmer das Recht auf Lohnersatz in Höhe des Durchschnittsverdienstes hat, angesichts des Unterschiedes der Formulierung beider Arten von Arbeitshindernissen und des eindeutigen Zusammenhanges mit den Betriebsursachen des Arbeitgebers mit Ausrichtung auf die Art seiner Tätigkeit, sollte es sich um die sogenannten Ausfallzeiten handeln. Umgekehrt handelt es sich um keine Ausfallzeiten, falls kein solcher Zusammenhang zum Betrieb des Arbeitgebers abzuleiten ist, d. h. es wird nicht ermöglicht, in das Arbeitgeberobjekt aufgrund eines mechanischen Fehlers an der Eingangstür<sup>15</sup> einzutreten, oder im Falle einer Nichtermöglichung des Eintrittes in das Objekt, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat, durch Dritte (häufiger Fall der Nichteinhaltung von im Mietvertrag enthaltenen Bedingungen). Alle diese Arbeitshindernisse werden anschließend in den Rechtsrahmen von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 ARGB als sogenannte sonstigen Arbeitshindernisse

---

<sup>15</sup> Ibidem.

des Arbeitgebers fallen. Das Ende der Arbeitshindernissen des Arbeitgebers wird einen Entfall der Ursache (Ausfallzeiten) annehmen, für die Arbeit an Arbeitnehmer nicht zugeteilt werden kann.

In Bezug auf die sachliche Definition von Ausfallzeiten im Sinne der obigen Bestimmung des § 142 Abs. 1 ARGB unterscheidet man nicht, ob der Ursprung von Ausfallzeiten in der internen Umgebung des Arbeitgebers oder in einer externen Umgebung des Arbeitgebers<sup>16</sup> (z. B. ob die fehlerhaften Arbeitsdokumente in Dritter geliefert hat). Wichtig für die Anwendung von Arbeitshindernissen in Form von Ausfallzeiten wird nur das sein, dass dieses Hindernis aufgetreten ist und dass es der ordnungsgemäßen Umsetzung des Produktionsprozesses oder des Arbeitsprozesses hindert und damit den Arbeitgeber es verunmöglicht, Arbeitnehmern Arbeit zuteilen. Wichtig für die Anwendung dieses Arbeitshindernisses ist nicht ein eventuelles Verschulden des Arbeitnehmers selbst, d. h. dass Arbeitnehmer teilweise oder vollständig an der Entstehung von Ausfallzeiten beteiligt sind (d. h. sie würden z. B. Arbeitsunterlagen falsch bearbeiten, Maschinen beschädigen etc.). Das mögliche Verschulden der Arbeitnehmer und der Umfang dieser Verpflichtung berühren nicht die Anwendung des Arbeitshindernisses des Arbeitgebers auf alle betroffenen Arbeitnehmer, einschließlich deren, die möglicherweise an der Entstehung der Ausfallzeit beteiligt waren. Dies nimmt dem Arbeitgeber jedoch nicht die Möglichkeit, im Falle der allgemeinen Arbeitnehmerhaftung Schadensersatz (einschließlich entgangenen Gewinns) geltend zu machen, wenn dem Arbeitnehmer ein vorsätzliches Verschulden nachgewiesen wird. Die Art der Anwendung von Ausfallzeiten auf Arbeitnehmer ist somit grundsätzlich objektiv, da es genügt, die Voraussetzung zu erfüllen, dass die Ausfallzeit im Sinne des oben genannten Fallkreises eingetreten ist und in unmittelbarem Zusammenhang mit der Unmöglichkeit zusammenhängt, die Arbeit den Arbeitnehmern zuzuordnen.

Trotz dieser Rechtsauffassung<sup>17</sup> steht das Entstehen von Ausfallzeiten aus unserer Sicht nicht im Zusammenhang mit dem Haupt- oder Nebengegenstand des Betriebes des Arbeitgebers, da dessen Umfang und Art nicht darauf ausgerichtet sind zu beurteilen, in welchem Bereich und wie viele Arbeitnehmer des Arbeitgebers durch dieses Arbeitshindernis betroffen sind und bei der Arbeitsvergabe durch den Arbeitgeber beeinträchtigt werden. Die Bestimmungen des § 142 Abs. 1 Lit. 1 ARGB stellen keine quantitativen Kriterien für eine mögliche Einschätzung der Lage fest. Es kann daher nicht geschlossen werden, dass,

---

<sup>16</sup> Im Vergleich zu Ausfallzeiten, z. B. im Falle eines Arbeitshindernisses in Form einer Zeit der Unterstützung während der Teilzeitbeschäftigung wird die Verlängerung eines externen (äußeren) Faktors erforderlich, um die materiellrechtlichen Bedingungen seiner Anwendung gemäß dem Gesetz über die Unterstützung während der Teilzeitarbeit zu erfüllen.

<sup>17</sup> Ibidem.

wenn die Unterbrechung des Produktions- oder Arbeitsprozesses einen geringfügigen oder kleineren Teil der Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers und damit eine geringere Anzahl von Arbeitnehmern betrifft, dieses Arbeitshindernis nicht als Ausfallzeit angesehen wird. Die Bestimmungen des § 142 Abs. 1 Lit. 1 ARGB beziehen sich in diesem Fall nur auf das Entstehen von Ausfallzeiten und deren zwingende Wirkung auf das Personal des Arbeitnehmers, d. h. dass ein Arbeitnehmer des Arbeitgebers (wenn auch nur einer) von diesem Arbeitshindernis betroffen ist, wenn die materielle Voraussetzung der materiellen Definition der Ausfallzeit erfüllt ist. Ist eine Arbeitsvergabe an mindestens einen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber nicht möglich und liegen die Gründe im betrieblicher Ursache, handelt es sich um eine Ausfallzeit im Sinne des § 142 Abs. 1 ARGB. Ein weiteres Hindernis in der Arbeit kann nicht angewendet werden, da die sogenannten sonstigen Arbeitshindernisse gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 ARGB sich von Ausfallzeiten nur durch die Nichterfüllung der materiellen Natur der Ausfallzeiten (und Witterungseinflüsse) unterscheiden, nicht durch die Anzahl der betroffenen oder beeinflussten Arbeitnehmer. Ebenso ist (abgesehen von der Anzahl der von Ausfallzeiten betroffenen Arbeitnehmer) auch kein wirtschaftlicher Indikator relevant, also z. B. das Umsatzvolumen des Arbeitgebers aus dieser Tätigkeit, die Art dieser Tätigkeit (Produktion/Nichtproduktion) usw. Daher kann festgestellt werden, dass auch nur bei einem Arbeitnehmer Ausfallzeiten auftreten können, wenn die genannten inhaltlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Gemäß den Bestimmungen des § 58 Abs. 1 Lit. 8 und 9 des Arbeitsgesetzbuches sind wir der Meinung, dass Ausfallzeiten nicht immer nur beim Arbeitnehmer des Arbeitgebers auftreten können, sondern auch bei dem Arbeitnehmer, der vorübergehend dem nutzenden Arbeitgeber zugewiesen ist. Die Bestimmungen des § 58 Abs. 8 ARGB besagen nämlich, dass „ein nutzender Arbeitgeber, dem ein Arbeitnehmer entsandt wurde, dem Arbeitnehmer im Auftrag des Arbeitgebers oder der Agentur der vorübergehenden Anstellung eine Aufgabe überträgt, seine Arbeit organisiert, leitet und kontrolliert, ihm Weisungen erteilt, günstige Arbeitsbedingungen schafft und Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in demselben Ausmaß wie anderen Arbeitnehmern gewährleistet“ und die Bestimmungen des § 58 Abs. 9 ZP besagen, dass: „Während einer befristeten Entsendung erhält der Arbeitnehmer Lohn, Lohnausgleich und Fahrtkostenzuschuss vom entsendenden Arbeitgeber oder der Agentur der vorübergehenden Anstellung, soweit dieses Gesetz oder eine Sonderregelung nichts anderes bestimmt. Die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Lohn- und Beschäftigungsbedingungen des entsandten Personals, müssen mindestens so günstig sein wie die eines vergleichbaren Arbeitnehmers des nutzenden Arbeitgebers.“

Kommt es daher zu einer Ausfallzeit, vorübergehenden und zeitweiligen Unterbrechung der Arbeitszuweisung durch den nutzenden Arbeitgeber, wird entweder die Ausfallzeit gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 ZP angewendet, oder die befristete Überlassung dieses Arbeitnehmers an den nutzenden Arbeitgeber endet und die Agentur der vorübergehenden Anstellung oder sein Arbeitgeber ihn vorübergehend einem anderen Arbeitgeber übergibt, für den eine solche Unterbrechung der Arbeitszuweisung nicht vorliegt. Es steht jedoch im Widerspruch zu den einschlägigen Bestimmungen des ARGB, wenn dem vorübergehend entsandten Arbeitnehmer keine Arbeit zugewiesen wird, er weder einem Arbeitshindernis des Arbeitgebers unterliegt und er für die Dauer des Arbeitshindernisses des Arbeitgebers nicht entschädigt wird und erst Lohn erhält, wenn er wieder für den nutzenden Arbeitgeber tätig ist. Ob für die Dauer des Arbeitshindernisses des nutzenden Arbeitgebers dem vorübergehend entsandten Arbeitnehmer Urlaub angeordnet werden kann, im Hinblick auf die in den Bestimmungen des § 111 Abs. 1 ARGB verankerten Bedingung in Form der Verpflichtung des Arbeitgebers, die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, steht zur Diskussion. In der Anwendungspraxis treten diese Fälle jedoch vor allem in dem Moment auf, in dem davon auszugehen ist, dass es sich beispielsweise um mehrere Tage einer solchen Arbeitshindernisse des Arbeitgebers handeln wird und bei dem Arbeitgeber keine Vereinbarung über schwerwiegende Betriebsgründe gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB abgeschlossen ist, den die längere Dauer (geplante Dauer) dieses Hindernisses unter Umständen untergeordnet werden konnte.

Die novellierte Fassung der Bestimmungen des § 52 Abs. 7 Lit. b) ARGB<sup>18</sup>, die besagt, dass „sofern der Arbeitnehmer bei der Hausarbeit oder Telearbeit Arbeitszeiten selbst einplant, sein Arbeitsverhältnis mit folgenden Abweichungen gemäß diesem Gesetz geregelt ist: ... (b) die Bestimmungen über Ausfallzeiten gelten nicht, mit Ausnahme von Ausfallzeiten, die der Arbeitgeber zu vertreten hat.“ klingt interessant. Erstens ist die fragliche Regelung sinnlos, weil das ARGB und keine andere arbeitsrechtliche Vorschrift die Frage der Ausfallzeit regelt, mit Ausnahme der Regelungen des § 142 Abs. 1 ARGB, in dem die gesetzliche Regelung der vom Arbeitgeber zu vertretenden Ausfallzeiten aufgeführt ist. Andere Regelungen über Ausfallzeiten können daher nicht ausgeschlossen werden, da sie nicht bestehen. Die Bestimmungen des § 142 Abs. 1 ARGB, die die Anpassung von Ausfallzeiten erwähnen, enthalten nur die Anpassung von Ausfallzeiten, für die der Arbeitgeber verantwortlich ist, weil diese ein Arbeitshindernis seinerseits darstellen und das ARGB nicht unterscheidet, ob der Verursacher der Ausfallzeit der Arbeitgeber selbst ist, oder sein Subunternehmer oder gar Dritte. Es ist lo-

<sup>18</sup> Gesetz Nr. 76/2021 Z. z. rechtskräftig von 1. 3. 2021.

gisch zu erkennen, welche Situationen der Gesetzgeber mit dieser unglücklichen Formulierung ausschließen wollte. Nach Art und Zweck der Haus- und Telearbeit handelt es sich um die Erbringung von Arbeiten außerhalb des Arbeitsplatzes des Arbeitgebers mit eingeschränkter Verfügungsbefugnis des Arbeitgebers. Es ist sinnlos und widerspricht dem Wesen der Haus- und Telearbeit, dass der Arbeitgeber für bestimmte Zeiträume verantwortlich ist, in denen der Arbeitnehmer aus Gründen seinerseits keine Arbeit verrichtet, die aber nicht der inhaltlichen Definition von Arbeitshindernissen entsprechen, die für Hausarbeit und Telearbeit unter Hinweis auf die Bestimmungen des § 52 Abs. 7 Lit. c) ARGB nicht erfüllen. Dies sind vorübergehende und kurzfristige Abschnitte, in denen der Arbeitnehmer z. B. persönliche Tätigkeiten ausübt, nach deren Beendigung er wieder für den Arbeitgeber arbeitet. Die Verwendung der Formulierung zur Ausfallzeit ist jedoch gerade deshalb unglücklich, weil eine solche Bezeichnung zur Beschreibung eines Arbeitshindernisses des Arbeitnehmers gesetzlich nicht anerkannt wird und die einzige gesetzliche Definition der Ausfallzeit ausschließlich in den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 ARGB steht. Auf der anderen Seite werden Ausfallzeiten als Arbeitshindernis des Arbeitgebers immer durch den Arbeitgeber verursacht und der Arbeitgeber für sie verantwortlich, da er zum einen die Verpflichtung hat, dem Arbeitnehmer Arbeit zuzuweisen und zum anderen gemäß den Bestimmungen des § 52 Abs. 8 ARGB<sup>19</sup>, ihm eine solche Umgebung zu schaffen hat, dass er diese Haus- und Telearbeit leisten kann. Letztlich trägt jeden Grund im Zusammenhang mit der Arbeitsunterbrechung des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit dem Betrieb des Arbeitgebers immer der Arbeitgeber, der dafür verantwortlich ist. Eine praktische Anwendung dieser Bestimmungen des § 52 Abs. 7 Lit. b) ARGB ist somit zumindest umstritten, wenn nicht obsolet.

<sup>19</sup> Die Bestimmungen des § 52 Abs. 8 ZP führt folgendes an:

- „Der Arbeitgeber trifft geeignete Maßnahmen, insbesondere für Hausarbeit oder Telearbeit*
- a) die für die Durchführung der Telearbeit erforderlichen technischen Einrichtungen und Software bereitzustellen, zu installieren und regelmäßig zu warten, es sei denn, der Telearbeitnehmer verwendet im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber eigene technische Einrichtungen und Software,*
  - b) den Schutz der Daten zu gewährleisten, die im Rahmen der Telearbeit verarbeitet und genutzt werden, insbesondere in Bezug auf Software;*
  - c) unter den Voraussetzungen des § 145 Abs. 1 lit. 2 nachweislich erhöhte Aufwendungen des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Benutzung eigener Werkzeuge, eigener Geräte und eigener Gegenstände, die für die Ausübung der Haus- oder Telearbeit erforderlich sind zu zahlen,*
  - d) den Arbeitnehmer über allfällige Nutzungsbeschränkungen von Hard- und Software sowie die Folgen bei Verletzung dieser Beschränkungen informieren,*
  - e) die Isolierung eines Arbeitnehmers, der Hausarbeit oder Telearbeit verrichtet von anderen Arbeitnehmern zu verhindern und ihm ermöglichen, wenn möglich, den Arbeitsplatz des Arbeitgebers zu betreten, um andere Arbeitnehmer zu treffen,*
  - f) dem Arbeitnehmer der von Zuhause oder durch Telearbeit arbeitet den Zugang zu berufsbegleitenden Weiterbildungen in gleicher Weise wie einem vergleichbaren Arbeitnehmer mit einer Arbeitsstelle am Arbeitsplatz des Arbeitgebers ermöglichen.“*

*Vorrübergehender Charakter von Ausfallzeiten als Arbeitshindernissen des Arbeitgebers*

Im Gegensatz zu Arbeitshindernissen in Form von schwerwiegenden Betriebsgründen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB, jedoch wiederum wie bei witterungsbedingten Arbeitshindernissen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 2 ARGB, werden Ausfallzeiten vorübergehender Natur sein. Man könnte einfach sagen, dass in einer Ausfallzeit der vorübergehende Charakter aus der Perspektive des plötzlichen Auftauchens eines Hindernisses und dessen vorzeitiger Beendigung wahrgenommen wird. Im Falle eines sonstigen Arbeitshindernisses und im Falle eines schwerwiegenden Betriebsgrundes wird die Dauer des Hindernisses zwar auch für einen bestimmten Zeitraum wahrgenommen, es bestehen jedoch bestimmte Elemente der Planung, eine längere Dauer und der Beginn sollte nicht ein Zeichen von Plötzlichkeit haben.<sup>20</sup> Aufgrund des Charakters der materiellen Definition von Ausfallzeiten gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 ARGB und seines gegenwärtigen demonstrativen Charakters ist es nicht möglich, die Dauer dieser Zeitweiligkeit in irgendeiner Weise zu quantifizieren, sondern sie eher anhand anderer, (eher) qualitativer Elemente zu definieren. Der Übergangscharakter impliziert nicht nur die vorübergehende Dauer eines solchen Hindernisses, d. h. es ist nicht möglich, den Zeitpunkt der Beseitigung dieses Hindernisses zu bestimmen, sondern es kann sehr wahrscheinlich sein, dass seine Existenz nicht endgültig ist und verschwindet und der ursprünglichen Zustand des Produktions- oder des Arbeitsprozesses an die Arbeitnehmer wiederhergestellt wird. Angesichts des vorübergehenden und zeitweiligen Charakters des Auftretens von Ausfallzeiten könnten wir theoretisch der tatsächlichen Art des Auftretens von Ausfallzeiten eine gewisse unerwartete und plötzliche Art des Auftretens eines solchen Arbeitshindernisses durch den Arbeitgeber zuordnen, so dass der Arbeitgeber nicht sein Eintritt vorhersagen konnte<sup>21</sup>, sonst würde er seinen Eintritt verhindern (seine Dauer gefährdet das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers, weil sie die Arbeit einhält, dennoch muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern einen Lohnausgleich in Höhe des Durchschnittsverdienstes leisten und es entstehen damit Kosten zur Sicherstellung des Betriebs des Unternehmens ohne ausreichendes Einkommen). Eine gewisse Parallele und Analogie Legis findet sich in den Bestimmungen des § 97 Abs. 5 ARGB, der die qualitativen Kriterien für die Ermittlung von Überstunden des Arbeitnehmers so angibt, dass davon ausgegangen wird, dass die Leistung von Überstunden zu einem Zeitpunkt

<sup>20</sup> TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda.* (Individuelles Arbeitsrecht. Arbeitszeit, Urlaub, Hindernisse für Arbeit und Bezahlung). Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, Vertretung in der SR, 2015, S. 272.

<sup>21</sup> BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně přepracované vydání.* (Arbeitsrecht. 5. eine vollständige und wesentlich überarbeitete Auflage). Praha : C. H. Beck, 2012, S. 812.

dringenden und vorübergehend erhöhten Arbeitsbedarfs beim Arbeitgeber erbracht werden kann, so dass es sich um eine außergewöhnliche (nicht standardmäßige) Situation handeln soll. Ein vorübergehender Arbeitsbedarf bedeutet, dass der Bedarf an vorübergehend erhöhtem Arbeitsbedarf weder regelmäßig, dauerhaft noch permanent bestehen darf. Überstunden dürfen vom Arbeitgeber nur bei dringendem und vorübergehend erhöhtem Arbeitsbedarf angeordnet werden, während nach ständiger Rechtsprechung vorübergehender Arbeitsbedarf bedeutet, dass der Bedarf an vorübergehend erhöhtem Arbeitsbedarf nicht regelmäßig und dauerhaft sein darf. Wenn eine vereinbarte Situation, die nur eine kurze Zeit dauern sollte, lange anhält, oder länger als vereinbart, ist es logisch, dass das Unternehmen beginnt zu verlangen, dass die fragliche Situation beendet wird und eine Situation so entsteht, wie sie vereinbart wurde oder hätte sein sollen. Auf der anderen Seite verschwindet das Vorübergehende und Vergängliche, wenn man diese Situation akzeptiert und verlängert, und es tritt ein langfristiges Phänomen auf, ein Zustand der Beständigkeit.<sup>22</sup> Nach unserer Rechtsauffassung würde der Sachlage eine dauerhafte Fortdauer dieses Arbeitshindernisses widersprechen, da wir in diesem Fall bereits einen schwerwiegenden Betriebsgrund unter Hinweis auf die Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB sprechen, da die Dauer eines solchen Arbeitshindernisses vom Arbeitgeber bereits mittel- oder langfristig planbar wäre.

*Materiellrechtliche Voraussetzung zur Anwendung von Ausfallzeiten – Absenz einer Vereinbarung über die Zuweisung einer anderen Arbeit.*

Im Vergleich zu anderen Arbeitshindernissen des Arbeitgebers ist die Regelung des § 142 Abs. 1 ARGB, ein konkreter definiertes Arbeitshindernis des Arbeitgebers. Gleichzeitig ist jedoch zu beachten, dass die Definition von Ausfallzeiten nur eine anschauliche Berechnung möglicher Gründe und Ursachen beinhaltet, aus denen der Arbeitgeber Arbeitnehmern keine Arbeit zuteilen kann.

Die Möglichkeit, eine Hindernis-Ausfallzeit anzuwenden, kann als sekundär wahrgenommen werden, was durch die primäre Unmöglichkeit bedingt ist, den Arbeitnehmer in Absprache mit ihm zu anderen Arbeiten zu übertragen. Das ARGB regelt nicht, welche Arbeit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anbieten soll. Einfach ausgedrückt, sollte es sich um eine Tätigkeit handeln, für die der Arbeitnehmer medizinisch und fachlich qualifiziert ist. Gleichzeitig ist es wichtig, dass der Arbeitgeber die Erbringung dieser anderen Arbeit dem neu zugewiesenen Arbeitnehmer in der neuen Position übertragen kann.

Das materielle Erfordernis der Verpflichtung des Arbeitgebers, mit dem Arbeitnehmer eine Versetzung zu einer anderen Arbeit zu vereinbaren, ist spezifisch

<sup>22</sup> Beschluss des Landesgerichtes Bratislava, AZ 6CoPr/9/2018 von 05.09.2018, die den Beschluss des Amtsgerichtes Bratislava II, AZ 21Cpr/2/2015-275 von 14.03.2018 bestätigt.

und tritt bei anderen Arten von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers nicht auf. Bei Vorliegen schwerwiegender Betriebsgründe oder der sogenannten sonstigen Arbeitshindernisse des Arbeitgebers verpflichtet das ARGB den Arbeitgeber nicht zu dem Versuch, den Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen, auf dem er dem Arbeitnehmer Arbeit zuweisen könnte, aber das Arbeitshindernis wird automatisch bei dem Auftreten der Unmöglichkeit die ursprünglich vereinbarte Art von Arbeit zuordnen angewendet. Teilweise erscheint diese Forderung unlogisch auch im Vergleich zu z. B. bei Arbeitshindernissen des Arbeitgebers gemäß den Vorschriften des § 142 Abs. 2 ZP, d. h. bei witterungsbedingten Arbeitshindernissen, bei denen die gleichen vorübergehenden und zeitweiligen Auswirkungen des Arbeitshindernisses auf die Fähigkeit des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer Arbeit zuzuweisen, festgestellt werden können. Eine Beseitigung eines Arbeitshindernisses gemäß den Vorschriften des § 142 Abs. 2 ARGB ist auch im Zeithorizont von mehreren Stunden oder Tagen zu erwarten, in welchem Fall das ARGB nicht mehr erwartet (annimmt), dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer eine Versetzung auf eine andere Arbeitsform gemäß den Vorschriften des § 54 ARGB vereinbaren muss. In diesem Fall wird dem Arbeitnehmer sogar nur die Hälfte des Lohnausgleichs (50 % des Durchschnittsverdienstes des Arbeitnehmers) im Vergleich zum Auftreten von Ausfallzeiten (100 % des Durchschnittsverdienstes des Arbeitnehmers) bezahlt, d. h. Arbeitsschutz und Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers sind deutlich schlechter, das ARGB wendet jedoch kein Schutzelement mehr an, um das Einkommen des Arbeitnehmers zu schützen (wenn wir durch die soziale Funktion des Erfordernis zum Abschluss einer solchen Vereinbarung über die Wiedereingliederung des Arbeitnehmers auf eine andere Arbeit argumentieren würden).

Fraglich ist jedoch, was, wenn der Arbeitgeber keine andere Stelle für den Arbeitnehmer sucht, und direkt das Institut für Ausfallzeiten anwendet. Unter Berücksichtigung der Fassung der Bestimmungen des § 142 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches könnte argumentiert werden, dass, wenn der Arbeitgeber diesen Schritt nicht unternimmt, dies zu einer ungültigen Inanspruchnahme dieses Arbeitshindernisses führt. Während dieser Zeit ist der Arbeitnehmer sicherheitstechnisch nicht gefährdet (Lohnersatz entspricht bis zu dem Durchschnittsverdienst), sein Arbeitsverhältnis endet nicht und weder die Theorie, die Anwendung, noch die Rechtsprechung geben eine eindeutige Antwort auf diese Frage. Theoretisch kann sich auch die Frage stellen, ob der Arbeitgeber in einem solchen Fall nicht gegen das Arbeitsrecht verstoßen hat und ihm nicht Sanktionen durch die Arbeitsaufsichtsbehörde drohen.

Die Grundwahrnehmung von Ausfallzeiten ist eine „vorübergehende“ und „zeitweilige“ Situation (Zeitraum), in der aus bestimmten Gründen, die beim

Arbeitgeber liegen (die er nicht beeinflussen kann und daher ungewollt entstanden ist), Arbeit an den Arbeitnehmer nicht zugewiesen werden kann. Geht man davon aus, dass der Übergangs- und Zeitlichkeitscharakter logischerweise durch die kurzfristige Dauer eines solchen Arbeitshindernisses des Arbeitgebers bestimmt werden, ist das Erfordernis einer Einigung mit dem Arbeitnehmer etwas ambivalent, da mit einem Verschwinden dieses Hindernisses zu rechnen ist, die eine kurzfristige Arbeitsleistung für den Arbeitgeber unmöglich macht.

Es ist erforderlich, die Vereinbarung über die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz im Rahmen der gesetzlichen Regelung der Bestimmungen des § 54 des Arbeitsgesetzbuches (Vereinbarung über die Änderung der Arbeitsbedingungen) als Änderung des Inhalts des Arbeitsvertrages umzusetzen. Berücksichtigen wir, dass die vereinbarte Art der Tätigkeit des Arbeitnehmers gemäß den Bestimmungen des § 43 Abs. 1 Lit. a) ARGB einen ausschlaggebenden Bestandteil des Arbeitsvertrages darstellt, ist eine solche Änderung gemäß den Bestimmungen des § 54 ZP (in der Regel als schriftlicher Nachtrag des Arbeitsvertrages des Arbeitnehmers) durchzuführen. Die Nichteinhaltung der Form unter Berücksichtigung der gesetzlichen Regelung der sogenannten Ungültigkeitsklausel gemäß den Bestimmungen des § 17 des Arbeitsgesetzbuches führt jedoch nicht zur Unwirksamkeit einer solchen Vereinbarung, wurde aber nicht dem Arbeitsgesetzbuch entsprechen, wofür der Arbeitgeber von der Arbeitsaufsichtsbehörde sanktioniert werden kann.

In dem Moment, in dem wir davon ausgehen, dass es sich um ein vorübergehendes und zeitweiliges Hindernis/Unmöglichkeit handelt, das innerhalb weniger Stunden oder Tage verschwinden kann (sonst könnte es sich bereits um ein Arbeitshindernis des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs 4 ARGB handeln, da die Dauer dieses Arbeitshindernisses vorhersehbar wäre und der letztgenannten Vermutung einer unvorhersehbaren Unterbrechung der Möglichkeit des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer Arbeit zuzuweisen, nicht entsprechen würde), ist das Vereinbaren mit dem Arbeitnehmer über eine Versetzung und der Abschluss einer solchen bilateralen schriftlichen Vereinbarung mehr oder weniger unwirksam und praktisch nicht mit dem vorübergehenden Charakter der Unterbrechung Arbeit durch den Arbeitnehmer im Einklang.

Bei der Berücksichtigung des vorübergehenden Charakters des Hindernisses ist ein wichtiger Aspekt zu berücksichtigen, nämlich die ursprüngliche Vereinbarung der Art der Arbeit des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag. Der private Charakter des Arbeitsverhältnisses hat zur Folge, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf die wesentlichen Bestandteile des Arbeitsvertrages (d. h. die Bedingungen, unter denen sie bereit sind, ein Arbeitsverhältnis einzugehen) verständigt haben, einschließlich einer Vereinbarung über die Art

der Arbeit, die der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber leisten wird. Berücksichtigt man diesen Umstand, sollte es sich im Falle einer abgeschlossenen Vereinbarung über die Versetzung eines Arbeitnehmers zur Ausübung einer anderen Arbeit über eine Maßnahme vorübergehender Natur handeln, da die Vereinbarung über die Versetzung auf eine andere Art von Arbeit in erster Linie durch die erklärte Unfähigkeit des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer Arbeit am ursprünglich vereinbarten Arbeitsplatz zuzuweisen bedingt ist. Es kommt vor, dass eine solche Vereinbarung unter latentem Druck abgeschlossen wird, weil der Arbeitgeber regelmäßig argumentiert, dass eine solche Vereinbarung geschlossen werden muss, um den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers in der Zukunft zu schützen. Arbeitnehmer stimmen einer Versetzung auf eine andere Stelle aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, zu, und selbst wenn die Ausfallzeit verschwindet, wird der Arbeitgeber ihnen nicht erlauben, die Arbeit in der ursprünglichen Position auszuführen.

Wenn wir akzeptieren würden, dass dies eine dauerhafte inhaltliche Änderung des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers ist, bekommt der private Charakter einer solchen Regelung im Hinblick auf die gesetzlichen Anforderungen einige Risse (ob in einem solchen Fall von einer freien Regelung von Arbeitsverhältnissen gesprochen werden kann ist fraglich). Wir sind der Meinung, dass die Versetzung auf eine andere Arbeit an die Dauer der Ausfallzeit geknüpft werden sollte. Und dieser Umstand sollte in der Vereinbarung zur Änderung der Arbeitsbedingungen ausdrücklich erwähnt werden.

Hinsichtlich der Änderung der der Art der Arbeit sieht das ARGB in den Bestimmungen des § 56 eine besondere Verpflichtung des Arbeitgebers vor. Vor Abschluss einer Vereinbarung über die Änderung der Arbeitsbedingungen gemäß den Bestimmungen des § 54 ARGB und vor der Zuweisung eines Arbeitnehmers auf eine andere als im Arbeitsvertrag vereinbarte Beschäftigung gemäß den Bestimmungen des § 55 ARGB ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine ärztliche Untersuchung in den Fällen, die durch eine besondere Verordnung vorgesehen sind, zu sorgen. Eine Erstattung der erbrachten Gesundheitsleistungen kann vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden.

In der Fachliteratur kann man aber eine Meinung sehen, die sich widerspricht. Einerseits heißt es: „Da das Arbeitsgesetzbuch die Gültigkeit der Vereinbarung nicht schriftlich vorschreibt, kann sie auch mündlich oder durch eine stillschweigende Willensbekundung des Arbeitnehmers, der während der Ausfallzeit beim Arbeitgeber tätig ist, geschlossen werden, obwohl er sich ausdrücklich, sei es schriftlich, oder mündlich mit dem Arbeitgeber, über den Inhalt des Arbeitsvertrages des befristeten Wechsels nicht vereinbart hat“, aber gleichzeitig festgestellt wird, dass "jedoch nicht ausgeschlossen ist, dass, obwohl formell im

Zusammenhang mit der Feststellung einer Ausfallzeit, tatsächlich aber aus einem anderen Grund, auch eine dauerhafte Änderung der Arbeitsbedingungen vereinbart wurde.“<sup>23</sup> Gehen wir zu einer solchen Rechtsauslegung vor, geraten wir in eine relativ interessante Rechtslage, die unserer Meinung dem Grundsatz des Arbeitnehmerschutzes widerspricht. Eine vorübergehende (die im Hinblick auf das vorübergehende Vorliegen von Ausfallzeiten zu verstehen ist) Änderung, die wir als konsequent empfinden, ist erlaubt, gleichzeitig wird aber auch eine dauerhafte inhaltliche Änderung der Arbeitsbedingungen und auch aus anderen als diesen Gründen der Ausfallzeiten des Arbeitgebers erlaubt. Eine solche Auslegung kann nicht akzeptiert werden.

In der Praxis wird die obige Auslegung in Situationen missbraucht, in denen eine Organisationsänderung beim Arbeitgeber geplant ist und gleichzeitig der Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Zahlung einer Abfindung zögert und der Arbeitgeber daher Ausfallzeiten findet und Arbeitnehmer zum Wechsel des Beschäftigungsinhaltes (sei es in Form einer Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder zur Anpassung der Arbeits- und Lohnbedingungen) überredet. Dieses Verfahren wurde von einigen Arbeitgebern während einer Coronavirus-Pandemie angewendet. Eine solche rechtliche Auslegung ist aus unserer Sicht inakzeptabel und widerspricht den Grundsätzen, auf denen das Arbeitsverhältnis mit dem Schutz des Schwächeren - des Arbeitnehmers beruht.

Im Rahmen des Zusammenhanges zwischen Ausfallzeiten und Versetzung auf eine andere Stelle gehen wir von einer befristeten Vereinbarung zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber über die Versetzung auf eine andere Stelle aus. Wenn die Ausfallzeit vorbei ist, sollte der Arbeitnehmer an den ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehren. In der Anwendungspraxis stellt sich in diesem Zusammenhang auch die Frage, ob es überhaupt möglich ist, den vereinbarten Inhalt der Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers für einen bestimmten Zeitraum, z. B. während der Ausfallzeit beim Arbeitgeber zu suspendieren und anschließend den ursprüngliche Rechtsstatus vor Eintritt des Arbeitgebers wiederherstellen. Wir gehen davon aus, dass im Rahmen einer Änderung des Arbeitsvertrages Änderungen im Rahmen zwingender arbeitsrechtlicher Bestimmungen vereinbart werden können. Es beruht auf dem individuellen Ausdruck der Willensautonomie beider Subjekte des Arbeitsverhältnisses. Berücksichtigen wir die Bestimmungen des § 142 Abs. 1 ARGB, der keine Bedingungen für eine Neuzuweisung festlegt (der Arbeitnehmer muss selbstverständlich unter geänderten Bedingungen arbeiten können), kann sich eine Lage des Arbeitnehmers ergeben, die die Stellung des Arbeitnehmers verschlechtert (z. B. gekürzte

<sup>23</sup> KRAJČO, J. a kol. *Zákonník práce. Komentár.* (Arbeitsgesetzbuch. Kommentar). Bratislava : Iuria edition, 2002, S. 443.

festgelegte Wochenarbeitszeit, ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes Arbeitsverhältnis wird in ein befristetes Arbeitsverhältnis verändert, usw.).

Das ARGB regelt auch nicht die Dauer einer möglichen zeitlichen Regelung zur inhaltlichen Änderung der Arbeitsbedingungen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber. Ist in der Vereinbarung über die Änderung der Arbeitsbedingungen der Zeitraum, in dem diese vereinbarten Arbeits- oder Lohnbedingungen gelten sollen, nicht vereinbart, ist fraglich, ob die Vermutung ihrer Vereinbarung und Dauer auf unbestimmte Zeit gelten soll. Bei Berücksichtigung der Ausfallzeit sollte die Dauer der Änderung auf die Dauer der Ausfallzeit begrenzt werden. Wir glauben, dass die Änderung auf eine unbestimmte Zeit eine Umgehung des ARGB ist. Wurde erst nachträglich eine Vereinbarung über eine solche Änderung getroffen (vereinfacht gesagt, es würde eine weitere Vereinbarung über die Änderung der Arbeitsbedingungen abgeschlossen), kann ein solches Vorgehen als entsprechend dem ARGB angesehen werden. Mit Hinsicht auf die Gründe des Abschlusses einer solchen Vereinbarung über die Zuteilung des Arbeitnehmers auf eine andere Arbeit sind wir der Ansicht, dass die Frist dem Zeitraum von Ausfallzeiten des Arbeitgebers, die ihn daran hindern, dem Arbeitnehmer Arbeit zuzuweisen, entsprechen sollten. Wenn der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber die geänderten Arbeits- oder Lohnbedingungen des Arbeitnehmers befristen, wird die Vereinbarung über die Änderung der Arbeitsbedingungen nach Ablauf der vereinbarten Frist nicht berücksichtigt und die Arbeits- oder Lohnbedingungen des Arbeitnehmers richten sich nach dem ursprünglich vereinbarten Inhalt des Arbeitsvertrages.

# 3 UNGÜNSTIGE WITTERUNGSEINFLÜSSE (BESTIMMUNGEN DES § 142 ABS. 2 DES ARBEITSGESETZBUCHES)

Die Unmöglichkeit, die Arbeit aufgrund widriger Witterungseinflüssen zu verrichten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Notwendigkeit einer sofortigen oder plötzlichen Unterbrechung der Arbeit durch die Arbeitnehmer stehen, stellt eine andere Art von Arbeitshindernis seitens des Arbeitgebers dar.

Die gesetzliche Regelung der Bestimmungen des § 142 Abs. 2 ARGB ist in Bezug auf die Legaldefinition sonstiger Arbeitshindernisse (insbesondere auf Arbeitnehmerseite) eher vage, weil sie nicht nur den Charakter dieser widrigen Witterungseinflüssen nicht näher definiert (z. B. in Bezug auf Überlegungen zur keinen Schließung des Bereichs dieser widrigen Witterungseinflüssen) Es wird auch nicht präzisiert, in welchem Umfang eine Unterbrechung der Arbeit durch die Arbeitnehmer erforderlich ist (ob ein Arbeitshindernis nur auf einen Arbeitnehmer oder eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern angewendet werden darf), oder ob die Annahme der Plötzlichkeit (oder Unvorhersehbarkeit) des Auftretens dieser Arbeitshinderung seitens des Arbeitgebers erforderlich ist (auch in Bezug auf die Erwägung der Unterordnung einer ähnlichen Situation unter den Typ der schwerwiegenden Betriebsgründe gemäß der Bestimmungen des § 142 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuches, die sich jedoch nicht unmittelbar auf die Notwendigkeit einer Arbeitsunterbrechung seitens der Arbeitnehmer auswirken).

In Anbetracht der Art der fraglichen Arbeitsunterbrechung seitens des Arbeitgebers sind wir der Ansicht, dass ihr Eintreten zufällig und für den Arbeitgeber nicht vorhersehbar sein wird, d. h. ähnlich wie im Fall von der Ausfallzeit. Es ist daher nicht möglich, diese Arbeitshindernisse im Voraus zu planen und im Voraus zu entscheiden, dass es eine Arbeitsunterbrechung seitens der Arbeitnehmer geben wird. Maßgeblich für die Anwendung der Schlechtwetterregelung ist der unmittelbare und direkte (d. h. Kausalnexus) Zusammenhang zwischen der Notwendigkeit der Arbeitsunterbrechung für die Arbeitnehmer und der Schlechtwetterlage selbst (auch im Hinblick auf die Höhe des gewährten Lohnausgleichs für Arbeitnehmer bei der Inanspruchnahme dieses Arbeitshindernisses seitens des Arbeitgebers). Es wäre auch vernünftig, dieses Hindernis in einer Situation in Betracht zu ziehen, in der die Wettervorhersage (die eher als

eine Wettervorhersage mehrere Stunden vor der geplanten Arbeitsschicht wahrgenommen wird) realistisch ungünstige Wetterbedingungen vorhersagen könnte. Da die Planung des Betriebs eines Arbeitgebers oft schwierig ist, wäre es akzeptabel, wenn die kurzfristige Wettervorhersage ungünstige Witterungsbedingungen voraussagt und der Arbeitgeber die Arbeiten nicht aus Sicherheitsgründen anordnet, sondern sich auf das Hindernis nach dem § 142 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches beruft. Wenn solche Hindernissen jedoch recht häufig und ohne feste Grundlage (Wettervorhersagen) eingesetzt werden, könnte man schon von einer Umgehung des Zwecks der Hindernisse sprechen.

Unserer Ansicht nach reicht das bloße Vorhandensein von schlechtem oder erschwertem Wetter (das Vorhandensein von Wetterphänomenen) nicht aus, um sich auf dieses Arbeitshindernis zu berufen, da der Arbeitgeber in der Lage sein muss, zu beweisen, dass die Arbeitnehmer nachweislich nicht in der Lage waren, ihre Arbeit zu verrichten, und zwar ausschließlich aufgrund der unmittelbaren Auswirkungen des schlechten Wetters auf ihre Arbeit.

In der Anwendungspraxis kommt es häufig zu Unklarheiten bei der Beurteilung der einzelnen Tatbestände des Geschehensablaufs, die zu demselben Gesamtergebnis führen, nämlich dass die Arbeitnehmer keine Arbeit für den Arbeitgeber erbringen können, die Ursachen für die spätere Arbeitsunterbrechung der Arbeitnehmer aber in einem anderen Umstand liegen. Wenn beispielsweise Arbeitnehmer aufgrund fehlender Bauteile, einer abgerissenen Brücke, einer Straße usw. ihre Arbeit nicht verrichten können, handelt es sich nicht um eine witterungsbedingte Arbeitsbehinderung, da das Wetter selbst nicht direkt mit der Notwendigkeit einer Arbeitsunterbrechung für die Arbeitnehmer zusammenhängt, sondern lediglich die Ursache für die Entstehung einer Folge war, die die Arbeitnehmer in zweiter Linie an der Verrichtung ihrer Arbeit hinderte. Ebenso muss eine Überschwemmung, ein Brand oder die Überflutung eines Hafens nicht mit der Unterbrechung der Arbeit von Arbeitnehmern in Produktionsbetrieben in Zusammenhang stehen, wenn diese nicht mit Bauteilen beliefert wurden, auch wenn die Hauptursache ungünstige Witterungsbedingungen waren (ein Brand oder eine Überschwemmung gelten als Arbeitshindernis im Sinne Bestimmungen des § 142 des Arbeitsgesetzbuches, wenn ein solches Ereignis die Arbeit unmittelbar unterbricht). In diesem Fall wird die witterungsbedingte Arbeitsunterbrechung häufig mit dem Vorliegen von Ausfallzeiten verwechselt. Die Rechtsvorschriften über Ausfallzeiten im Bereich des Arbeitsgesetzbuches legen nicht fest, ob der Grund für die Ausfallzeit durch widrige Witterungsbedingungen hätte verursacht werden können oder tatsächlich verursacht wurde, sondern dass die Gründe für die Ausfallzeit im Sinne von der Bestimmungen des § 142 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches selbst die Ursache für die Ausfallzeit waren. Daher ist

unserer Meinung nach die vorgeschlagene extensive Auslegung der Bestimmungen des § 142 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches nicht korrekt und diese Bestimmung kann nicht so ausgelegt werden, dass, wenn die Ursache für die Folge, die die Arbeitnehmer später an der Ausführung ihrer Arbeit hinderte, widrige Witterungsbedingungen waren, die Bestimmung über die Behinderung der Arbeit aufgrund widriger Witterungsbedingungen in diesem Fall angewandt werden kann (der Vorteil für den Arbeitgeber liegt darin, dass sie eine geringere Lohnentschädigung vorsieht), dann kann die Bestimmung über die Behinderung der Arbeit aufgrund widriger Witterungsbedingungen angewandt werden. In jedem Fall muss ein direkter (nicht vermittelter oder sekundärer) Zusammenhang zwischen den widrigen Witterungsbedingungen und der Unterbrechung der Arbeit und der Nichtzuweisung der Arbeit an die Arbeitnehmer nachgewiesen werden.

Es ist daher problematisch zu bestimmen, wie im Voraus (geplant) vorhergesehen werden kann, ob das Auftreten schlechter Witterungsbedingungen letztlich die Arbeit der Arbeitnehmer beeinträchtigen wird und ob es möglich sein wird, die Arbeitshinderung des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches anzuwenden. Wenn dies nicht möglich ist, können die widrigen Witterungsbedingungen in diesem Fall nur die Ursache für ein anderes progressives Ereignis sein, das entweder eine Störung seitens des Arbeitgebers (die Schließung des Hafens oder der Straßen verhindert die Lieferung von Rohstoffen oder Materialien an die Arbeitnehmer) und die Anwendung der Arbeitshinderung gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches oder das Auftreten schwerwiegender betrieblicher Gründe verursacht, wenn dies gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuches vereinbart wurde. Ähnlich wie die Ausfallzeiten sind die widrigen Witterungsverhältnisse als vorübergehend zu betrachten, und sobald sie vorüber sind, besteht entweder die ursprüngliche Verpflichtung des Arbeitnehmers, seine Arbeit für den Arbeitgeber zu verrichten, wieder oder der Arbeitgeber macht eine weitere Art von Arbeitshinderung geltend, wenn ihr mögliches Vorhandensein die Fähigkeit des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer Arbeit zuzuweisen, weiter beeinträchtigt hat.

*„Der Grund für eine Arbeitsunterbrechung ist ein anderer als eine Ausfallzeit. Er liegt nicht im Arbeitsprozess, sondern außerhalb desselben und hat objektiver Charakter.“<sup>24</sup>*

Die Bestimmungen des § 142 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuches regelt nicht die Besonderheit der einzelnen Arten von Witterungseinflüssen. Daraus lässt sich festhalten, dass die Definition von widrigen Witterungsverhältnissen offen ist.

<sup>24</sup> BARANCOVÁ, H. In Barancová, H. et al. *Zákonník práce. Komentár 2. Vydanie.* (Arbeitsgesetzbuch. Kommentar 2. Auflage). Bratislava: C. H. Beck 2019, S. 1122.

Die Interpretation dieses Begriffs könnte auf dem Begriff der Witterung beruhen (Meteor). Nach dem Wörterbuch der slowakischen Sprache (1958-1969) bedeutet dieser Begriff *"den Zustand, in dem die Luft zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort unter dem Einfluss von Wind, Regen und Temperatur steht."*<sup>25</sup>

Grundsätzlich handelt es sich dabei um jede Form von äußeren Witterungseinflüssen wie Sonneneinstrahlung, Temperatur, Luftfeuchtigkeit, sonstige atmosphärische Einflüsse (Luftverschmutzung, Staub, Schwefeldioxid usw.), die geeignet sind, die Arbeit einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern zu unterbrechen. Der Verzicht auf die Berechnung einzelner Witterungseinflüsse steht auch im Zusammenhang mit der uneingeschränkten Berechnung der verschiedenen Arten von Arbeiten und Berufen, deren Leistung Witterungseinflüssen unterliegt. Standardmäßig werden in jeder Veröffentlichung vor allem landwirtschaftliche Arbeiten, Straßenbauarbeiten, Tunnelbauarbeiten usw. erwähnt, die den Witterungsbedingungen ausgesetzt sein könnten, aber der Umfang der Berechnung dieser Rechte ist sicherlich größer. Der Bausektor oder auch der Handels- und Dienstleistungssektor in bestimmten Segmenten können ebenfalls Bereiche sein, in denen es je nach Wetterlage erhebliche Schwankungen in der Verfügbarkeit der Arbeit gibt.

In Anbetracht der Charakter der materiell-rechtlichen Voraussetzung für die Anwendung widriger Witterungsbedingungen als Arbeitsbehinderung seitens des Arbeitgebers kann die Arbeitsbehinderung, ähnlich wie beim Auftreten von Ausfallzeiten, einen oder mehrere Arbeitnehmer des Arbeitgebers betreffen, je nachdem, ob sie an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden, der von den Witterungsbedingungen betroffen ist oder nicht (es kann eine Situation entstehen, in der Arbeitnehmer, die dieselbe Art von Arbeit verrichten, an einem Arbeitsplatz im Freien gefährdet sind, während Arbeitnehmer, die an einem geschlossenen Arbeitsplatz arbeiten, nicht gefährdet sind).

Im Gegensatz zu schwerwiegenden Betriebsgründen muss bei diesem Hindernis die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer nicht genau angegeben werden (es genügt z. B. die Angabe des Arbeitsortes), was auf den ersten Blick die Beurteilung dieses Hindernisses vereinfachen dürfte. Bei schwerwiegenden Betriebsgründen wird eine weitere Spezifizierung, Konkretisierung der Arbeitsstellen erwartet, und in der Praxis wird dieses Hindernis als kollektiv betrachtet (obwohl es bei kleinen Arbeitgebern auch auf Einzelpersonen zutreffen kann). Im Allgemeinen setzt ein schwerwiegender betrieblicher Grund voraus, dass die Arbeit von mehr als einem Arbeitnehmer unterbrochen werden muss, insbesondere um die Situation als eine ernste/wichtige Situation identifizieren zu können, aus der heraus die Unterbrechung der Arbeit erfolgt ist. Das Vorliegen einer Arbeitsbehinderung

<sup>25</sup> Im Internet verfügbar: <https://slovník.juls.savba.sk/>.

im Sinne der Bestimmungen des § 142 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches kann auch bei nur einem Arbeitnehmer gegeben sein, wenn ein Kausalzusammenhang zwischen seiner Arbeit und den widrigen Witterungsverhältnissen nachgewiesen wird. Wenn ein schwerwiegender betrieblicher Grund bei einer Einzelperson/einen wenigen Personen entstand, würde diese Situation eher in den Anwendungsbereich des Hindernisses nach § 142 Absatz 3 des Arbeitsgesetzbuches fallen. Die Situation, in der widrige Witterungsbedingungen nicht unter die Bestimmungen des § 142 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuches fallen, weil sie nicht direkt mit der Unterbrechung der Arbeit durch die Arbeitnehmer zusammenhängen, aber ihre Existenz solche Folgen verursacht hat, die letztendlich zu einer solchen Unterbrechung der Arbeit führen, wird jedoch anders beurteilt. Dies wären Situationen, in denen widrige Witterungsverhältnisse unmittelbar mit einer Unterbrechung der Energie- oder Produktversorgung des Arbeitgebers zusammenhängen, aber nicht die unmittelbare Ursache für die Unterbrechung der Arbeit der Arbeitnehmer sind, da diese auf einen Mangel an Materialien, Rohstoffen usw. zurückzuführen ist. und nicht auf das Vorhandensein widriger Witterungsbedingungen zurückzuführen ist (z. B. würden widrige Witterungsbedingungen den Transport behindern, die Abfahrt von Schiffen mit Material nicht zulassen, den Einsturz einer Brücke verursachen, über die die Lieferungen des Arbeitgebers befördert werden, usw.).

Da in der Praxis unterschiedliche Situationen auftreten können, sind die hier skizzierten Lösungen nur beispielhaft, da die spezifischen Umstände die Einstufung einer Situation als besonderes Arbeitshindernis auf Seiten des Arbeitgebers erheblich beeinflussen können. Eine Situation sollte als schwerwiegender betrieblicher Grund gewertet werden, wenn ein erheblicher Teil der Belegschaft von ihr betroffen wäre.

Das Vorhandensein schlechter Witterungsbedingungen ist jedoch auch eine Situation, die sich in der Anwendungspraxis bei der Umsetzung anderer arbeitsrechtlicher Institute manifestiert. Typische Fälle sind die Berücksichtigung im Rahmen wichtiger persönlicher Arbeitshindernisse des Arbeitnehmers gemäß den Bestimmungen des § 141 Absatz 2 Lit. f) Arbeitsgesetzbuch (witterungsbedingte Unmöglichkeit, mit einem von einem behinderten Arbeitnehmer benutzten individuellen Verkehrsmittel zur Arbeit zu fahren; Freistellung mit Lohnausgleich wird für die unbedingt erforderliche Zeit, höchstens einen Tag, gewährt) oder gemäß den Bestimmungen des § 141 Absatz 2 Lit. g) Arbeitsgesetzbuch (unvorhergesehene Unterbrechung oder Verspätung eines fahrplanmäßigen öffentlichen Verkehrsmittels; für die unbedingt erforderliche Zeit wird unbezahlter Urlaub gewährt, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitsort nicht mit anderen zumutbaren Mitteln erreichen kann).

Im ersten Fall wird in der betreffenden gesetzlichen Bestimmung nicht mehr das Merkmal der "nachteiligen" Witterungseinflüsse erwähnt, d. h. die Witterungseinflüsse selbst müssen nicht generell den Charakter von nachteiligen (d. h. negativen) Folgen haben, sondern die individuelle Beförderung eines bestimmten Arbeitnehmers mit einem individuellen Verkehrsmittel unmöglich machen (z. B. könnte er auch bei Vorhandensein von Witterungseinflüssen mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fahren), aber er muss ein behinderter Arbeitnehmer sein.

Im zweiten Fall gehören widrige Witterungsverhältnisse zu den möglichen Ursachen für eine unvorhergesehene Unterbrechung oder Verspätung des öffentlichen Linienverkehrs und müssen die Ursache für diese Folge sein, damit die Arbeitsbeeinträchtigung des Arbeitnehmers gilt, unabhängig von der Art oder Dauer dieser Ursache, sofern sie die erwartete Folge, d. h. die Unterbrechung oder Verspätung, verursachen. Es kommt also nicht auf die Dauer der Witterung, ihre Art oder ihre Auswirkungen auf andere an, sondern allein darauf, ob sie den Arbeitnehmer daran hindert, zu einem bestimmten Zeitpunkt zur Arbeit zu fahren oder sich zu verspäten. In beiden Fällen sind diese Witterungseinflüsse, wie auch bei den Bestimmungen des § 142 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches, von plötzlicher und vorübergehender Charakter und Wirkung, und es muss ein Kausalzusammenhang mit dem Weg des Arbeitnehmers zur Arbeit bestehen (im Gegensatz zu den Bestimmungen des § 142 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches, wo sie eine Unterbrechung der Arbeit des Arbeitnehmers bewirken sollen).

In einigen Fällen versuchen Arbeitgeber jedoch, widrige Witterungsverhältnisse als Grund für die Inanspruchnahme des vom Arbeitgeber eingerichteten Arbeitszeitkontos gemäß Bestimmungen des § 87a des Arbeitsgesetzbuches anzuführen, weil sie sich auf die Notwendigkeit von Arbeitsunterbrechungen für die Arbeitnehmer ausgewirkt haben. Ob eine solche Auslegung möglich und richtig ist, hängt von den besonderen Umständen des Einzelfalls ab, und im Allgemeinen kann nicht gesagt werden, dass sie richtig oder falsch ist.

Wenn das Vorhandensein von schlechtem Wetter in erster Linie damit zusammenhängt, dass es einen Auftragsrückgang beim Arbeitgeber oder einen Ausfall in der Zulieferkette gibt und der Arbeitgeber infolgedessen das Volumen der geplanten Produktion reduziert, kann das Arbeitszeitkonto ebenfalls herangezogen werden, da es genau darauf ausgelegt ist, Schwankungen des Bedarfs an höherer oder niedrigerer Produktion oder des Bedarfs an Arbeit der Arbeitnehmer auszugleichen, wodurch auch die Vermutung der Anwendung der ungleichen Verteilung der Arbeitszeit, die das Arbeitszeitkonto selbst darstellt, erfüllt wird. Wenn der Aufwand für die Inanspruchnahme des Arbeitszeitkontos jedoch nur auf das Vorhandensein dieser Witterungseinflüsse zurückzuführen ist und die

Arbeit aus diesen objektiven Gründen nicht verrichtet werden kann, handelt es sich nicht um einen Produktionsrückgang, sondern um die Unmöglichkeit der Produktion und damit der Arbeit, was unmittelbar die Inanspruchnahme einer Arbeitshinderung seitens des Arbeitgebers nach den Bestimmungen des § 142 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuches impliziert, kann das Institut des Arbeitszeitkontos nach den Bestimmungen des § 87a des Arbeitsgesetzbuches nicht in Anspruch genommen werden.

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer während dieser Abwesenheit mindestens 50 % seines Durchschnittsverdienstes als Lohnersatz zahlen. In der Praxis ist ein höherer Lohnausgleich in der Regel nicht anzutreffen.

Ähnlich wie die slowakischen Rechtsvorschriften sieht das tschechische Arbeitsgesetzbuch im § 207 Lit. b vor, dass ein Arbeitnehmer, der infolge einer durch widrige Witterungsverhältnisse oder ein Naturereignis verursachten Arbeitsunterbrechung nicht in der Lage ist, seine Arbeit zu verrichten, und nicht an einen anderen Arbeitsplatz versetzt wurde, Anspruch auf eine Lohn- oder Gehaltserstattung in Höhe von mindestens 60 % des Durchschnittsverdienstes hat.

Nach dem tschechischen rechtlichen Regelung kann ein Arbeitnehmer bei ungünstigen Witterungsbedingungen nur mit seiner Zustimmung an einen anderen Arbeitsplatz versetzt werden, im Falle einer Naturkatastrophe jedoch auch ohne seine Zustimmung, wenn dies zur Abwendung eines solchen Ereignisses erforderlich ist. Eine solche Versetzung eines Arbeitnehmers ist nach dem tschechischen rechtlichen Regelung sowohl im Falle einer Naturkatastrophe als auch im Falle eines außergewöhnlichen Ereignisses möglich.<sup>26</sup> Gemäß Bestimmungen des § 55 Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuches kann der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer auch ohne dessen Zustimmung für einen Zeitraum unabwendbarer Notwendigkeit an einen anderen als den vereinbarten Arbeitsplatz versetzen, wenn dies zur Abwendung einer Notlage oder zur Milderung ihrer unmittelbaren Folgen erforderlich ist.

---

<sup>26</sup> Vrgl. PICHRT, J. In Bělina, M. – Drápal, L. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* (Das Arbeitsgesetzbuch. Kommentar. 3. Ausflug). Praha : C. H. Beck 2019, S. 855.

# 4 SONSTIGE ARBEITSHINDERNISSE DES ARBEITGEBERS

## (BESTIMMUNGEN DES § 142 ABS. 3 ARGB)

Grundsätzlich sind mehrere Auslegungen möglich, was unter den Inhalt des Begriffes der sogenannten sonstigen Arbeitshindernissen des Arbeitgebers fällt, die theoretisch unter den gesetzlichen Rahmen der Regelungen gemäß den Bestimmungen § 142 Abs. 3 ARGB fallen sollten. Die unterschiedlichen Auslegungen sind darauf zurückzuführen, dass die gegenständliche Bestimmung keine qualitativen oder quantitativen Kriterien enthält, anhand deren dieses spezifische Arbeitshindernis des Arbeitgebers identifiziert werden könnte. Das einzige Kriterium ist die Definition, dass solche Hindernisse ausgeschlossen sein sollten, die unter den Anwendungsbereich der Arbeitshindernisse des Arbeitgebers gemäß den Vorschriften des § 142 Abs. 1 ARGB (Ausfallzeit) und den Bestimmungen des § 142 Abs. 2 ARGB (ungünstige Wettereinflüsse) fallen.

Gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 Lit. 3 ARGB, falls der Arbeitnehmer aufgrund von Hindernissen des Arbeitgebers, die anders als die in den Absätzen 1 und 2 genannten sind, nicht in der Lage ist, seine Arbeit zu verrichten, so leistet ihm der Arbeitgeber eine Lohnersatzleistung in Höhe seines Durchschnittsverdienstes. In Theorie und Praxis des Arbeitsrechtes werden diese Hindernisse als „*Sonstige Arbeitshindernisse des Arbeitgebers*“ bezeichnet.<sup>27</sup>

In Anbetracht der relativ allgemeinen Fassung des § 142 Abs. 3 ARGB und unter Berücksichtigung der verschiedenen Situationen, die in der Praxis auftreten können, glauben wir, dass zu den sonstigen Arbeitshindernissen sowohl vorhersehbare als auch unvorhersehbare Arbeitshindernisse des Arbeitgebers zählen.<sup>28</sup> Es ist nämlich nicht deutlich festgelegt (weder in der Praxis noch in den Beschlüssen der Gerichte), welche Situation als vorhersehbar betrachtet werden kann.

Wir gehen nämlich davon aus, dass wir bei nur vorhersehbaren Arbeitshindernissen des Arbeitgebers ein rechtswidriges Verhalten des Arbeitgebers aus dem Anwendungsbereich der möglichen Fälle solcher Hindernisse ausschließen würden. Bei Ausschließung der Unvorhersehbarkeit könnten wir daher bestimmte

<sup>27</sup> BARANCOVÁ, H. In Barancová, H. und Koll. *Zákonník práce. Komentár 2. Vydanie.* (Arbeitsgesetzbuch. Kommentar 2. Auflage). Bratislava: C. H. Beck 2019, S. 1123.

<sup>28</sup> Eine andere Auslegung gibt z. B. Dr. Toman, der angibt, dass solche Hindernisse vorhersehbar sind. Vergleiche – TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda.* (Individuelles Arbeitsrecht. Arbeitszeit, Urlaub, Hindernisse für Arbeit und Bezahlung). Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, Vertretung in der SR, S. 272.

Situationen nicht einem anderen Arbeitsrechtsinstitut unterordnen. In Fällen, in denen der Arbeitnehmer aus Gründen, die beim Arbeitgeber liegen unfähig ist, seine Arbeit zu verrichten und eine solche Situation anderen Vorschriften über Arbeitshindernisse des Arbeitgebers (vor allem nicht Arbeitshindernisse des Arbeitnehmers) nicht sachlich zugeordnet werden kann, müssen diese zwangsläufig in die Kategorie der sonstigen Arbeitshindernisse des Arbeitgebers fallen.

Das Entstehen eines sonstigen Arbeitshindernisses des Arbeitgebers ist nicht selten mit der Anwendung der Vorschriften des § 47 Abs. 3 ARGB verbunden<sup>29</sup>, die ein „problematisches“ Verhalten des Arbeitgebers oder das Auftreten einer Situation umfassen kann, in der Arbeitnehmer eine Bedrohung seines Lebens und seiner Gesundheit bedroht fühlt.

Im ersten Fall gemäß den Bestimmungen des § 47 Abs. 3 Lit. a) des ARGB kann Arbeitnehmer die Arbeit unter Hinweis auf die vereinbarte Art und den Arbeitsort, oder den Inhalt des Arbeitsvertrages verweigern, falls die auferlegten Arbeitsverpflichtungen ihrem Inhalt oder der vereinbarten Art der Arbeit nicht entsprechen. Eine Arbeitsverweigerung kann auch dann vorliegen, wenn die Auferlegung einer bestimmten Arbeit einem Arbeitnehmers zu einem Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften führt (z. B. Arbeitnehmer verweigern die Arbeit nach Weisung des Arbeitgebers, der die Arbeitszeit einordnet, die nicht den Bestimmungen des ARGB entspricht, und Arbeitnehmer weigern sich, zur Arbeitsschicht zu kommen), oder wenn die Arbeit gegen gute Sitten wäre. Verweigert der Arbeitnehmer die Arbeit, kann der Arbeitgeber die Verweigerung die angeordnete Weisung aus den oben genannten Gründen auszuführen nicht als Pflichtverletzung des Arbeitnehmers (auferlegte Arbeit) nachfolgend als Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin auswerten.

In der Praxis tritt die Arbeitsverweigerung auch dann auf, wenn der Arbeitgeber die sich aus den formellen Bedingungen der Arbeitsplanung ergebenden Pflichten gemäß den Bestimmungen des § 90 des Arbeitsgesetzbuches nicht erfüllt, d. h. eine Änderung des Arbeitsplans in Widerspruch zu den Bestimmungen des § 90 Abs. 9 ARGB, der Beginn und das Ende der Arbeitszeit von Arbeitnehmern im Widerspruch mit den Bestimmungen des § 90 Abs. 4 ARGB usw. auftreten. In solchen Fällen steht die auferlegte Weisung des Arbeitgebers im Widerspruch zu den einschlägigen Bestimmungen des ARGB (allgemein verbindliche gesetzliche Regelung) und der Arbeitgeber kann nachträglich nicht als Pflichtverletzung des Arbeitnehmers beurteilen, wenn diese Weisung des Arbeitgebers

<sup>29</sup> Ein Arbeitgeber kann es nicht als Pflichtverletzung betrachten, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit oder die Befolgung einer Anweisung verweigert, die

- a) gegen allgemein verbindliche Rechtsvorschriften oder gegen die guten Sitten verstoßen,
- b) das Leben oder die Gesundheit des Mitarbeiters oder anderer Personen unmittelbar und ernsthaft gefährden.

nicht eingehalten wurde. Die in diesem Fall verhängte arbeitsrechtliche Sanktion kann somit als gegen § 47 Abs. 3 Buchstaben a) ARGB verstoßend betrachtet werden, mit der Rechtsfolge deren Nichtigkeit. Die oben beschriebenen Situationen können aber auch im Zusammenhang mit der Regelung der Urlaubsnutzung durch den Arbeitnehmer identifiziert werden, bei denen der Arbeitgeber entweder z. B. die gesetzliche Frist für deren Bekanntmachung nicht einhält und deren Kürzung nicht mit dem Arbeitnehmer gemäß den Vorschriften des § 111 Abs. 5 ARGB (geändert durch Gesetz Nr. 66/2020 Slg.) vereinbart wurde. Um die Einführung von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers zu vermeiden, versuchen Arbeitgeber in verschiedenen Situationen, den Arbeitnehmern Urlaub für den Zeitraum der Entstehung von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers anzuordnen. Letztlich ist eine solche Urlaubsanordnung relativ häufig (sie basiert auf dem wirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers an Kosteneinsparungen, wenn der Arbeitnehmer bei Arbeitshindernissen des Arbeitgebers Urlaub nimmt, muss der Arbeitgeber keine zusätzlichen Mittel aufwenden Löhne zu zahlen und gleichzeitig den Einsatz der Arbeitnehmer sicherzustellen). Es ist fraglich, ob ein solches Verfahren die Gesetzgebung nicht umgeht.

Je mehr Unterbrechungen des Produktions- oder Arbeitsprozesses beim Arbeitgeber erfolgen, desto weniger Spielraum bleibt für den Arbeitnehmer, neben Arbeitshindernissen des Arbeitgebers auch den daraus sich ergebenden Urlaubsanspruch, ganz zu schweigen von deren rechtlichen Möglichkeiten Arbeitshindernisse gemäß den Bestimmungen der §§ 136 ff. ARGB, insbesondere aber wichtige persönliche Hindernisse gemäß den Bestimmungen des § 141 ARGB, in Anspruch zu nehmen. Arbeitgeber versuchen daher, auch im Widerspruch zu den Bestimmungen des § 111 Abs. 1 ARGB zu gewährleisten, dass nach Beseitigung des Arbeitshindernisses auf ihrer Seite der Arbeitsablauf durch den Arbeitnehmer aufgrund der Ausübung seiner gesetzlichen Ansprüche wieder unterbrochen wird (Urlaub). Obwohl dieses Vorgehen wirtschaftlich und betriebswirtschaftlich nachvollziehbar ist, verhindert die gesetzliche Regelung des ARGB ein solches Vorgehen nicht nur durch den Vorrang der Handlung, die gegenüber dem Arbeitnehmer als erste durchgeführt wurde (d. h. wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bereits über eine Produktionsunterbrechung informiert hat oder Arbeitsablauf wegen Hindernissen kann den Arbeitnehmern nicht gleich Urlaub anordnen). Eine grundsätzliche materiellrechtliche Voraussetzung für die Anordnung desurlaubes durch den Arbeitgeber ist auch seine obligatorische Verpflichtung, bei der Anordnung desurlaubes die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Auch diese Bestimmung betrachten wir als sehr vage. Die obligatorische Verpflichtung der Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Arbeitnehmers sollte zumindest ein minimales Gegengewicht,

oder ein Korrektiv zum Allgemeinrecht des Arbeitgebers darstellen, über den ganzen Ausmaß desurlaubes des Arbeitnehmers zu verfügen, mit Ausnahme der Ausnahme gemäß den Bestimmungen des § 113 Abs. 2 ARGB.<sup>30</sup>

Den Bestimmungen des §142 Abs. 3 ARGB in Verbindung mit den Bestimmungen des § 47 Abs. 1 ARGB 3 ARGB können wir daher sowohl den schuldhaften als auch den unbeabsichtigten Verstoß des Arbeitgebers gegen allgemein verbindliche Rechtsvorschriften unterstellen, sowie Situationen, in denen die Arbeit (bzw. Arbeitsbedingungen, unter den die Arbeit durchzuführen ist), oder die Anordnung dazu einen Arbeitnehmer nicht ermöglichen würde, eine abhängige Tätigkeit ohne Gefährdung von Leben und Gesundheit [§ 47 Abs. 3 Buchstabe b) ARGB] durchzuführen.

In der Praxis können dies Fälle der Nichtzuteilung (wiederholte Nichtzuteilung) von persönlichen Schutzmitteln an Arbeitnehmer sein (vorhersehbare und unvorhersehbare Handlungen des Arbeitgebers – absichtlich nicht zuteilt oder nicht zuteilen kann, weil z. B. ein externer Lieferant diese Mittel nicht zu Verfügung gestellt hat, oder mangelhaft zu Verfügung gestellt hat) und Arbeitnehmer sind bei der weiteren Erfüllung der Arbeitsaufgaben um ihr Leben und ihre Gesundheit unmittelbar unter Hinweis auf die Bestimmungen des § 47 Abs. 3 Buchstaben b) ARGB besorgt. Außer den Bestimmungen des ARGB sind auch die Bestimmungen des § 12 des Arbeitssicherheitsgesetzes ausschlaggebend. Diese ermöglichen dem Arbeitnehmer eine Arbeit abzulehnen, oder den Arbeitsplatz zu verlieren und in Sicherheit zu gehen, falls sie begründet glauben, dass ihre Leben, oder Gesundheit, oder die Leben und Gesundheit anderer Personen unmittelbar und ernst gefährdet sind.

Analog zu der im vorstehenden Absatz beschriebenen Situation kann ein Arbeitnehmer die Arbeit verweigern, wenn er begründet davon ausgeht, dass sein Leben oder seine Gesundheit oder das Leben oder die Gesundheit anderer unmittelbar und ernsthaft gefährdet sind. Nach Auffassung des ARGB ist die Natur einer solchen Situation als Handlung des Arbeitnehmers zu beurteilen, die ein Arbeitshindernis des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 ARGB darstellt.

<sup>30</sup> Die Bestimmungen des § 113 Abs. 2 ARGB bestimmen folgendes: „*kann der Arbeitnehmer den Urlaub in einem Kalenderjahr nicht nehmen, weil der Arbeitgeber seine Inanspruchnahme nicht festlegt, oder wegen Arbeitshindernissen des Arbeitnehmers, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Urlaub so zu gewähren, dass dieser spätestens zum Ende des folgenden Kalenderjahres genommen wird. Legt der Arbeitgeber die Urlaubsinanspruchnahme des Arbeitnehmers nicht spätestens bis zum 30. Juni des folgenden Kalenderjahres fest, damit der Arbeitnehmer den Urlaub bis zum Ende dieses Kalenderjahres nehmen kann, kann der Arbeitnehmer die Urlaubsinanspruchnahme bestimmen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, diese Urlaubsinanspruchnahme dem Arbeitgeber mindestens 30 Tage im Voraus schriftlich anzuzeigen; diese Frist kann mit Zustimmung des Arbeitgebers verkürzt werden.*“

Der Anwendung der gegenständlichen Bestimmung über die Arbeitsverweigerung wegen einer unmittelbaren und ernsthaften Gefahr für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers und damit die Anwendung der Bestimmungen des § 142 Abs. 3 des Arbeitsgesetzbuches über ein Arbeitshindernis des Arbeitgebers müssen jedoch die Umstände und das Vorliegen von Tatsachen vorausgehen, die eine solche subjektive Einschätzung des Arbeitnehmers rechtfertigen.

Nach unserer Rechtsauffassung reicht die alleinige subjektive Überzeugung des Arbeitnehmers, dass sein Leben unmittelbar und ernst gefährdet ist, ohne dass zugleich andere Gründe, Elemente oder Umstände, die seine Überzeugung rechtfertigen oder zumindest rechtfertigen würden, oder ihm zumindest eine initiale Argumentationsunterstützung gewährleisten würden, gegeben sind nicht aus, um die Arbeit zu verweigern und die Umstände des sonstigen Hindernisses des Arbeitgebers anzuwenden. Schafft der Arbeitnehmer eine solche Beweislast letztlich nicht nachzulegen, würde er einen Verstoß gegen die Arbeitsdisziplin mit einer möglichen Sanktion in Form einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß den Bestimmungen des § 63 Abs. 1 Lit. e) ARGB oder den Bestimmungen des § 68 Abs. 1 Ziff. 1 Lit. b) ARGB begehen. Im Schadensfall könnte festgelegt werden, dass gleichzeitig alle Voraussetzungen für den Eintritt der Arbeitshaftpflicht des Arbeitnehmers mit einem möglichen (aber eher notwendigen) Ersatz des dem Arbeitgeber durch sein Handeln entstandenen Schadens gegeben sind. Als einen möglichen objektiven Umstand, den Arbeitnehmer als lebens- und gesundheitsgefährdend wahrnehmen könnten, verstehen wir z. B. eine offensichtliche Verletzung der Pflicht des Arbeitgebers, für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu sorgen, das Fehlen von Inspektionen von Maschinen und Geräten, mit denen Arbeitnehmer Arbeiten ausführen und die für deren ordnungsgemäße Funktion erforderlich sind, Arbeiten, die das Tragen von persönlicher Schutzausrüstung erfordern und eine Entscheidung/Begründung des Arbeitgebers, dass diese aktuell nicht erreichbar sind und dass Arbeitnehmer auch ohne Schutzausrüstung arbeiten sollen, usw. In der Praxis kommt es nicht selten vor, dass mehrere Arbeitnehmer zu dem Schluss kommen, dass die weitere Ausübung ihrer Arbeit aufgrund ihrer Berufserfahrung, ihrer Qualifikation und ihres bisherigen Arbeitslebens ihr Leben oder ihre Gesundheit unmittelbar und ernsthaft gefährden würde und die Arbeit verweigern.

Um ein solches Hindernis anzuwenden, muss im Allgemeinen ein kausaler Nexus (kausaler Zusammenhang) zwischen der Fortführung der Arbeit und dem subjektiven Gefühl des Arbeitnehmers (auf der Grundlage bestimmter realer Tatsachen) bestehen, dass die Fortführung der Arbeit unmittelbar und insbesondere ernsthaft sein Leben und Gesundheit gefährden würde. Somit ist ein hohes Maß an Überzeugung des Arbeitnehmers (bis zum Niveau einer durchschnittlichen Fachmeinung) erforderlich, nicht nur seine Überlegung, dass die Erbringung

weiterer Arbeiten theoretisch sein Leben und seine Gesundheit „wahrscheinlich“ oder „vielleicht“ gefährden könnte. Wir sind der Auffassung, dass das Niveau der subjektiven Einstellung des Arbeitnehmers seiner Einstellung für die Beurteilung der Fähigkeit des Arbeitnehmers zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen des § 69 Abs. 1 Lit c) ARGB entsprechen sollte, oder diese sogar überschreiten sollte, bei denen eine unmittelbare Gefahr für Leben und Gesundheit erforderlich ist (im Vergleich zu den Bestimmungen des § 47 Abs. 3 Lit. b) ARGB absentiert in den Bestimmungen des § 69 Abs. 2 Lit. 1 Buchstabe c) ARGB der Begriff "schwerwiegend", mit dem die möglichen Folgen für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers interpretiert werden können, wenn für den Arbeitgeber seinerseits weitere Arbeiten anfallen würden).

Ein aktuelles Problem war die Unmöglichkeit, eine ärztliche Untersuchung im Zusammenhang mit der Arbeit durchzuführen, aufgrund von Anti-Pandemie-Maßnahmen (zu der Zeit erlaubten die geltenden Vorschriften diese Art von ärztlicher Untersuchung aus Gründen des Schutzes der öffentlichen Gesundheit nicht). Die Unmöglichkeit, dieser Verpflichtung des Arbeitgebers nachzukommen, wurde nicht durch Handlungen oder Unterlassungen des Arbeitgebers verursacht, sondern durch eine Entscheidung außerhalb der Sphäre des Arbeitgebers, der keine Möglichkeit hatte, eine Beurteilung der medizinischen Tauglichkeit des Arbeitnehmers zur Durchführung konkreter Tätigkeiten (z. B. Gabelstaplerarbeit), oder aber auch für Nachtschichten, oder eine Beurteilung des Gesundheitszustandes nach längerer vorübergehender Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers.

Bei den genannten Hindernissen kann nicht eindeutig festgestellt werden, ob es sich um ein solches Verfahren handelte, das der Arbeitgeber geplant – vorsah, oder es sich um ein vom Arbeitgeber nicht geplantes Verfahren im Sinne eines sonstigen Hindernisses handelte, Zum Beispiel, bei der Erteilung von Weisungen geht der Arbeitgeber in einer bestimmten Weise (vorhersehbar) vor, was jedoch später Ursache für ein unvorhersehbares Hindernis sein kann, an dessen Planung der Arbeitgeber ursprünglich gar nicht interessiert war.

In Bezug auf die sogenannten sonstigen Hindernisse des Arbeitgebers stoßen wir in der Regel auf vorhersehbare Hindernisse. Dr. Toman nennt als ein Beispiel die Nichtvergabe von Arbeit durch einen Arbeitgeber während der Kündigungsfrist, die Beendigung des Mietvertrags des Arbeitgebers oder die Reparatur von Maschinen, wenn der Arbeitgeber einer Überholung unterzogen wurde<sup>31</sup>. Eine

<sup>31</sup> TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda. (Individuelles Arbeitsrecht. Arbeitszeit, Urlaub, Hindernisse für Arbeit und Bezahlung)*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, Vertretung in der SR, S. 272.

solche Nichtvergabe von Arbeiten muss geplant werden (z. B. bei einer unvorhergesehenen Reparatur einer Produktionsmaschine wird es sich um eine Ausfallzeit handeln).

Neulich sind auch Situationen aufgetreten, in denen der Arbeitgeber aufgrund von Streitigkeiten zwischen ihm und dem Eigentümer der Räumlichkeit, in der sich der Arbeitsplatz befindet, nicht in der Lage ist, den Zutritt von Arbeitnehmern zu den Räumlichkeiten zu gewährleisten, in denen sich ihr Arbeitsplatz befindet. Oder es sind auch Streitfälle zwischen einzelnen Organmitgliedern oder Gesellschaftern bekannt, die verschiedene Weisungen an Arbeitnehmer erteilen (oft auch widersprüchlich), die in der Folge keine klaren Weisungen haben und die Arbeit nicht ausführen können.

Bei den genannten Beispielen fehlen (könnten fehlen), unserer Meinung nach, das Element der Vorhersehbarkeit und das Auftreten eines Hindernisses ist eines plötzlichen und vorübergehenden Charakters. Es ist aber auch möglich als sogenannte sonstigen Hindernisse des Arbeitgebers auch geplante (vorhersehbare) Situationen zu kategorisieren, z. B. unsachgemäß durchgeführte Organisationsänderungen, bei den die Arbeitsstelle des Arbeitnehmers vor seiner Versetzung auf eine andere Stelle oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses (in der Regel vor Ablauf der Kündigungsfrist) abgeschafft wurde und der Arbeitnehmer die Stelle nicht mehr ausführen kann, weil die Stelle abgeschafft wurde. Zusätzlich zu zeitlich falsch terminierten Organisationsänderungen kann es verschiedene Situationen geben, in denen der Vorgang nicht ordnungsgemäß verwaltet wird und dem Arbeitnehmer keine Arbeit zugewiesen wird. Das ARGB verwendet nicht einmal Beispiele, um diese Hindernisse zu berechnen, und in der Praxis ergeben sich viele Situationen, in denen der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zuweisung der Arbeit an den Arbeitnehmer nicht nachkommen kann (die Frage ist, ob zu prüfen ist, ob er nicht die Möglichkeit hatte, Arbeit zuzuweisen oder es nicht wollte) und ist verpflichtet, ihm eine Entschädigung zu zahlen.<sup>32</sup>

In der Praxis wird dieses Hindernis auch dann angewendet, wenn der Arbeitnehmer wegen eines Verstoßes gegen die Arbeitsdisziplin gekündigt wurde und der Arbeitgeber das Vertrauen in den Arbeitnehmer verloren hat und er aus präventiven Gründen bevorzugt die sogenannten sonstigen Arbeitshindernisse anzuwenden, als den Arbeitnehmer weiterarbeiten zu lassen.

Es gibt auch häufige Fälle geplanter kurzfristiger mehrtägiger Umbauten und Unterbrechungen des Arbeits- oder Produktionsprozesses, die nicht anderen Arten von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers untergeordnet werden können.

<sup>32</sup> Vgl. PICHRT, J. In Bělina, M. – Drápal, L. *Zákoník práce. Komentář. 3. vydání.* (Das Arbeitsgesetzbuch. Kommentar. 3. Ausflüg). Praha : C. H. Beck 2019, S. 856.

Dies sind verschiedene Betriebsgründe (z. B. geplanter Anlagenstillstand oder geplante Reparaturen, Überholungen von Maschinen in der Anlage).<sup>33</sup>

Aus unserer Sicht ist es daher nicht wichtig, ob es sich um ein vorhersehbares oder unvorhersehbares Arbeitshindernis handelt, sondern dass ein solches Arbeitshindernis keinem anderen Arbeitshindernis des Arbeitgebers untergeordnet werden kann. Daher kann aufgrund dieser Annahme kein Zeitraum seiner Dauer bestimmt werden (unter Berücksichtigung der Erkenntnisse aus der Praxis kann es sich um eine Dauer in der Größenordnung von mehreren Stunden bis mehreren Tagen, aber auch Wochen oder Kalendermonaten handeln).

Für die Entstehung des sogenannten sonstigen Hindernisses ist nicht mal die Ursache des Hindernisses relevant, der Ursprung des Hindernisses kann sowohl in externen als auch internen Faktoren liegen, es ist nicht wichtig, ob das Hindernis durch Handlung oder Nichthandlung des Arbeitgebers verursacht wurde. Es kommt ausschließlich auf die Sachlichkeit dieser sogenannten Arbeitshindernisse und die Unmöglichkeit, anderen Arten von Arbeitshindernissen seitens des Arbeitgebers untergeordnet zu werden.

In Bezug auf das Arbeitsregime der Arbeitnehmer ist es in der Praxis möglich, auf Hindernisse zu stoßen, die sowohl in der Anwendung einer individuellen Arbeitsunterbrechung beim Arbeitnehmer als auch in einer kollektiven Anwendung des Arbeitshindernisses bestehen (es kann sich um ein Team von Arbeitnehmern handeln, die nur unter Sonderumständen arbeiten, nicht immer muss es sich um eine Gesamtanwendung dieses Hindernisses handeln).

Typischerweise tritt das betreffende Hindernis insbesondere dann auf, wenn der Arbeitgeber keine Möglichkeit hat, dem Arbeitnehmer weitere Arbeit zuzuweisen, z. B. wegen Kündigung von Arbeitsverträgen, wenn ein Arbeitshindernis des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 und 2 ARGB nicht anzuwenden ist. Arbeitgeber neigen daher dazu, jede bei ihnen aktuell anfallende Arbeit anzuordnen, damit sie die sogenannten sonstigen Arbeitshindernisse nicht anwenden müssen und der Arbeitnehmer darf sie unter Beachtung der gesetzlichen Vorschriften zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit ausführen, wenn er gleichzeitig die Mindestanforderungen oder Anforderungen für eine solche Arbeit erfüllt. Der Arbeitgeber kann jedoch gemäß den Bestimmungen des § 47 Abs. 3 Lit. a) ARGB diesen Vorgang nur dann anwenden, wenn diese neue Arbeit der vereinbarten Arbeitsart im Arbeitsvertrag untergeordnet werden kann (insbesondere, wenn die Arbeitsart des Arbeitnehmers hinreichend allgemein definiert ist oder es sich um eine kumulative Arbeitsstelle handelt und damit die im Arbeitsvertrag

<sup>33</sup> Vrgl. Hůrka, P. – Roučková, D. – Schmied, Z. – Eliáš, K. – Bezouška, P. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku*. (Arbeitsgesetzbuch und damit zusammenhängende Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches – 4. aktualisierte Version). Praha : ANAG, 2018, S. 490.

vereinbarte Arbeitsart vereinbart ist).<sup>34</sup> Gleichzeitig sollte es sich aber jedoch um keine Handlungen handeln, die mit guten Sitten unvereinbar sind.

Aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitnehmer während der sogenannten sonstigen Arbeitshindernisse des Arbeitgebers keine Arbeit erbringt, schreiben in Bezug auf den Beschäftigungsschutz des Arbeitnehmers die Bestimmungen des § 142 Abs. 3 ARGB die Pflicht des Arbeitgebers während der Dauer derartiger Hindernisse vor, dem Arbeitnehmer Lohnausgleich in Höhe des Durchschnittsverdienstes des betroffenen Arbeitnehmers auszuzahlen. Das tschechische Arbeitsgesetzbuch (Gesetz 262/2006 Slg., gültig ab 1.10.2021) definiert in § 208 – § 210 „Sonstige Arbeitshindernisse des Arbeitgebers.“ Gemäß den Bestimmungen des § 208 des tschechischen Arbeitsgesetzbuches, wenn der Arbeitnehmer wegen anderer als der in § 207 genannten Arbeitshindernisse des Arbeitgebers (Ausfallzeit und Witterungsverhältnisse) keine Arbeit verrichten konnte, hat er Anspruch auf Lohn- oder Gehaltersatz in Höhe des Durchschnittsverdienstes; dies gilt nicht, wenn ein Arbeitszeitkonto angewendet wurde (§§ 82 und 87). Diese Bestimmung ist unserer Bestimmung des § 142 Abs. 1 Lit. 3 ARGB ähnlich, gleichzeitig besteht aber ein wesentlicher Unterschied darin, dass er die Verbindung zum Arbeitszeitkonto festhält.

Als interessant zeigt sich die Bestimmung des § 209 Abs. 1 Lit. 1 des tschechischen Arbeitsgesetzbuches (eine ähnliche Bestimmung ist slowakischen Arbeitsgesetzbuch nicht enthalten). Gemäß dieser Bestimmung besteht ein sonstiges Arbeitshindernis auch dann, wenn der Arbeitgeber (dieses gilt nicht für taxativ bestellte Arbeitgeber, z. B. wenn der Arbeitgeber der Staat, oder eine Selbstverwaltung ist) einem Arbeitnehmer aufgrund einer vorübergehenden Beschränkung des Absatzes seiner Produkte oder einer Beschränkung der Nachfrage nach den von ihm erbrachten Dienstleistungen keine Arbeit im Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit zuteilen kann (Teilarbeitslosigkeit). Aus der Bestimmung folgt, dass dem Arbeitnehmer keine Teilarbeit zugeteilt wird, d. h. dass ein bestimmtes Spektrum an Arbeitstätigkeiten durchgeführt werden muss.

Anschließend wird in den Bestimmungen des § 209 Abs. 2 des tschechischen Arbeitsgesetzbuches verankert die Möglichkeit (ähnlich zum § 142 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuches), die Höhe des Lohnausgleichs des Arbeitnehmers nur für den Fall dieses Hindernisses in der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft zu vereinbaren. Diese Entschädigung muss mindestens 60 % des durchschnittlichen Lohnes (Verdienstes) des Arbeitnehmers betragen. Der Unterschied zur slowakischen Gesetzgebung besteht darin, dass die Vereinbarung durch eine

<sup>34</sup> ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár.* (Arbeitsgesetzbuch. Tarifverhandlungsgesetz. Kommentar. Band I.). Bratislava : Wolters Kluwer, 2019, S. 450 ff.

interne Regelung ersetzt werden kann, wenn der Arbeitgeber keine Gewerkschaftsorganisation hat. Die fragliche gesetzliche Regelung war die Grundlage für den Bezug einer staatlichen Beihilfe bei Teilarbeitslosigkeit (ähnlich zur Kurzarbeit).<sup>35</sup>

Die tschechische Gesetzgebung kann somit eine Art Orientierungshilfe für die Auslegung sein, was als sonstiges Arbeitshindernis des Arbeitgebers angesehen werden kann, die im Sinne der tschechischen Gesetzgebung Situationen sind, die die sogenannte Teilarbeitslosigkeit verursachen.

Die tschechische Gesetzgebung definiert noch eine andere Art sonstiger Arbeitshindernisse, die in der slowakischen Gesetzgebung nicht direkt auf diese Weise verankert sind, nämlich die Arbeitshindernisse während der Dienstreise. Gemäß den Bestimmungen des § 210 des tschechischen Arbeitsgesetzbuches gilt die Zeit, die auf einer Dienstreise oder auf einer Dienstreise außerhalb eines üblichen Arbeitsplatzes verbracht wird, außer der Ausübung von Arbeitsaufgaben, die unter die Schicht fallen, als Arbeitshindernis des Arbeitgebers. Verliert der Arbeitnehmer jedoch durch die Entlohnung seinen Lohn, hat er Anspruch auf Lohnausgleich in Höhe des Durchschnittsverdienstes. Das slowakische Gesetzbuch enthält keine solche Regelung, aber in der Praxis entspricht das Verfahren den genannten tschechischen Rechtsvorschriften.

In der Praxis erfahren wir im Zusammenhang mit einem anderen Arbeitshindernis des Arbeitgebers eine Situation, in der der Arbeitnehmer gesundheitlich nicht in der Lage ist, die vereinbarte Art der Arbeit zu verrichten, eine Versetzung auf eine andere Stelle nicht möglich ist (bzw. eine Änderung der Art der Arbeit ist unmöglich, weil der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer keine geeignete Arbeit hat) und nach Zustellung der Kündigung aus diesem Grund und während der Kündigungsfrist der Arbeitnehmer nicht arbeitet (nicht arbeiten kann). Es stellt sich die Frage, auf welcher Seite das Arbeitshindernis aufgetreten ist – Arbeitnehmer, oder Arbeitgeber. Aufgrund der Sensibilität des Problems wird die Situation in der Regel als sonstiges Arbeitshindernis des Arbeitgebers angesehen. Es stellt sich die Frage, ob zu unterscheiden ist, ob die Arbeitsunfähigkeit nicht durch die Arbeitsbedingungen des Arbeitgebers verursacht wurde (und somit der Arbeitnehmer nicht arbeitet, weil er die Arbeitsunfähigkeit bei der Arbeit bekommen hat), oder ob die Arbeitsunfähigkeit durch gesundheitliche Probleme des Arbeitnehmers verursacht worden ist und das Arbeitshindernis somit auf der Seite des Arbeitnehmers besteht). Die Gesetzgebung in diesem Bereich ist nicht klar und sollte daher geklärt werden.

<sup>35</sup> Vrgl. Hürka, P. – Roučková, D. – Schmied, Z. – Eliáš, K. – Bezouška, P. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku* – 4. aktual. vydanie. (Arbeitsgesetzbuch und damit zusammenhängende Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches – 4. aktualisierte Ausgaben). Praha : ANAG, 2018, S. 491.

# 5 SCHWERWIEGENDE BETRIEBSGRÜNDE (BESTIMMUNGEN DES § 142 ABS. 4 DES ARBEITSGESETZBUCHES)

Gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuches, falls der Arbeitgeber in der schriftlichen Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern schwerwiegende Betriebsgründe festgelegt hat, auf Grunde welcher er dem Arbeitnehmer keine Arbeit zuteilen kann, handelt es sich um ein Arbeitshindernis des Arbeitgebers, bei dem der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnersatz im Betrag von mindestens 60 % seines Durchschnittsverdienstes auf Grunde einer Vereinbarung hat. Die Vereinbarung im ersten Satz kann durch ein Beschluss des Arbeitgebers nicht ersetzt werden. Unter Berücksichtigung der Fassung der Bestimmung können schwerwiegende Betriebsgründe und eine Kürzung des Lohnausgleichs nur dann zur Anwendung kommen, wenn der Arbeitgeber Arbeitnehmervertreter hat. Falls solche nicht gegeben sind, leistet der Arbeitgeber vollen Lohnausgleich und verfährt gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 ARGB.

Im Vergleich zu allen anderen Arten von Arbeitshindernissen und deren Gesetzregelung bieten schwerwiegende Betriebsgründe wahrscheinlich eine viel größere Möglichkeit, das Niveau der Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer zu beeinflussen. Sie ermöglichen dem Arbeitgeber nicht nur (außer bei widrigen Witterungsverhältnissen) eine konkurrenzlos niedrigste Vergütung der Arbeitnehmer (die auch in der Praxis der Fall ist und deren Höhe selten die gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB festgelegte Höhe überschreitet, die 60 % des Arbeitnehmerentgelts beträgt) anzuwenden, gleichzeitig wird auch die Dauer solcher Arbeitshindernisse des Arbeitgebers durch keine qualitativen oder quantitativen Kriterien begrenzt und daher nicht nur vorübergehend (plötzlich oder unvorhersehbar) sein kann, aber eher das Gegenteil. Das Fehlen spezifischer Rechtsvorschriften ermöglicht es dem Arbeitgeber unterschiedliche Situationen als schwerwiegende Betriebsgründe zu vereinbaren. Es ist daher hervorzuheben, dass der Inhalt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern stark betont wird. Die Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern ist so wichtig, dass sie die Anwendung der Generalklausel in den Bestimmungen des § 12 des Arbeitsgesetzbuches

ausschließt<sup>36</sup>, da in den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB darauf hingewiesen wird, dass diese (schriftliche) Vereinbarung nicht durch eine Entscheidung des Arbeitgebers ersetzt werden kann.

In diesem Zusammenhang sollten die Arbeitnehmervertreter daher die Ausgewogenheit einer solchen Vereinbarung gewährleisten - die Definition der Gründe, die als schwerwiegende Betriebsgründe angesehen werden können, und der Zeitpunkt ihres Eintrittes oder ihre Dauer, einschließlich der Höhe der vereinbarten Vergütung der Arbeitnehmer während der Dauer eines solchen Arbeitshindernisses des Arbeitgebers. Die Definition dieser Gründe sollte dem Ernst der Lage des Arbeitgebers in Bezug auf einen möglichen langfristigen Rückgang des Produktions- oder Arbeitsprozesses der Arbeitnehmer, den Schutz der Arbeitsplätze der Arbeitnehmer usw. entsprechen. Es obliegt daher den Beteiligten des Arbeitsverhältnisses, d. h. dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertreter, die Vereinbarung als ausgewogen zu konzipieren, auch im Hinblick darauf, dass die Arbeitnehmer auf deren Inhalt nicht unmittelbar Einfluss nehmen müssen. (höchstens durch die Form von Einzelvertretungen der am Arbeitsplatz tätigen Arbeitnehmervertreter). Arbeitnehmer haben keine Möglichkeit, sich gegen deren Inhalt zu wehren, wenn dadurch das Niveau ihrer Arbeits- und Lohnbedingungen unter die subjektiv akzeptable Grenze sinken würde. Der Geltungsbereich dieser Vereinbarung ist, ähnlich wie bei einem Tarifvertrag, erga omnes und gilt für alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers, für die die Regelung des Arbeitshindernisses des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB angewendet wird.

Grundsätzlich gelten für die Festlegung des Hindernisregimes gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB zwei inhaltliche Voraussetzungen als ausschlaggebend. Nämlich der Abschluss einer Vereinbarung über die Festlegung schwerwiegender Betriebsgründe zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern mit der Verpflichtung zur Einhaltung der Schriftform einer solchen Vereinbarung und die Vereinbarung schwerwiegender Betriebsgründe, die dem Arbeitgeber eine Arbeitsanordnung an Arbeitnehmer unmöglich machen. Im Hinblick auf die gesetzliche Regelung der Bestimmungen des § 7 Abs. 1

---

<sup>36</sup> (1) Ist gemäß diesem Gesetz die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter oder eine Vereinbarung mit diesen erforderlich, kann ein Arbeitgeber, der keine Arbeitnehmervertreter hat, selbständig handeln; dies gilt nicht, wenn dieses Gesetz vorschreibt, dass die Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern nicht durch eine Entscheidung des Arbeitgebers ersetzt werden kann. Sofern dieses Gesetz vorsieht, dass die Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern nicht durch eine Entscheidung des Arbeitgebers ersetzt werden kann, kann diese Vereinbarung auch nicht durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer ersetzt werden.

(2) Ist nach diesem Gesetz eine Anhörung der Arbeitnehmervertreter erforderlich, kann ein Arbeitgeber, der keine Arbeitnehmervertreter hat, selbständig handeln.

Lit. 2 ARGB, die die Nichteinhaltung der Schriftform einer solchen Handlung nur dann sanktioniert, wenn die gesetzliche Bestimmung dies ausdrücklich vorsieht, führt die Nichteinhaltung der Schriftform einer solchen Vereinbarung nicht zur Unwirksamkeit einer solchen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter (keine Unwirksamkeitsklausel), sondern verstößt gegen die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen durch die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter (mit möglichen Sanktionen durch die Arbeitsinspektion). Hinsichtlich des allgemeinen Wortlauts der Fassung des § 142 Abs. 4 ARGB kann eine schriftliche Vereinbarung als eine gesonderte Vereinbarung oder auch als Bestandteil eines Tarifvertrages (sofern der Vertragspartner eine Gewerkschaftsorganisation ist) abgeschlossen werden. In der Anwendungspraxis wird eine solche schriftliche Vereinbarung jedoch unter den Inhalt des Tarifvertrages subsumiert, wenn der Arbeitgeber eine Gewerkschaftsorganisation hat, insbesondere weil der Arbeitgeber die gegenständliche Vereinbarung in den Tarifvertrag im Austausch gegen andere Verpflichtungen zugunsten der Mitarbeiter aufnehmen möchte und diese im Rahmen des Verhandlungsprozesses, insbesondere im Zusammenhang mit der Zusage zur Erhöhung der Mitarbeitergehälter zu nützen. Da die Aushandlung einer möglichst geringen Entlohnung der Arbeitnehmer im wirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers liegt, werden diese schriftlichen Vereinbarungen zur Definition schwerwiegender Betriebsgründe in den Tarifvertrag aufgenommen, oder bilden einen untrennbaren Anhang zum Tarifvertrag. Sofern der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmervertretern aus schwerwiegenden Betriebsgründen außer im Rahmen von Tarifverhandlungen oder mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung aushandelt, trifft ihn die Verpflichtung, die Arbeitnehmer über den Inhalt einer solchen Vereinbarung unter Hinweis auf § 47 Abs. 2 ARGB zu informieren, sowie die allgemeine Informationspflicht des Arbeitgebers während der Dauer des Arbeitsverhältnisses der Arbeitnehmer.

Aus sachlicher Sicht definieren die Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB in keiner Weise die Kriterien, nach denen schwerwiegende Betriebsgründe abgegrenzt werden könnten, und enthält auch keine Anweisungen zur Abgrenzung dieses Hindernisses von anderen Arbeitshindernissen des Arbeitgebers. Gerade die Abgrenzung schwerwiegender Betriebsgründen von anderen Arten von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers, insbesondere von Ausfallzeiten und witterungsbedingten Arbeitshindernissen, wird unserer Ansicht nach durch den Begriff "schwerwiegende" Betriebsgründe begründet, der unserer Meinung nach die Vorhersehbarkeit dieser Arbeitshindernisse oder zumindest ihre Mindestdauer implizieren sollte, im Vergleich zur vorübergehenden und zufälligen Natur anderer Arten von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers.

Im Gegensatz zu anderen Publikation in diesem Bereich sind wir jedoch der Ansicht, dass der Begriff „schwerwiegend“ im Hinblick auf die Anwendungspraxis auch das mutmaßliche Wiederauftreten dieser Betriebsgründe implizieren kann. In der Anwendungspraxis ist es schwierig, z. B. das Auftreten und die Dauer einer Unterbrechung vom Auftreten und Dauer schwerwiegender Betriebsgründe zu unterscheiden, wenn in keinem der beiden Fälle ein quantitatives Kriterium für deren Dauer vorliegt (d. h. eine zeitliche Definition der voraussichtlichen Dauer des Arbeitshindernisses des Arbeitgebers). Wir stimmen nicht mit den rechtlichen Schlussfolgerungen überein<sup>37</sup>, dass bei Ausfallzeiten deren Dauer zumindest bestimmbar ist oder deren Existenz nicht von Dauer ist. Dieselbe Argumentation und Prämisse lassen sich auch zur Identifizierung schwerwiegender Betriebsgründe heranziehen, da auch schwerwiegende Betriebsgründe letztlich ein vorübergehendes Arbeitshindernis des Arbeitgebers darstellen und irgendwann ähnlich wie Ausfallzeiten enden müssen. Wären sie unbefristet, würde der Arbeitgeber die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer nur aus wirtschaftlicher Sicht beenden, da er sie nicht dauerhaft zuordnen könnte und das Bestehen von Arbeitsverhältnissen ohne Notwendigkeit Kosten für den Arbeitgeber darstellen würde, ohne einer Aussicht diese durch weitere Arbeit der Arbeitnehmer erstattet zu bekommen.

Aus dieser Sicht ist daher der Spielraum zur Unterscheidung von Ausfallzeiten und schwerwiegenden Betriebsgründen hinsichtlich ihrer Dauer bzw. der subjektiven Einstellung des Arbeitgebers zu ihrer erwarteten Kündigung problematisch. Ein wesentliches Element zur Unterscheidung zwischen Ausfallzeiten und einem schwerwiegenden Betriebsgrund könnte aus unserer Sicht insbesondere die Annahme ihres Wiederauftretens sein, um eventuell die zukünftigen Kosten des Arbeitgebers vorherzusagen und zu optimieren. Ausfallzeiten und schwerwiegende Betriebsgründe können und werden in einigen Fällen den gleichen Charakter haben, d. h. Die Nichtlieferung von Bauteilen oder Mitteln zu deren Weiterverarbeitung stellt eine ebenso gravierende Auswirkung auf die Durchführung des Produktions- und Arbeitsprozesses der Arbeitnehmer dar, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber einen solchen Mangel vorhersehen konnte oder nicht, bzw. in welchem Zeithorizont er es hätte voraussehen können.

Die einzige Lösung, um schwerwiegende Betriebsgründe für den Arbeitgeber zu vermeiden, ist z. B. die Umsetzung organisatorischer Maßnahmen (Vereinbarung mit Mitarbeitern zur Änderung der Arbeitsform, optimale Nutzung ihrer Arbeitszeit, Beschaffung eines anderen Subunternehmers etc.). Solche Schritte sind jedoch oft nicht machbar.

---

<sup>37</sup> Krajčo, J. a kol. *Zákonník práce. Komentár. (Arbeitsgesetzbuch. Kommentar)*. Bratislava : Iura edition, S. 444.

Vereinfachend wäre für die Ermittlung des konkreten Arbeitshindernisses des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 und 4 ARGB und deren gegenseitige Abgrenzung die Abgrenzung letztlich unerheblich, wenn der Lohnausgleich in gleicher Höhe vorgesehen ist. Das Vorliegen schwerwiegender Betriebsgründe ist vielmehr ein organisatorisches Instrument des Arbeitgebers zur Kosteneinsparung (Kürzung des Lohnausgleichs von 100 % des Durchschnittsverdienstes des Arbeitnehmers), um entweder den Bestand der Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer langfristig zu sichern oder zumindest die notwendige finanzielle Reserve zur Bewältigung der Zukunft verbunden mit einer Unterbrechung des Produktions- oder Arbeitsprozesses zu sichern, falls ein geringerer Lohnausgleich vereinbart wird.

Durch die Vereinbarung schwerwiegender Betriebsgründe entfällt in der Praxis die Anwendung eines Arbeitshindernisses des Arbeitgebers in Form von Ausfallzeiten nach den Vorschriften des § 142 Abs. 1 ARGB, d. h. der Arbeitgeber spart bis zu 40 % des Durchschnittsverdienstes von Arbeitnehmern bei der Zahlung des Lohnausgleichs an die Arbeitnehmer ein. Eine schriftliche Vereinbarung zur Definition schwerwiegender Betriebsgründe (auch im Hinblick auf die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitnehmervertreter) ist daher eine der wirtschaftlichen Maßnahmen des Arbeitgebers und kein Instrument zur Bewältigung der sozialen Lage der Arbeitnehmer. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob über die Art des Hindernisses überhaupt gestritten werden kann, da die Festlegung der schwerwiegenden Betriebsgründe nur von der Zustimmung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertreter abhängt. Vereinbaren die Arbeitnehmervertreter in der schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber solche konkreten Gründe für die Unterbrechung des Produktions- oder Arbeitsablaufs, darf nicht zweifelhaft sein, dass sie so „schwerwiegend“ sind, dass sie unter die Rechtsordnung des § 142 Abs. 1 Lit. 4 ARGB subsumiert werden können. Es ist jedoch möglich, in einer Situation zu argumentieren, in der Arbeitshindernisse gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB in einem solchen Umfang (betreffen die Mehrheit oder eine größere Gruppe von Arbeitnehmern) und in einem so unverhältnismäßig langen Zeitraum festgelegt sind, dass diese Situation eine Umgehung des Gesetzes mit dem primären Ziel der Kostensenkung des Arbeitgebers hervorrufen würde, und nicht z. B., um Arbeitsplätze zu erhalten.

Da ein grundsätzlicher Unterschied in der Form des Verlaufs einzelner Situationen bei Ausfall und schwerwiegenden Betriebsgründen nicht eindeutig zu erkennen ist, versuchen die Arbeitnehmervertreter diese Unterscheidung insbesondere während der Dauer eines solchen Arbeitshindernisses des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Schriftliche Vereinbarungen über schwerwiegende Betriebsgründe enthalten daher in der Regel den gleichen Wortlaut wie bei Ausfallzeiten,

unterscheiden sich lediglich in der Dauer dieses Arbeitshindernisses. Wichtig ist daher, ab welchem Zeitpunkt der Dauer dieses Arbeitshindernisses von einem schwerwiegenden Betriebsgrund im Sinne des § 142 Abs. 4 ARGB zu sprechen ist und zu welchem Zeitpunkt es sich um einen „unvorhersehbaren“ und „plötzlichen“ Ausfall gemäß § 142 Abs. 1 ARGB handelt.

Die Schwere der Hindernisursache und deren nachträgliche Kategorisierung wird daher in der Anwendungspraxis<sup>38</sup> häufig auf die Dauer des Hindernisses am Arbeitsplatz und nicht auf deren materiellen Unterschied (andere Sachlage) reduziert. Das Ausmaß dieses Hindernisses im Sinne des Vorstehenden Satzes hängt vom konkreten Arbeitgeber, dem Wirtschaftszweig, in dem er tätig ist, usw. ab. Die obige Feststellung über die Zeitlichkeit der Unterscheidung zwischen Ausfallzeiten und Arbeitshindernissen erfolgt jedoch nicht automatisch. In einigen Vereinbarungen zur Definition schwerwiegender Betriebsgründe wird dieser Umstand gar nicht angesprochen und die Arbeitnehmervertreter einigen sich mit dem Arbeitgeber auf die gleiche Regelung wie bei der Beurteilung eines Arbeitshindernisses bei Arbeitgebers als bei Ausfallzeiten beim Arbeitgeber (beim Arbeitgeber entsteht gar keine Ausfallzeit und es handelt sich immer um schwerwiegende Betriebsgründe beim Arbeitgeber, für den der Arbeitnehmer Anspruch auf einen geringeren Lohnausgleich im Vergleich zu dem bei Vorliegen einer Ausfallzeit gewährten Lohnausgleich hat).

Die Frage, ob eine solche Anordnung richtig ist oder nicht, lässt sich nicht eindeutig beantworten. Die Gesetzgebung regelt weder die notwendige Differenzierung noch gibt die Rechtsprechung eine Anweisung. Eine Regimevereinbarung gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 anstatt Ausfallzeiten gemäß § 142 Abs. 4 ARGB kann auch andere Auswirkungen auf den Produktions- und Arbeitsprozess des Arbeitgebers, wenn die Arbeitnehmervertreter auch ein anderes Ziel verfolgen als nur die Höhe des vereinbarten Entgelts der Arbeitnehmer. Dies ist oft das Ziel, die Arbeitsplätze der Mitarbeiter zu erhalten.

Üblicherweise liegt bei der Unterscheidung der genannten Hindernisse die zeitliche Differenzierung von Ausfallzeiten und schwerwiegenden Betriebsgründen in der Regel in der Höhe von mehreren Stunden oder der Dauer von Arbeitsschichten, während das Minimum normalerweise 12 Stunden oder die Dauer einer Arbeitsschicht des Arbeitgebers gemäß seinen Wechselkalender darstellt. Zum Beispiel bei Stromausfall wird in der Regel nach 12 Stunden ab dem ersten Ausfall ein schwerwiegender Betriebsgrund angewendet, oder auch dann, wenn eine Arbeitsunterbrechung aus diesem Grund mindestens eine Arbeitsschicht

<sup>38</sup> KUPEC, V. – PÍSAŘ, P. – LUKÁČ, M. – BARTÁKOVÁ, GP. Conceptual comparison of internal audit and internal control in the marketing environment. In *Sustainability*. 2021, Vol. 13, Nr. 12, Art. Nr. 6691.

dauert (gilt analog für nicht angelieferte Rohstoffe etc.). Typische Gründe ohne Angabe eines Zeitrahmens sind z. B. ein Streik eines Subunternehmers, ein Brand oder eine Überschwemmung in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers. Das einzige Kriterium, das bei der Vereinbarung von schwerwiegenden Betriebsgründen stets zu berücksichtigen ist, ist der Umstand, dass ähnlich wie bei Ausfallzeiten ein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem Arbeitshindernis und der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitgebers bestehen muss, wobei ein solches Arbeitshindernis den Produktions- oder Arbeitsprozess des Arbeitgebers beeinflussen muss (beeinflusst ihn, berührt ihn, ist mit ihm verwandt usw.). Es handelt sich daher um keinen schwerwiegenden Betriebsgrund, wenn das Arbeitshindernis die Möglichkeit der Weitervergabe von Arbeit an Arbeitnehmer nicht beeinträchtigt, d. h. der Arbeitgeber wird den Arbeitnehmern eine andere Arbeit im Rahmen der im Arbeitsvertrag vereinbarten Art der Arbeit gemäß den Bestimmungen des § 43 Abs. 1 Lit. A ARGB finden.

Die Schwere des Betriebsgrundes ist somit auch bei kurzfristigen Arbeitshindernissen des Arbeitgebers erfüllt, deren Wiederholung jedoch häufig und teilweise regelmäßig ist, was die Planungsmöglichkeit des Produktions- und Arbeitsablaufs beim Betrieb sowie die Möglichkeit des Arbeitgebers den Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen deutlich beeinträchtigt. Wenn z. B. der Arbeitgeber die Produktion für einen Tag der Kalenderwoche (oder mehrere) aufgrund von Ausfällen der Zulieferkette unterbricht, dies aber wiederholt vorkommt, liegt die Annahme eines schwerwiegenden Betriebsgrundes vor. Die vorübergehende und plötzliche Natur der Ausfallzeit verbraucht ihr wiederholtes Auftreten, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber diese Unterbrechung vorhersehen kann oder nicht (z. B. der Arbeitgeber hat eine zugesagte Lieferung von Rohstoffen, die jedoch nicht kommt).

Die Schwere des Betriebsgrundes wird unseres Erachtens nach jedoch nicht durch die Zahl der Arbeitnehmer, die von einem solchen Arbeitshindernis des Arbeitgebers betroffen sind, bestimmt. Es ist aus schwerwiegenden Betriebsgründen unerheblich, ob die Unmöglichkeit der Arbeitsvergabe eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern oder nur wenige Arbeitnehmer betrifft (im Extremfall einen, wenn es sich um eine besondere (einzigartige) Tätigkeitsleistung für den Arbeitgeber handelt), sondern dass dieses Arbeitshindernis jedoch länger besteht und sich auf die Fähigkeit des Arbeitgebers auswirkt, ihm Arbeit zuzuweisen.

Der gemeinsame beschriebener Zusammenhang der Anwendung von Arbeitshindernissen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 und Abs. 3 ARGB in Form von Ausfallzeiten oder der sogenannten sonstigen Arbeitshindernissen und schwerwiegenden Betriebsgründen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB hängt daher in erster Linie auch vom Inhalt der schriftlichen Vereinbarung

über schwerwiegenden Betriebsgründen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB ab (aus der Existenz der Arbeitnehmervertreter beim Arbeitgeber). Ausfallzeiten oder so genannte sonstige Arbeitshindernisse des Arbeitgebers treten im Moment ein, wenn die Vereinbarung über schwerwiegende Betriebsgründe zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern gar nicht zustande kommt. (z. B. Arbeitnehmervertreter verweigern deren Abschluss) oder ein solcher konkreter Fall oder eine inhaltliche Situation werden als schwerwiegender Betriebsgrund nicht vereinbart, oder die vereinbarten Voraussetzungen für deren Anwendung werden nicht erfüllt. Wenn zum Beispiel die Arbeitnehmervertreter mit dem Arbeitgeber vereinbaren, dass ein schwerwiegender Betriebsgrund als Arbeitshindernis des Arbeitgebers geltend gemacht wird, wenn ein Stromausfall von mehr als 12 Stunden nacheinander eintritt, bedeutet ein kürzerer Stromausfall nicht dass ein Arbeitshindernis des Arbeitgebers nicht eintritt, sondern nur die Nichtanwendung eines Arbeitshindernisses des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB als schwerwiegender Betriebsgrund, gleichzeitig liegt jedoch ein Arbeitshindernis des Arbeitgebers gemäß den Vorschriften des § 142 Abs. 1 ARGB in Form von Ausfallzeiten oder gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 ARGB in Form der sogenannten sonstigen Arbeitshindernissen nach Beurteilung der Umstände des jeweiligen Falles vor.

In dieser Ansicht sind die Alternativen der Anwendung beider beschriebenen Arbeitshindernisse des Arbeitgebers (Ausfallzeit oder sonstiges Arbeitshindernis) als auch die Erörterung ihrer Anwendung im Wesentlichen eine Diskussion über die Höhe des Arbeitnehmerentgelts (in der Praxis ist es eigentlich egal um welches Arbeitshindernis es sich handelt, da dem Arbeitnehmer in beiden Fällen der gleiche Lohnausgleich in Höhe von 100 % des Durchschnittsverdienstes des Arbeitnehmers gezahlt wird).

Die Diskussion über die Abgrenzung von Hindernissen kann unter Berücksichtigung der Notwendigkeit des Arbeitgebers erfolgen, mit dem Arbeitnehmer über den Wechsel auf einen anderen Arbeitsplatz gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 ARGB sich zu vereinbaren. Wenn die Arbeitnehmervertreter gar nicht beim Arbeitgeber tätig sind, d. h. der Arbeitgeber hat keine Gegenpartei mit der er eine Vereinbarung über schwerwiegende Betriebsgründe abzuschließen kann, wird dies in der Praxis als automatisches Vorliegen der gleichen Arbeitshindernisse des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 oder Abs. 3 ARGB betrachtet.

Gleichzeitig ist jedoch auf Situationen aufmerksam zu machen, in denen der Arbeitgeber nicht konsequent zwischen Hindernissen unterscheiden würde, obwohl Arbeitnehmer für die Dauer dieser Hindernisse Anspruch auf den gleichen Lohnausgleich hätten, später aber Ansprüche auf verschiedenen Leistungen

entstehen würden, oder nicht würden, was später als gewisse Minderung, oder Schaden für Arbeitnehmer wahrgenommen werden könnte (z. B. ein bestimmter Anspruch würde Arbeitnehmern im Falle eines Ausfallhindernisses zustehen, aber nicht im Falle eines anderen Hindernisses und der Arbeitgeber würde nicht die Wahl der Art des Hindernisses begründen können). In der Praxis wird das Problem nicht nur durch die Angabe der Art des Hindernisses verursacht, sondern auch durch die Bestimmung seiner Dauer.

## 6 ARBEITSHINDERNISSE UND DIE KORONA-PANDEMIE

Während der Pandemie, als insbesondere ihre zweite Welle in der Slowakei große Verluste (einschließlich Menschenleben) verursachte, hat der Gesetzgeber eine Änderung des ARGB durch Gesetz Nr. 66/2020 Slg., das das Gesetz Nr. 311/2001 Slg. Arbeitsgesetzbuch in gültiger Fassung und einige anderen bestimmten Gesetze ergänzt, rechtskräftig am Tag der Verkündung, d. h. 4.4.2020 angenommen. Die Bestimmungen des § 250b des ARGB, die in den elften Teil des AGB „Besondere Bestimmungen in einer Ausnahmesituation, Notstand oder Außerordentlicher Situation“ Teil des ARGB vor den Übergangs- und Schlussbestimmungen eingegliedert worden sind.

Gemäß den Bestimmungen des § 250b Abs. 1 Lit. 6 ARGB, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit ganz oder teilweise wegen Einstellung oder Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers aufgrund einer Verfügung der zuständigen Behörde oder wegen Einstellung oder Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers infolge einer Erklärung einer außerordentlichen Situation, Ausnahmestandes, oder Notstandes nicht ausführen kann, in dem der Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnausgleich in Höhe von 80 % seines Durchschnittsverdienstes, mindestens jedoch in Höhe des Mindestlohns, hat, werden die Bestimmungen des § 142 Abs. 1 Lit. 4 nicht betroffen. Gemäß den Bestimmungen des § 250b Abs. 1 Lit. 7 ARGB gilt die vorgenannte Bestimmung nicht für Arbeitnehmer von Wirtschaftsmobilisierungseinrichtungen, in denen eine Arbeitspflicht aufgelegt wurde.

Aus dieser Bestimmung folgt (vereinfacht formuliert), dass Arbeitgeber, die infolge einer Pandemie arbeitsunfähig wurden, ihre Arbeitnehmer zu 80 % des Durchschnittsverdienstes der Arbeitnehmer entschädigen könnten, mindestens jedoch in Höhe des Mindestlohns. Die Beurteilung der Anwendung der Bestimmungen des § 250b Abs. 1 Lit. 6 ARGB war jedoch auf das eigene interne Umfeld des Arbeitgebers angewiesen, da die Bestimmungen des § 250b Abs. 6 ARGB zugleich davon ausgegangen sind, dass die Vereinbarung schwerwiegender Betriebsgründe gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB davon nicht betroffen ist. Wenn es dem Arbeitgeber daher gelungen ist, sich mit den Arbeitnehmervertretern auf einen schwerwiegenden Betriebsgrund zu einigen, der seinen Ursprung in der Coronavirus-Pandemie hatte oder in direktem Zusammenhang damit stand und für die Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers und die Unmöglichkeit der Arbeitsvergabe an Arbeitnehmer verantwortlich war, könnte

er stattdessen die vereinbarten schwerwiegenden Betriebsgründe anwenden, innerhalb derer er einen geringeren Lohnausgleich der Arbeitnehmer (mindestens 60 % des Durchschnittsverdienstes des Arbeitnehmers) im Vergleich zum Lohnausgleich in Höhe von 80 % gemäß den Bestimmungen des § 250b Abs. 1 Lit. 6 ARGB zahlen musste. Soweit die Bestimmungen des § 250b Abs. 6 ARGB nicht akzeptiert wurde und der Arbeitgeber würde aus schwerwiegenden Betriebsgründen keine Vereinbarung treffen (entweder würden die Arbeitnehmervertreter gar nicht bei ihm tätig sein oder würden sich mit ihm an der gewünschten Formulierung überhaupt nicht einigen), die auch Pandemiefälle erfassen würde, müssten Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 oder 3 ARGB vorgehen (natürlich stellt sich die Frage, wie die Situation einzuschätzen ist – ob es sich um eine Ausfallzeit oder ein anderes Arbeitshindernis handelt). Derzeit erlaubt die fragliche Gesetzgebung jedoch Arbeitgebern mit Arbeitnehmervertretern, gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB vorzugehen (was unter bestimmten Bedingungen die Vereinbarung eines niedrigeren Lohnausgleichs ermöglicht, mindestens 60 % des Durchschnittsverdienstes des Arbeitnehmers).

In der Anwendungspraxis ist jedoch die Vereinbarung, Pandemiefälle in die sogenannten schwerwiegenden Betriebsgründe einzuordnen relativ problematisch<sup>39</sup>, da sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmervertreter lediglich Schwierigkeiten hatten, die Fallbereiche zu erkennen, die unter solche schwerwiegenden Betriebsgründe unterordnet werden könnten und ob ihre Art eine mögliche Reduzierung des vereinbarten Lohnausgleiches unter das Niveau von 80 % des Lohnausgleichs im Vergleich zu den Bestimmungen des § 250b Abs. 1 Lit. 6 ARGB begründen würde. Der Grund, aus dem die Arbeitgeber gemäß § 250b Abs. 1 Lit. 6 ARGB vorgegangen sind war vereinfacht gesagt die Möglichkeit, finanzielle Unterstützung vom Staat zu erhalten.

Das Grundproblem war die Prämisse, dass bei Anwendung der Übergangsbestimmungen des § 250b Abs. 6 ARGB, zum einen der Arbeitgeber die materiellrechtliche Voraussetzung für ihre Anwendung erfüllen musste (d. h. dass die teil- oder vollständige Einschränkung oder Einstellung der Tätigkeit des Arbeitgebers durch Beschluss der zuständigen Behörde oder durch die Einstellung oder Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers infolge einer Erklärung des Ausnahmezustandes, Sonderzustandes, oder Notfalles, wobei viele Arbeitgeber, den direkten Zusammenhang zur Entscheidung einer solchen Behörde, oder den Zusammenhang des Falles mit der Erklärung einer solchen Situation nicht erfüllten, da die Einstellung oder Einschränkung ihrer Tätigkeit die Folge der Einstellung

<sup>39</sup> KUPEC, V. – PÍSAŘ, P. Auditing and controlling as a tool for SME marketing risk management. In *Marketing and Management of Innovations*. 2021, Nr. 1, S. 225-235.

oder Einschränkung der Tätigkeit der Arbeitgeber war, die von der Entscheidung der Behörde oder durch die Erklärung einer bestimmten Art der Situation betroffen waren, war). Gleichzeitig musste sein Lohnniveau paradoxerweise ein solches Niveau erreichen, dass eine mögliche Form des staatlichen Beitrags im Verhältnis zum festgesetzten Lohnausgleich eine gewisse wirtschaftliche Bedeutung hätte. (wenn der Arbeitgeber in der Westslowakei arbeitete, war die Höhe der staatlichen Subventionen im Vergleich zu anderen Arbeitgebern, die in einer anderen Region tätig sind, ein geringerer Prozentsatz der dem Arbeitgeber gewährten Entschädigung). Hatte der Arbeitgeber aufgrund der bisherigen Entgeltentwicklung einen hohen Durchschnittsverdienst, erlaubte ihm zwar die Anwendung der Bestimmung des § 250b Abs. 6 ARGB grundsätzlich, einen staatlichen Zuschuss im Vergleich zur möglichen Anwendung der Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB zu fördern, der gewährte staatliche Zuschuss bildete jedoch nur einen geringeren oder geringfügigen Teil des Wertes des ermittelten Lohnausgleichs gemäß den Bestimmungen des § 250b Abs. 6 ARGB in Höhe von 80 % des Lohnausgleichs. Bei einem hohen Durchschnittsverdienst beim Arbeitgeber sei es theoretisch unerheblich, ob er die Bestimmungen des § 250b Abs. 6 ARGB oder schwerwiegende Betriebsgründe gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB angewendet hat, da die Kosten des Arbeitgebers in diesem Sinne im Wesentlichen gleich waren.

Bei Anwendung der Bestimmungen des § 250b Abs. 1 Lit. 6 ARGB konnten Arbeitgeber im Rahmen des Projekts „Erste Hilfe“ einen staatlichen Zuschuss beantragen, um den Erhalt der Beschäftigung in Zeiten des erklärten Notstandes, Ausnahmezustandes oder Sonderzustandes zu unterstützen und deren Folgen zu beseitigen, die durch Die Ämter für Arbeit, Sozialangelegenheiten und Familie innerhalb der Slowakischen Republik als aktive Maßnahme auf dem Arbeitsmarkt gemäß den Bestimmungen des § 54 Abs. 1 Lit. e) des Arbeitsmarktservicegesetzes in gültiger Fassung angewendet haben. Im Sinne dieser Bestimmung wurden bestimmte Beihilfen in Form von Beihilfen zum Erhalt von Arbeitsplätzen, einschließlich Arbeitsplätze an den eine selbständige Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, sowie Beihilfen zur Beibehaltung von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Erklärung des Ausnahmezustandes, Notzustandes, oder Sonderzustandes gewährleistet, die vom Ministerium für Arbeit, Sozialangelegenheiten und Familie der Slowakischen Republik oder vom Zentrum für Arbeit, Sozialangelegenheiten und Familie genehmigt worden sind und nach Genehmigung der Bedingungen durch die Regierung der Slowakischen Republik durch die Zentrale für Arbeit, Sozialangelegenheiten und Familie oder ein Arbeitsamt durchgeführt worden sind. Anspruchsberechtigt waren Arbeitnehmer, denen Arbeitgeber oder selbständige Gewerbstätige die Arbeitgeber

sind, aufgrund eines Arbeitshindernisses des Arbeitgebers keine Arbeit zuteilen konnten und der Beitrag zur Teildeckung der mit dem Lohnausgleich des Arbeitnehmers verbundenen Kosten wurde in Höhe von 80 % des Bruttogehalts gewährt, aber die festgelegte Grenze lag bei 800 €/1.100 € (abhängig vom Kollektivvertrag).<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Dieses Projekt wurde nachfolgend in das Projekt „Erste Hilfe plus“ umgewandelt und bis zum Ende des Kalenderjahres 2021 verlängert, wobei die Höhe des staatlichen Beitrags an den sogenannten Covid-Automat gebunden ist. Je nach epidemiologischer Situation wurden vier Phasen definiert. Wenn beispielsweise auf nationaler Ebene eine dritte oder vierte Warnstufe erklärt wird (dies sind die beiden höchstmöglichen Warnstufen), wird es Phase 3 sein und die Höhe der Erste-Hilfe-Beiträge wird für Februar bis Juni 2021 gemäß der Erste Hilfe ++ festgelegt. Wenn die epidemiologische Situation gut ist und die meisten Bezirke in der Slowakei grün sind, werden keine staatlichen Beiträge gezahlt (Phase 0).

## 7 ARBEITSHINDERNISSE DES ARBEITGEBERS UND DAS ARBEITSZEITKONTO (BESTIMMUNGEN DES § 142 ABS. 5 ARGB MIT WIRKUNG VOM 1. 1. 2022 VORSCHRIFT § 142 ABS. 6 ARGB)

Das Arbeitsgesetzbuch verknüpft das Arbeitshindernis des Arbeitgebers aus schwerwiegenden Betriebsgründen mit dem Arbeitszeitkonto. Gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 Lit. 5 ARGB ist der Arbeitnehmer aus schwerwiegenden Betriebsrunden an der Durchführung seiner Arbeit verhindert, kann der Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen des § 87a vorgehen (Vermerk: Arbeitszeitkonto); Die Bestimmungen des § 90 Abs. 1 Lit. 9 ARGB muss in diesem Fall nicht angewendet werden.<sup>41</sup> Die Anwendung des Arbeitshindernisses des Arbeitgebers ist bei der gleichzeitigen Existenz eines Arbeitszeitkontos beim Arbeitgeber eher fraglich.<sup>42</sup> Gemäß den Bestimmungen des § 87a Abs. 1 Lit. 1 ARGB ist das Arbeitszeitkonto eine Methode der ungleichen Verteilung der Arbeitszeit, die der Arbeitgeber nur kollektivvertraglich oder im Einvernehmen mit den Arbeitnehmervertretern einführen kann. Die Vereinbarung über die Einführung eines Arbeitszeitkontos bedarf der Schriftform. Die Vereinbarung kann nicht durch eine Entscheidung des Arbeitgebers ersetzt werden. Für die Einführung eines Arbeitszeitkontos für einen Arbeitnehmer gemäß den Bestimmungen des § 87 Abs. 3<sup>43</sup> ist auch eine Vereinbarung mit diesem Arbeitnehmer erforderlich.

Die Anwendung dieser Regelung hängt insbesondere vom Inhalt der Arbeitszeitvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern selbst ab. Das von uns angedeutete Problem ist nicht einfach. Es ist wichtig zu wissen, wie

---

<sup>41</sup> Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer mindestens eine Woche im Voraus und gültig für mindestens eine Woche zu benachrichtigen.

<sup>42</sup> Die Autoren gehen davon aus, dass der Leser Grundkenntnisse über die Art und die rechtliche Regelung des Arbeitszeitkontos besitzt. Sie gehen daher nicht näher auf die Beschreibung seiner Wesentlichkeit und Anwendungsvoraussetzungen beim Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen des § 87a ARGB ein und weisen daher nur auf Anwendungsprobleme im Zusammenhang mit dem Bestehen eines Arbeitszeitkontos und der Anwendung von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 ARGB hin.

<sup>43</sup> Arbeitnehmern mit Behinderung, einer schwangeren Frau, einer Frau oder einem Mann, die ein Kind unter drei Jahren dauerhaft betreuen, einer alleinerziehenden Arbeitnehmerin, die ein Kind unter 15 Jahren dauerhaft betreut, kann die Arbeitszeit ungleichmäßig nur nach Vereinbarung mit ihnen angewendet werden.

wichtig das Arbeitszeitkonto des Arbeitgebers als Instrument zur Bewältigung von Schwankungen (insbesondere) der industriellen Produktion ist, wenn der Arbeitgeber mehr oder weniger Arbeit benötigt und ein geeignetes Instrument wählen muss, um mehr oder weniger Arbeit, oder mehr oder weniger Anwesenheit von Arbeitnehmern verwalten zu können.

Bei Abwesenheit von Arbeitnehmern vom Arbeitsplatz in Form von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers bei Verwendung eines Arbeitszeitkontos ist die Verwendung nur des negativen Teils des Arbeitszeitkontos, innerhalb dessen sich die Arbeitszeit von Arbeitnehmern ansammelt, grundsätzlich relevant (negative Stunden), die ihn der Arbeitgeber zu Verfügung stellt und die sie später abarbeiten sollen.

Bei der Beurteilung der Wesentlichkeit der Verwendung eines Negativarbeitszeitkontos ergibt sich eine objektive Situation, in der der Arbeitgeber Arbeitnehmern wegen geringeren Arbeitsbedarfs keine Arbeit zuteilen kann (Bestimmungen des § 87 Abs. 3 ARGB legt nicht fest, aus welchem Grunde der Arbeitsbedarf des Arbeitgebers sich verringert hat, d. h. ob es sich um externe oder interne Faktoren handelt, die beispielsweise bei bestimmten Arbeitshindernissen des Arbeitgebers relevant sind). Die Verwendung eines Negativarbeitszeitkontos erfüllt somit die materielle Voraussetzung der Inanspruchnahme des arbeitsrechtlichen Instituts von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 oder Abs. 4 ARGB, da in keinem der Fälle der Anwendung des Arbeitszeitkontos grundsätzlich zwischen dem Zeitpunkt der Anwendung auf für das Arbeitszeitkonto maßgebende Situationen unterschieden wird. Das Arbeitszeitkonto kann bei Vorliegen eines geringeren Arbeitsbedarfs des Arbeitgebers auf unbestimmte Zeit genutzt werden, wobei nur die Dauer der Ausgleichszeit selbst begrenzt ist, in der die positive und negative Abrechnung des Arbeitszeitkontos gemäß den Bestimmungen des § 87a Abs. 2 ARGB ausgeglichen werden muss, nämlich höchstens 30 Kalendermonate. Für die Anwendung eines Arbeitszeitkontos ist es daher unerheblich, ob dieser geringfügige Arbeitsbedarf mehrere Stunden, Tage oder Arbeitswochen dauert, sondern das er andauert und mit dem vereinbarten Inhalt der Arbeitszeitkontovereinbarung entspricht (insbesondere der Bedingungen, unter denen das Arbeitszeitkonto Zeit beim Arbeitgeber genützt werden kann).<sup>44</sup>

<sup>44</sup> Wir müssen uns einer wichtigen Sache bewusst sein, nämlich dass der Inhalt von Arbeitszeitvereinbarungen je nach den objektiven Bedürfnissen des Arbeitgebers und den subjektiven Präferenzen der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter variiert. Gegenstand von Arbeitszeitabrechnungen ist nicht mehr wie bisher nur die gemäß den Bestimmungen des § 87a Abs. 2 ARGB bedingte Vereinbarung der Länge des Ausgleichszeitraumes, sondern eine Aushandlung eines umfassendes System der gegenseitigen Beziehungen der Arbeitszeitplanung der Arbeitnehmer, einschließlich der Erfassung und späteren Abarbeitung dieser im positiven oder negativen Arbeitszeitkonto erfassten Stunden, Einschränkungen der Möglichkeit die Planung solcher Arbeitszeiten für bestimmte Kalendermonate (z. B. Sommer), aber auch z. B. die Ausweitung der Mitteilungspflicht der Anordnung von Abarbeitung der auf dem Negativarbeitszeitkonto der Arbeitnehmer angesammelten Stunden.

Obwohl die Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ARGB dem Arbeitgeber erlauben, bei den sogenannten schwerwiegenden Betriebsgründen gemäß den Bestimmungen des § 87a ARGB vorzugehen und die Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB mit einem vereinbarten Lohnausgleich für einen Arbeitnehmer in Höhe von mindestens 60 % des Durchschnittsverdienstes nicht anzuwenden, kann der Inhalt der Arbeitszeitkontovereinbarung eine solchen Nutzung des Arbeitszeitkontos ausschließen, da in der Arbeitszeitkontovereinbarung vereinbart wird (und es ist in der Regel übliche Anwendungspraxis), dass das Arbeitszeitkonto nur in genau definierten Fällen angewendet wird, sofern auch die Gründe für einen geringeren Arbeitsbedarf des Arbeitgebers definiert werden.

Standardmäßig stellen Arbeitnehmervertreter Bedingungen, unter denen sie bereit sind, mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über ein Arbeitszeitkonto abzuschließen, die darin besteht, dass bestimmte Situationen ausgeschlossen werden, die zwar einen geringeren Arbeitsbedarf bedeuten, das Arbeitszeitkonto jedoch aus schwerwiegenden Betriebsgründen gemäß den Bestimmungen des § 142. Abs. 1 Lit. 4 ARGB nicht angewendet wird (z. B. geringerer Arbeitsbedarf durch Streik beim Auftragnehmer oder Subunternehmer oder geringerer Arbeitsbedarf durch Massenurlaub beim Auftragnehmer oder Subunternehmer ist regelmäßig ausgeschlossen). Die Regelung in der Arbeitszeitkontovereinbarung ist häufig so formuliert, dass eine Anwendung der Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ARGB rückwirkend ausgeschlossen wird (d. h. auch wenn die betreffende Regelung dem Arbeitgeber optional die Nutzung des Arbeitszeitkontos erlaubt, schließt eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern diese Möglichkeit aus). Ein solches Vorgehen ist auch durch die Fassung der gegenständlichen Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ARGB gerechtfertigt, in der es heißt: „Ist ein Arbeitnehmer aus schwerwiegenden Betriebsgründen arbeitsunfähig, kann der Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen des § 87a Arbeitsgesetzbuch vorgehen.“

Dabei ist zu beachten, dass der Unterschied zwischen Anwendung und Nichtanwendung der Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ARGB in der (unterschiedlichen) Höhe der Geldleistungen innerhalb des Arbeitszeitkontos und innerhalb des Hindernisses gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB beruht. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass der Arbeitnehmer, wenn er Stunden auf dem Negativkonto des Arbeitszeitkontos registriert hat, diese in der Regel später nacharbeiten muss (Arbeitsmuster können abweichen, von der Rücksetzung dieser Stunden bis zum Ende der vereinbarten Vergütungsperiode gemäß den Bestimmungen des § 87a Abs. 2 ARGB bis zu ihrer Übertragung oder Teilübertragung in die nächste Ausgleichsperiode, falls zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern eine neue Vereinbarung über das Arbeitszeitkonto getroffen wird). Bei Nichtanwendung der Bestimmung des § 142 Abs. 5 ARGB bestimmt sich der Lohnausgleich des Arbeitnehmers nach der Inanspruchnahme eines

bestimmten Arbeitshindernisses des Arbeitgebers. Gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 Lit. 4 ARGB in der Regel in Höhe von 60 % des Durchschnittsverdienstes des Arbeitnehmers (oder sogar mehr). Bei Anwendung eines Arbeitszeitkontos kann die Geldleistung für den Arbeitnehmer auf die Höhe des Grundlohnbestandteils des Arbeitnehmers (je nach Modell der Grundlohnfestsetzung) gekürzt werden, der der festgelegten Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers gemäß den Bestimmungen des § 87a Abs. 1 Lit. 4 ARGB entspricht.<sup>45</sup>

Im Zusammenhang mit der Anwendung der Bestimmungen des § 142 Abs. 1 Lit. 5 ARGB müssen wir noch eine Tatsache berücksichtigen. Der Unterschied zwischen der Unfähigkeit des Arbeitgebers, Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen, und dem geringeren Arbeitsbedarf des Arbeitgebers in einem bestimmten Zeitraum, der durch die Bestimmungen des § 87a Abs. 3 ARGB sollte berücksichtigt werden. Die Anwendung eines Arbeitshindernisses des Arbeitgebers, entweder gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 oder Abs. 4 ARGB entspricht einer Situation, in der der Arbeitgeber den Arbeitnehmern im gegebenen Geltungszeitraum des Arbeitshindernisses des Arbeitgebers überhaupt keine Arbeit zuteilen kann (die objektive Situation entspricht somit dem mathematischen Modell 0-1-0). Bei Anwendung der Bestimmungen des § 87a Abs. 3 ARGB besagt diese Vorschrift jedoch, dass es sich nur um einen geringfügigen Arbeitsbedarf des Arbeitgebers handelt, legt jedoch nicht konkret fest, innerhalb welcher Frist diese Unmöglichkeit eintritt und für die der Arbeitgeber das Arbeitszeitkonto logischerweise anwenden sollte, nämlich durch Erfassung von Stunden auf einem negativen Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmer. Bei der Beantragung eines Arbeitszeitkontos muss für den Arbeitgeber keine objektive Unmöglichkeit bestehen, den Arbeitnehmern in einem bestimmten (bemessenen) Zeitraum Arbeit zuzuweisen, sondern nur die Unmöglichkeit, diese im ursprünglichen Umfang entsprechend der Anzahl der Arbeitnehmer des Arbeitgebers und des Umfangs der Arbeitsaufgaben zuzuordnen. Der Zeitpunkt der Notwendigkeit selbst, Arbeit zuzuweisen, ist jedoch nicht relevant. Beim Arbeitszeitkonto kumuliert sich im Gegensatz zu den Arbeitshindernissen des Arbeitgebers die vollständige Unmöglichkeit der Arbeitsvergabe durch den Arbeitgeber unabhängig von der tatsächlichen Verknüpfung mit einem bestimmten Arbeitstag oder einer bestimmten Arbeitszeit, in der Arbeitnehmer die Arbeit ausüben sollte. Eine

<sup>45</sup> Die in den Bestimmungen des § 87a Abs. 1 Lit. 4 ARGB verfasste Gesetzbasis kann jedoch nicht dogmatisch wahrgenommen werden und es ist eine relativ übliche Praxis, dass dem Arbeitnehmer neben diesem Lohnausgleich auch andere Lohnbedingungen gemäß den Bestimmungen des § 119 Abs. 3 ARGB, z. B. verschiedene Formen von Prämien und Zuzahlungen für Führungspositionen beim Arbeitgeber, Prämien für die Verwendung einer Fremdsprache bei der Arbeitsleistung (ihre Anerkennung ist umgekehrt formuliert, d. h. für den Zeitraum der Erstellung eines Arbeitszeitkontos, ihre Menge wird nicht gekürzt) zustehen.

wichtige Tatsache und materielle Voraussetzung ist lediglich die Annahme, dass insgesamt weniger Arbeitskräfte benötigt werden und in diesem Fall der Arbeitgeber (in der Regel für den jeweiligen Kalendermonat bei monatlich bezahlten Arbeitnehmern) diesen geringeren Bedarf an Arbeit im Rahmen des beurteilten Zeitraumes kumulieren kann und dann in einem gewissen Zeitraum, in dem die Arbeit von Arbeitnehmern eingeplant wurde, das Arbeitszeitkonto und damit die Kumulierung von Stunden auf dem negativen Arbeitszeitkonto der Arbeitnehmer anwenden.

Eine Voraussetzung für die Anwendung der Bestimmungen des § 142 Abs. 1 Lit. 5 ARGB, d. h. die Möglichkeit des Arbeitgebers, bei schwerwiegenden Betriebsgründen das Arbeitszeitkonto zur Deckung des Arbeitsbedarfs zu nutzen, besteht darin, dass zum einen der Arbeitgeber ein solches Arbeitszeitkonto mit den Arbeitnehmervertretern vereinbart hat und die Arbeitszeitkontovereinbarung die Anwendung des Arbeitszeitkontos für den Fall nicht ausschließt, der beim Arbeitgeber eingetreten ist und gleichzeitig der Grund für den geringeren Arbeitsbedarf beim Arbeitgeber eine Situation ist, die die Voraussetzung vereinbarter Elemente erfüllt, die den sogenannten schwerwiegenden Betriebsgründe beim Arbeitgeber entsprechen. Die verwendete Terminologie weist eindeutig auf die sekundäre Verwendung der Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB (Vereinbarungen aus schwerwiegenden Betriebsgründen), wobei nicht ausgeschlossen ist, dass eine solche Vereinbarung auch in der Vereinbarung über das Arbeitszeitkonto selbst enthalten ist. Je nach Arbeitgeber ist die Anwendungspraxis unterschiedlich. Einige Arbeitgeber schließen aus schwerwiegenden Betriebsgründen Sondervereinbarungen mit den an ihrem Arbeitsplatz tätigen Arbeitnehmervertretern ab, die häufig auch in Form eines Anhangs als Bestandteil von Kollektivverträgen vereinbart sind (natürlich nur, wenn bei dem Arbeitgeber Gewerkschaften, oder Arbeitnehmervertreter gemäß den Bestimmungen des § 11a ARGB tätig sind). Einige Arbeitgeber schließen jedoch eine Vereinbarung gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB im Rahmen einer Vereinbarung über das Arbeitszeitkonto gemäß den Bestimmungen des § 87a Abs. 1 ARGB als Teil der Aufrechnung von Gründen (Fällen, Situationen), innerhalb der die Anwendung eines Arbeitszeitkontos möglich oder nicht erlaubt ist. Da die Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB aus schwerwiegenden Betriebsgründen keine besondere Form einer solchen Vereinbarung vorschreiben, da sie nur die Schriftform als einzige Bedingung für ihre Gültigkeit setzen, ist eine solche Vereinbarung, die in der Arbeitszeitkontovereinbarung beinhaltet ist Betrachtung gültig (ähnlich wie bei Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB ist auch bei einer Arbeitszeitkontovereinbarung gemäß den Bestimmungen des § 87a Abs. 1 ARGB

eine solche Vereinbarung zwingend schriftlich erforderlich).<sup>46</sup> Eine Duplizität von Vereinbarungen sollte jedoch nicht zulässig sein, die die mögliche Beurteilung schwerwiegender Betriebsgründe durch den Arbeitgeber sogar verschieden regeln könnte, d. h. dass bestimmte Fälle vom Arbeitgeber als schwerwiegende Betriebsgründe für Zwecke der Anwendung der Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB und andere Fälle als schwerwiegende Betriebsgründe für Zwecke der Anwendung der Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ARGB bei Interesse an der Anwendung des Arbeitszeitkontos mit geringerem Arbeitsbedarf betrachtet wären. Grundsätzlich obliegt es daher dem Inhalt der Vereinbarung über die Einführung eines Arbeitszeitkontos zu entscheiden, ob die Regelung der Bestimmungen des § 42 Abs. 5 ARGB angewendet werden können, oder nicht (der Arbeitgeber kann das Arbeitszeitkonto nicht nach seiner Entscheidung anwenden). Dr. Toman gibt an, dass bei Vorliegen dieser Voraussetzungen der Arbeitgeber entscheiden kann, ob er sich für ein Arbeitshindernis gemäß den Bestimmungen des § 142 ARGB (bei Vereinbarung mit Arbeitnehmervertretern auch gemäß den Bestimmungen des § 142 ) oder für die Aktivierung des Arbeitszeitkontos gemäß den Bestimmungen des § Abs. 87a ARGB entscheiden wird.

Die Anwendung der gesetzlichen Regelung des Arbeitszeitkontos als günstigere Alternative im Hinblick auf Einsparungspotentiale des Arbeitgebers könnte auch durch die (unauffällige) Formulierung nach dem Semikolon in der Vorschrift des § 142 Abs. 5 ARGB vorausgesetzt werden, die folgendes besagt: „Die Bestimmungen des § 90 Abs. 9 können in diesem Fall nicht geltend gemacht werden.“<sup>47</sup> Diese Bestimmung regelt die Meldepflicht für den Plan der Arbeitsschichten (in diesem Falle die Stornierung von Schichten) und diese muss nicht zumindest eine Woche im Voraus mit einer Gültigkeit von einer Woche gemacht.<sup>48</sup> Die Ausnahme gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 Lit. 5 ARGB bezieht sich auf die Bestimmungen des § 90 Abs. 9 ARGB, jedoch

---

<sup>46</sup> In beiden Fällen gibt es jedoch unter Hinweis auf die Bestimmungen des § 17 Abs. 2 ARGB keine Sanktion der Unwirksamkeit bei Nichteinhaltung der Schriftform einer solchen Vereinbarung, da keine Unwirksamkeitsklausel vorliegt.

<sup>47</sup> So hat der Arbeitgeber bei der Anwendung eines Arbeitszeitkontos die Möglichkeit, den Arbeitnehmern bei Anwendung eines Arbeitshindernisses des Arbeitgebers in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des Durchschnittsverdienstes keinen Ausgleich zu leisten, sondern den Arbeitnehmern nur der Grundbestandteil des Lohns für den Nutz von Minusstunden auf dem Negativarbeitszeitkonto zu leisten, d. h. direkt die Einsparung der Finanzkosten des Arbeitgebers für die Verwaltung der Abwesenheit von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz sicherzustellen.

<sup>48</sup> Die Autoren gehen aus der einheitlichen Fassung der Bestimmungen des § 90 Abs. 1 lit. 9 ARGB aus, die von der Änderung des Arbeitsgesetzbuches Nr. 66/2020 Slg. nicht betroffen wurden, die den genannten Zeitraum aufgrund des Fortbestehens einer Notsituation, eines Ausnahmezustandes oder eines durch die Covid-19-Pandemie verursachten Sonderzustandes, der derzeit angewendet wird, auf 2 Tage verkürzt hat.

nicht auf § 90 Abs. 4 ARGB. Diese Bestimmung besagt folgendes „wird der Arbeitsplan vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit den Arbeitnehmervertretern festgelegt und an dem für den Arbeitnehmer zugänglichen Ort beim Arbeitgeber schriftlich bekannt gegeben.“<sup>49</sup> Die Bestimmungen des § 142 Abs. 1 Lit. 5 ARGB lassen die Nichteinhaltung der Regelfrist zu, innerhalb der der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Arbeitnehmer mit dem mindestens eine Woche gültigen Arbeitszeitplan der Woche im Voraus bekannt zu machen (mit abweichender Regelung gemäß Gesetz Nr 66/2020 Slg.). Dies entbindet den Arbeitgeber jedoch nicht von der Verpflichtung, mit den Arbeitnehmervertretern eine solche Arbeitszeitregelung (insbesondere in Form von vereinbarten Schichtmodellen, Schichtplänen oder -kalendern) zu vereinbaren. Ausschlaggebend in der Anwendungspraxis ist die Festlegung unterschiedlicher Fristen zur Genehmigung des Arbeitszeitplans zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern und zur Benachrichtigung von Arbeitnehmern über einen solchen Arbeitszeitplan (zusätzlich zum eigentlichen Arbeitszeitplan auch in Form von Mehrarbeit oder Freizeitanspruchnahme durch Arbeitnehmer). Eine mögliche Anwendung der Bestimmungen des § 142 Abs. 1 Lit. 5 ARGB kann an die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einhaltung der vereinbarten Fristen für die Benachrichtigung der Arbeitnehmer gebunden werden, die kürzer, oder länger als die Frist gemäß den Bestimmungen des § 90 Abs. 9 ZP sein können (ähnlich wie bei Überstunden, die auch bei gleichzeitiger Ansammlung von Stunden auf dem positiven Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers entstehen können), sofern diese in der Vereinbarung zum Arbeitszeitkonto vereinbart wurden. Viele Arbeitszeitkontovereinbarungen enthalten nämlich eine Abweichung von den Bestimmungen des § 90 Abs. 9 ARGB (Arbeitgeber versuchen häufig, den möglichen Eintritt eines Arbeitshindernisses des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ZP durch kürzere Fristen zu beseitigen). Zum Beispiel eine eventuell stornierte Arbeitsschicht, die ansonsten ein Arbeitshindernis des Arbeitgebers gemäß den Vorschriften des § 142 Abs. 1 oder Abs. 4 des ARGB darstellen würde, versuchen die Arbeitgeber im Einvernehmen mit den Arbeitnehmervertretern, in die geänderte Arbeitszeitregelung in den Schichtkalender aufzunehmen und den Arbeitnehmer die Arbeitszeit so einzuplanen, dass sie die im Negativarbeitszeitkonto verbuchte Freizeit in Anspruch nehmen. Halten die Arbeitgeber eine solche vereinbarte Frist nicht ein, wird im Falle einer Entscheidung über die Stornierung (Annullierung) einer solchen Arbeitsschicht automatisch das Arbeitsamt ein Arbeitshindernis des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1

<sup>49</sup> ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár.* (Arbeitsgesetzbuch. Tarifverhandlungsgesetz. Kommentar). Bratislava : Wolters Kluwer, 2019, S. 1271.

oder Abs. 4 ARGB anwenden.<sup>50</sup> Ein anderer Fall ist natürlich eine Situation, in der die Verwendung eines Arbeitszeitkontos die vereinbarte Sachlichkeit der Gründe für die Verwendung eines Arbeitszeitkontos verständlicherweise ausschließt. Die Bestimmungen über die Notwendigkeit, die in den Bestimmung des § 90 Abs. 9 ARGB enthaltene Frist nicht einzuhalten hat einen fakultativen Charakter und die gesetzliche Regelung hindert den Arbeitgeber nicht daran, diese im Rahmen der Bedingungen für die Nutzung des Arbeitszeitkontos einzuhalten.

---

<sup>50</sup> Einige Arbeitszeitknotenvereinbarungen enthalten deutlich längere Fristen für die Benachrichtigung der Arbeitnehmer, insbesondere bei Arbeitszeitknotenarbeit (d. h. Arbeitszeiten, die auf Negativarbeitszeitknotenkonten erfasst werden), hauptsächlich aufgrund der Tatsache, dass diese zusätzlichen Arbeitszeitänderungen hauptsächlich für ununterbrochene Zeiträume für ununterbrochene Ruhezeiten des Arbeitnehmers in der Woche angeordnet werden, falls die gesetzlichen Voraussetzungen gemäß den Bestimmungen des § 94 ARGB erfüllt sind. An anderen Tagen, insbesondere im Dreischichtbetrieb, kann an diesen zusätzlichen Arbeitsschichten nicht gearbeitet werden. Damit ist es möglich, insbesondere im Produktionsbereich, für den das Arbeitszeitkonto grundsätzlich ein arbeitsrechtliches Standardinstrument einzuhalten zur Verwaltung der Abwesenheit/Anwesenheit von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz ist, Fristen für die Anordnung der Abarbeitung der registrierten Stunden des Arbeitszeitkontos im Bereich von 3-4 Kalenderwochen zu sehen.

# 8 ARBEITSHINDERNISSE DES ARBEITGEBERS WÄHREND DER KURZARBEIT (NEUE BESTIMMUNGEN DES § 142 ABSATZ 5 DES ARBEITSGESETZBUCHES)

Als Reaktion auf die neuen Bedingungen, die durch die Coronavirus-Pandemie entstanden sind, wurde mit dem Gesetz Nr. 245/2021 Slg. über die Unterstützung während der Kurzarbeit und über die Änderung und Ergänzung einiger Gesetze, mit dem auch das Arbeitsgesetzbuch geändert wurde, mit Wirkung vom 1. Januar 2021 ein Hindernis für die Arbeit des Arbeitgebers während der Kurzarbeit eingeführt. Gegenstand dieses Gesetzes ist die Regelung der Unterstützung während der Kurzarbeit zur teilweisen Erstattung der Kosten des Arbeitgebers für den Lohnausgleich des Arbeitnehmers während der Dauer des externen Faktors, der die Tätigkeit des Arbeitgebers eingeschränkt hat.

Ein äußerer Umstand im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 2 Lit. c) des Gesetzes über die Unterstützung bei Kurzarbeit ist ein Umstand, der vorübergehender Natur ist, der sich der Kontrolle oder der Verhinderung des Arbeitgebers entzieht und der sich negativ auf die Zuteilung von Arbeit an die Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber auswirkt, insbesondere eine außergewöhnliche Situation, ein<sup>51</sup> Notstand oder ein Ausnahmezustand,<sup>52</sup> ein außergewöhnlicher Umstand<sup>53</sup> oder Umstände höherer Gewalt; eine Zeit des Krieges und des Kriegsrechts, die Saisonabhängigkeit der ausgeübten Tätigkeit, eine Umstrukturierung, ein geplanter Stillstand oder ein Wiederaufbau sind nicht als äußerer Umstand anzusehen.

<sup>51</sup> Bes. des § 3 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 42/1994 Slg. über den Zivilschutz der Bevölkerung in seiner geänderten Fassung.

<sup>52</sup> Art. 4 und 5 des Verfassungsgesetzes Nr. 227/2002 Slg. über die Staatssicherheit in Kriegszeiten, den Kriegszustand, den Ausnahmezustand und den Notstand in gültiger Fassung.

<sup>53</sup> Bes. des § 2 Lit. d) des Gesetzes über die Unterstützung bei Kurzarbeit: Ein außergewöhnlicher Umstand ist ein Umstand, der von der Regierung der Slowakischen Republik auf der Grundlage von veröffentlichten Informationen des Statistischen Amtes der Slowakischen Republik erklärt werden kann, dass das Bruttoinlandsprodukt des vorangegangenen Quartals, ausgedrückt in konstanten Preisen, im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist, und auf der Grundlage der unmittelbar darauf folgenden Prognose des Ausschusses für makroökonomische Prognosen, dass das jeweilige jährliche Bruttoinlandsprodukt, ausgedrückt in konstanten Preisen, im Vergleich zum Vorjahr um mindestens drei Prozentpunkte sinken wird.

Gemäß der neuen Bestimmungen des § 142 Abs. 5 des Arbeitsgesetzbuches (der frühere Abs. 6) beantragt der Arbeitgeber im Einvernehmen mit den Arbeitnehmervetretern und, wenn der Arbeitgeber keine Arbeitnehmervetreter hat, im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer die Gewährung von Kurzarbeitergeld durch den Arbeitgeber während einer Arbeitsverhinderung nach einer Sonderregelung (im Folgenden "Kurzarbeitergeld" genannt), so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer der Arbeitsverhinderung Lohnausgleich in Höhe von mindestens 80 % des Durchschnittsverdienstes des Arbeitnehmers zu gewähren; die Bestimmungen der Absätze 1 bis 4 und § 250b Abs. 6 des Arbeitsgesetzbuches über die Höhe des Lohnausgleichs sind nicht anwendbar. Wird der Arbeitgeber während der Dauer der Kurzarbeit auf dem Arbeitsplatz des Arbeitnehmers nicht unterstützt, so hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Arbeitsverhinderung gegen den Arbeitgeber Anspruch auf Lohnausgleich nach der Absätze 1 bis 4 oder § 250b Abs. 6 des Arbeitsgesetzbuches genannten Höhe.

Obwohl das neue Hindernis in einer spezifischen Situation verankert war, kann sie auch in der Folgezeit als dauerhaftes Instrument zur Steuerung der Anwesenheit/Abwesenheit eines Arbeitnehmers am Arbeitsplatz während der "Kurzarbeit" des Arbeitgebers (im Folgenden auch "Kurzarbeit" genannt) betrachtet werden, d. h. während des Zeitraums, in dem es dem Arbeitgeber aus bestimmten Gründen (teilweise oder vollständig) unmöglich ist, den Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen. Natürlich hängt die Inanspruchnahme dieses Instituts von den spezifischen Bedingungen ab, ob eine der im Gesetz über die Unterstützung bei Kurzarbeit vorgesehenen Situationen eintritt.

Die Gesetzgebung des Arbeitsgesetzbuches enthält keine quantitativen oder qualitativen Kriterien für die Feststellung des Vorliegens dieses Arbeitshindernisses des Arbeitgebers, sondern verweist vollumfänglich auf die materiellen Voraussetzungen, die in den Bestimmungen einer spezifischen gesetzlichen Regelung, nämlich dem Kurzarbeitsgesetz, enthalten sind. Die neue Bestimmungen des § 142 Absatz 5 Arbeitsgesetzbuch definiert auch den Umfang des Mitwirkungsrechts der Arbeitnehmervetreter oder der Arbeitnehmer selbst (gewissermaßen doppelt, da eine analoge materiellrechtliche Voraussetzung für die Einführung der Unterstützung während der Kurzarbeit auch in den Bestimmungen des § 3 Absatz 1 Lit. d des Kurzarbeitsgesetzes enthalten ist, und definiert gleichzeitig ihr Verhältnis zu anderen Arten von Arbeitshindernisse des Arbeitgebers gemäß des § 142 Absatz 1 bis 4 des Arbeitsgesetzbuchs oder die Übergangsbestimmungen des § 250b Absatz 6 des Arbeitsgesetzbuchs (vorübergehend eingeführtes Hindernis für die Arbeit des Arbeitgebers aufgrund der Einschränkung oder Einstellung der Tätigkeit des Arbeitgebers auf der Grundlage einer

Entscheidung einer zuständigen Behörde oder infolge der Erklärung einer außergewöhnlichen Situation, eines Notstands oder Ausnahmezustands.<sup>54</sup>

Interessant erscheint die Definition des Verhältnisses des neuen Arbeitshindernisses während der Kurzarbeit des Arbeitgebers zu anderen Arten von Arbeitshindernissen. Die neue Bestimmungen besagt, dass die Anwendung anderer Arten von Arbeitshindernisse seitens des Arbeitgebers von der neuen Art von Hindernissen unberührt bleibt.

In Anbetracht des Wortlauts der fraglichen Bestimmungen kann eine Arbeitsverhinderung seitens des Arbeitgebers in Form einer Kurzarbeit als sekundäre und nicht als primäre Form der Verwaltung der Abwesenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz angesehen werden. Wir stützen uns dabei auf die Bestimmungen des Kurzarbeitsgesetzes, das verschiedene qualitative und quantitative Voraussetzungen für die Teilnahme des Arbeitgebers an der Regelung festlegt, deren Nichterfüllung zu dem Schluss führt, dass der Arbeitgeber die Kurzarbeit nicht anwenden kann.

Problematisch ist nicht der Umstand, dass eine objektive Beschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers durch das Vorliegen eines äußeren Umstandes im Sinne des § 2 c) des Kurzarbeitsgesetzes vorliegt, sondern der Umstand, wie dieser Grund auch im Lichte der im § 142 Abs. 1 bis 4 des Arbeitsgesetzbuches geregelten ständigen Auslegung anderer Arten von Arbeitshindernisse des Arbeitgebers zu qualifizieren sein wird. Das Vorhandensein eines bestimmten externen Faktors kann die materiellen Voraussetzungen und Merkmale mehrerer Arten von arbeitgeberseitigen Arbeitshindernissen gemäß den Bestimmungen des § 142 Absätze 1 bis 4 des Arbeitsgesetzbuches erfüllen. Erfüllt der Arbeitgeber jedoch die in einer Sonderregelung, dem Gesetz über Kurzarbeit, festgelegten Bedingungen, sollte ein neues Arbeitshindernis in Form der so genannten Kurzarbeit zur Anwendung kommen.

Analysiert man die Gründe und Bedingungen für die Einführung der Lehrgangsarbeit gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ARGB unter Bezugnahme auf das Kurzarbeitergesetz näher und berücksichtigt dabei die gesetzliche Regelung anderer Arbeitshindernisse auf Arbeitgeberseite, so kommt man zu dem Ergebnis, dass der Einsatz einiger anderer Arten von Arbeitshindernisse logisch nicht möglich ist, auch wenn die gesetzliche Regelung des § 142 Abs. 5 ARGB dies zulässt. Sofern der Arbeitgeber die Voraussetzungen für die Eintragung der Kurzarbeit nicht erfüllt

<sup>54</sup> Bestimmungen des § 250b Abs. 6 des Arbeitsgesetzbuchs: *Kann ein Arbeitnehmer aufgrund der Einstellung oder Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers auf der Grundlage einer Entscheidung einer zuständigen Behörde oder aufgrund der Einstellung oder Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers infolge der Ausrufung einer außergewöhnlichen Situation, eines Notstands oder eines Ausnahmezustands seine Arbeit ganz oder teilweise nicht verrichten, handelt es sich um eine Arbeitsverhinderung seitens des Arbeitgebers, für die der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Lohnausgleichszahlung in Höhe von 80 % seines Durchschnittsverdienstes, mindestens jedoch in Höhe des Mindestlohns hat; die Bestimmungen des § 142 Abs. 4 bleibt davon unberührt.*

oder der Zeitraum, in dem der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, sie zu nutzen, verstreicht,<sup>55</sup> sollte eine der Bestimmungen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 bis 4 Arbeitsgesetzbuch automatisch gemäß § 142 Abs. 5 Arbeitsgesetzbuch angewandt werden, was in der Anwendungspraxis jedoch ein Problem darstellen wird.

Legt man die materiellen Voraussetzungen für die Einführung von Kurzarbeit gemäß den Bestimmungen des § 2 Lit. a) bis c) Kurzarbeitergesetz zugrunde, so dürften dies Gründe sein, die sich auf eine größere Gruppe von Arbeitnehmern negativ auswirken (angenommen wird eine negative Auswirkung auf mindestens 1/3 der Arbeitnehmer des Arbeitgebers oder der Umfang der Arbeitseinschränkung von insgesamt mindestens 10 % der vereinbarten Wochenarbeitszeit des Arbeitgebers). Eine solche Annahme könnte eine Erfüllung des Merkmals der so genannten betrieblichen Gründe gemäß den Bestimmungen vom § 142 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuchs oder auch schwerwiegende betriebliche Gründe gemäß den Bestimmungen vom § 142 Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuchs sein. Im Vergleich zu diesen Hindernissen handelt es sich bei der Kurzarbeit um ein Problem der Beschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers, das eine größere Zahl von Arbeitnehmern betrifft (wodurch das Auftreten negativer Auswirkungen auf einen bestimmten Arbeitnehmer ausgeschlossen wird), das auch für eine kleinere Zahl von Arbeitnehmern gelten kann.

Eine wichtige Voraussetzung für die Einführung von Lehrgängen ist, dass der Arbeitgeber die Einschränkungen nicht selbst hätte verhindern oder beeinflussen können, d. h. dass ihr Auftreten zufällig und unvorhersehbar ist und dass der Arbeitgeber in keiner Weise zu ihrem Auftreten beigetragen hat. Diese Art des Hindernisses schwankt zwischen den Merkmalen einer Ausfallzeit gemäß § 142 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches (analog zu Ausfallzeiten, die unvorhersehbare und vorübergehende Unterbrechungen der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern beinhalten), aber gleichzeitig deutet die Dauer der Ausfallzeit, die insgesamt sechs Monate beträgt, auf ein ernsthaftes strukturelles Problem des Arbeitgebers hin, was darauf hindeutet, dass sie von langer Dauer ist und die Merkmale schwerwiegender betrieblicher Gründe den Bestimmungen des § 142 Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuches erfüllt.

Einerseits tendiert der zufällige und unvorhersehbare Charakter der Lehrgänge dazu, die Begründung eher als Ausfallzeit zu sehen; andererseits ist der langfristige Charakter der Lehrgänge (insgesamt bis zu sechs Monate) eher als schwerwiegender betrieblicher Grund zu werten, auch angesichts der Tatsache, dass das Ende der Lehrgänge nicht automatisch zur Beendigung des eigentlichen Arbeitshindernisses führt, was den Arbeitgeber daran hindert, dem Arbeitnehmer die Arbeit

---

<sup>55</sup> Gemäß den Bestimmungen des § 7 Absatz 1 Kurzarbeitergesetz kann die Unterstützung für insgesamt höchstens sechs Monate innerhalb eines Zeitraums von 24 aufeinanderfolgenden Monaten gewährt werden.

zuzuweisen. Wir gehen davon aus, dass der Arbeitgeber nach Ablauf des Förderzeitraums für die Anwendung der Kurzarbeit schwerwiegende betriebliche Gründe nach § 142 Abs. 4 ARGB und nicht Ausfallzeiten nach § 142 Abs. 1 ARGB heranziehen wird, wobei die Diskussion über das zufällige Auftreten von Arbeitshindernissen und eines äußeren Faktors nach einer so langen Zeitspanne zweifelsohne nicht zutreffend ist. Für die Arbeitgeber, bei denen es keine Arbeitnehmervertreter gibt, könnte eine neue Art der Arbeitsniederlegung auf der Grundlage individueller Vereinbarungen mit den Arbeitnehmern eingeführt werden, und es ist daher fraglich, ob es möglich wäre, gemäß dem Ende der Arbeitsniederlegung gemäß § 142 Absatz 3 Arbeitsgesetzbuch eine so genannte andere Arbeitsniederlegung einzurichten (für die Arbeitsniederlegung gemäß § 142 Absatz 4 Arbeitsgesetzbuch ist eine Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern erforderlich, die nicht durch eine Entscheidung des Arbeitgebers oder durch eine individuelle Vereinbarung mit den Arbeitnehmern ersetzt werden kann), oder ob es möglich wäre, die Anwendung der Arbeitsniederlegung in Betracht zu ziehen (§ 142 Absatz 1 Arbeitsgesetzbuch).

Um festzustellen, welche arbeitgeberseitigen Arbeitshindernisse während des Förderzeitraums gemäß dem Kurzarbeitergeldgesetz vorliegen, ist es wichtig, zwischen so genannten Kursarbeiten und anderen arbeitgeberseitigen Arbeitshindernisse zu unterscheiden.

Eine nähere Charakterisierung der Gründe und Bedingungen für die Anwendung des Cursors entspricht jedoch nicht der theoretischen Definition, sondern auch der praktischen Anwendung von Arbeitshindernissen gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 2 Arbeitsgesetzbuch (witterungsbedingte Arbeitsverhinderung) und wahrscheinlich nicht einmal dem Hindernis gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 3 Arbeitsgesetzbuch (so genanntes anderes Hindernis). Daher wird der Arbeitgeber in dem Zeitraum, für den die Unterstützung gemäß dem Gesetz über Kurzarbeit festgesetzt wird, gemäß dem neuen § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs vorgehen und, wenn die Voraussetzungen für die Gewährung der Unterstützung nicht mehr gegeben sind, eher gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuchs (Ausfallzeit) vorgehen, wobei die Art der Behinderung zu berücksichtigen ist.

Die witterungsbedingte Arbeitsverhinderung mag zwar zufällig und unvorhersehbar sein, entspricht aber hinsichtlich der Voraussetzungen für die Einführung der Kursarbeit (d. h. der Bedingung, dass die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter oder der betroffenen Arbeitnehmer eingeholt werden muss, oder eines etwaigen Verfahrens vor einem Richter, der Einreichung eines Antrags auf Unterstützung, der Dauer der Unterstützung) einfach nicht den verfahrensrechtlichen Voraussetzungen für ihre Einführung und auch nicht dem kürzesten Zeitplan für ihre Erfüllung (und auch nicht für die Beurteilung ihrer Erfüllung).

Der Zeitplan für die Einführung der Kurarbeit, unabhängig von ihrem Erfolg oder Misserfolg, entspricht nicht der Variabilität der Anwendung der Arbeitsverhinderung seitens des Arbeitgebers aufgrund widriger Witterungsbedingungen, deren praktische Anwendung einen Zeitraum von einigen Stunden bis zu höchstens Kalendertagen umfasst, während die bloße Einführung der Kurarbeit (insbesondere in Ermangelung von Fristen für die Anhörung der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter) diesen Zeitrahmen überschreitet).<sup>56</sup>

Die Anwendung den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 ARGB (sonstiges Arbeitshindernis seitens des Arbeitgebers) wird in einigen Fällen eher wegen ihres individualisierenden Charakters in Anspruch genommen (es handelt sich um ein Arbeitshindernis, das vor allem Situationen betrifft, in denen der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus einem in seiner Person liegenden oder kausal damit zusammenhängenden Grund, z. B. seiner medizinischen Unfähigkeit, keine Arbeit zuweisen kann).

Unseres Erachtens ist die Anwendung den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 des Arbeitsgesetzbuchs jedoch schon durch den Wortlaut den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 des Arbeitsgesetzbuchs ausgeschlossen, denn dort heißt es, dass, wenn der Arbeitnehmer aufgrund anderer als der in den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 und 2 des Arbeitsgesetzbuchs aufgezählten Arbeitshindernisse die Arbeit nicht verrichten konnte, die Vorschrift über das so genannte andere Arbeitshindernis des Arbeitgebers gilt (diese Vorschrift wurde nicht geändert, und es ist anzunehmen, dass der Gesetzgeber sie nicht auf ein anderes Hindernis ausdehnen wollte).

Im Lichte der obigen Auslegung und rechtlichen Argumentation ist jedoch offensichtlich, dass das Vorhandensein von Gründen, aus denen Kursarbeit eingeführt werden kann, eher den Gründen entspricht, die als betriebliche Gründe (schwerwiegende betriebliche Gründe, die mit den betrieblichen Gründen des Arbeitgebers zusammenhängen) gemäß den Bestimmungen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 und 4 des Arbeitsgesetzbuchs identifiziert werden, und daher wird ausdrücklich ausgeschlossen, dass diese Gründe für die Einführung von Kursarbeit die gesetzlichen Bestimmungen über Arbeitsbehinderungen seitens des Arbeitgebers gemäß den zitierten gesetzlichen Bestimmungen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 und 4 des Arbeitsgesetzbuchs nicht abdecken würden. Die Anwendung eines anderen Arbeitshindernisses seitens des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 ARGB ist somit logischerweise eher ausgeschlossen, da die materiellen Voraussetzungen für die Anwendung dieses sogenannten anderen Hindernisses nicht erfüllt sind. In den vorangegangenen

<sup>56</sup> Die Entscheidung der Schiedsperson gemäß den Bestimmungen des § 142a Abs. 6 ARGB selbst überschreitet die Grenze der Logik und der Möglichkeit, die witterungsbedingte Arbeitsverhinderung des Arbeitgebers auszunutzen, wenn sie sich auf einen Zeitraum von höchstens 10 Tagen ab Eingang der Streitentscheidung über die Stellung eines Antrags auf Unterstützung während der Kurarbeit beschränkt.

Kapiteln haben wir argumentiert, dass die Grenze zwischen den verschiedenen Arbeitshindernisse des Arbeitgebers dünn ist, dass die Nichtanwendung der Kurzarbeit ein Indiz für eine kollektive Unfähigkeit des Arbeitgebers ist, den Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen, und dass die Art dieser Behinderung dem betrieblichen Problem des Arbeitgebers entspricht, das in den Bestimmungen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch oder in der Vereinbarung über schwerwiegende betriebliche Gründe gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 4 Arbeitsgesetzbuch beschrieben wird, und nicht der Art der so genannten anderen (unbenannten) Arbeitsverhinderung des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 3 Arbeitsgesetzbuch.

Wir sind der Auffassung, dass unabhängig vom Grund für die Nichtanwendung des § 142 Abs. 5 ARGB (z. B. wegen Nichterfüllung der materiellen Voraussetzungen durch den Arbeitgeber) oder wegen des Auslaufens des Förderzeitraums während der Kurzarbeit die Arbeitsverhinderung des Arbeitgebers in Form von schwerwiegenden betrieblichen Gründen nach § 142 Abs. 4 ARGB für den Arbeitgeber gilt. Wenn der Arbeitgeber keine Arbeitnehmervertreter hat, die mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über schwerwiegende betriebliche Gründe gemäß § 142 Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuches schließen könnten, sollte die Arbeitsniederlegung des Arbeitgebers eher gemäß § 142 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches angewendet werden.

Es wäre daher auch erwägenswert, dem Gesetzgeber zu empfehlen, bei einer künftigen Änderung den Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ARGB eine Änderung des Wortlauts von *"Wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer während der Zeit der Kurzarbeit nicht unterstützt, hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Arbeitsverhinderung durch den Arbeitgeber den Anspruch auf Lohnausgleich in der in den Absätzen 1 bis 4 oder § 250b ARGB Abs. 6 genannten Höhe. Wird der Arbeitgeber während der Dauer der Kurzarbeit am Arbeitsplatz des Arbeitnehmers nicht unterstützt, hat der Arbeitnehmer für die Dauer der Arbeitsverhinderung beim Arbeitgeber den Anspruch auf Lohnausgleich in Höhe der Absätze 1 und (nicht bis zu) 4 oder § 250b Abs. 6"* und gegebenenfalls Streichung des Verweises auf die Übergangsbestimmungen des § 250b Abs. 6 des Arbeitsgesetzbuches, wenn diese gemäß dem Ende der Notlage, des Ausnahmezustands oder des Sonderzustands voraussichtlich nicht mehr in Kraft ist.<sup>57</sup>

<sup>57</sup> Es ist eher unglücklich, wenn sich der verfügende Text auf eine veraltete Bestimmungen mit Übergangscharakter bezieht. In dieser Hinsicht wäre es eine Überlegung wert, diese Arbeitsverhinderung in die gesetzliche Regelung des § 142 des Arbeitsgesetzbuches zu überführen und sie in ein ständiges Instrument für die Behandlung der Abwesenheit eines Arbeitnehmers umzuwandeln, das im Falle von außergewöhnlichen Situationen, die seine materiellen Anwendungsbedingungen erfüllen, angewandt werden kann, ohne dass ein Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie besteht.

Etwas konzeptionslos ist jedoch auch die im § 142 Abs. 5 ARGB enthaltene Bestimmung, wonach der Arbeitgeber mit den bei ihm tätigen Arbeitnehmervertretern eine Vereinbarung treffen muss bzw. im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber keine Arbeitnehmervertreter hat, dass der Arbeitgeber die Gewährung von Unterstützung während der Kurzarbeit nach einer Sonderregelung beantragt.

Die so formulierte Anforderung ist insofern fragwürdig, als sie zwei Arten von getrennten Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern und, wenn diese nicht für den Arbeitgeber tätig sind, mit den Arbeitnehmern selbst erfordert, um die Arbeitsbehinderung des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches sowie den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches anzuwenden und dann in ähnlicher Weise der Abschluss einer Vereinbarung zwischen denselben Rechtsträgern, dass der Arbeitgeber Unterstützung im Sinne gemäß dem § 3 Absatz 1 Lit. d Punkt 1 des Kurzarbeitsgesetzes beantragen wird<sup>58</sup>, oder ob es sich um ein und dieselbe Vereinbarung handelt, die faktisch den ausdrücklichen Willen der Arbeitnehmervertreter oder der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers darstellt, dass der Arbeitgeber während der Kurzarbeitszeit Unterstützung beantragen wird.

Logischerweise sollte es eine einzige Vereinbarung zwischen diesen Einrichtungen geben, deren Gegenstand darin besteht, dass der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter (oder die Arbeitnehmer selbst, wenn der Arbeitgeber keine Arbeitnehmervertreter hat) vereinbaren, dass der Arbeitgeber für die Zeit der Kurzarbeit Unterstützung beantragt, und dass dann, wenn dem Antrag stattgegeben wird, eine Kurzarbeitsregelung eingerichtet wird. Das Problem ist jedoch, dass die genannten gesetzlichen Bestimmungen gleichzeitig die formalen Voraussetzungen für diese Vereinbarung unterschiedlich regeln.

Unter dem Gesichtspunkt der Anwendung ist es in der Praxis unwahrscheinlich, dass ein einziger Vertrag auf unbestimmte Zeit geschlossen wird, was die Laufzeit des Vertrags betrifft. In Anbetracht des Zwecks und der Notwendigkeit, die Erfüllung der materiellen Voraussetzungen in jedem einzelnen Fall der Inanspruchnahme von Kurzarbeit zu prüfen, sollte es Gegenstand wiederholter Vereinbarungen (da eine Änderung der Voraussetzungen für die Gewährung von Unterstützung vorgesehen ist) mit den Arbeitnehmervertretern oder den Arbeitnehmern sein, die Arbeitsverhinderung gemäß den Bestimmungen gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches anzuwenden.

In formaler Hinsicht sieht die Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ARGB kein Schriftformerfordernis für eine solche Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern

<sup>58</sup> *"eine schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern7) oder mit dem Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber keine Arbeitnehmervertreter hat, dass der Arbeitgeber einen Antrag auf Unterstützung stellen wird, oder..."*

oder den Arbeitnehmern selbst vor, was grundsätzlich unüblich ist und dem bisherigen Ansatz bei der Formulierung von Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmervertretern und dem Arbeitgeber widerspricht (so sieht z. B. die Bestimmungen des § 142 Abs. 4 ARGB für den Abschluss einer Vereinbarung über schwerwiegende betriebliche Gründe oder einer Vereinbarung über die Einführung eines Arbeitszeitkontos gemäß den Bestimmungen des § 87a ARGB zwingend die Schriftform vor).

Die Bestimmungen des § 3 Absatz 1 Lit. d) Punkt 1 des<sup>59</sup> Gesetzes über Kurzarbeit regelt den Abschluss einer Vereinbarung anders als § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs. In dieser Bestimmungen heißt es ausdrücklich, dass die Unterstützung während der Kurzarbeit einem Arbeitgeber gewährt wird, der mit den Arbeitnehmervertretern oder, wenn diese nicht für den Arbeitgeber tätig sind, mit den Arbeitnehmern eine schriftliche Vereinbarung darüber getroffen hat, dass der Arbeitgeber die Gewährung von Unterstützung beantragt.

Bei den Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ARGB hat der Gesetzgeber jedoch kein solches materielles Formerfordernis aufgestellt, was auch unter Bezugnahme auf die Bestimmungen des § 17 Abs. 2 ARGB als wesentlicher Fehler gewertet werden kann. Dies ist eindeutig nicht beabsichtigt, sondern ein Versehen, das die praktische Anwendung der betreffenden Bestimmungen erneut erschweren kann.

Ausgehend vom Sinn und Zweck der Bestimmungen des § 142 Absatz 5 Arbeitsgesetzbuch im Verhältnis zum § 3 Absatz 1 Lit. d) Punkt 1 des Kurzarbeitsgesetzes halten wir es daher für eine Fehlinterpretation, wenn behauptet wird, dass es zwei getrennte Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmervertreter oder den Arbeitnehmern selbst geben sollte, denn trotz der Überschneidungen (und sogar der unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen) wird die gleiche rechtliche Wirkung in Form der Möglichkeit des Arbeitgebers, einen Antrag auf Gewährung von Unterstützung während der Kurzarbeit zu stellen, erzielt. Keine der genannten Bestimmungen und keins der genannten arbeitsrechtlichen Institute kann für sich allein betrachtet werden, sondern steht in Beziehung zueinander. Ohne eine Vereinbarung über die Möglichkeit des Arbeitgebers, während der Kurzarbeit mit positivem Ergebnis Unterstützung zu beantragen (diese Vereinbarung ist auch eine Vereinbarung im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 3 Absatz 1 Lit. d) Punkt 1 des Kurzarbeiterschutzgesetzes), kann die Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches nicht angewandt werden, und erst dann kommt die Bestimmungen gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches zum Tragen. Ebenso kann die

---

<sup>59</sup> Die Unterstützung wird einem Arbeitgeber gewährt, der mit den Arbeitnehmervertretern<sup>7</sup> oder, falls der Arbeitgeber keine Arbeitnehmervertreter hat, mit dem Arbeitnehmer schriftlich vereinbart hat, dass der Arbeitgeber die Unterstützung beantragen wird.

Unterstützung während der Kurzarbeit nur in Form einer Arbeitsverhinderung durch den Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs in Anspruch genommen werden.

In Anbetracht der Besonderheit einer solchen Vereinbarung stellt sich die Frage, ob es möglich ist, eine solche Vereinbarung im Rahmen von Kollektivverhandlungen zu schließen (eine aktuelle Vereinbarung oder eine Vereinbarung für die Zukunft, die nur die Rahmengenzen für die Anwendung des § 140 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches enthält). Da die Bedingungen für die Gewährung von Unterstützungsleistungen unterschiedlich und unvorhersehbar sein können, könnte man der Ansicht sein, dass die Aufnahme solcher Vereinbarungen in den Kollektivvertrag oder der Abschluss solcher Vereinbarungen im Voraus (es ist zu beachten, dass die Erfüllung der materiellen Bedingungen für den Erhalt von Unterstützungsleistungen sowie für die Gewährung von Unterstützungsleistungen in jedem Einzelfall in besonderer Weise zu beurteilen sein wird, je nachdem, wie die Unterstützungsleistungen ausgestaltet werden) durch die Arbeitnehmervertreter (oder die Arbeitnehmer selbst), dass der Abschluss einer Vereinbarung mit unbestimmter Laufzeit nicht dem Ziel der im § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches festgelegten Rechtsvorschriften entspricht. Gleichzeitig würde der Abschluss einer Vereinbarung im Voraus auch dem arbeitsrechtlichen Schutz der Arbeitnehmer selbst widersprechen, da die Anwendung der Lehrgangsregelung gegen die grundsätzliche Verpflichtung des Arbeitgebers aus den Bestimmungen des § 1 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches verstößt, den Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen. Die Dauer der Arbeitsverhinderung seitens des Arbeitgebers bedeutet in der Regel eine Verringerung des Lohnniveaus der Arbeitnehmer, wobei davon ausgegangen wird, dass die Arbeitnehmer nur für 80 % ihres Durchschnittsverdienstes entschädigt werden, dessen Wert nicht einmal den Wert des normalen Tagesverdienstes der Arbeitnehmer erreicht, selbst bei unbegrenzter Dauer (obwohl die Rechtsvorschriften insgesamt höchstens sechs Kalendermonate innerhalb eines Zeitraums von 24 Monaten vorsehen, kann es mehrere solcher Zeiträume geben).

Der Abschluss einer Vereinbarung über die Anwendung der Arbeitsverhinderung im Voraus widerspricht daher der Logik der Anwendung der Arbeitsverhinderung seitens des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen vom § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs, da ihre Durchführung unvorhersehbar sein soll und der Arbeitgeber eine solche Situation im Voraus nicht beeinflussen könnte, was bei der geplanten Anwendung der Kurzarbeit in Form einer im Voraus abgeschlossenen Vereinbarung nicht der Fall wäre (der Arbeitgeber würde die Umstände, unter denen er sich zur Aufnahme der Kurzarbeit entschließt, ausschließlich selbstständig und subjektiv beurteilen, da ihm die Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern bereits im Voraus vorliegen würde). Gleichzeitig dürfen die Arbeitnehmervertreter nicht einmal beurteilen, ob die materiellen Voraussetzungen

für ihre Zustimmung oder Ablehnung erfüllt sind. Aus demselben Grund ist es daher auch unmöglich, dass der Arbeitgeber eine solche "Vereinbarung" in den Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers aufnimmt, d. h. dass der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber im Voraus eine Cursarbeitsvereinbarung vereinbaren. Eine solche Bestimmungen im Arbeitsvertrag sollte als null und nichtig betrachtet werden.

Da in der Anwendungspraxis Situationen auftreten können, in denen ein Arbeitgeber sowohl eine Gewerkschaft als auch einen Betriebsrat oder sogar mehrere Gewerkschaftsorganisationen hat, muss die Frage geklärt werden, mit welchem der Partner der Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs koordinieren soll.

Es muss also zwischen den verschiedenen Fällen des Nebeneinanders verschiedener Formen von Arbeitnehmervertretungen beim Arbeitgeber unterschieden werden, d. h. der Pluralität der Tätigkeiten des Betriebsrats und der Gewerkschaft oder der Gewerkschaften im Verhältnis zueinander.<sup>60</sup>

In der Bestimmungen des § 229 Abs. 7 und 8 des Arbeitsgesetzbuches regelt das Verhältnis zwischen den verschiedenen Formen der Arbeitnehmervertretung im Betrieb, wobei der gewerkschaftlichen Organisation im Allgemeinen der Vorzug vor anderen Formen der Arbeitnehmervertretung im Betrieb gegeben wird.

Die Bestimmungen des § 229 Abs. 7 des Arbeitsgesetzbuches definiert die Kompetenzverteilung bei mehreren Arbeitnehmervertretern im Betrieb so, dass, wenn nur der Betriebsrat (oder nur der Treuhänder der Arbeitnehmer) im Betrieb tätig ist, dieser das Recht auf Mitbestimmung, Beratung, Unterrichtung und Kontrolle hat (ein breiteres Spektrum an Kompetenzen).

Gibt es im Betrieb gleichzeitig eine Gewerkschaft, so stehen dem Betriebsrat nur das Recht auf Anhörung und das Recht auf Unterrichtung (im engeren Sinne) zu. Der Zeitpunkt der Entstehung einer Pluralität von Arbeitnehmervertretern und der gegenseitigen Kompetenzverteilung im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 229 Abs. 7 des Gesetzes über die Arbeitsbeziehungen wird nicht behandelt. Es kann festgestellt werden, dass die Aufteilung der Zuständigkeiten nur zum Zeitpunkt der Pluralität selbst gilt (es spielt keine Rolle, in welcher Reihenfolge die verschiedenen Formen der Arbeitnehmervertretung eingerichtet werden). Diese Aufteilung der Zuständigkeiten gemäß dem Arbeitsgesetzbuch gilt, sofern das Gesetz nichts anderes vorsieht (z. B. kann etwas anderes vorgesehen sein, wenn die Gewerkschaft – das Recht auf Mitentscheidung – gemäß § 229 Absatz

<sup>60</sup> Da es nur wenige Fälle gibt, in denen ein Arbeitnehmer-Treuhänder und eine Arbeitnehmerorganisation bei einem Arbeitgeber nebeneinander bestehen, brauchen wir diesen Fall nicht zu behandeln. Die Gründung gewerkschaftlicher Organisationen bei Arbeitgebern mit weniger als 50 Beschäftigten ist eher sporadisch, da dieses Modell angesichts der wirtschaftlichen Tragfähigkeit der gewerkschaftlichen Tätigkeit und des Betriebs in Form von Mitgliedsbeiträgen weder finanziell interessant noch langfristig tragfähig ist.

7 des Arbeitsgesetzbuchs tätig werden soll, die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds – § 240 Absatz 8 des Arbeitsgesetzbuchs – jedoch eine Angelegenheit ist, zu der der Betriebsrat und nicht die Gewerkschaft ihre Zustimmung erteilt).

Wenn der Arbeitgeber eine Gewerkschaft und einen Betriebsrat hat, sollte die Vereinbarung von der Gewerkschaft abgeschlossen werden, da sie ein Mitbestimmungsrecht hat.

Die Situation kann noch komplizierter sein, wenn der Arbeitgeber mehr als eine Gewerkschaft hat. Gemäß § 230 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuches ist eine Gewerkschaft eine Bürgervereinigung, die einer besonderen Regelung unterliegt und verpflichtet ist, den Arbeitgeber schriftlich über die Aufnahme ihrer Tätigkeit beim Arbeitgeber zu informieren und ihm eine Liste der Mitglieder des Gewerkschaftsorgans vorzulegen.

In Anbetracht der Tatsache, dass die fraglichen Vereinbarungen von den Kollektivverhandlungen ausgenommen werden sollten, finden die Bestimmungen gemäß den Bestimmungen des §3a des Kollektivvertrags keine Anwendung, wenn eine Mehrzahl von Arbeitnehmervertretern für den Arbeitgeber tätig ist.<sup>61</sup>

Es ist daher zu prüfen, wie die Frage zu behandeln ist, welche beim Arbeitgeber tätige Gewerkschaft berechtigt ist, mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung über die Nutzung des Arbeitshindernisses des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches und eine schriftliche Vereinbarung gemäß den Bestimmungen gemäß den Bestimmungen des § 3 Absatz 1 Lit. d Punkt 1 des Gesetzes über Kurzarbeit (oder beide Vereinbarungen in einem Dokument) zu schließen.

Im Falle eines Modells des Zusammenwirkens mehrerer Gewerkschaften bei einem Arbeitgeber werden die Bestimmungen des § 232 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches und nicht des § 229 Abs. 7 des Arbeitsgesetzbuches befolgt.

Der §232 Absatz 1 Satz 1 des Arbeitsgesetzbuches sieht vor, dass der Arbeitgeber, wenn mehrere Gewerkschaften nebeneinander in einem Betrieb tätig sind, in Fällen, die alle oder eine größere Zahl von Arbeitnehmern betreffen, diese

<sup>61</sup> § 3a Abs. 1: Sind im Betrieb mehrere Gewerkschaften nebeneinander tätig, so können die jeweiligen im Betrieb tätigen Gewerkschaftsorgane beim Abschluss eines Kollektivvertrages für die Gesamtheit der Arbeitnehmer nur gemeinsam und mit Rechtswirkung für alle Arbeitnehmer handeln, es sei denn, sie vereinbaren untereinander etwas anderes. Einigen sich die Gewerkschaften nicht auf das Verfahren nach Satz 1, so ist der Arbeitgeber berechtigt, mit der mitgliederstärksten Gewerkschaft beim Arbeitgeber oder mit den anderen Gewerkschaften, deren Gesamtmitgliederzahl beim Arbeitgeber größer ist als die Mitgliederzahl der größten Gewerkschaft, einen Kollektivvertrag abzuschließen.

§ 3a Abs. 4: Streitigkeiten über die Bestimmungen der zum Abschluss eines Kollektivvertrags berechtigten Gewerkschaftsorganisation werden von einem Schiedsrichter geschlichtet, der in die beim Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik (nachstehend "Ministerium" genannt) geführte Liste der Schiedsrichter gemäß diesem Gesetz eingetragen ist. Einigen sich die Parteien nicht auf die Person des Schiedsrichters, so bestellt das Ministerium den Schiedsrichter auf Antrag einer der Parteien.

Verpflichtungen gegenüber den zuständigen Organen aller beteiligten Gewerkschaften erfüllen muss, wenn allgemeinverbindliche Rechtsvorschriften oder ein Kollektivvertrag die Verhandlungen oder die Zustimmung eines Gewerkschaftsorgans vorschreiben, es sei denn, mit ihnen wurde etwas anderes vereinbart.

Einigen sich die Gremien aller beteiligten Gewerkschaften nicht innerhalb von 15 Tagen gemäß dem Ersuchen über die Erteilung der Zustimmung, so ist die Stellungnahme des Gremiums der Gewerkschaft mit der größten Mitgliederzahl des Arbeitgebers maßgebend.

In Anbetracht der obigen Ausführungen kann der Schluss gezogen werden, dass der Abschluss einer Vereinbarung gemäß § 142 Absatz 5 Arbeitsgesetzbuch und einer schriftlichen Vereinbarung gemäß § 3 Absatz 1 Lit. d Punkt 1 Kurzarbeitsgesetz (die genannten Vereinbarungen können als eine einzige Vereinbarung im Sinne der bisherigen Argumentation betrachtet werden), da es sich um eine Situation handelt, die alle oder eine größere Anzahl von Arbeitnehmern betrifft, gemäß § 232 Absatz 2 Arbeitsgesetzbuch zu behandeln ist.

Die Gewerkschaften können sich auch auf ein anderes Verfahren einigen, z. B. auf ein gemeinsames Vorgehen, allerdings mit dem Vorbehalt *"sofern mit ihnen nichts anderes vereinbart wurde"*. Dies stellt eine zulässige Änderung der Beziehungen zwischen den Gewerkschaften dar (Möglichkeit, eine Gewerkschaft zu ermächtigen, gegen den Arbeitgeber vorzugehen, Benennung eines Vertreters für alle Gewerkschaften, die mit dem Arbeitgeber zusammenarbeiten, mit Festlegung der Zuständigkeiten und Entscheidungsbereiche). Einigen sich die Gewerkschaften nicht auf ein gemeinsames Vorgehen, gilt der Grundsatz der Repräsentativität (die Gewerkschaft mit der größten Mitgliederzahl entscheidet). Im Hinblick auf den Zweck den Bestimmungen wird ein glaubhafter Nachweis der Uneinigkeit zwischen den Gewerkschaften durch mindestens eine von ihnen (schriftlich oder durch Erklärung) vorausgesetzt.

Im vorliegenden Fall ist die Situation, in der der Arbeitgeber selbst erklärt, dass es keine Vereinbarung zwischen den Gewerkschaften gibt, und die gesetzliche Verpflichtung nur gegenüber einer der Gewerkschaften erfüllt, rechtswidrig. Der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber eine solche Erklärung abgeben kann, ist erst nach Ablauf von 15 Tagen gemäß dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber die Gewerkschaften um ihre Zustimmung gebeten hat. Sie ist dann berechtigt, diese Zustimmung einzuholen oder sich der Entscheidung der mitgliederstärksten Gewerkschaft zu fügen. Es ist Sache des Arbeitgebers, zu bestimmen, welche Gewerkschaft die größte ist. Das Arbeitsgesetzbuch sieht keine andere Möglichkeit zur Beilegung eines Konflikts über die Bestimmungen der größten Gewerkschaft im Betrieb des Arbeitgebers vor, wenn der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, die größte Gewerkschaft zu bestimmen.<sup>62</sup>

<sup>62</sup> ŠVEC, M. – TOMAN, J. et al. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávani*. Komentár. II. zväzok. II. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019, S. 341.

## 8.1 Begriff und Bedeutung der "Kurzarbeit" als Analogie zur Kurzarbeit (Bestimmungen des § 1 Kurzarbeitsgesetz)

Das Vorliegen eines Arbeitshindernisses seitens des Arbeitgebers gemäß § 142 Abs. 5 ARGB hängt nicht nur von der Erfüllung der in der genannten gesetzlichen Bestimmungen genannten materiellen Voraussetzungen ab, sondern auch von der Erfüllung weiterer in dieser Bestimmungen genannter materieller Voraussetzungen, die in einer besonderen gesetzlichen Regelung in Form des Gesetzes über Kurzarbeit enthalten sind.

Die Anwendung eines Arbeitshindernisses seitens des Arbeitgebers in Form von Unterstützungsleistungen während der Kurzarbeit bedeutet für die Anwendungspraxis, das Regime dieses neuen Hindernisses und das Regime seines akuten Arbeitsumfelds in Einklang zu bringen.

Die rechtliche Regelung für die Inanspruchnahme dieses Instituts besteht in der bloßen Erfüllung der materiellrechtlichen Voraussetzungen für die Möglichkeit des Arbeitgebers, die Gewährung von Unterstützung während der Kurzarbeit zu beantragen, insbesondere im Hinblick auf die Feststellung eines externen Faktors, der die Unfähigkeit des Arbeitgebers beeinflusst, den Arbeitnehmern Arbeit im festgelegten Umfang zuzuweisen, und die Erfüllung der Voraussetzungen im System der sozialen Sicherheit oder seiner eigenen steuerlichen Verpflichtungen, einschließlich des Vorliegens der Zustimmung der Arbeitnehmervertreter, der betroffenen Arbeitnehmer oder des Vorliegens einer Entscheidung eines Schiedsrichters gemäß den Bestimmungen des § 142a des Arbeitsgesetzbuchs.

Im Rahmen dieser Regelung muss ein Arbeitgeber die Überschneidungen zwischen den verschiedenen Bestimmungen der beiden Rechtsvorschriften berücksichtigen, wenn er sich um die Teilnahme an der Unterstützungsregelung für Kurzarbeit bemüht, und zwar nicht nur im Hinblick auf die Bestimmungen, die in erster Linie von der Einführung von Kurzarbeit betroffen sein werden. Er wird aber auch eine Reihe anderer arbeitsrechtlicher Institutionen berücksichtigen und nutzen müssen, die in den Prozess der Erfüllung der materiellen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Kurzarbeit einfließen, wie z. B. das Vorhandensein von Arbeitnehmervertretungen und deren mögliche Pluralität im Betrieb, in dessen Rahmen sich der Arbeitgeber mit dem entscheidungsbefugten Organ auseinandersetzen muss, wie oben dargelegt. Sie wird sich mit den Bestimmungen des Personenkreises befassen müssen, der in den Rahmen des Gesamtquorums der Personen fällt, für die der Arbeitgeber die Unmöglichkeit der Arbeitszuweisung nachweisen muss, und sie wird alle objektiven und subjektiven Umstände der gesetzlichen Regelung ermitteln müssen, unter denen der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmervertretern und den Arbeitnehmern Vereinbarungen über die Inanspruchnahme der Kurzarbeitsunterstützung treffen wird. Es

wird wichtig sein, den Zusammenhang zwischen der gleichzeitigen Anwendung von Arbeitshindernissen des Arbeitnehmers während des Zeitraums, in dem der Arbeitgeber die Anwendung von Arbeitshindernissen gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches zurücknimmt, zu ermitteln. Ebenso schwierig wird es sein, Fragen zu beantworten, die sich auf den erheblichen Rückgang des Durchschnittsverdienstes von Arbeitnehmern während eines längeren Zeitraums von Arbeitsbeschränkungen des Arbeitgebers usw. beziehen.

Von der Klärung dieser Fragen wird unseres Erachtens der Abschluss einer Vereinbarung über den Eintritt eines Hindernisses gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ARGB mit den Arbeitnehmervertretern oder den Arbeitnehmern selbst abhängen. Ebenso fraglich ist, inwieweit der Schlichter selbst die Antworten auf diese Fragen berücksichtigen kann, wenn der Arbeitgeber die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter oder der Arbeitnehmer zur Teilnahme an der Lehrgangsmaßnahme nicht einholt und beschließt, diese Zustimmung zu ersetzen.<sup>63</sup>

Gleichzeitig muss jedoch bei der möglichen Anwendung der Kurzarbeit auch die zweite Regelung berücksichtigt werden, die durch das interne Arbeitsumfeld des Arbeitgebers gebildet wird. Dabei handelt es sich insbesondere um betriebliche Regelungen, Arbeitsverträge, den Kollektivvertrag des Arbeitgebers oder sonstige Vereinbarungen mit den Sozialpartnern (z. B. Vereinbarung über Arbeitszeitkonten, Vereinbarung über schwerwiegende betriebliche Gründe, Vereinbarung über ein System individueller "Körbe" für die Anhäufung von Freizeit der Arbeitnehmer, z. B. bei Überstunden), die sich unverändert auf den Beitritt des Arbeitgebers zur Kurzarbeitergeldregelung auswirken werden.

So wird es in diesem internen Umfeld eigene Modifikationen der Anordnungsmöglichkeiten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer über die Inanspruchnahme von Urlaub, die Festlegung der auf einem positiven Arbeitszeitkonto angesammelten Plusstunden oder individuelle Arbeitszeitkonten von Arbeitnehmern geben, die außerhalb der einschlägigen Rechtsvorschriften gemäß den Bedürfnissen eines bestimmten Arbeitgebers eingerichtet werden (dies kann z. B. der Fall sein dabei kann es sich um ein System verschiedener spezifischer arbeitsrechtlicher Institute oder um in Arbeits- oder Kollektivverträgen enthaltene Verfahrensregeln handeln) oder um die Möglichkeit, zusätzliche Leistungen für Arbeitnehmer in Abhängigkeit von der eigenen Zeitplanung (Arbeit/Arbeitsausfall) festzulegen. Verschiedene Arten von Planungszeiträumen können auch in Bezug auf Arbeitszeit, Überstunden oder Freizeit festgelegt werden, die sich aus den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches, des Kollektivvertrags oder

<sup>63</sup> Die Bestimmungen des § 142 a Abs. 5 des Arbeitsgesetzbuches heißt es: *"Der Richter beurteilt die Stichhaltigkeit der Gründe des Arbeitgebers für den Antrag auf Unterstützung während der Kurzarbeit und die Stichhaltigkeit des Widerspruchs des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmervertreter."*

des Arbeitsvertrags ergeben. Die Kurzarbeitsregelung muss dann im Zusammenhang mit diesen anderen Regelungen bewertet werden.

Solche unterschiedlichen Einstellungen, wie im obigen Absatz beschrieben, können dazu führen, dass der Arbeitnehmer eine Anzahl von Urlaubsstunden außerhalb des positiven Zeitkontos ansammelt, um den Zeitraum der versetzten Schichten abzudecken, in dem der Arbeitgeber aufgrund eines externen Faktors keine Arbeit zuweisen kann. Daher wäre es in solchen Fällen widersprüchlich, wenn der Arbeitgeber während der Kurzarbeit einen Anspruch auf Unterstützung geltend machen würde (da er den Bedarf des Arbeitnehmers an Abwesenheit von der Arbeit realistischere Weise auf andere Weise decken kann, z. B. durch Abzug von Freizeit für Überstunden oder auf der Grundlage gemäß den Bestimmungen des § 96b des Arbeitsgesetzbuches).

Es ist bereits jetzt absehbar, dass unterschiedliche Auslegungen der einzelnen Bestimmungen des Gesetzes über Kurzarbeit die Frage aufwerfen werden, ob die Kurzarbeit für einen Arbeitgeber, der ein Arbeitszeitkonto gemäß den Bestimmungen des § 87a des Arbeitsgesetzbuchs eingeführt hat, anwendbar ist (die tschechische Gesetzgebung schließt ein solches Zusammentreffen der fraglichen Institute völlig aus). Ein grundsätzliches Problem wird sich auch für Arbeitgeber ergeben, die über so genannte individuelle "Körbe" von Arbeitszeit (Banken, Möglichkeiten der individuellen Ansammlung von "Plus"-Stunden durch die Arbeitnehmer) verfügen oder verfügen werden, auf denen die Arbeitnehmer große Stundensalden angesammelt haben (obwohl die Gesetzgebung dieses Konzept nicht anerkennt und gleichzeitig seine Bedingungen nicht regelt, werden die so genannten "Plus"-Stunden in der Praxis nicht genutzt. Es ist fraglich, ob eine solche Praxis in der Praxis überhaupt angewendet werden kann, da sie keine Grundlage in den Rechtsvorschriften hat).

Obwohl die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 Lit. d) des Kurzarbeitsgesetzes besagt, dass *"der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Antrags auf Unterstützung für das vorangegangene Kalenderjahr Urlaub genommen haben und ein positives Arbeitszeitkonto haben sollte, wenn der Arbeitgeber ein Arbeitszeitkonto führt, und der Arbeitgeber ihn nicht auf eine andere Arbeit innerhalb der vereinbarten Art von Arbeit, die nicht von der Beschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers betroffen ist, umverteilen kann"*, würde es den Zweck der Anwendung des Instituts selbst verfehlen, wenn diese Verpflichtung nicht auch für den Umfang der zusätzlichen Plusstunden in den so genannten "Plusstunden" gelten würde, die nicht von der Beschränkung der *Tätigkeit des Arbeitgebers betroffen sind*. Wenn man jedoch bedenkt, dass es sich bei der Arbeitszeitbank um ein Institut handelt, das außerhalb des Rahmens des Arbeitsgesetzes tätig ist, kann die Situation auch so gesehen werden, dass diese Regelung nicht berücksichtigt wird. Die Arbeitgeber können die

ungünstige Zeit, in der sie den Arbeitnehmern keine Arbeit zuweisen können, dadurch überbrücken, dass sie versuchen, mit ihnen eine Vereinbarung über die Nutzung dieser Überstunden bis zu einem gewissen Grad zu treffen, ohne dass sie ihren Lebensstandard durch den Eintritt in die Arbeitslosigkeit und die Inanspruchnahme von Leistungen der sozialen Sicherheit senken müssen.

Die Verabschiedung des Gesetzes über die Förderung der Kurzarbeit war also gewissermaßen von einem gewissen Chaos begleitet, als der Antragsteller die "Informationen über die Ausarbeitung des Konzepts zur Einführung des Systems der Kurzarbeit in die slowakische Rechtsordnung" zum Zwecke der Konsultation der Unternehmen in der vorangegangenen Periode veröffentlichte, hat dann im August 2020 das "Konzept zur Einführung der Kurzarbeit in die slowakische Rechtsordnung" erarbeitet, bei dessen <sup>64</sup>Vorbereitung sie auch wiederholt Diskussionen und Stellungnahmeverfahren mit der Öffentlichkeit durchgeführt hat, die vorgebrachten Bedenken und Kommentare aber nicht oder nur teilweise eingearbeitet hat.

Das Problem des Konzepts selbst besteht darin, dass der Einreicher zwar wusste, dass er ein neues Instrument ausarbeiten wollte, aber eigentlich kein durchdachtes Gesamtkonzept für die Einführung der Förderung von Kurzarbeit in die Anwendungspraxis hatte (unter Berücksichtigung des Charakters der Kurzarbeit wird dies vor allem für große Arbeitgeber mit einem ganzen Netzwerk und einem Komplex interner Verknüpfungen von Betriebsregelungen gelten), Kollektivvertrag und Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers, was sich auch in der endgültigen Form des verabschiedeten Gesetzes über die Unterstützung bei Kurzarbeit widerspiegelt), da das Gesetz die Bedürfnisse der Arbeitgeber nicht berücksichtigt, z. B. in Bezug auf Identifizierung des Teils des Arbeitgebers, der sich nicht an die Normen des Arbeitsrechts hält, sondern sich auf die Normen des Handelsrechts stützt, Fehlen einer detaillierteren gesetzlichen Regelung für lokale Selbstverwaltungsorgane usw.

Wir wollen kein Prophet sein und vorwegnehmen, dass die Gründe für die Nichtanwendung der Unterstützung während der Kurzarbeit gerade in der Unfähigkeit der Arbeitgeber liegen, mit den Arbeitnehmervertretern oder den Arbeitnehmern selbst eine Einigung über die oben genannten Problemkategorien zu erzielen, die der Arbeitgeber im Voraus angehen sollte, bevor er selbst in das Unterstützungssystem eintritt.

Zwar wird das Ziel des neuen Gesetzes in der Begründung als "*gerechtfertigtes Bedürfnis, ein dauerhaftes, stabiles und eigenständiges gesetzliches Instrument der passiven Arbeitsmarktpolitik in der slowakischen Rechtsordnung zu verankern*" beschrieben. Kern dieses Instruments ist die Gewährung einer Rechtsanspruchshilfe, die eindeutig für die Zahlung von Lohnersatzleistungen oder Gehaltersatzleistungen an Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt vorgesehen ist, zu dem der Arbeitgeber

<sup>64</sup> Beschluss der Regierung der Slowakischen Republik Nr. 673 vom 21. Oktober 2020.

nicht in der Lage ist, den Arbeitnehmern Arbeit im ursprünglich vereinbarten Umfang zuzuweisen und somit eine so genannte "Arbeitsmarktkrise" vorliegt. "Wir glauben, dass seine Anwendung an den verfahrenstechnischen Bedingungen seiner Einführung als Instrument zur Bewältigung der anhaltenden Schwierigkeiten des Arbeitgebers scheitern wird, der nicht in der Lage ist, den Arbeitnehmern bei Vorliegen eines externen Faktors Arbeit zuzuweisen", werden in dem Gesetzentwurf der Anwendungsbereich, die Bedingungen und der Mechanismus seiner Bereitstellung, die Höhe der Unterstützung und andere kritische Elemente seiner Bereitstellung genannt.<sup>65 66</sup> Zweck des Gesetzes ist es, neben der Deckung eines Teils des Lohn- oder Gehaltersatzes für Arbeitnehmer in Zeiten, in denen ein Arbeitgeber aufgrund äußerer Faktoren nicht in der Lage ist, Arbeitnehmern Arbeit im ursprünglich vereinbarten Umfang zuzuweisen, Arbeitsplätze und die Wettbewerbsfähigkeit von Arbeitgebern und Selbstständigen in Zeiten von Wirtschaftskrisen, Rezessionen und Krisensituationen zu erhalten.<sup>67</sup>

Im Allgemeinen ist die Kombination aus einem Arbeitsverbot seitens des Arbeitgebers und einer Art (staatlichem) Unterstützungssystem jedoch keine einzigartige Lösung zur Überwindung der negativen Auswirkungen der verschiedenen Arten von Krisen. Bei der Beurteilung solcher Regelungen ist es jedoch wichtig, die Bedingungen zu berücksichtigen, unter denen die Beihilfen gewährt werden können, und insbesondere, ob sie nur an eine Verringerung des Umfangs der festen wöchentlichen Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum geknüpft

<sup>65</sup> Begründung, allgemeiner Teil zum Gesetz über die Unterstützung bei Kurzarbeit.

<sup>66</sup> In der gegenwärtigen Rechtslage wird die finanzielle Unterstützung zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung durch das Gesetz Nr. 5/2004 Slg. über die Arbeitsverwaltung und über Änderungen und Ergänzungen bestimmter Gesetze in seiner geänderten Fassung (im Folgenden als "Gesetz über die Arbeitsverwaltung" bezeichnet), insbesondere durch die Bestimmungen des § 50k, § 54 Abs. 1 Lit. e) gewährt. Hinsichtlich der Unterstützung zur Erhaltung des Arbeitsplatzes eines Arbeitgebers, der aus schwerwiegenden betrieblichen Gründen während der Übergangszeit keine Arbeit an Arbeitnehmer vergeben kann (mindestens 6 % und höchstens 40 % der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit), sieht das Arbeitsvermittlungsgesetz die Möglichkeit vor, dass ein solcher Arbeitgeber eine Beihilfe zur Erhaltung des Arbeitsplatzes beantragen kann (§ 50k des Arbeitsvermittlungsgesetzes). Der monatliche Betrag der Zulage beträgt 50 % des Lohns des Arbeitnehmers (§ 142 Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuchs), höchstens jedoch 60 % des Durchschnittslohns des Arbeitnehmers in der Wirtschaft der Slowakischen Republik, und wird für höchstens 12 Monate für die Tage gewährt, an denen dem Arbeitnehmer Lohnausgleich gezahlt wurde, höchstens jedoch für insgesamt 120 Tage. Diese Vergütung wird aus den Mitteln des Staatshaushalts finanziert. Weitere Unterstützung für die Aufrechterhaltung der Beschäftigung in Zeiten eines erklärten Notstands, Ausnahmezustands oder Ausnahmezustands wird durch das Projekt "Erste Hilfe" geleistet (§ 54 Abs. 1 Lit. e) des Arbeitsvermittlungsgesetzes). Weitere Einzelheiten finden Sie in der Begründung zum allgemeinen Teil des Gesetzes über die Unterstützung in Zeiten der Kurzarbeit.

<sup>67</sup> Ibidem.

sind oder ob sie auf der Annahme beruhen, dass es für einen bestimmten Zeitraum absolut unmöglich ist, den Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen.<sup>68</sup>

Das ursprüngliche Konzept des *cursarbeat* zielte vor allem darauf ab, den verringerten Umfang der festen wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufgrund eines Rückgangs der Aufträge des Arbeitgebers oder der teilweisen Unfähigkeit des Arbeitgebers, den Arbeitnehmern Arbeit im vollen Umfang der vereinbarten festen wöchentlichen Arbeitszeit zuzuweisen (eine kumulative Verringerung würde sich z. B. in der Unmöglichkeit niederschlagen, Arbeit an einem oder zwei Arbeitstagen zuzuweisen). Die neuen Konzepte der Kursarbeit umfassen jedoch auch Situationen (wie im Falle des slowakischen Konzepts der Kurzarbeitsunterstützung), in denen es absolut unmöglich ist, den Arbeitnehmern die Arbeit in vollem Umfang zuzuweisen, was im Ergebnis als Arbeitsverhinderung seitens des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs gewertet wird.<sup>69</sup>

Das Konzept der Kurzarbeit in der slowakischen Rechtsordnung bedeutet also keine Verschiebung im Bereich der Notwendigkeit einer Arbeitszeitanpassung durch den Arbeitgeber in der Weise, dass der Arbeitgeber die vorgesehene Wochenarbeitszeit wie folgt anpassen müsste, um einen bestimmten Zeitraum realistischen Bedarfs für die Zuteilung von Arbeitszeit an die Arbeitnehmer zu schaffen (der Arbeitgeber ist also nicht gezwungen, den realistischen Bedarf für die übliche ausgewiesene Wochenarbeitszeit zuzuteilen und die festgelegte Wochenarbeitszeitspanne im Hinblick auf seinen objektiven Bedarf nicht auszufüllen, sondern darf die Arbeitszeit so zuteilen, dass er den Bereich der Stunden

<sup>68</sup> Das Konzept der *"Kurzarbeit"* ist weitgehend auf den deutschen Sprachraum - Deutschland, Österreich, Schweiz - und Schweden beschränkt. In anderen Ländern, wie z. B. Belgien, Frankreich, dem Vereinigten Königreich, Luxemburg und in den Niederlanden wird der Begriff "vorübergehende oder teilweise Arbeitslosigkeit" verwendet. Für weitere Informationen: SCHULTEN, T. – MULLER, T. *Kurzarbeit in Zeiten der Krise. Aktuelle Regelungen in Deutschland und Europa*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2020, S. 4, ISBN 978-80-89149-80-3.

<sup>69</sup> Dabei ist jedoch zu unterscheiden zwischen den Voraussetzungen für den Eintritt des Arbeitgebers in das Kurzarbeitergeldsystem gemäß den Bestimmungen des § 2 Kurzarbeitergeldgesetz, den objektiven Voraussetzungen für dessen Anwendung im betrieblichen Umfeld des Arbeitgebers, und einem arbeitgeberseitigen Arbeitshindernis, das z. B. auf die Arbeitnehmer angewandt wird. Die Unfähigkeit des Arbeitgebers, den Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen (in der Regel ganze Tage oder Wochen des Förderzeitraums, da ein geringerer Umfang des Arbeitshindernisses für den Arbeitgeber verwaltungstechnisch aufwändig wäre und mit der Unfähigkeit des Arbeitgebers zusammenhängt, die Einhaltung der Bedingungen für den Eintritt in das System der Kurzarbeiterunterstützung nachzuweisen). Auch wenn der Arbeitgeber während der Dauer der Kurzarbeit Anspruch auf einen Beitrag aus der oben genannten staatlichen Regelung hat, ist die einmalige oder kurzfristige Anwendung der Kursarbeit nicht vorteilhaft, wenn man ihre verwaltungstechnische Abwicklung mit der Gewährung der staatlichen Unterstützung vergleicht.

maximiert, die er als Zeitraum der Unmöglichkeit der Zuteilung von Arbeit an die Arbeitnehmer meldet, und damit gleichzeitig den Betrag der potenziellen staatlichen Unterstützung maximiert).

Im Gegensatz zu den Rechtsvorschriften in der Tschechischen Republik, die die Anwendung des Unterstützungssystems für Arbeitgeber, die über ein Arbeitszeitkonto verfügen, ausschließen, wird weder die Methode noch die Art der Planung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber berücksichtigt, sondern nur die absolute Unmöglichkeit, dem Arbeitnehmer während des Bestehens eines Arbeitshindersnisses seitens des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs (mit Ausnahme der Berücksichtigung der angesammelten Stunden auf dem positiven Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers und der Ausschöpfung des Urlaubs des Arbeitnehmers für das vorangegangene Kalenderjahr), gemäß § 5 Absatz 2 Lit. d) des Gesetzes über die Unterstützung bei Kurzarbeit.<sup>70</sup>

Ungeachtet dessen besteht das Hauptziel der Einführung von Kurzarbeit oder ähnlich ausgerichteten Anti-Krisen-Maßnahmen jedoch darin, die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer zu erhalten und die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zu verhindern. *"Aus Sicht der Arbeitnehmer steht die Sicherheit des Arbeitsplatzes an erster Stelle. Neben den wirtschafts- und finanzpolitischen Instrumenten sind daher auch gezielte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erforderlich, um Arbeitsplätze zu erhalten."*<sup>71</sup> Das Ziel dieser Regelungen besteht hauptsächlich darin, Arbeitsplätze zu erhalten.

In der Literatur werden Kurzarbeitsschemas oder Kurzarbeit als eine Vielzahl von Programmen bezeichnet, die entweder systematisch eingeführt wurden oder während der Krise eine Übergangslösung darstellten und entweder durch staatliche Beiträge oder die Sozialversicherung finanziert wurden.<sup>72</sup> Diese Schemas unterscheiden sich von Land zu Land in Bezug auf Parameter wie die Höhe des Lohnausgleichs, die Dauer und die Art der Finanzierung. Aus der Literatur geht hervor, dass die Festlegung von Parametern ausschlaggebend dafür sein kann, ob eine Regelung wirksam ist und in welchem Maße sie zu Arbeitsmarktverzerrungen oder

<sup>70</sup> Die Hauptunterschiede zwischen den verschiedenen Systemen liegen jedoch vor allem in der Regelung des Umfangs, der Höhe und der Dauer der Unterstützung, der Lastenteilung zwischen Staat und Arbeitgeber sowie in anderen Kündigungsschutzbestimmungen. Für weitere Einzelheiten siehe MANDL L. et al. *Extending flexicurity - The potential of short-time Arbeitsprogramme: ERM-Bericht 2010*, Eurofound, Dublin, verfügbar unter: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1071de.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1071de.pdf)

<sup>71</sup> SCHULTEN, T. – MULLER, T. *Kurzarbeit in Zeiten der Krise. Aktuelle Regelungen in Deutschland und Europa*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2020, S. 2, ISBN 978-80-89149-80-3.

<sup>72</sup> SALOMONS, L. *Kurzarbeit. Ein Modellbeispiel für die Einführung von Kurzarbeit in der Slowakei*. Bratislava: Institut für Sozialpolitik. Ministerium für Arbeit, soziale Angelegenheiten und Familie der Slowakischen Republik, 2020, S. 2. Verfügbar unter: [https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/analyticke-komentare/kurzarbeit\\_porovnanie\\_upd.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/analyticke-komentare/kurzarbeit_porovnanie_upd.pdf).

anderen negativen Auswirkungen beiträgt.<sup>73</sup> Um die Gefahr des Missbrauchs dieser Regelungen zu verringern, wird die Teilnahme an einer öffentlichen Unterstützungsregelung häufig mit einem Kündigungsschutz für die betroffenen Arbeitnehmer verbunden. Dies ist z. B. in Dänemark, Irland, Frankreich, den Niederlanden, Norwegen, Österreich und Spanien der Fall. In Österreich und Frankreich besteht ein Verbot der Entlassung des Arbeitnehmers über den Zeitraum des Bezugs der Erwerbsminderungsrente hinaus. In Österreich ist die zusätzliche Dauer des Kündigungsschutzes darüber hinaus nach der Dauer der Leistung gestaffelt. In Frankreich ist der Kündigungsschutz doppelt so lang wie die Dauer des Leistungsbezugs. In Deutschland hingegen sind Kündigungen aus organisatorischen Gründen auch während der Geltungsdauer der Kurzarbeit rechtlich möglich.<sup>74</sup>

Als Hauptvorteile des Systems der Kurzarbeit werden daher z. B. die Senkung der Nebenkosten des Arbeitgebers, der Erhalt von Arbeitnehmerarbeitsplätzen, die mit qualifiziertem und geschultem Personal besetzt werden, und der Erhalt der vom Arbeitgeber gewünschten Personalstruktur angesehen. Zu den Nachteilen gehören vor allem der Verlust der Möglichkeit, eine solche Beihilfe nur denjenigen Arbeitgebern zukommen zu lassen, für die eine solche Beihilfe wünschenswert ist, d. h. die keine andere Wahl haben, als eine externe Form der Subvention zur Aufrechterhaltung des Unternehmens in Anspruch zu nehmen, die Nichteinhaltung des Grundsatzes, dass nur diejenigen Arbeitgeber überleben, die in der Lage sind, Marktschwankungen zu bewältigen, und so weiter.

Die stillschweigende Anknüpfung der Anwendung des arbeitgeberseitigen Arbeitshindernisses an die Erfüllung der materiellrechtlichen Voraussetzungen nach der Sonderregelung schafft aber natürlich ein potentielles Problem bei der Überschneidung dieser arbeitgeberseitigen Arbeitshindernisse, insbesondere dann, wenn sich später herausstellt, dass der Arbeitgeber die materiellen Voraussetzungen für die Gewährung von Unterstützung während der Zeit der Kurzarbeit nicht erfüllt hat, obwohl er davon überzeugt war.

## 8.2 Grundsätzliche materiellrechtliche Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeit (Die Bestimmungen des § 2 Kurzarbeitsgesetz)

Für die Möglichkeit des Antrags des Arbeitgebers auf Unterstützung während der Kurzarbeit und, als Folge dieser Tatsache, für die Möglichkeit einer späteren Beantragung eines Arbeitshindernisses seitens des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs, definiert § 2 des Gesetzes

<sup>73</sup> Ibidem.

<sup>74</sup> Ibidem.

über die Kurzarbeit eine Reihe grundlegender materieller Bedingungen, deren Erfüllung für den späteren Erfolg des Arbeitgebers im Verfahren zur Gewährung von Unterstützung während der Kurzarbeit entscheidend sein wird.

Obwohl die Vorschrift des § 2 Kurzarbeitsgesetz selbst auf den ersten Blick inhaltlich klar zu sein scheint (da sie gesetzlich definiert, was z. B. ein äußerer Umstand, ein außergewöhnlicher Umstand ist), kann es in der Praxis zu problematischen Situationen bei den Bestimmungen der Voraussetzungen kommen, und der Arbeitgeber kann sich im Unklaren darüber befinden, ob er ein Anspruchsberechtigter für die Unterstützung bei Kurzarbeit ist.

Die rechtlichen Definitionen sind eher vage (z. B. Negativdefinition des Begriffs "externer Faktor" in Ermangelung einer rechtlichen Definition des Begriffs "geplante Stilllegung" oder "Wiederaufbau" usw.), während die anderen rechtlichen Bestimmungen nicht spezifischer sind oder keine genauere Beschreibung der darin verwendeten Begriffe enthalten. Der Nachweis ihrer Erfüllung durch den Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmervertretern bzw. Arbeitnehmern oder der Schiedsperson unter Berufung auf die Bestimmungen des § 3 Abs. 1 Lit. d) Kurzarbeitsgesetz wird daher unseres Erachtens eher schwierig sein und in der Anwendungspraxis für vielfältige Interpretationen sorgen.

Zu den Grundvoraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit ein Arbeitgeber während einer Kurzarbeit Unterstützung erhält, gehören:

- a) Das Vorhandensein eines Zeitraums, innerhalb dessen der Arbeitgeber eingeschränkt wird (*"der Einschränkungszeitraum ist die Zeit zwischen dem Beginn der Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers aufgrund eines externen Faktors und der Beendigung der Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers"*),
- b) das Vorhandensein eines äußeren Faktors, der zu einer Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers führt (*"Ein äußerer Faktor ist ein Faktor, der vorübergehender Natur ist, sich dem Einfluss des Arbeitgebers entzieht oder nicht verhindert werden konnte und der sich negativ auf die Zuweisung von Arbeit an die Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber auswirkt, insbesondere eine außergewöhnliche Situation, ein Notstand oder ein Ausnahmezustand, ein besonderer Umstand oder höhere Gewalt; eine Zeit des Krieges und des Kriegsrechts, die Saisonabhängigkeit der ausgeübten Tätigkeiten, Umstrukturierungen, geplante Stilllegungen oder Wiederaufbauarbeiten gelten nicht als äußerer Faktor"*),
- c) Das Vorhandensein einer Beschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers aufgrund eines äußeren Faktors in einem solchen Ausmaß, dass der Arbeitgeber daran gehindert wird, mindestens 1/3 der Arbeitnehmer des Arbeitgebers oder einen Teil der Arbeitnehmer des Arbeitgebers im Umfang von mindestens 10 % ihrer festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit mit Arbeit zu betrauen (*"eine Beschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers ist eine Behinderung der Arbeit seitens des Arbeitgebers in einem solchen Ausmaß, dass der Arbeitgeber*

*daran gehindert wird, mindestens 1/3 der Arbeitnehmer des Arbeitgebers oder einen Teil der Arbeitnehmer des Arbeitgebers im Umfang von mindestens 10 % ihrer festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit mit Arbeit zu betrauen"); die fragliche alternative Bedingung, dass nicht mindestens 10 % der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit mit Arbeit belegt werden können, gilt nur für den Fall, dass Arbeitnehmern in einem Teil des Arbeitgebers in Form einer organisatorischen<sup>75</sup> Einheit oder eines Betriebs keine Arbeit zugewiesen wird, nicht aber in Bezug auf den Arbeitgeber als Ganzes ("*Teil des Arbeitgebers in Form einer organisatorischen Einheit oder eines Betriebs*")*,

- d) die Notwendigkeit des Bestehens eines individuellen Arbeitsverhältnisses eines bestimmten Typs von Arbeitsverhältnis, auf dessen Grundlage es möglich ist, die natürlichen Personen in der Rechtsstellung eines Arbeitnehmers, um deren Arbeitseinsatz im obigen Sinne es geht, mit dem Arbeitgeber zu identifizieren ("*Arbeitnehmer*" ist eine natürliche Person, die in einem Arbeitsverhältnis und/oder in einem Rechtsverhältnis auf der Grundlage eines Vertrags über die berufliche Ausübung des Sports steht),
- e) die Notwendigkeit, die rechtliche Einstufung der natürlichen oder juristischen Person als Arbeitgeber zu erfüllen, die die Unterstützung während der Kurzarbeit gemäß dem Sozialversicherungsgesetz und nicht nach den einschlägigen Bestimmungen des Sozialversicherungsgesetzes beantragen wird ("*Arbeitgeber ist eine natürliche oder juristische Person, die Arbeitgeber im Sinne der Sozialversicherung ist*" – Verweis auf § 7 des Sozialversicherungsgesetzes).

*Das Vorhandensein eines Zeitraums, in dem der Arbeitgeber während der Kurzarbeit auftreten wird*

Die Bestimmungen des § 2 Lit. a) des Kurzarbeitsgesetzes spezifiziert den Zeitraum der "Kurzarbeit" in Bezug auf § 142 Abs. 5 des Arbeitsgesetzbuches (der auf dieses spezielle Gesetz verweist) als den Zeitraum, in dem die Arbeitsbeschränkung des Arbeitgebers gilt, und zwar durch die Zeit vom Beginn der Arbeitsbeschränkung des Arbeitgebers aufgrund eines externen Faktors bis zum Ende der Arbeitsbeschränkung des Arbeitgebers.

Diese Formulierung enthält jedoch kein quantitatives oder qualitatives Kriterium für die Bestimmungen des Beginns und des Endes dieses Zeitraums, es sei denn, dass ein äußerer Umstand eine Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers verursacht. Natürlich hängt die Festlegung dieses Zeitraums nicht vom Willen des Arbeitgebers ab, sondern von einem objektiven externen Faktor.

<sup>75</sup> Notwendigkeit der Einhaltung der organisatorischen Trennung eines internen Teils des Arbeitgebers als Teil des Arbeitgebers in Form seiner Organisationseinheit oder seines Betriebs zum Zwecke des Nachweises der Unmöglichkeit der Zuweisung von Arbeit im Umfang von mindestens 10 % der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit.

Unter Berücksichtigung des Wortlauts der Bestimmungen des § 4 des Kurzarbeitsgesetzes, in dem die Elemente des Antrags auf Unterstützung während der Kurzarbeit aufgelistet sind und eines der aufgelisteten Elemente die Angabe der Anzahl der Arbeitnehmer im Rahmen der Anzahl der Arbeitsstörungen seitens des Arbeitgebers<sup>76</sup> aufgrund der eingeschränkten Tätigkeit des Arbeitgebers in einem Kalendermonat ist, für die der Arbeitgeber während des Zeitraums der Kurzarbeit Unterstützung beansprucht, und der Wortlaut den Bestimmungen des § 5 des Kurzarbeitsgesetzes, wonach die Unterstützung für jede Stunde der Arbeitsverhinderung durch den Arbeitgeber in diesem Sinne gewährt wird, ist offensichtlich, dass die Zeit der Kurzarbeit unter Bezugnahme auf die Bestimmungen des § 142 des Arbeitsgesetzbuches als klassische Zeit der Arbeitsverhinderung des Arbeitgebers zu behandeln ist, und zwar im Umfang jeder Stunde, die für die Arbeitsleistung des Arbeitgebers vorgesehen war und die der Arbeitnehmer wegen des Vorliegens einer Arbeitsverhinderung seitens des Arbeitgebers nicht arbeiten konnte. Für die Ermittlung der Anzahl der nicht geleisteten Arbeitsstunden (Stunden, in denen dem Arbeitnehmer keine Arbeit zugewiesen werden konnte) wird jedoch ein Bezugszeitraum (Ausgleichszeitraum) von einem Kalendermonat festgelegt, d. h. der Kalendermonat, für den der Arbeitgeber eine Unterstützung beantragt.

Im Zusammenhang mit der o.g. Formulierung der Gewährung von Kurzarbeitergeld liegt es jedoch auf der Hand, dass der Arbeitgeber den Anwendungszeitraum des arbeitgeberseitigen Arbeitshindernisses gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ArbZG für den jeweiligen Kalendermonat, für den er Kurzarbeitergeld beziehen will, planen muss, da er sonst zum einen die anderen Voraussetzungen nicht erfüllen kann, z. B. Andererseits wäre er nicht in der Lage, zwischen den verschiedenen Arten von Arbeitshindernisse des Arbeitgebers zu unterscheiden, insbesondere in Bezug auf eine Arbeitsverhinderung des Arbeitgebers gemäß § 142 Absatz 4 Arbeitsgesetzbuch (schwerwiegende betriebliche Gründe) oder gemäß § 142 Absatz 1 Arbeitsgesetzbuch (Vorliegen von Ausfallzeiten). Eine bloße Überschneidung von Arbeitshindernisse seitens des Arbeitgebers kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, insbesondere dann nicht, wenn der Arbeitgeber zwar beabsichtigt, eine Arbeitsverhinderung wegen Kurzarbeit geltend zu machen und damit in den Genuss der Förderung zu kommen, sich aber später herausstellt, dass er die materiellrechtlichen Voraussetzungen für deren Gewährung nicht erfüllt hat oder sich herausstellt, dass er ein nicht förderungsfähiger Antragsteller war, z. B. bei Nichterfüllung der Voraussetzung des Vorliegens einer Zustimmung einer zugelassenen betrieblichen Arbeitnehmervertretung.

---

<sup>76</sup> Die Anzahl der Stunden, in denen der Arbeitgeber aufgrund einer Einschränkung seiner Tätigkeit in dem Kalendermonat, für den die Unterstützung beantragt wird, die Arbeit behindert hat.

In einem solchen Fall muss daher der Zeitraum, in dem die Arbeitnehmer die Arbeit nicht verrichtet haben, weil sie vom Arbeitgeber nicht zugewiesen wurde, auf andere Weise qualifiziert werden, während die Anwendung den Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches nicht möglich ist. Folglich kann der fragliche Zeitraum nur als eine andere Art von Arbeitsverhinderung seitens des Arbeitgebers eingestuft werden (d. h. Ausfallzeiten oder schwerwiegende betriebliche Gründe).

Folglich stellt sich die Frage nach der Höhe der Lohnvergütung des Arbeitnehmers, wenn man davon ausgeht, dass beispielsweise eine Arbeitsunterbrechung mit einer Lohnvergütung von 100 % der Lohnvergütung des Arbeitnehmers vorliegt, während die Höhe der Lohnvergütung während der Dauer der Arbeitsverhinderung des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs auf den Wert von 80 % der Lohnvergütung des Arbeitnehmers festgelegt wird. Wir gehen auch davon aus, dass der Arbeitgeber den Antrag auf Kurzarbeit rückwirkend, d. h. für den vorangegangenen Kalendermonat, stellt, da er gemäß den Bestimmungen des § 4 Abs. 2 Lit. g) des Kurzarbeitsgesetzes muss der Antrag Angaben zu den Arbeitnehmern enthalten, wobei zwischen der Zahl der vom Arbeitnehmer in dem Kalendermonat, für den die Unterstützung beantragt wird, geleisteten Arbeitsstunden und der vorgenannten Zahl der Arbeitsverhinderungsstunden des Arbeitgebers aufgrund der Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers in dem Kalendermonat, für den die Unterstützung beantragt wird, zu unterscheiden ist.

Der Zeitpunkt des Beginns der Kurzarbeit hängt also allein von dem Kausalzusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines unvorhersehbaren äußeren Faktors, der es dem Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt absolut unmöglich macht, den Arbeitnehmern die Leistung von mindestens einer vollen Stunde Arbeit zuzuweisen, die die Arbeitnehmer gemäß dem Schichtplan hätten erbringen müssen, und somit der automatischen Anwendung des Arbeitshindernisses seitens des Arbeitgebers ab.

Es ist jedoch zu beachten, dass die Beweislast für den Kausalzusammenhang vollständig beim Arbeitgeber liegt, da dieser die Beweislast für das Vorliegen der materiellen Voraussetzung der Kurzarbeit trägt.

In Anbetracht der obigen Ausführungen sollten Arbeitgeber von der Beantragung von Unterstützung während der Kurzarbeit ausgeschlossen werden, wenn zwar ein Hindernis besteht, das sie daran hindert, Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen, dieses Hindernis aber nicht (oder nicht nur) vorübergehender Natur ist, nicht unvorhersehbar ist oder vom Arbeitgeber beeinflusst und verhindert werden konnte und als solches einen offensichtlichen Kausalzusammenhang mit der Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers und seiner Unfähigkeit, Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen, aufweist. Die Arbeitgeber werden auch dazu

neigen, unter die Beschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers diejenigen Elemente oder Hindernisse im Produktions- oder Arbeitsprozess zu subsumieren, die nicht der genannten Art sind, die es ihnen aber unmöglich machen, den Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen, und die beispielsweise den Charakter eines klassischen schwerwiegenden Grundes für Überarbeitung haben (in der Anwendungspraxis wird bereits darüber diskutiert, ob es möglich sein wird, den Austausch defekter Maschinen oder die fehlende Planung des Produktionsprozesses "irgendwie" unter die genannten Faktoren zu subsumieren).

Ausgehend vom Zweck der Einführung des Fördersystems der so genannten Kurzarbeit war nicht beabsichtigt, dem Arbeitgeber den Schaden zu ersetzen, der ihm durch die Verpflichtung zur Zahlung von Lohnausgleich an die Arbeitnehmer entstanden ist, wenn der Grund für die Unmöglichkeit der Arbeitseinteilung z. B. in seinen falschen unternehmerischen Entscheidungen oder im Rahmen des Gesamtkonzepts des Unternehmensrisikos liegt. Das System der Unterstützung während der Kurzarbeit soll dazu dienen, "Schocks" und unvorhersehbare Situationen zu bewältigen, die der Arbeitgeber nicht im Voraus kontrollieren konnte, und z. B. die erforderlichen organisatorischen oder technischen Maßnahmen zu ergreifen (z. B. die Arbeitnehmer einer anderen Arbeit zuzuweisen, sie gemäß den Bestimmungen des § 58 des Arbeitsgesetzbuches vorübergehend einem anderen Arbeitgeber zuzuweisen oder mit ihnen im Voraus zu vereinbaren, dass sie im Hinblick auf ihre berechtigten Interessen Urlaub nehmen, usw.).

Wie bei den Bestimmungen des Beginns der Kurzarbeit trägt der Arbeitgeber auch hier die Beweislast für den Ablauf der Frist, d. h. die Behinderung der Arbeit durch den Arbeitgeber im Zusammenhang mit einem externen Faktor, der eine solche Einschränkung der Arbeitszuweisung verursacht hat, andernfalls kann sein Antrag als ungerechtfertigt angesehen werden.

*Das Vorhandensein eines externen Faktors, der zu einer Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers führt*

Voraussetzung für das Vorliegen eines Arbeitshindernisses des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ARGB und die Möglichkeit, während der Kurzarbeit in das Fördersystem einzutreten, ist das Vorliegen eines externen Faktors, aufgrund dessen der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, den Arbeitnehmern objektiv Arbeit in einem bestimmten Arbeitszeitbereich zuzuweisen. Die gesetzliche Definition des externen Faktors in den Bestimmungen des § 2 Lit. c) Kurzarbeitergesetz ist eine Kombination aus positiver und negativer Definition, ergänzt durch eine anschauliche Aufzählung von Beispielen für den externen Faktor und die gleichzeitige Verwendung von qualitativen Kriterien, die sich auf die subjektive interne Einstellung des Arbeitgebers beziehen, mit einem objektiven Kriterium des vorübergehenden (transitorischen) Charakters seiner Dauer.

Im Lichte der vorangegangenen Prämisse lässt sich also feststellen, dass der externe Faktor folgende Merkmale erfüllen muss:

- vorübergehender Charakter sein,
- der Arbeitgeber konnte ihn nicht beeinflussen oder verhindern (subjektive Einstellung des Arbeitgebers zum Auftreten des externen Faktors),
- muss nicht in der positiven demonstrativen Aufzählung dieser Vorschrift aufgeführt sein, erfüllt aber die beiden oben genannten Bedingungen,
- kann in dieser gesetzlichen Bestimmungen positiv definiert werden, wenn es sich um einen äußeren Umstand handelt, insbesondere wenn ein Notstand, ein Ausnahmezustand oder eine Notlage, ein außergewöhnlicher Umstand oder höhere Gewalt vorliegt,
- ist nicht in der Negativliste der Beispiele in dieser Klausel enthalten, wenn es sich nicht um einen externen Faktor handelt, d. h. Kriegszeiten und Kriegrecht, Saisonabhängigkeit der ausgeführten Tätigkeit, Umstrukturierung, geplante Stilllegung oder Wiederaufbau gelten nicht als externe Faktoren.

Die Vorläufigkeit des Eintritts und das Fortbestehen des äußeren Umstandes könnten in Analogie zum Gesetz ähnlich definiert werden wie die Vorläufigkeit des Eintritts und das Fortbestehen des arbeitgeberseitigen Arbeitshindernisses in Form des Arbeitsausfalls nachdem § 142 Abs. 1 ArbZG, da die gesetzliche Regelung im Kurzarbeitergeldgesetz keine weitere Konkretisierung vorsieht. Es ist daher festzustellen, dass der Gesetzgeber inkonsequent ist, wenn er in diesem Zusammenhang einen neuen, ungewohnten Begriff – "vorübergehend" – verwendet, anstatt auf bestehende gesetzliche Formulierungen und Ausdrücke zurückzugreifen, mit denen Umstände oder Tatsachen gleicher Art und Beschaffenheit beschrieben werden, obwohl die Bestimmungen des § 142 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuchs (die sich auf spezifische Fälle ähnlicher Art bezieht) den Begriff "vorübergehend" verwendet, um auf die Unbeständigkeit des Ereignisses und das Fortbestehen des Hindernisses hinzuweisen, das den Arbeitgeber daran hindert, dem Arbeitnehmer Arbeit zuzuweisen. Obwohl der vorübergehende Charakter nicht nur die Vergänglichkeit der Dauer eines solchen Hindernisses für die Arbeit seitens des Arbeitgebers in Form eines externen Faktors impliziert, d. h. obwohl es unmöglich ist, den Zeitpunkt des Verschwindens dieses Hindernisses zu bestimmen, kann mit einem hohen Grad an Wahrscheinlichkeit festgestellt werden, dass seine Existenz nicht endgültig ist und es sein Verschwinden und die Wiederherstellung des ursprünglichen Zustands der Durchführung des Produktions- oder Arbeitsprozesses durch die Arbeitnehmer geben wird.<sup>77</sup> In Anbetracht des vorübergehenden Charakters des

<sup>77</sup> In diesem Fall greifen wir auf die bereits oben dargelegte Rechtsauffassung zurück, die wir lediglich an die geänderte Terminologie anpassen, um die gleiche inhaltliche Bedeutung der beiden Begriffe zu verdeutlichen, die in dem unterschiedlichen Kontext der Anwendung von zwei verschiedenen Arbeitshindernisse seitens des Arbeitgebers verwendet werden.

Auftretens und der Dauer des externen Faktors könnte man ihm theoretisch eine gewisse Unerwartetheit und Plötzlichkeit zuschreiben, der Arbeitgeber konnte sein Auftreten nicht vorhersehen, sonst hätte er es verhindert (seine Dauer bedroht das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers, weil es die Arbeitsleistung voraussetzt, der Arbeitgeber aber den Arbeitnehmern einen festen Lohnausgleich in Höhe von 80 % ihres Durchschnittsverdienstes gewähren muss und somit die Kosten für die Sicherstellung des Betriebsablaufs ohne einen entsprechenden Beitrag übernimmt).<sup>78</sup> Ungeachtet der Vermutung der Vorläufigkeit selbst ist es jedoch nicht möglich, sie in irgendeiner Weise zu quantifizieren, und ihre Dauer kann für mehrere Arten von Arbeitsbehinderungen seitens des Arbeitgebers unter dem Gesichtspunkt der tatsächlichen Anwendung der Arbeitsbehinderungen von Bedeutung sein. Die Relevanz des externen Faktors im Sinne der zeitlichen Befristung ist zwar für den Eintritt in das Fördersystem während der Kurzarbeit relevant, aber nur bis zum Zeitpunkt des möglichen Ablaufs der Förderdauer im Sinne der Bestimmungen des § 6 Kurzarbeitsgesetz.

Die Dauer des externen Faktors kann also länger sein als die Dauer der Unterstützung<sup>79</sup> durch den Arbeitgeber selbst (d. h. insgesamt 6 Monate über einen Zeitraum von 24 aufeinander folgenden Monaten). Nach Ablauf dieser Frist hängt es jedoch von der Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern ab, sofern diese für den Arbeitgeber tätig sind, ob der äußere Umstand als schwerwiegender betrieblicher Grund eingestuft wird und die Bestimmungen des § 142 Absatz 4 des Arbeitsgesetzbuches über schwerwiegende betriebliche Gründe Anwendung findet, oder ob der äußere Umstand als Ausfallzeit oder sonstiges Arbeitshindernis gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 1 oder 3 des Arbeitsgesetzbuches eingestuft wird. Die Bedeutung des Begriffs "vorübergehend" ist daher sehr relativ und kann von einigen Stunden (einschließlich der Möglichkeit einer Wiederholung) bis zu Tagen, Wochen oder Kalendermonaten reichen.

Die subjektive Einstellung des Arbeitgebers zum Auftreten des externen Faktors spricht für die erklärte Unerwartetheit und Unvorhersehbarkeit seines

<sup>78</sup> In Analogie zur Ausfallzeit gehen wir davon aus, dass der Arbeitgeber an einer standardmäßigen Bereitstellung des Produktions- und Arbeitsprozesses interessiert ist und diesen möglichst bald wieder aufnehmen will, d. h. das Fortbestehen des externen Faktors wird vom Arbeitgeber nach seinem Auftreten zur Beseitigung oder Milderung seiner Auswirkungen angestrebt, um sich zum Zeitpunkt der verkürzten Arbeitsperiode aus dem Unterstützungssystem zurückziehen zu können.

<sup>79</sup> § 7 Absatz 1: Die Unterstützung wird während der Zeit der geringfügigen Beschäftigung für einen Zeitraum von insgesamt höchstens sechs Monaten innerhalb von 24 aufeinanderfolgenden Monaten gewährt.

§ 7 Absatz 2: Die Regierung der Slowakischen Republik kann durch Verordnung abweichend von Absatz 1 eine längere Unterstützungsdauer für den Fall vorsehen, dass ein äußerer Umstand eintritt, bei dem es sich um eine Notsituation, einen Ausnahmezustand, einen Notstand oder einen außergewöhnlichen Umstand handelt, oder die Unterstützung auch für den Zeitraum von zwei Monaten nach deren Ende vorsehen.

Auftretens und die mögliche Möglichkeit seiner Beseitigung durch den Arbeitgeber. Es ist stets davon auszugehen, dass der Zweck der Kursarbeit darin besteht, eine bestimmte Erschütterung des Produktions- oder Arbeitsprozesses des Arbeitgebers zu bewältigen, auf die keine organisatorischen Maßnahmen zur Bewältigung vorbereitet, antizipiert und durchgeführt werden konnten, oder dass diese organisatorischen Maßnahmen einfach nicht ausgereicht hätten, um die Zeit der Unfähigkeit des Arbeitgebers, Arbeit zuzuweisen, zu überwinden. Berücksichtigt man die anderen arbeitsrechtlichen Institute, die zur Bewältigung derartiger plötzlicher Ereignisse zur Verfügung stehen, so ist ihre Nutzung weitgehend eingeschränkt, entweder durch ihre eigene Natur (z. B. durch die Tatsache, dass sie dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung stehen) oder durch die Tatsache, dass sie dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung stehen (z. B. durch die Tatsache, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht zur Verfügung steht). Bei der Anordnung von Urlaub oder der Anwendung anderer Arbeitszeitregelungen liegen die Mängel nicht nur im Gesamtumfang des arbeitsrechtlichen Anspruchs des Arbeitnehmers und in der Notwendigkeit, seine berechtigten Interessen zu berücksichtigen, sondern auch in den Grenzen, die einer solchen Inanspruchnahme der arbeitsrechtlichen Institute in Form der Höchstdauer des Ausgleichszeitraums, der Höhe des den Arbeitnehmern gewährten Lohns usw. gesetzt sind.) Grundsätzlich gibt es kein Äquivalent zu einem System der Unterstützung während der Kurzarbeit, insbesondere nicht eines, das das zuständige Arbeitsrechtsinstitut mit einer Form der Erstattung der Kosten der Arbeitgeber für das Kurzarbeitergeld an die Arbeitnehmer verbindet. Wenn nämlich solche unvorhersehbaren Umstände eintreten, die eine plötzliche Unterbrechung des Produktions- oder Arbeitsprozesses verursachen und es den Arbeitgebern unmöglich machen, Arbeit zuzuweisen, haben die Arbeitgeber nicht die Möglichkeit, entweder eine ausreichende Liquiditätsreserve zu bilden, um die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer zu erhalten, und gleichzeitig die Möglichkeit, das festgelegte/vereinbarte Niveau der Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer aufrechtzuerhalten.

Der vorübergehende Charakter des externen Faktors und die Unmöglichkeit, ihn vorherzusehen oder sein Auftreten durch irgendeine Handlungsmöglichkeit des Arbeitgebers zu verhindern, sprechen daher für ein staatliches Eingreifen zum Schutz des öffentlichen Interesses, unter das nicht nur der Schutz des Wirtschaftsmarktes und die Wahrung des notwendigen Wettbewerbscharakters (Wirtschaftskrisen treffen kleinere und mittlere Unternehmen wahrscheinlich stärker als solche mit großem Finanzkapital), sondern auch der Schutz des Rechts auf Arbeit und die Wahrung der Löhne der Arbeitnehmer durch das Einkommen, mit dem sie ihre grundlegenden Lebensbedürfnisse decken, subsumiert werden können. Man kann sagen, dass dieses Unterstützungssystem auch eine

gewisse soziale Schutzfunktion erfüllt und unter das gesetzliche System des Beschäftigungsschutzes für Arbeitnehmer eingeordnet werden kann.

In Anbetracht der Tatsache, dass es im Allgemeinen nicht möglich ist, bestimmte Merkmale eines externen Faktors, der sich auf verschiedene Formen und Arten von Unternehmenstätigkeit auswirken kann, vorherzusehen oder zu bestimmen, enthält die fragliche Bestimmungen des § 2 Lit. c) des Kurzarbeitsgesetzes nur eine demonstrative Aufzählung von Beispielen, die zweifellos unter einen legitimen Fall/eine legitime Situation subsumiert werden können, deren Eintreten geeignet ist, die Tätigkeit des Arbeitgebers in einer Weise einzuschränken, die ihm die Aufnahme in das Unterstützungssystem für Kurzarbeit garantiert. Die genannte positive Fallgruppe stellt somit keine geschlossene Gruppe dar, sondern jeder Fall oder jede Situation, die in direktem Zusammenhang und kausalem Zusammenhang mit den Folgen der Unmöglichkeit steht, den Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen, und die die Merkmale aufweist, dass sie vorübergehend und unvorhersehbar ist, kann einen externen Faktor für die Zwecke der Berechtigung eines Anspruchs auf Unterstützung während der Kurzarbeit darstellen.

Beispiele für die Definition eines externen Faktors sind ein Notstand, ein Ausnahmezustand oder ein Ausnahmezustand, ein außergewöhnlicher Umstand oder ein Umstand höherer Gewalt. Für die inhaltliche Definition des Begriffs der *Notlage* übernimmt der Gesetzesverweis den Bestimmungen des § 2 Lit. c) Kurzarbeitsgesetz die Legaldefinition aus § 3 Absatz 1 Bevölkerungsschutzgesetz. Im Sinne des Bevölkerungsschutzgesetz (und folglich auch des Kurzarbeitsgesetzes) ist ein Notfall "*eine Zeitspanne, in der eine Gefahr besteht oder eine Zeitspanne, in der man den Auswirkungen eines Notfalls auf das Leben, die Gesundheit oder das Eigentum ausgesetzt ist, der nach diesem Gesetz ausgerufen wird; während dieser Zeitspanne werden Maßnahmen ergriffen, um das Leben, die Gesundheit oder das Eigentum zu retten, die Gefahren zu vermindern oder Tätigkeiten, die notwendig sind, um die Ausbreitung und die Auswirkungen der Folgen des Notfalls zu verhindern*". Die Bestimmungen des § 2 Lit. c) des Gesetzes über die Kurzarbeit wird jedoch für die Möglichkeit des Beitritts zum Kurzarbeitssystem nicht gemäß dem räumlichen Geltungsbereich dieses Notfalls unterschieden, so dass die Erklärung in Bezug auf den konkreten Arbeitgeber, der von der Erklärung betroffen wäre, zu betrachten ist. Es ist zu unterscheiden zwischen dem Vorliegen und der Ausrufung des Notstands durch die Regierung der Slowakischen Republik gemäß § 8 des Bevölkerungsschutzgesetzes, der sich über die Grenzen des Bezirks, in dem der Notstand ausgerufen wurde, hinaus auf das Gebiet erstreckt, das über die Grenzen des Bezirks hinausgeht, und der Annahme, dass alle Arbeitgeber, die in dem Gebiet, in dem der Notstand ausgerufen wurde, geschäftliche Tätigkeiten ausüben werden, tätig werden.

Ausgehend vom Zweck der Erklärung einer Notlage, die in einem bestimmten Gebiet andauern wird, wird immer der Arbeitsort der Arbeitnehmer berücksichtigt, deren Arbeit durch das Bestehen der Notlage eingeschränkt wurde, weil der Arbeitgeber ihnen keine Arbeit mehr zuweisen kann, und nicht der Ort des Hauptsitzes des Arbeitgebers. Ausgenommen sind in diesem Fall unseres Erachtens Arbeitgeber, die zwar ihren Sitz und ihre Niederlassung in dem Bezirk oder einem anderen Gebiet haben, in dem der Notstand ausgerufen wird, die aber nicht dazu führen, dass den Arbeitnehmern keine Arbeit zugewiesen werden kann. Vielmehr kommt es nicht darauf an, dass der Arbeitgeber seinen Sitz außerhalb des Bezirks oder des anderweitig abgegrenzten Gebiets hat, in dem der Notstand ausgerufen wurde, sondern dass in dem Bezirk, in dem z. B. der Notstand ausgerufen wurde, Arbeiten von seinen Arbeitnehmern verrichtet werden, die durch das Bestehen des Notstands in der Weise beeinträchtigt sind, dass sie keine Arbeit verrichten können, weil der Arbeitgeber sie ihnen wegen des Bestehens des Notstands nicht zuweisen kann. Wenn eine Bezirksbehörde gemäß § 14 Absatz 4 des Bevölkerungsschutzgesetzes eine Notlage in ihrem Bezirk ausruft, gilt die Möglichkeit, das Vorliegen einer Notlage als externen Faktor für die Zwecke des Kurzarbeitsgesetzes zu berücksichtigen, nur für Arbeitgeber, deren Arbeitnehmer in dem Bezirk arbeiten, in dem eine solche Notlage ausgerufen wurde. Eine andere Auslegung würde dazu führen, dass die betreffende Notstandsvorschrift umgangen würde, da das Vorliegen einer Notstandssituation von ihrem Zweck her eindeutig auf einen bestimmten Bereich bezogen ist.

*Der Ausnahmezustand und der Notstand sind durch den Gesetzesverweis für die Zwecke des Kurzarbeitsgesetzes in den Artikeln 4 und 5 des Staatssicherheitsgesetzes geregelt. Gemäß Artikel 4, Absatz 1 des Gesetzes über die Sicherheit des Staates "kann der Präsident auf Vorschlag der Regierung nur dann den Notstand ausrufen, wenn die unmittelbare Gefahr eines terroristischen Anschlags oder weit verbreiteter Unruhen auf den Straßen in Verbindung mit Angriffen auf öffentliche Einrichtungen besteht oder bestanden hat, Plünderungen von Geschäften und Lagerhäusern oder andere massenhafte Angriffe auf Eigentum oder andere massenhafte rechtswidrige Gewalttaten, die aufgrund ihres Ausmaßes oder ihrer Folgen die öffentliche Ordnung und die Sicherheit des Staates erheblich bedrohen oder stören, wenn sie nicht durch behördliche Maßnahmen abgewendet werden können und der wirksame Einsatz rechtmäßiger Mittel verhindert wird; Der Notstand kann nur für das betroffene oder unmittelbar bedrohte Gebiet erklärt werden, was das gesamte Gebiet der Slowakischen Republik sein kann."*

Der Ausnahmezustand gemäß Artikel 5 Absatz 1 des Gesetzes über die Staatssicherheit "kann die Regierung den Notstand nur dann ausrufen, wenn eine unmittelbare Gefahr für das Leben und die Gesundheit von Personen besteht oder droht,

*auch in ursächlichem Zusammenhang mit dem Auftreten einer Pandemie, einer Bedrohung der Umwelt oder einer Bedrohung bedeutender Sachwerte infolge einer Naturkatastrophe, eines Unglücksfalls, eines Industrie-, Verkehrs- oder sonstigen Betriebsunfalls; der Notstand kann nur auf dem betroffenen oder unmittelbar bedrohten Gebiet, das auch das gesamte Gebiet der Slowakischen Republik sein kann, ausgerufen werden."*

Der letzte, vom Gesetzgeber ausdrücklich definierte berufliche Faktor im Sinne des Abkürzungsgesetzes ist das Eintreten eines "außergewöhnlichen Umstandes", der durch die Bestimmungen des § 2 Lit. d) des Kurzarbeitsgesetzes im Sinne des § 2 Lit. c) des Kurzarbeitsgesetzes definiert als einen Umstand wird, der von der Regierung der Slowakischen Republik auf der Grundlage von veröffentlichten Informationen des Statistischen Amtes der Slowakischen Republik erklärt werden kann, dass das Bruttoinlandsprodukt für das vorangegangene Quartal, ausgedrückt in konstanten Preisen, im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist, und auf der Grundlage der unmittelbar folgenden Prognose des Ausschusses für makroökonomische Prognosen, dass das jeweilige jährliche Bruttoinlandsprodukt, ausgedrückt in konstanten Preisen, im Vergleich zum Vorjahr um mindestens drei Prozentpunkte sinken wird. Das Bruttoinlandsprodukt stellt den endgültigen monetären Wert der gesamten Produktion (Waren und Dienstleistungen) dar, die in einem bestimmten Land während eines bestimmten Zeitraums erzeugt wird. Das Bruttoinlandsprodukt wird in der Regel für ein Kalenderjahr berechnet und ist ein Schlüsselindikator in der Makroökonomie, um die Leistung der Wirtschaft eines Landes zu bestimmen.

Der letzte positiv definierte äußere Umstand ist die so genannte höhere Gewalt, die jedoch im Kurzarbeitergesetz nicht gesetzlich definiert ist, nicht einmal in Form eines Verweises auf eine andere Rechtsvorschrift. Höhere Gewalt kann als ein Umstand bezeichnet werden, der nicht vom Willen der Vertragsparteien abhängt und für die betroffenen potenziellen Subjekte oder Vertragsparteien unvorhersehbar und unvermeidbar ist. In der Rechtspraxis tritt höhere Gewalt in der Regel in Form einer Naturkatastrophe auf (z. B. Sturm, Überschwemmung, Feuer, Erdbeben, BLit.zschlag), während heutzutage höhere Gewalt auch unter dem Auftreten und der Dauer einer Pandemie, z. B. durch COVID-19, subsumiert werden kann. Die COVID-19-Krankheit kann verschiedene Folgen für die Praxis haben, wie z. B. Einschränkung der Freizügigkeit von Personen, Einschränkung der Produktion von Unternehmen (entweder des Zulieferers oder eines Subunternehmers), Verzögerungen in den Vertriebsketten, überdurchschnittlich hohe Abwesenheit von Mitarbeitern usw., die letztlich dazu führen können, dass der Schuldner seinen vertraglichen Verpflichtungen nicht nachkommt (unter Schuldner ist jede Person zu verstehen, die zur Erfüllung einer Verpflichtung verpflichtet

ist). Obwohl höhere Gewalt in gewisser Hinsicht als ein "*Umstand, der die Haftung ausschließt*", verstanden wird, betrachten wir höhere Gewalt für die Zwecke der Inanspruchnahme der Unterstützungsregelung für Kurzarbeit als eine Situation, die mit einer Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers zusammenhängt, aufgrund derer er nicht in der Lage ist, den Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen.

Die Bestimmungen des § 2 Lit. c) des Kurzarbeitsgesetzes sieht jedoch auch eine Negativliste von Fällen (Situationen) vor, die nicht als externer Faktor für die Zwecke des Eintritts des Arbeitgebers in das System zur Unterstützung der Kurzarbeit berücksichtigt werden, eine im Vergleich zur restriktiven Liste der positiven Beispiele erschöpfende Liste. Dementsprechend gelten Kriegszeiten und Kriegsrecht, die Saisonabhängigkeit der ausgeübten Tätigkeit, Umstrukturierungen, geplante Stilllegungen oder Wiederaufbauten nicht als externe Faktoren. Würde man die QuaLit.ät dieser gesetzlichen Regelung bewerten, könnte man sie als mangelhaft bezeichnen.

Im Zusammenhang mit der Definition der Grundbegriffe, deren korrekte Auslegung für die Prüfung der Erfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung von der Kurzarbeit unerlässlich ist, muss auf den unterschiedlichen Ansatz des Gesetzgebers bei der Definition des Kreises der in Frage kommenden Einrichtungen hingewiesen werden, die in das betreffende System einbezogen werden. Der Gesetzgeber stützt sich in Bezug auf den Arbeitnehmer auf zwei unterschiedliche Konzepte. Während für die Zwecke des Arbeitsgesetzbuches (Hindernisse gemäß § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches) die Definition des Arbeitnehmers gemäß § 11 des Arbeitsgesetzbuches verwendet wird, basiert die Definition des Arbeitnehmers für die Zwecke des Kurzarbeitsgesetzes auf dem Begriff des Arbeitnehmers, d. h. eines Arbeitnehmers in einem Arbeitsverhältnis und/oder einer natürlichen Person, die in einem Rechtsverhältnis auf der Grundlage eines Vertrages über die Ausübung des Sports steht (auf der Grundlage eines Vertrages über die Ausübung des Sports gemäß den Bestimmungen des § 35 des Sportgesetzes).

Für die Definition des Begriffs "Arbeitgeber" wird nicht auf das Sozialversicherungsgesetz zurückgegriffen, sondern der Gesetzgeber verwendet eine spezifische Definition für die Zwecke des Sozialversicherungsgesetzes, die in den Bestimmungen des § 7 des Sozialversicherungsgesetzes enthalten ist. Dieser Begriff ist weiter gefasst als der Begriff des Arbeitgebers im Sinne des Arbeitsgesetzbuches.

Die Definition der Person des Arbeitgebers richtet sich nicht gemäß den Bestimmungen des Sozialversicherungsgesetzes, sondern gemäß den Bestimmungen des Sozialversicherungsgesetzes, im Gegensatz zu der gesetzlichen Regelung für die Definition der Person des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmervertreter. Diese Entscheidung für eine Änderung der rechtlichen Regelung wurde vom Gesetzgeber offensichtlich im Hinblick auf den Mechanismus des Kurzarbeitsgesetzes

selbst getroffen, das im Wesentlichen auf einem ähnlichen Prinzip der Ersten Hilfe beruht und durch den Grundsatz der Beitragspflicht des Arbeitgebers im Rahmen des Sozialversicherungssystems gemäß dem Sozialversicherungsgesetz geregelt wird. Für die Definition des Arbeitgebers stützt sich die Bestimmungen des § 2 Lit. g) des Kurzarbeitsgesetzes auf die Bestimmungen des § 7 des Sozialversicherungsgesetzes, in dem mehrere verschiedene Situationen unterschieden werden, in denen eine Person als Arbeitgeber im Sinne des Sozialversicherungsgesetzes und<sup>80</sup> somit als Arbeitgeber im Sinne des Kurzarbeitsgesetzes gilt. Ein Arbeitgeber im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 7 Absatz 1 des Sozialversicherungsgesetzes ist (die betreffende Bestimmungen regelt auch, wer kein Arbeitgeber ist):

- a) eine natürliche Person, die verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer das im § 3 Absatz 1 Lit. a) des Sozialversicherungsgesetzes genannte Einkommen zu gewähren, und die in der Slowakischen Republik einen ständigen Wohnsitz, eine befristete Aufenthaltsgenehmigung<sup>81</sup> oder eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung hat,<sup>82</sup>
- b) eine juristische Person, die verpflichtet ist, einem Arbeitnehmer das im § 3 Absatz 1 Lit. A) des Sozialversicherungsgesetzes genannte Einkommen zu gewähren, und deren eingetragener Sitz oder der Sitz ihres organisatorischen Bestandteils sich im Hoheitsgebiet der Slowakischen Republik befindet,
- c) für eine natürliche Person, die eine Erwerbstätigkeit im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 3 Absatz 1 Lit. A) des Sozialversicherungsgesetzes und Absatz 2 ausübt:
  1. eine natürliche Person, die verpflichtet ist, dem Arbeitnehmer das im § 3 Absatz 1 Lit. a) des Sozialversicherungsgesetzes und in den Absätzen 2 und 3 genannte Einkommen zu gewähren, und die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem Staat, der wie die Slowa-

<sup>80</sup> Für weitere Informationen zu diesem Thema siehe LACKO, M. *Sociálnopoisťovacie právne vzťahy*. Praha : Leges, 2015, S. 29 ff. oder ŽUĽOVÁ, J. – MINČIČOVÁ, M. M. *Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu (v podmienkach Slovenskej republiky)*. Praha : Leges, 2021, S. 56.

<sup>81</sup> Bestimmungen des § 17 des Ausländeraufenthaltsgesetzes. An dieser Stelle möchten wir Sie darauf aufmerksam machen, dass der Gesetzesverweis in den Bestimmungen des § 7 Absatz 1 Lit. a) des Sozialversicherungsgesetzes nicht mehr gültig ist, da das Gesetz Nr. 48/2002 Slg. durch das neue Gesetz über den Aufenthalt von Ausländern Nr. 404/2011 Slg. aufgehoben wurde und in den Bestimmungen des § 17 des Gesetzes Nr. 404/2011 die Regelung des befristeten Aufenthaltstitels nicht existiert. Zur Klarstellung verweisen wir auf die Bestimmungen des §131 Absatz 2 und 11 des Gesetzes Nr. 404/2011 Slg.

<sup>82</sup> Bestimmungen des § 34 des Aufenthaltsgesetzes für Ausländer. An dieser Stelle möchten wir Sie darauf aufmerksam machen, dass der Gesetzesverweis in den Bestimmungen des § 7 Absatz 1 Lit. a) des Sozialversicherungsgesetzes nicht mehr gültig ist, da das Gesetz Nr. 48/2002 Slg. durch das neue Gesetz über den Aufenthalt von Ausländern Nr. 404/2011 Slg. aufgehoben wurde und in den Bestimmungen des § 34 des Gesetzes Nr. 404/2011 die Regelung des Daueraufenthalts gibt es nicht. Richtig ist der Verweis auf die Bestimmungen des § 42 des Gesetzes Nr. 404/2011 Slg.

kische Republik Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ist, oder im Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft oder in einem Staat wohnt, mit dem die Slowakische Republik einen völkerrechtlichen Vertrag geschlossen hat, der Vorrang vor den Rechtsvorschriften der Slowakischen Republik hat, oder

2. eine juristische Person, die verpflichtet ist, einem Arbeitnehmer die im § 3 Absatz 1 Lit. a) des Sozialversicherungsgesetzes und in dem Absatz 2 und 3 genannten Einkünfte zu gewähren, und die ihren Sitz oder den Sitz ihrer organisatorischen Einheit in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder in einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder im Gebiet der Schweizerischen Eidgenossenschaft oder in einem Staat hat, mit dem die Slowakische Republik einen völkerrechtlichen Vertrag geschlossen hat, der den Rechtsvorschriften der Slowakischen Republik vorgeht.

Handelt es sich bei dem Arbeitgeber nicht um eine natürliche oder juristische Person im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 7 Absatz 1 des Sozialversicherungsgesetzes, wird die Funktion des Arbeitgebers gemäß § 7 Absatz 2 des Sozialversicherungsgesetzes durch den Zahler von Einkünften aus abhängiger Tätigkeit auf der Grundlage einer Sonderregelung wahrgenommen.<sup>83</sup>

Hinsichtlich der Notwendigkeit, die Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers im Sinne der Bestimmungen des § 2 Lit. b) des Kurzarbeitsgesetzes über verkürzte Arbeit, in dem es erforderlich ist, den Umfang der Unmöglichkeit des Arbeitgebers zu bestimmen, Arbeitnehmern innerhalb der festgelegten Mindestwerte für den gesamten Arbeitgeber (alle Arbeitnehmer des Arbeitgebers) Arbeit zuzuweisen, wenn das Kriterium von mindestens 1/3 der Arbeitnehmer des Arbeitgebers das Kriterium von mindestens 10 % des festgelegten wöchentlichen Arbeitszeitrahmens der Arbeitnehmer im Sinne den Bestimmungen des § 2 Lit. h) des Kurzarbeitsgesetzes definiert auch die sog. der Teil des Arbeitgebers, der als Organisationseinheit oder Betrieb verstanden werden kann.

### 8.3 Anspruchsberechtigter bei Kurzarbeit (Bestimmungen des § 3 Kurzarbeitsgesetz)

Die Gewährung von Unterstützung während der Kurzarbeit setzt voraus, dass die förderfähige Einrichtung grundlegende materielle Bedingungen erfüllt, die sich nicht nur auf die Person des Arbeitgebers selbst, sondern auch auf die Ausübung des Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmervertreter oder Arbeitnehmer beziehen. Ohne Arbeitnehmervertreter oder die Arbeitnehmer selbst ist der Arbeitgeber

<sup>83</sup> Bestimmungen des § 5 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes.

gar nicht in der Lage, während der Kurzarbeit Unterstützung zu beantragen. Eine gewisse Ausnahme besteht darin, dass die Beteiligung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmervertreter durch ein besonderes Verfahren vor einem Dritten in Form eines nach einer besonderen Regelung ernannten Schiedsrichters ersetzt werden kann.

Gemäß den Bestimmungen des § 142a Abs. 1 ARGB ist eine Streitigkeit über die Stellung eines Antrags auf Unterstützung während der Kurzarbeit eine Streitigkeit, wenn keine Vereinbarung gemäß § 142 Abs. 5 ARGB zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern oder zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vorliegt; liegt keine Vereinbarung mit mehreren Arbeitnehmern vor, handelt es sich um eine einzige Streitigkeit. Die Streitigkeit über den Antrag auf Kurzarbeitergeld wird von einem Schlichter entschieden (Absatz 2 der betreffenden Bestimmung), der die Stichhaltigkeit der Gründe des Arbeitgebers für den Antrag auf Kurzarbeitergeld und die Stichhaltigkeit des Widerspruchs der Arbeitnehmervertreter oder des Arbeitnehmers beurteilt (Absatz 5 der betreffenden Bestimmung).

Eine wichtige Bestimmung ist § 142a Abs. 7 ARGB, wonach die Zustimmung der Schiedsperson zur Geltendmachung eines Anspruchs auf Unterhalt während der Kurzarbeit die Vereinbarung gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ARGB ersetzt. Die Bestimmungen 3 Absatz 1 Lit. d des Kurzarbeitsgesetzes sieht die Bedingung einer abgeschlossenen Vereinbarung gemäß § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuches (Punkt 1) oder die Zustimmung eines Schiedsrichters gemäß § 142a des Arbeitsgesetzbuches vor.

Obwohl also bei der Formulierung der Bedingungen selbst ein längerer Zeitraum zu berücksichtigen ist, der sich aus der Natur der auferlegten Bedingung ergibt, wird ihre Erfüllung nur zum Zeitpunkt ("*zum Zeitpunkt*") des Antrags auf Unterstützung zum Zeitpunkt der Kurzarbeit verlangt.

Grundsätzlich lassen sich diese materiellen Bedingungen in zwei Grundtypen unterteilen, nämlich in:

1. *Bedingungen, die unmittelbar mit der Person oder dem Verhalten des Arbeitgebers zusammenhängen:*
  - Der Arbeitgeber befindet sich in einer objektiven Kurzarbeitsituation im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 2 Lit. a des Kurzarbeitsgesetzes, wenn ein objektiver äußerer Umstand vorliegt, der ihn daran hindert, den Arbeitnehmern Arbeit zuzuweisen,
  - die Sozialversicherungsbeiträge und Pflichtbeiträge zum Altersrentensparen für den gesamten Zeitraum der Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und Pflichtbeiträgen zum Altersrentensparen gezahlt hat, der zum Zeitpunkt der Einreichung des Antrags auf Gewährung der Unterstützung<sup>84</sup> mindestens 24 Kalendermonate unmittelbar vor dem

<sup>84</sup> Der Gesetzesverweis bezieht sich auf das gesamte Sozialversicherungsgesetz und das Altersvorsorgegesetz.

Kalendermonat gedauert hat, für den der Arbeitgeber die Gewährung der Unterstützung beantragt,

- in den letzten zwei Jahren vor dem Antrag auf Unterstützung nicht gegen das Verbot der illegalen Beschäftigung verstoßen hat,
  - die Beihilfe spätestens bis zum Ende des Kalendermonats beantragen, der auf den Kalendermonat folgt, für den die Beihilfe beantragt wird.
2. *die Bedingungen für die Mitwirkung der Subjekte des Arbeitsverhältnisses oder der Person des Schiedsrichters gemäß den Bestimmungen des § 142a des Arbeitsgesetzbuchs:*
- eine schriftliche Vereinbarung mit den Arbeitnehmervetretern gemäß den Bestimmungen des § 11a des Arbeitsgesetzbuches geschlossen hat oder
  - eine schriftliche Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern getroffen hat, dass der Arbeitgeber, falls er keine Arbeitnehmervetreter hat, einen Antrag auf Unterstützung stellt; oder
  - die Zustimmung der Schiedsperson gemäß den Bestimmungen des § 142a des Bürgerlichen Gesetzbuchs zur Einreichung des Antrags auf Unterstützung hat.

*Bedingungen, die unmittelbar mit der Person oder dem Verhalten des Arbeitgebers zusammenhängen*

Der Umfang der grundlegenden Verpflichtungen, die sich für einen Arbeitgeber aus dem Sozialversicherungsgesetz ergeben, ist recht umfangreich. Beginnend mit der Verpflichtung des Arbeitgebers, sich innerhalb von acht Tagen nach Beginn der Beschäftigung mindestens eines Arbeitnehmers in das von der zuständigen Zweigstelle geführte Arbeitgeberregister einzutragen und sich innerhalb von acht Tagen nach Beendigung der Beschäftigung eines Arbeitnehmers aus diesem Register abzumelden, den Arbeitnehmer in das Register der Rentenversicherungsnehmer und Rentensparer einzutragen, die Zweigstelle über die Beendigung der Krankenversicherung zu informieren, der Niederlassung den Beginn und das Ende des Mutterschafts- oder Elternurlaubs der Arbeitnehmerin innerhalb von acht Tagen gemäß dem Beginn des Mutterschafts- oder Elternurlaubs und innerhalb von acht Tagen gemäß dem Ende des Mutterschafts- oder Elternurlaubs mitzuteilen und der Niederlassung innerhalb von drei Tagen gemäß dem zehnten Tag des Monats, in dem der Mutterschafts- oder Elternurlaub der Arbeitnehmerin endet, den Vordruck über die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin zu übergeben, wenn diese mehr als zehn Tage dauert usw.

Im Rahmen mit den Bestimmungen des § 3 Abs. 1 Lit. b) Kurzarbeitsgesetz wird jedoch nur auf die Erfüllung einer Grundpflicht abgestellt, d. h. es werden

zwei unterschiedliche qualitative Elemente der Erfüllung dieser Pflicht vorausgesetzt, **nämlich:**

- während des gesamten Zeitraums seiner Verpflichtung<sup>85</sup> d. h. ab dem Zeitpunkt, zu dem die Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen und Pflichtbeiträgen zum Rentensparen für den betreffenden Kalendermonat entstanden ist, am Tag des Antrags auf Unterstützung während der Kurzarbeit und zur gleichen Zeit Sozialversicherungsbeiträge und Pflichtbeiträge zum Rentensparen **gezahlt haben**.
- die **oben genannten Versicherungsprämien und Beiträge für mindestens 24 Kalendermonate** unmittelbar vor dem Kalendermonat **gezahlt haben**, für den der Arbeitgeber die Teilzeitbeschäftigung beantragt.

Die Einhaltung dieser Bedingung schließt somit ausdrücklich diejenigen Arbeitgeber von der Möglichkeit der Beantragung von Kurzarbeitergeld aus, die für weniger als 24 aufeinander folgende Kalendermonate, die gleichzeitig unmittelbar vor dem Kalendermonat liegen, für den der Arbeitgeber Kurzarbeitergeld beantragen möchte, Sozialversicherungsbeiträge und Pflichtbeiträge zum Altersvorsorgevermögen entrichten.

Diese Bedingung schließt auch diejenigen Arbeitgeber aus, die diese Beiträge zwar seit mehr als 24 Kalendermonaten unmittelbar vor dem Kalendermonat, für den der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld beantragen möchte, gezahlt haben, aber die Bedingung, dass diese Beiträge während des Bezugszeitraums ordnungsgemäß gezahlt wurden, nicht erfüllt haben, so dass der ausstehende Betrag fällig geworden sein kann. Gemäß den Bestimmungen des § 3 Abs. 2 Kurzarbeitsgesetz gilt die vorgenannte Voraussetzung für die Abführung der Versicherungsbeiträge auch dann als erfüllt, wenn der Arbeitgeber die fälligen Beiträge zur Sozialversicherung und die Pflichtbeiträge zum Altersvorsorgevermögen zurückzahlen darf und der fällige Betrag nicht fällig geworden ist.<sup>86</sup>

<sup>85</sup> Die gesetzliche Regelung der Sozialversicherungsprämien ist in den Bestimmungen des § 130 ff. des Sozialversicherungsgesetzes geregelt. Die gesetzliche Regelung der Beitragspflicht zum Altersvorsorgesparen ist in den § 20 ff. des Gesetzes über das Altersvorsorgesparen festgelegt. Für die Zwecke dieser Veröffentlichung ist es nicht erforderlich, auf die einzelnen Gruppen von Beitragspflichtigen, die Höhe oder die Fälligkeit der Beiträge näher einzugehen, da für das Kurzarbeitergeldgesetz im Wesentlichen nur zwei Sachverhalte von Bedeutung sind, und zwar dass der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge oder die Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung gezahlt hat, und zwar in einer Weise, die die Mindestbemessungsgrenze von 24 Kalendermonaten, wie oben definiert, überschreitet, und dass kein fälliger Betrag (wenn überhaupt) fällig geworden ist.

<sup>86</sup> Der Gesetzgeber verweist auf die Bestimmungen des § 142 Absatz 3 des Sozialversicherungsgesetzes, in dem es heißt: "Bei Nichteinhaltung der von der Sozialversicherungsanstalt festgesetzten Ratenfrist, bei Zahlung eines geringeren als des von der Sozialversicherungsanstalt festgesetzten Betrags der einzelnen Raten oder bei Nichterfüllung der Abgabepflicht wird der gesamte geschuldete Betrag fällig. Der Betrag der gezahlten Prämie, Strafe, Geldbuße und Zinsen wird zur Verrechnung mit der Forderung des Sozialversicherungsträgers verwendet."

Die Auferlegung der Bedingung, dass in den zwei Jahren vor dem Antrag auf Unterstützung während der Kurzarbeit nicht gegen das Verbot der illegalen Beschäftigung verstoßen wurde, entspricht zweifellos dem grundlegenden Sinn der Unterstützung des Staates für die Arbeitgeber in einer Krisensituation, wobei die gleiche Achtung und Verantwortung bei der Erfüllung der Verpflichtungen gezeigt wird, die ihnen als Arbeitgeber durch die Rechtsordnung auferlegt werden. In dieser Hinsicht entspricht eine solche Bedingung also der Grundannahme der Konformität des Verhaltens des Arbeitgebers, der Leistungen des staatlichen Unterstützungssystems in Anspruch nehmen will, die im Bereich des Arbeitsmarktes und der Arbeitsverhältnisse im Allgemeinen durch die in den Bestimmungen des § 1 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuches festgelegte Grundvoraussetzung für das Subjekt, arbeitsrechtliche Vertragsbeziehungen einzugehen, um die Ausführung abhängiger Arbeit zu gewährleisten, und das Fehlen jeglichen Versuchs, diese Bedingung zu umgehen, indem er andere Arten von Verträgen eingeht, z. B. im Bereich des Zivil- oder Handelsrechts, oder indem er versucht, keine Arten von Verträgen einzugehen und "Schwarzarbeit" anzunehmen, dargestellt wird.

Was dem Gesetzgeber bei der Formulierung der oben genannten materiellen Voraussetzungen bis zu einem gewissen Grad vorgeworfen werden kann, ist zumindest eine Unachtsamkeit bei den verwendeten Formulierungen. Bei der Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen oder Pflichtbeiträgen zur Rentenversicherung wird der Umfang in Kalendermonaten bemessen (was vielleicht verständlich ist, da sowohl das System der sozialen Sicherheit als auch die Art der Antragstellung für Kalendermonate spätestens am Ende des Kalendermonats, der auf den Kalendermonat folgt, für den der Arbeitgeber die Leistung beansprucht, inhärent ist).

Bei der Verpflichtung zum Verbot der illegalen Beschäftigung wird die Berechnung der Nichtverletzung der Verpflichtung in Kalenderjahren vorgenommen, d. h. es wird ein Zeitraum von zwei Jahren geprüft (z. B. nicht auf der Grundlage von 24 Kalendermonaten).

*Bedingungen für die Mitwirkung der Subjekte des Arbeitsverhältnisses oder der Person des Schiedsrichters gemäß den Bestimmungen des § 142a des Arbeitsgesetzbuchs.*

Im Rahmen des gesamten Prozesses der Vorbereitung des Arbeitgebers auf die Beantragung von Unterstützung während der Kurzarbeit ist es für den Arbeitgeber obligatorisch, die Arbeitnehmervertreter am Arbeitsplatz oder die Arbeitnehmervertreter, falls es keine solchen Arbeitnehmervertreter am Arbeitsplatz gibt, zu beteiligen.

Wir sehen den Wortlaut den Bestimmungen des § 3 Abs. 1 Lit. d) Kurzarbeitsgesetz als sukzessiv an (auch wenn in der Regelung die Konjunktion "oder", eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmervertretung oder ein

Schiedsspruch verwendet wird) und daher kann ein Arbeitgeber nicht unter Umgehung eines der vorgeschriebenen sukzessiven Schritte (Abschluss einer Vereinbarung) vorgehen, um z. B. den gesamten Prozess der Erfüllung der Voraussetzungen für die Beantragung von Kurzarbeitergeld nicht zu verlängern.

Der Arbeitgeber muss daher zunächst feststellen, ob es in seinem Betrieb Arbeitnehmervertreter gibt, die berechtigt sind, mit ihm eine schriftliche Vereinbarung über die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Unterstützung während der Kurzarbeit im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 3 Abs. 1 Lit. d Punkt 1 Kurzarbeitsgesetz abzuschließen.

Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitgeber, wenn er durch Arbeitnehmervertreter vertreten ist, gar nicht von der Möglichkeit Gebrauch machen kann, mit den Arbeitnehmern selbst eine schriftliche Vereinbarung zu schließen, da der Wortlaut der betreffenden Bestimmungen eine solche Möglichkeit "*oder mit dem/den Arbeitnehmer(n), wenn der Arbeitgeber keine Arbeitnehmervertreter hat*" völlig ausschließt. Daher kann der Arbeitgeber, wenn er Arbeitnehmervertreter am Arbeitsplatz hat, diese nicht umgehen, ohne zu versuchen, eine Vereinbarung zu erzielen, oder sie umgehen, wenn sie nicht bereit sind, eine solche schriftliche Vereinbarung zu schließen, und versuchen, direkt mit den Arbeitnehmern zu verhandeln.

In den oben genannten Fällen (wenn keine Vereinbarung geschlossen wird) hat der Arbeitgeber nur die Möglichkeit, die Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern/Arbeitnehmern durch die Zustimmung der Schiedsperson gemäß § 3 Absatz 1 Lit. d) Punkt 2 des Kurzarbeitsgesetzes unter Bezugnahme auf den § 142a des Arbeitsgesetzbuchs zu ersetzen.

Wenn der Arbeitgeber über eine autorisierte Form der Arbeitnehmervertretung verfügt, um eine solche schriftliche Vereinbarung abzuschließen, ist die Möglichkeit, dass die Arbeitnehmer ihr zustimmen, völlig ausgeschlossen. Der<sup>87</sup> Arbeitgeber muss eine Vereinbarung abschließen oder die Zustimmung des Schiedsrichters einholen, wenn er das staatliche Unterstützungssystem in Anspruch nehmen und während der Kurzarbeit Unterstützung beantragen möchte. Wir sind der Ansicht, dass eine solche Vereinbarung oder eine Entscheidung des Adjudikators für jede besondere Unterstützung erforderlich ist.

Auch wenn ein solches Verfahren überflüssig erscheinen mag, muss man anerkennen, dass, wenn man davon ausgeht, dass ein Arbeitgeber mehrmals in das Fördersystem ein- und wieder austreten kann, wenn eine externe Auswirkung mit direkter Auswirkung auf die Tätigkeitsbegrenzung des Arbeitgebers wegfällt

---

<sup>87</sup> Ein analoger Ansatz ist auch beim Abschluss einer Vereinbarung gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs über die Anwendung einer Arbeitsverhinderung seitens des Arbeitgebers enthalten.

und der Förderzeitraum in einer kumulativen Summe von sechs Kalendermonaten über 24 aufeinanderfolgende Kalendermonate berechnet wird, der Arbeitgeber nicht eine einzige Vereinbarung oder ein Verfahren vor einem Schiedsrichter für wiederholte Eintritte in das Fördersystem nutzen kann. Der Umfang der Unterstützung kann nämlich variieren, und damit auch die materielle Sicherheit der Arbeitnehmer.

*Streitigkeiten vor einer Schiedsperson gemäß § 142a des Arbeitsgesetzbuches*

Gemäß § 142a Abs. 1 ARGB ist die materiell-rechtliche Voraussetzung für die Einleitung eines Streitverfahrens vor einer Schiedsperson, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht auf den Abschluss einer Vereinbarung über die Stellung eines Antrags auf Unterstützung während der Kurzarbeit einigen, während das Verfahren selbst gemäß den Bestimmungen des § 142a Abs. 2 ARGB auf zwei verschiedene Arten eingeleitet wird, die sich gemäß den Beteiligten Parteien unterscheiden.

Im Falle einer Streitigkeit zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern gemäß § 142a Abs. 2 Lit. a) des Arbeitsgesetzbuches ist es erforderlich, dass die beiden streitenden Parteien zunächst versuchen, sich über die Person des Schiedsrichters zu einigen. Einigen sich der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter nicht auf die Person des Schiedsrichters oder handelt es sich um eine Streitigkeit zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern, mit denen der Arbeitgeber keine Einigung über die Stellung eines Antrags auf Unterstützung während der Kurzarbeit erzielt hat, ernennt das Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik auf Antrag des Arbeitgebers einen Schiedsrichter aus der gemäß einer Sonderregelung (§ 10a des Kollektivvertragsgesetzes) geführten Liste der Schiedsrichter, wenn der Schiedsrichter mit der Beilegung der Streitigkeit über die Stellung eines Antrags auf Unterstützung während der Kurzarbeit einverstanden ist.

Die so formulierte Bestimmungen des § 142a Abs. 2 Arbeitsgesetzbuch bringt mehrere rechtliche Änderungen mit sich, deren Anwendung im Verfahren des Arbeitgebers berücksichtigt werden muss. Erstens kann der Arbeitgeber, wenn er eine bevollmächtigte Form von Arbeitnehmervertretern im Betrieb eingerichtet hat, die mit dem Arbeitgeber eine solche Vereinbarung über die Einreichung eines Antrags auf Unterstützung während der Kurzarbeit abschließen kann, diese nicht umgehen und direkt die Einsetzung eines Schiedsrichters beantragen, weil der Arbeitgeber z. B. aus subjektiven Gründen nicht mit den Arbeitnehmervertretern übereinstimmen will oder der Arbeitgeber bereits im Voraus davon ausgeht, dass er nicht mit ihnen übereinstimmen wird.

Die Bestimmungen des § 142a Absatz 2 Lit. a) und b) des Arbeitsgesetzbuchs sieht grundsätzlich drei Grundvoraussetzungen vor, unter denen die Schiedsperson ein Verfahren über einen Anspruch auf Unterstützung während

der Kurzarbeit einleiten kann, wenn die Streitparteien der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter sind, nämlich:

1. Einigung der Streitparteien über die Person des Schiedsrichters (bei individuellen Vereinbarungen mit Arbeitnehmern ist eine Einigung über die Person des Schiedsrichters nicht erforderlich, sondern es folgt eine Entscheidung des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik über die Ernennung des Schiedsrichters),
2. die Entscheidung des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik über die Ernennung des Schiedsrichters (wenn sich die Streitparteien nicht auf die Person des Schiedsrichters geeinigt haben),
3. die Zustimmung des Schiedsrichters zur Annahme der Streitigkeit.

Gemäß dem Wortlaut den Bestimmungen des § 142a Abs. 2 Lit. a) des Arbeitsgesetzbuchs wird ähnlich wie bei den Bestimmungen des § 230 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs oder den Bestimmungen des § 3a Abs. 4 des Kollektivvertragsgesetzes davon ausgegangen, dass die bevorzugte Art der Einbeziehung des Schiedsrichters in das Streitbeilegungsverfahren eine Vereinbarung der streitenden Parteien zu seinen Gunsten sein wird. In Ermangelung einer Auslegungsregel in den Bestimmungen des § 142a Abs. 2 Lit. a) des Arbeitsgesetzbuches, worin das Verfahren der Verhandlung zwischen den Parteien selbst bestehen soll, gehen wir analog von der Anwendung des Verfahrens der Einigung über die Person des Schiedsrichters gemäß § 13 des Kollektivvertragsgesetzes oder der Bestimmungen des § 3a Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuches in einer kollektiven Streitigkeit über den Abschluss eines Kollektivvertrages oder dessen Änderung oder in einer Streitigkeit über die Repräsentativität einer Gewerkschaft oder einer Streitigkeit über die Aktivitäten einer Gewerkschaft gemäß den Bestimmungen des § 230a Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuches aus.

Die Bestimmungen des § 142a des Arbeitsgesetzbuches legt keinen eindeutigen Zeitpunkt fest, zu dem ein Streit über den Antrag des Arbeitgebers auf Unterstützung während der Kurzarbeit entsteht, da der Verhandlungsprozess und die Reaktionen der am Streit beteiligten Parteien je nach der spezifischen Situation und der Interaktion zwischen den Parteien unterschiedlich sein können. Damit lassen sich grundsätzlich keine besonderen Elemente einer subjektiven Vermutung des Arbeitgebers ableiten, dass eine Einigung mit den Arbeitnehmervertretern über die Stellung eines Antrags auf Unterstützung während der Kurzarbeit noch oder nicht mehr möglich ist. Es hängt also von den Umständen des Verhandlungsprozesses oder der vorherigen Reaktion der Arbeitnehmervertreter auf die Aufforderung des Arbeitgebers ab, eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu treffen, um einen Anspruch auf Unterstützung während der Kurzarbeit geltend zu machen.

Obwohl das Arbeitsgesetzbuch die Form dieses Antrags nicht vorschreibt, wird davon ausgegangen, dass die Bedingung der Einleitung des Verfahrens über die Einigung über die Person des Schiedsrichters nachweislich erfüllt ist, denn wenn die streitenden Parteien keine Einigung erzielen und das Subjekt beim Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik einen Antrag auf Ernennung eines Schiedsrichters stellt, muss es nachweisen, dass die Bedingung "keine Einigung" über die Person des Schiedsrichters erfüllt wurde. Andernfalls dürfte die Ernennung des Schiedsrichters nicht erfolgen, da die Zuständigkeit des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Familie für die Ernennung eines Schiedsrichters für das Streitverfahren nur sekundär formuliert ist, sofern die materielle Voraussetzung, dass sich die Streitparteien nicht auf die Person des Schiedsrichters geeinigt haben, erfüllt ist.

Die Beweislast liegt also beim Antragsteller, und wenn er dies nicht tut, sollte der Antrag wegen Nichterfüllung dieser materiellen Voraussetzung abgelehnt werden können. Es kann daher ratsam sein, dass der Arbeitgeber z. B. über ein Protokoll der gemeinsamen Verhandlungen verfügt, aus dem hervorgeht, dass die Bemühungen um eine Einigung gescheitert sind.

Das Verfahren zur Festlegung der Person des Schiedsrichters ist erst abgeschlossen, wenn die natürliche Person, die in der Streitigkeit als Schiedsrichter auftreten soll, zustimmt. Zur Anwendung der Vereinbarung über die Person des Schiedsrichters formuliert § 142a Abs. 3 Lit. a) des Arbeitsgesetzbuchs die Verpflichtung des Schiedsrichters, die streitenden Parteien über die Annahme der Beilegung der Streitigkeit über die Einreichung eines Antrags auf Unterstützung während der Kurzarbeit zu informieren.

In Analogie zu den Bestimmungen des § 11 des Kollektivvertragsgesetzes und des § 13 des Kollektivvertragsgesetzes (bzw. § 3a Kollektivvertragsgesetz und § 230a Arbeitsgesetzbuch) handelt es sich im Wesentlichen um die Erstellung eines Protokolls über den Eingang der Streitigkeit und dessen anschließende Zustellung an die streitenden Parteien. Die Bestimmungen des § 142a Abs. 3 Lit. a) des Bürgerlichen Gesetzbuchs sieht im Allgemeinen keine schriftliche Form der Unterrichtung (Protokoll) über die Annahme der Streitbeilegung durch den Schiedsrichter vor, sondern verlagert die betreffende Verpflichtung in den Bereich der Erfüllung der Informationspflicht durch ein Gespräch. Im Hinblick auf die tatsächliche Anwendungspraxis ist die Anfertigung eines Protokolls jedoch ein gängiges Mittel, um die aktive Beteiligung des Schiedsrichters an der Streitigkeit nachzuweisen, auch zum Schutz der Schiedsrichter bei den Bestimmungen des Beginns der Frist für die Beilegung gemäß § 142a Abs. 6 des Arbeitsgesetzbuches. Die Schiedsperson teilt den Streitparteien innerhalb von 10 Tagen nach Eingang des Beschlusses über die Streitigkeit über den Antrag auf Unterstützung

bei Kurzarbeit mit, ob sie dem Antrag auf Unterstützung bei Kurzarbeit gemäß den Bestimmungen des § 142a Absatz 6 Lit. a) des Arbeitsgesetzbuches zustimmt.

Gelingt es den Streitparteien nicht, sich über die Person des Schiedsrichters zu einigen (z. B. auch aufgrund der Weigerung der natürlichen Person, auf ihre Beteiligung am Verfahren einzugehen), wendet das Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik eine andere Methode der Bestellung eines Schiedsrichters in der Streitigkeit über die Tätigkeit der Gewerkschaftsorganisation in Form seiner Ernennung an.

Die Zuständigkeit des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik gemäß § 142a Abs. 2 Lit. b) des Arbeitsgesetzbuchs wird somit ausgeübt, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmervertretern keine Vereinbarung über die Person des Schiedsrichters besteht oder wenn der Arbeitgeber keine Arbeitnehmervertreter hat und der Arbeitgeber versucht hat, mit den betroffenen Arbeitnehmern eine Vereinbarung über die Geltendmachung eines Anspruchs auf Unterstützung während der Kurzarbeit im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 3 Abs. 1 Lit. d Punkt 2 zu schließen, und keine solche Vereinbarung mit den Arbeitnehmern geschlossen wurde.

Wenn das Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik seine derzeitige Vorgehensweise beibehält, um zu beurteilen, ob die Voraussetzungen für die Ernennung eines Schiedsrichters zur Beilegung der Streitigkeit erfüllt sind, ähnlich wie bei der Ernennung eines Schiedsrichters in einer Streitigkeit gemäß § 3a des Kollektivvertragsgesetzes oder eines Schlichters gemäß § 11 des Kollektivvertragsgesetzes (oder gemäß § 230a Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch in einer Streitigkeit, die die Tätigkeit einer Gewerkschaft betrifft), reicht es unserer Meinung nach nicht aus, einfach einen Antrag auf Ernennung eines Schiedsrichters zu stellen. Erst die spätere Anwendungspraxis wird zeigen, ob diese Aussage erfüllt wird.

Bei der Ernennung prüft das Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik vorläufig, ob die Voraussetzungen für die Ernennung eines Schiedsrichters erfüllt sind, d. h. ob es Gründe für die Beilegung der Streitigkeit in der Art und Weise gibt, wie sie vom Schiedsrichter durch das Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik bestimmt wurde. Im Vergleich zu anderen Arten von Streitigkeiten, bei denen die Grundvoraussetzung für das Vorliegen einer kollektiven Streitigkeit dem Grunde nach geprüft wird, geht es in diesem Fall jedoch nur darum, ob die Vermutung der Uneinigkeit der streitenden Parteien über die Person des Schiedsrichters in der Streitigkeit über die Stellung eines Antrags auf Unterstützung während der Kurzarbeit erfüllt ist (und die Rechtmäßigkeit des gestellten Antrags). Die Nichterfüllung dieser Bedingung sollte unserer Ansicht nach dazu führen, dass die Ernennung eines Adjudikators abgelehnt wird.

Wenn festgestellt wird, dass objektive Tatsachen für die Bestellung eines Schiedsrichters sprechen und die streitenden Parteien keine Einigung über die Person des Schiedsrichters oder über eine Vereinbarung über die Geltendmachung eines Anspruchs auf Unterstützung in der Zeit der Kurzarbeit erzielt haben, ist, wenn es sich um eine Streitigkeit im Sinne gemäß den Bestimmungen des § 142 Absatz 1 Lit. b) des Arbeitsgesetzbuches handelt, ein Schiedsrichter aus der gemäß einer Sonderregelung (gemäß § 10a des Kollektivvertragsgesetzes) geführten Liste zu bestellen.

Bei der Ernennung eines Schiedsrichters durch das Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik beginnt das Verfahren vor dem Schiedsrichter mit der Zustellung des Beschlusses über die Ernennung des Schiedsrichters, wobei der Schiedsrichter durch die Übernahme des Beschlusses über die Ernennung seine Ernennung zum Schiedsrichter in der Streitigkeit über die Geltendmachung des Anspruchs auf Unterstützung während der Kurzarbeit förmlich annimmt und die kollektive Streitigkeit zur Entscheidung übernimmt. Die 10-tägige Frist für die Beilegung der Streitigkeit gemäß § 142a Absatz 6 des Arbeitsgesetzbuches beginnt ebenfalls mit der Annahme der Entscheidung des Schiedsrichters zu laufen.

Mit Ausnahme von Absatz 6 sehen die Bestimmungen des § 142a Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuches grundsätzlich keine andere Frist für die Gesamtdauer des Streitverfahrens zur Geltendmachung eines Anspruchs auf Unterstützung während der Kurzarbeit vor. Die gesetzliche Festlegung der 10-Tage-Frist beruht auf dem Wunsch des Gesetzgebers, einen Mindestzeitraum für die Beilegung der Streitigkeit im Verfahren vor der Schiedsperson festzulegen, um den Zweck des Bestehens dieses arbeitsrechtlichen Instituts zu erfüllen, der darin besteht, die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer zu erhalten und dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, während der Zeit der verminderten Tätigkeit eine sofortige Unterstützung für die teilweise Erstattung der Kosten im Zusammenhang mit der Gewährung von Lohnersatzleistungen an die Arbeitnehmer zu erhalten.

Die Bestimmungen § 142a Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs legt keine Kriterien, Elemente oder Grundlagen fest, nach denen die Schiedsperson bei der Entscheidung über die Genehmigung oder Ablehnung eines Antrags auf Unterstützung während der Kurzarbeit vorzugehen hat, sondern besagt lediglich, dass die Schiedsperson die Stichhaltigkeit der Gründe des Arbeitgebers für die Beantragung von Unterstützung während der Kurzarbeit und die Stichhaltigkeit der Ablehnung der Arbeitnehmervertreter oder des Arbeitnehmers (auch auf der Grundlage der ihm vom Arbeitgeber vorgelegten Unterlagen in Form von Stellungnahmen einzelner Arbeitnehmer) zu beurteilen hat.

Ähnlich wie in anderen Fällen des Schiedsstellenverfahrens gemäß den Bestimmungen der einschlägigen arbeitsrechtlichen Vorschriften (z. B. den Bestimmungen des § 3a des Kollektivvertragsgesetzes oder des § 13 des Kollektivvertragsgesetzes oder des § 240 Abs. 3 Arbeitsgesetzbuch) sieht das Gesetz keine formellen oder inhaltlichen Anforderungen an die Entscheidung der Schiedsperson nach § 142a Abs. 6 Arbeitsgesetzbuch vor, die den Charakter einer "Zustimmungs-/Missbilligungserklärung" hat.

Obwohl wir in unserer Rechtsauslegung wiederholt den Begriff "Urteil" oder "Entscheidung" verwendet haben, verwendet das Arbeitsgesetzbuch, wie auch im Falle gemäß den Bestimmungen des § 3a des Kollektivvertragsgesetzes, den Begriff "Entscheidung" nicht, um das Ergebnis des Verfahrens vor der Schiedsperson formal zu bezeichnen, sondern "Bescheid" für die Zwecke des Verfahrens gemäß den Bestimmungen des § 142a des Arbeitsgesetzbuches.

Unter Berücksichtigung der Anwendungspraxis in anderen Streitigkeiten, an denen ein Schiedsrichter beteiligt ist, sind wir jedoch der Ansicht, dass angesichts des Grundsatzes der Rechtssicherheit und der inhärenten Theorie der Rechtsakte der Inhalt der Mitteilung gemäß den Bestimmungen des § 142a Abs. 6 des Arbeitsgesetzbuches würde auch eine Erklärung über die Art und Weise der Zuweisung des Schiedsrichters zu der Streitigkeit (Kennzeichnung des Dokuments mit den entsprechenden Zeichen des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik) und die Identifizierung der einzelnen Subjekte – der Streitparteien und anderer betroffener Subjekte (z. B. Identifizierung des Arbeitgebers) oder eine Erklärung (einschließlich der Beifügung der entsprechenden Unterlagen zur Mitteilung), dass sich die Streitparteien auf die Person des Schiedsrichters geeinigt haben, enthalten.

Der konkreten Angabe, ob die Schiedsperson mit der Einreichung des Antrags auf Unterstützung während der Kurzarbeit einverstanden ist oder nicht, sollte eine Beschreibung des Verfahrens vor der Schiedsperson folgen, um die Objektivität des Handelns der Schiedsperson und die Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen zu belegen. Wie bei anderen Streitigkeiten ist vorgesehen, dass die Daten der Ersuchen und ihr Inhalt, die die Schiedsperson an die Streitparteien oder interessierten Parteien richtet, die Art ihrer Unterstützung/Nichtunterstützung der Schiedsperson oder eine Beschreibung anderer Tatsachen, sofern sie für das Verfahren selbst relevant sind, regelmäßig aufgenommen werden.

Nach Eingang der Mitteilung gemäß § 142a Abs. 6 ARGB und Erfüllung der Informationspflichten durch die Verpflichteten wird anschließend die im § 142a Abs. 7 ARGB enthaltene Rechtsfiktion angewandt, die in der Rechtsnatur dieses Schiedsgutachterbescheids besteht, der die Vereinbarung gemäß § 142 Abs. 5 ARGB und die Vereinbarung gemäß § 3 Abs. 1 Lit. d) Kurzarbeitsgesetz ersetzt,

und der Arbeitgeber kann im Falle eines positiven Schiedsgutachtens einen Antrag auf Unterstützung während der Kurzarbeit stellen.

#### **8.4 Antrag und dessen Anforderungen bei Kurzarbeit, Betrag, Lohn und Zeitraum der Gewährleistung der Beihilfe bei Kurzarbeit (Bestimmungen der § 4 – 6 des Kurzarbeitsgesetzes)**

Formal regeln die Bestimmungen des § 4 des Kurzarbeitsgesetzes die materiellen und prozessualen Voraussetzungen für die Anwendung des Anspruches des Arbeitgebers auf Beihilfe bei Kurzarbeit, wobei die Perfektion der Vorlage von der Erfüllung der festgelegten Voraussetzungen abhängt, die in den Bestimmungen der § 2 und 3 des Kurzarbeitsgesetzes näher spezifiziert werden. Die Beihilfe erfolgt durch die Zentrale für Arbeit, Sozialangelegenheiten und Familie bzw. das Amt für Arbeit, Sozialangelegenheiten und Familie auf Grundlage eines vom Arbeitgeber elektronisch eingereichten Beihilfeantrages mit qualifizierter elektronischer Signatur. In diesem Zusammenhang lassen sich die Voraussetzungen, die zum Zeitpunkt der Kurzarbeit nachgewiesen oder angegeben werden müssen, um Beihilfe zu erhalten, in zwei grundlegende Gruppen einteilen, d. h. solche, die primär formaler Natur sind und deren Charakter sich auch aus der Rechtshandlungstheorie selbst ergibt (wenn man den Antrag als einseitige Rechtshandlung auffassen würde); und diejenigen, die direkt auf der Notwendigkeit beruhen, die objektive Situation, in der sich der Arbeitgeber befindet, nachzuweisen (d. h. den objektiven Zustand von Kurzarbeit, der seinen Ursprung in der Existenz eines externen Faktors mit unmittelbarer Wirkung auf die Einschränkung oder Einstellung der Arbeit beim Arbeitgeber, der aus diesem Grunde den Arbeitnehmern keine Arbeit im festgelegten Ausmaß zuteilen kann zu beweisen).

Würden wir auf der Grundlage formaler Voraussetzungen vorgehen, ist es für den Antrag erforderlich, wichtige Angaben über den Bewerber und seinen Zustand zu machen, die ihn zum Antrag berechtigen. Die erste Gruppe von Bedingungen besteht daher darin, dass die Person des Arbeitgebers, die einen solchen Antrag auf Beihilfe stellt, zum Zeitpunkt der Kurzarbeit benannt wird, wobei die Identifikationsangaben des Arbeitgebers die Firma, den Firmensitz und die Identifikationsnummer enthalten müssen, bei Rechtspersonen oder Familienname, Vorname und Hauptwohnsitz bei natürlichen Personen, sowie die Bezeichnung der wirtschaftlichen Tätigkeit des Arbeitgebers gemäß der statistischen Systematik der wirtschaftlichen Tätigkeiten und den Ort ihrer Ausübung und natürlich die Kontonummer des Arbeitgebers bei einer Bank oder einer Zweigniederlassung einer ausländischen Bank oder in der Staatskasse.

Die zweite Gruppe von Bedingungen besteht grundsätzlich in einer Beschreibung der objektiven Tatsachen, in denen sich der Arbeitgeber befindet und die die Erfüllung der materiellen Voraussetzungen belegen soll, aufgrund derer er als anspruchsberechtigter Antragsteller für Kurzarbeit angesehen werden kann. Die Rechtsauslegung beschränkt sich meist auf die Aufzählung dieser Bedingungen, da sich deren Auslegung an den normativen Text der Bestimmungen der § 2 und § 3 des Kurzarbeitsgesetzes in den vorangegangenen Kapiteln orientiert. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, folgendes anzugeben:

- Charakteristik des externen Faktors, der zur Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers oder eines Teils des Arbeitgebers geführt hat (in Anlehnung an die Bestimmungen des § 2 Lit. c) des Kurzarbeitsgesetzes (der Arbeitgeber hat dem Antrag auf Beihilfe die Nachweise für den in Absatz 2 Lit. c) Kurzarbeitsgesetz genannten Sachverhalt beizufügen),
- Zeitpunkt, zu dem die Tätigkeit des Arbeitgebers oder eines Teils der Tätigkeit eingeschränkt ist (die angeführten Angaben müssen mit den Unterlagen übereinstimmen, die von den Arbeitnehmervertretern, Arbeitnehmern oder dem Schiedsrichter für die Zwecke der Anwendung der Bestimmungen des § 3 Abs. 1 Lit. d) des Kurzarbeitsgesetzes und Unstimmigkeiten können die qualifizierte Einreichung eines solchen Antrags durch den Arbeitgeber beeinflussen),
- Anzahl der Arbeitnehmer des Arbeitgebers oder eines Teiles des Arbeitgebers (die angeführten Angaben dienen dem Nachweis der Erfüllung der Bedingung der Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers auf das erforderliche Maß gemäß den Bestimmungen des § 2 Lit. b) des Kurzarbeitsgesetzes),<sup>88</sup>
- Anzahl der Arbeitnehmer den der Arbeitgeber Arbeit in einem Ausmaß von mindestens 10 % der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit nicht zuweisen kann (die angeführten Angaben dienen dem Nachweis der Erfüllung der Bedingung der Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers auf das erforderliche Maß gemäß den Bestimmungen des § 2 Lit. b) des Kurzarbeitsgesetzes),
- Angaben über Arbeitnehmer, für deren Arbeitsstellen der Arbeitgeber eine Gewährleistung der Beihilfe beantragt (Vorname, Familienname, Sozialversicherungsnummer und ID-Nummer des Rechtsverhältnisses des Arbeitnehmers und den Tag der Entstehung des Arbeitsverhältnisses),

<sup>88</sup> Ähnlich wie bei anderen Bedingungen kommt es zu einer Fehlinterpretation, ob die Bereitstellung dieser Informationen die Möglichkeit belegen soll, den Wert von 1/3 der Arbeitnehmer von allen Arbeitnehmern des Arbeitgebers zu ermitteln, denen der Arbeitgeber für die Zwecke des § 2 Lit. c) des Kurzarbeitsgesetzes keine Arbeit zuteilen kann oder soll nur auf die Möglichkeit gerichtet sein, die Erfüllung von 10 % der festgesetzten Wochenarbeitszeit beim Arbeitgeber nachzuweisen, wobei berechnet wird, ob die angegebenen 10 % der festgesetzten Wochenarbeitszeit die Bedingung der 1/3 der Arbeitnehmer des Arbeitgebers erfüllen.

- Festgelegte wöchentliche Arbeitszeit (die angeführten Angaben dienen dem Nachweis der Erfüllung der Bedingung der Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers auf das erforderliche Maß gemäß den Bestimmungen des § 2 Lit. b) des Kurzarbeitsgesetzes).

Die dritte Gruppe von Bedingungen ist die Bestimmung des Umfangs der erforderlichen (und später gewährleisteten) Beihilfe, d. h. Festlegung von Kriterien für die Berechnung des Wertes der dem Arbeitgeber insgesamt zu gewährenden Beihilfe. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die konkrete Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden in dem Kalendermonat, für den er die Beihilfe beantragt, die Anzahl der Arbeitshindernisse des Arbeitgebers aufgrund der Einschränkung der Tätigkeiten des Arbeitgebers in dem Kalendermonat, für den er die Beihilfe beantragt, die Höhe des durchschnittlichen Stundenverdienstes, die Summe des erforderlichen Beihilfebetrags für den Kalendermonat, für den die Beihilfe beantragt wird.

In Anbetracht des Zweckes des Kurzarbeitsgesetzes, bestimmt durch die „Teilerstattung“ der Arbeitgeberkosten durch den Staat zur Erstattung des Lohnes des Arbeitnehmers für jede Stunde des Arbeitshindernisses des Arbeitgebers, wird diese durch einen Höchstbetrag eingeschränkt. Das Gesamtkonzept der Anwendung eines Arbeitshindernisses des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 142 Abs. 5 ARGB verbindet die aktuelle Verpflichtung des Arbeitgebers, den Lohnausgleich des Arbeitnehmers in Höhe von mindestens 80 % des Lohnausgleichs anzuwenden, und den aktuellen Anspruch des Arbeitgebers im Rahmen des eingereichten Antrags auf Beihilfe während der Kurzarbeit auf den gewährten Beitrag in Höhe von 60 % des durchschnittlichen Stundenlohnes des Arbeitnehmers in einem Kalendermonat, jedoch im Höchstbetrag der Beihilfe in Höhe von 60 % von 1/174 des doppelten Betrages des Durchschnittslohnes eines Arbeitnehmers in der Wirtschaft der Slowakischen Republik für das Kalenderjahr zwei Jahre vor dem Kalenderjahr, in dem die Beihilfe gewährleistet wird. Als Beispiel für das Jahr 2021 wird angeführt, dass es sich um den Durchschnittslohn im Jahr 2019 handelt, der gemäß Angaben des Statistischen Amtes der Slowakischen Republik 1.092 € beträgt. Der Beihilfehöchstbetrag würde daher mit 60 % von 1/174 von 2184 € berechnet, was einem Beihilfehöchstbetrag von 7.5310 € pro Stunde von Arbeitshindernissen entspricht. Die erklärte Prämisse bei der Vorbereitung des gegenständlichen Gesetzes besagte jedoch, dass das Konzept auf dem Grundsatz von 60:20:20 basieren würde, d. h. dass der Staat den Arbeitgebern hilft, die Kosten der Arbeitnehmervergütung in Höhe von 60 % ihres Durchschnittsverdienstes zu erstatten, 20 % werden vom Arbeitgeber im Rahmen seiner Regelkosten getragen und 20 % werden durch Verzicht auf diesen Betrag von Entlohnung durch den Arbeitnehmer getragen, in Austausch für die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses während der Anwendung dieses Modells und

2 Monate nach Beendigung der Beihilfe für seine Arbeitsstelle gemäß den Bestimmungen des § 8 des Kurzarbeitsgesetzes.

Im Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers, für den der Arbeitgeber eine Lohnteilzahlung verlangt, gilt jedoch die Regelung des § 5 Abs. 2 Kurzarbeitsgesetzes, die weitere inhaltliche Voraussetzungen für die Möglichkeit der Beihilfe regelt. Obwohl die Bestimmungen des § 4 eine solche Prüfungs- oder Nachweispflicht des Arbeitgebers im Rahmen des Antrags auf Beihilfe nicht vorsehen, schließen die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 des Kurzarbeitsgesetzes eine Möglichkeit der Beihilfe zur Teilkostenerstattung folgender Arbeitnehmer aus:

- Arbeitnehmer, den der Arbeitgeber für mehr als 90 % deren wöchentlichen Arbeitszeit Arbeit zuweisen kann, oder
- Arbeitnehmer, die beim Arbeitgeber kürzer als 1 Monat angestellt sind, oder
- Arbeitnehmer, den zum Tage der Stellung des Beihilfeantrages keine Kündigungsfrist gemäß den Bestimmungen des § 62 ARGB, oder keine Kündigungsfrist gemäß den Bestimmungen des § 41 des Sportgesetzes läuft, und
- Arbeitnehmer, den gleichzeitig am Tag der Antragstellung den Urlaub für das vorangegangene Kalenderjahr aufgebraucht und ein positives Arbeitszeitkonto aufgebraucht haben, falls beim Arbeitgeber ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wurde (die positive Abrechnung des Arbeitszeitkontos erfasst Stunden, die der Arbeitnehmer über seinen festgelegten Wochenarbeitszeitumfang hinaus geleistet hat und die nicht den Charakter von Überstunden gemäß den Bestimmungen des § 97 Abs. 1 ARGB haben), und der Arbeitgeber kann ihn innerhalb der vereinbarten Art der Arbeit, die von der Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers nicht berührt wird, nicht neu zuordnen.

Eine weitere wichtige Voraussetzung für die Berechtigung zur Teilerstattung der Kosten des Arbeitgebers zur Erstattung des Gehalts eines bestimmten Arbeitnehmers ist der Umstand, dass dieser Arbeitnehmer für das vorangegangene Kalenderjahr den Urlaub (sog. „Alturlaub“) erschöpft hat und gleichzeitig befinden sich im Arbeitszeitkonto keine Plusstunden. Die Erfüllung dieser Bedingung ist relativ möglich, sofern der Arbeitgeber keine Einschränkung im Rahmen des Kollektivvertrages oder des Arbeitsvertrages des Arbeitnehmers vorsieht, die Urlaubsinanspruchnahme oder die Inanspruchnahme von Plusstunden im Positivkonto des Arbeitszeitkontos anordnet. Ein ähnliches Prinzip gilt bei Erschöpfung von Plusstunden, die in der positiven Abrechnung des Arbeitszeitkontos erfasst werden, da in einigen Vereinbarungen zur Arbeitszeitabrechnung gemäß den Bestimmungen des § 87a ARGB ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertreter besteht, mit einer Festlegung des Zeitpunktes seiner Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer und das Nichterreichen einer solchen Vereinbarung verursacht eine wiederholte Nichterfüllung dieser Bedingung durch den Arbeitgeber für den Arbeitnehmer, für den er diese Beihilfe in Anspruch nehmen möchte.

Arbeitsplätze von Arbeitnehmern, für die bereits eine andere Beihilfe in irgendeiner Form vorgesehen ist, z. B. im Zusammenhang mit der Schaffung oder Dauer eines solchen Arbeitsplatzes gemäß den Bestimmungen des Gesetzes Nr. 5/2004 Slg. über Arbeitsvermittlungsdienste und über die Änderung und Ergänzung einiger Gesetze in gültiger Fassung, Gesetzes Nr. 292/2014 Slg. über Beihilfe aus dem Europäischen Struktur- und Investitionsfonds und über die Änderung und Ergänzung einiger Gesetze, in gültiger Fassung (es wird sich um verschiedene Beitragsformen im Rahmen aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen handeln).<sup>89</sup>

Hinsichtlich des Antragssystems mit Verweis auf die Bestimmungen des § 6 des Kurzarbeitsgesetzes wird die Beihilfeleistung monatlich ausgezahlt und ist am nächsten Arbeitstag nach Gutschrift der Überweisungen durch die Sozialversicherungsanstalt auf ein separates Konto des Beihilfeanbieters fällig. Zur Finanzierung der Beihilfe aus dem System der sogenannten Kurzarbeit wird eine neue Art der Sozialversicherung genutzt, nämlich Versicherungsprämien zur Finanzierung der Beihilfe während der Kurzarbeit. Sie wird vom Arbeitgeber für einen Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis und in einem Rechtsverhältnis aufgrund eines Vertrages zur beruflichen Ausübung von Sports gezahlt. Der Arbeitnehmer zahlt diese Versicherung nicht und daher ändert sich seine Sozialversicherung nicht. Der Arbeitgeber zahlt für Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis und in einem Rechtsverhältnis aufgrund eines Vertrages über die berufliche Ausübung von Sports gemäß den Bestimmungen des § 136a des Sozialversicherungsgesetzes wie folgend:

- Versicherung zur Finanzierung der Beihilfe während der Kurzarbeit im Betrag von 0,5 % p.a.
- Versicherung bei Arbeitslosigkeit im Betrag von 0,5 % der Bemessungsgrundlage.

Alle restlichen Arten der Sozialversicherung und deren Sätze bleiben unverändert und der Betrag der Sozialversicherung ändert sich nicht. In der Praxis wird diese Änderung nur eine Aufteilung der Versicherung bei Arbeitslosigkeit in zwei Teile verursachen.

---

<sup>89</sup> Der gesetzgeberische Verweis richtet sich auf die Bestimmungen des § 226 Abs. 1 Lit. f) Punkt zwei des Sozialversicherungsgesetzes „Überweisung von Altersvorsorgebeiträgen 100a) auf das Freibetragskonto der zuständigen Rententrägersgesellschaft innerhalb von zehn Tagen ab der Zuordnung der Altersvorsorgebeiträge an den Sparer und innerhalb von 60 Tage nach ihrer Zuweisung auf das Konto der Sozialversicherungsanstalt in der Staatskasse, jedoch nicht früher als die Fälligkeit dieser Beiträge, sofern keine Sonderregelung etwas anderes vorsieht, oder Überweisung der Altersvorsorgebeiträge auf das Girokonto der freien Zahlungen binnen fünf Tagen nach ihrer Auszahlung aus der Grundsicherungskasse der zuständigen Versorgungsträgersgesellschaft, sofern keine Sonderregelung etwas anderes vorsieht, und die Übertragung einer Vertragsstrafe gemäß den Bestimmungen des § 241a innerhalb von fünf Tagen ab der Zahlung dieser Strafe aus dem Verwaltungsfonds“

## 8.5 Pflichten des Arbeitgebers und Beihilferückgabe bei deren Verletzung, Anpassung von Abgaben- und Steuerpflichten, Zuständigkeit staatlicher Verwaltungsorgane und das Verwaltungsverfahren gegen den Anspruchsberechtigten bei Kurzarbeit (Bestimmungen des §8 bis §12 des Kurzarbeitsgesetzes)

Durch den erfolgreichen Erwerb der Beihilfe für eine bestimmte Arbeitsstelle entstehen jedoch Nebenpflichten des Arbeitgebers nicht nur in Bezug auf die bestimmte Arbeitsstelle, sondern auch in Bezug auf den Beihilfeanbieter unter Hinweis auf die Bestimmungen des § 10 des Kurzarbeitsgesetzes. Die Hauptpflicht des Arbeitgebers in Bezug auf eine bestimmte Arbeitsstelle ist in den Bestimmungen des § 8 des Kurzarbeitsgesetzes enthalten und besteht darin, dass der Arbeitgeber den geförderten Arbeitsplatz für mindestens 2 Monate nach Ablauf des Kalendermonats aufrechterhält, für den die Beihilfe geleistet wurde. Diese Verpflichtung gilt nicht für die Stelle, an der das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer endete. Die zweite Verpflichtung richtet sich auf die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Rückzahlung der gewährten Beihilfe oder deren Teiles gemäß den Bestimmungen des § 9 des Kurzarbeitsgesetzes, sofern diese von seinem Anbieter entzogen oder gekürzt wurde oder der Anbieter eine Rückforderungspflicht für sie verhängt, wobei der Arbeitgeber die Beihilfe innerhalb von 30 Tagen nach Inkrafttreten des Beschlusses über den Entzug oder zu das Kürzen, oder über eine Verpflichtung zur Rückzahlung der Beihilfe zurückzahlen muss.

Die Gründe für ein solches Vorgehen des Anbieters sind in den Bestimmungen des § 10 Abs. 4 und Abs. 5 des Kurzarbeitsgesetzes ausdrücklich geregelt und solche Gründe für den *Entzug* der Beihilfe sind Situationen, in denen sie zu Unrecht gewährt wurde (d. h. der Arbeitgeber hat z. B. die materiellen Voraussetzungen der Bestimmungen des § 2 oder § 3 des Kurzarbeitsgesetzes für die Gewährleistung nicht erfüllt). Gründe für die *Kürzung* der Beihilfe beruhen in der Höhe des Betrages, auf den der Arbeitgeber nicht berechtigt war (z. B. Konflikt mit den Bestimmungen des § 5 Abs. 1 des Kurzarbeitsgesetzes – nichtkorrekte Berechnung des Durchschnittsverdienstes der Arbeitnehmer, nichtkorrekte Bemessung der Höhe der zu leistenden Beihilfe im Antrag des Arbeitgebers gemäß den Bestimmungen des § 4 Abs. 2 Lit. g) Punkte 6 und 7 des Kurzarbeitsgesetzes und § 4 Abs. 2 Lit. h) des Kurzarbeitsgesetzes) und Gründe der Verpflichtung zur *Rückgabe* der gewährten Beihilfe für einen Arbeitsplatz, bei dem der Arbeitgeber der Verpflichtungen gemäß den Bestimmungen § 8 des Gesetzes über die Kurzarbeit nicht nachgekommen ist (Verletzung der Verpflichtung, den Arbeitsplatz für zwei Monate nach dem Kalendermonat, für den die Beihilfe gewährt wurde, zu erhalten).

Gemäß den Bestimmungen des § 9 Abs. 2 des Kurzarbeitsgesetzes unter Hinweis auf die Bestimmungen des § 10 Abs. 5 des Kurzarbeitsgesetzes kann der Anbieter auch beschließen, die Beihilfe innerhalb von zwei Jahren ab dem Zeitpunkt seiner nicht genehmigten oder höheren Gewährleistung oder bei der Verpflichtung zur Rückzahlung der Beihilfe innerhalb von zwei Jahren ab dem Zeitpunkt der Nichteinhaltung der Verpflichtung gemäß den Bestimmungen des § 8 der Kurzarbeitsgesetzes (auch in diesem Fall kann eine gewisse Inkonsequenz des Gesetzgebers vorliegen, denn während im Gesetzestext bei der Fristsetzung für den Beschluss meist die Zählung in Kalendermonaten angewendet wird, wird zur Feststellung der Frist für den Beschluss über den Entzug, oder Kürzung, oder die Pflichtauferlegung diese in Kalenderjahren angeführt). Die für den Beschluss festgelegte Frist ist präklusiv.

Anbieter der Beihilfe im Sinne des Kurzarbeitsgesetzes ist die Zentrale für Arbeit, Sozialangelegenheiten und Familie der Slowakischen Republik, falls diese gemäß den Bestimmungen des § 10 Abs. 3 des Kurzarbeitsgesetzes in Verfahren nicht durch das zuständige Amt für Arbeit, Sozialangelegenheiten und Familie der Slowakischen Republik vertreten wird. Die gegenseitige Definition der Zuständigkeit zwischen dem zuständigen Amt für Arbeit, Sozialangelegenheiten und Familie der Slowakischen Republik und der Zentrale für Arbeit, Sozialangelegenheiten und Familie der Slowakischen Republik ist in den Bestimmungen des § 10 Abs. 2 des Kurzarbeitsgesetzes festgelegt, wo das Arbeitsamt bei Anträgen auf Beihilfe zuständig ist, wenn die Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers durch einen äußeren Faktor verursacht wurde, bei dem es sich ausschließlich um eine Notlage, Ausnahmezustand, Sonderzustand, oder außergewöhnliche Umstände handelt, d. h. sein Anwendungsbereich ist nur auf Fälle externer Faktoren gemäß den Bestimmungen des § 2 Lit. c) und d) des Kurzarbeitsgesetzes eingeschränkt.

In allen anderen Fällen der Einschränkungen der Tätigkeit des Arbeitgebers, die nicht der angegebenen Art entsprechen (z. B. andere Arten von externen Faktoren, die nicht in den Bestimmungen des § 2 Lit. c) des Kurzarbeitsgesetzes genannt sind, oder in Form von höherer Gewalt) ist der relevante Beihilfenanbieter die Zentrale für Familie, Sozialangelegenheiten und Arbeit der Slowakischen Republik. Die Festlegung des zuständigen Amtes für Arbeit, Sozialangelegenheiten und Familie der Slowakischen Republik für das Verfahren in der Angelegenheit des eingereichten Antrages auf Beihilfe richtet sich der Arbeitgeber gemäß den Bestimmungen des § 11 Abs. 2 des Kurzarbeitsgesetzes gemäß dem Grenzindikator der geografischen Eingliederung des Arbeitsplatzes in das Bezirk des zuständigen Amtes für Arbeit, Sozialangelegenheiten und Familie der Slowakischen Republik, für den der Arbeitgeber die Beihilfe beantragt, oder gemäß dem Sitz

des Arbeitgebers, falls dieser eine Rechtsperson ist, oder Ort des Hauptwohnsitzes bei natürlichen Personen, falls der Arbeitgeber die Beihilfe für Arbeitsplätze beantragt, die in den Bezirken mehrerer Ämter liegen.

Die festgelegten Kriterien für die Bestimmung der Zuständigkeit des Amtes für Arbeit, Sozialangelegenheiten und Familie der Slowakischen Republik haben den Charakter alternativer Kriterien, d. h. bei einer Art der geographischen Eingliederung der Arbeitsplätze von Arbeitnehmern in ein Bezirk gilt das Kriterium des Bezirkes des Arbeitsplatzes, für den der Arbeitgeber die Beihilfe beantragt. Bei mehreren Arbeitsplätzen in mehr als einem Bezirk gilt das Firmensitzkriterium des Arbeitgebers, sofern dieser eine Beihilfe beantragt (Falls der Arbeitgeber nämlich trotz des Bestehens und der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern in verschiedenen Bezirken keine Beihilfe für Arbeitsplätze in verschiedenen Bezirken beantragen würde, gilt automatisch das erste Kriterium).

Der Zuständigkeitsbereich und die Entscheidungsform des Beihilfeanbieters ist in den Bestimmungen der § 10 und 11 des Kurzarbeitsgesetzes geregelt und entsprechen dem beschriebenen System der Beihilfe durch den Arbeitgeber. Über die Gewährung der Beihilfe, den Entzug der Beihilfe, die Kürzung der Beihilfe oder die Auferlegung der Rückzahlungspflicht entscheidet der Anbieter unter Hinweis auf die Bestimmungen des § 10 Abs. 4 und Abs. 5 des Kurzarbeitsgesetzes, usw. Für Verfahren über den Beschluss über die Gewährleistung der Beihilfe, den Entzug der Beihilfe, die Kürzung der Beihilfe oder die Auferlegung der Verpflichtung zur Rückzahlung der Beihilfe unter Hinweis auf die Bestimmungen des § 10 Abs. 4 und Abs. 5 des Kurzarbeitsgesetzes gilt die Verwaltungsordnung, soweit dieses Gesetz nichts anderes vorsieht, und der Anbieter entscheidet innerhalb von zehn Tagen nach Verfahrenseröffnung über die Beihilfe. Der Beschluss über die Beihilfe, durch den dem Beteiligten in vollem Umfang bewilligt wird, ist in den Akten anzugeben und dem Beteiligten wird anstelle einer schriftlichen Abschrift des Beschlusses Beihilfe gewährt. Ein Rechtsmittel gegen einen Beschluss über die Gewährung von Beihilfen hat keine aufschiebende Wirkung. Entscheidet der Beihilfeanbieter, der die angefochtene Entscheidung erlassen hat, über die Berufung gegen den Beschluss nicht, so legt er diese dem Berufungsorgan zusammen mit den Ergebnissen des ergänzten Verfahrens und den Akten innerhalb von zehn Tagen nach dem Tag, an dem die Rechtsmittel eingelegt worden sind und der Beteiligte wird davon in Kenntnis gesetzt. Das Berufungsorgan entscheidet über die Berufung gegen den Beschluss über die Beihilfe innerhalb von zehn Tagen nach Zustellung der Berufung bei dem Berufungsorgan.

# RESÜMEE

Die Publikation über Arbeitshindernisse des Arbeitgebers ist in der slowakischen oder tschechischen Rechtsliteratur grundsätzlich beispiellos. Die Autoren versuchten zu der Frage, in der sich die Ambivalenz zwischen der praktischen Notwendigkeit, ein bestimmtes Arbeitsinstitut anzuwenden, und dem Fehlen einer entsprechenden Gesetzgebung bzw. deren theoretischer juristischer Kommentierung durch die akademische Gemeinschaft am deutlichsten zeigt, eine eigene fachliche Meinung zu bilden, auf die Mängel gesetzlicher Regelungen hinzuweisen und Erfahrungen aus der eigenen Anwendungspraxis anzudeuten. Wenn wir den Grad der Wirksamkeit der angewandten gesetzlichen Regelung von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers beurteilen sollten, können wir ehrlich sagen, dass dieser nicht bestimmt werden kann, da nicht nur die materiellen Anwendungsbedingungen einzelner Arten von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers, üblicherweise bei Arbeitshindernissen des Arbeitgebers aus schwerwiegenden Betriebsgründen, in Sondervereinbarungen zwischen den Arbeitnehmervertretern und den Arbeitgebern geregelt ist, oft von der Absicht des Gesetzgebers abweicht oder durch einseitige Entscheidungen des Arbeitgebers entsteht, der die Umstände des Einzelfalls beurteilt und entscheidet, ob er Arbeitshindernisse des Arbeitgebers anwendet oder nicht, oder ob andere Mittel zur Überwindung von Beschränkungen der Zuweisung von Arbeit angewendet werden.

In dieses relativ lange angewendet Rechtssystem ist zuerst zunächst ein pandemisches Arbeitshindernis des Arbeitgebers und dann ein durch die Verabschiedung des Gesetzes zur Beihilfe bei der Kurzarbeit festgelegtes Arbeitshindernis hinzugefügt worden. Trotz der Komplexität des gesamten Prozesses der Anwendung von Arbeitshindernissen des Arbeitgebers hat sich der Gesetzgeber grundsätzlich nicht mit allen Umständen ihrer Anwendung im Verhältnis zu anderen arbeitsrechtlichen Institutionen befasst, während die gesetzliche Regelung der sogenannten Kurzarbeit eher moderat und nicht als ausschöpfend zu definieren ist. Dies gilt auch im Hinblick auf die Kombination der Anwendung arbeits- oder wirtschaftsrechtlicher Standards, des Sportgesetzes, des Kollektivvertragsgesetzes, des Sozialversicherungsgesetzes, des Arbeitsvermittlungsgesetzes und anderer damit zusammenhängender Rechtsvorschriften. Die neue Gesetzeskonzeption nach der Verabschiedung des Gesetzes über die Beihilfe bei Kurzarbeit hat somit eine neue Reihe von Fragen statt der ursprünglichen aufgeworfen und neue Probleme geschaffen, von denen viele in der Kommentar selbst angedeutet wurden.

Daher sehen die Autoren die Rechtsauslegung des Themas nicht als abgeschlossen an, aber insbesondere die Anwendung eines Arbeitshindernisses des

Arbeitgebers in Form der Kurzarbeit wird in vielen Hinsichten durch die Anwendungspraxis und das Verfahren der Behörden, die eine Methodik für die Anwendung dieses Arbeitshindernisses seitens des Arbeitgebers ausarbeiten werden, geregelt. Inwieweit diese Methodik die aufgeworfenen Fragen beantwortet, ist fraglich und die Autoren werden in zukünftigen Publikationen auf ihre Lösung zurückkommen.

# LISTE DER VERWENDETEN LITERATUR

1. BARANCOVÁ, H. und Koll. *Zákonník práce. Komentár 2. Vydanie.* (Arbeitsgesetzbuch. Kommentar 2. Auflage). Bratislava : C. H. Beck 2019, 1520 S. ISBN 978-80-89603-78-7.
2. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo. 5. doplněné a podstatně prepracované vydání.* (Arbeitsrecht. 5. eine vollständige und wesentlich überarbeitete Auflage). Praha : C. H. Beck, 2012, 600 S. ISBN 978-80-7400-405-6.
3. BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. *Zákonník práce. Komentář. 3. vydání.* (Das Arbeitsgesetzbuch. Kommentar. 3. Ausflug). Praha : C. H. Beck 2019, 1536 S. 978-80-7400-759-0.
4. HLADÍKOVÁ, V. Transformation of thinking and education under the influence of internet communication. In *AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research*. 2018, Vol. 8, Nr. 1, s. 99-103. ISSN 1804-7890.
5. HLADÍKOVÁ, V. – HULAJOVÁ, L. The phenomenon of internet addictive behaviour among Slovak youth. In *European Journal of Science and Theology*. 2016, Vol. 12, Nr. 6, S. 143-153. ISSN 1841-0464.
6. HURKA, P. – ROUČKOVÁ, D. – SCHMIED, Z. – ELIÁŠ, K. – BEZOUŠKA, P. *Zákonník práce a související ustanovení občanského zákoníku – 4. aktual. vydanie.* (Arbeitsgesetzbuch und damit zusammenhängende Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches – 4. aktualisierte Ausgaben). Praha : ANAG, 2018, 880 S. ISBN 978-80-7554-132-1.
7. LABUDOVÁ, L. – JÁNOŠOVÁ, D. Analysis of support and identification of barriers to SMEs in Slovakia and in the Czech Republic. In *Serbian Journal of Management*. 2019, Vol. 14, Nr. 2, S. 437-453. ISSN 1452-4864.
8. JÁNOŠOVÁ, D. Human resources and personnel marketing management in business practice from the perspective of globalization. In KLIESTIK, T. (ed.) *Globalization and Its Socio-Economic Consequences*. Žilina : Žilinská univerzita v Žiline, 2016, S. 767-774. ISBN 978-80-8154-191-9.
9. KRAJČO, J. a kol. *Zákonník práce. Komentár.* (Arbeitsgesetzbuch. Kommentar). Bratislava : Iura edition, 800 S. ISBN 80-89047-27-0.
10. KUPEC, V. – PÍSAŘ, P. Auditing and controlling as a tool for SME marketing risk management. In *Marketing and Management of Innovations*. 2021, č. 1, S. 225-235. ISSN 2218-4511.
11. KUPEC, V. – PÍSAŘ, P. – LUKÁČ, M. – BARTÁKOVÁ, GP. Conceptual comparison of internal audit and internal control in the marketing environment. In *Sustainability*. 2021, Vol. 13, Nr. 12, Art. Nr. 6691. ISSN 2071-1050.

12. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentár.* (Arbeitsgesetzbuch. Tarifverhandlungsgesetz. Kommentar). Bratislava : Wolters Kluwer, 2019, 2 196 S. ISBN 978-80-5710-105-5.
13. TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo. Pracovný čas, dovolenka, prekážky v práci a mzda.* (Individuelles Arbeitsrecht. Arbeitszeit, Urlaub, Hindernisse für Arbeit und Bezahlung). Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, Vertretung in der SR, 367 S. ISBN 978-80-89149-46-3.

### **Gerichtsentscheidungen**

1. Entscheidung des Obersten Gerichts der Tschechoslowakischen Sozialistischen Republik, Nr. 93/1970 vom 28. November 1969.
2. Beschluss des Landesgerichtes Bratislava, AZ 6CoPr/9/2018 von 05.09.2018, die den Beschluss des Amtsgerichtes Bratislava II, AZ 21Cpr/2/2015-275 von 14.03.2018 bestätigt.