

Darüber hinaus betonten die Gäste die ständige Notwendigkeit mit ihrem Team zu kommunizieren, nach neuen Lösungen zu suchen – wenn auch nicht vollständig perfekten – und ihre schnelle Anwendung in Praxis.

Boris Dobiš, ein erfahrener Coach mit langjähriger Erfahrung im Vertriebsmanagement, sprach über die Nutzungsmöglichkeiten von Coaching in der Krisenzeit unter Berücksichtigung der emotionalen Erfahrung ihrer verschiedenen Phasen durch die Leader selbst, sowie durch Menschen in ihrem beruflichen und privaten Umfeld. In der anschließenden Diskussion betonten die anwesenden Gäste die Fähigkeit des Leaders seine Umgebung zuzuhören, die Emotionen und ihren Ausdruck in sich selbst und in den Mitgliedern ihres Teams zu bemerken und sich bei der Arbeit auf nützliche Rituale, eine positive Einstellung und einen Fokus auf die Zukunft – ihre Vision – zu stützen.

Im letzten Teil konzentrierte sich Coachin Zora **Inka Groholová auf die persönliche und kommunikative Seite von Führungskräften in der Krisenzeit.** Sie sprach mit den Gästen über die Wahrnehmung des Leaders, das Bedürfnis nach Stabilität bei der Teamführung, die Nützlichkeit der Zusammenarbeit mit einem Coach und über die Möglichkeit, die gerade die Führungskräfte in Krisenzeiten haben um ihr volles Potenzial auszuschöpfen oder sogar die Grenzen ihrer Fähigkeiten zu überschreiten.

Die Teilnehmer schätzten die spezifischen Inspirationen und Visionen, wie eine solche Veränderung zu überwinden ist. Das Thema der Potenzialnutzung von Seniormanagern ist auch für weitere Fortsetzung aktuell, wie 97% der Teilnehmer an der Abschlussumfrage angaben.

Recht und Legislative

NAVIKAP Neuerungen im slowakischen Arbeitsrecht aufgrund der Pandemie COVID-19

Der slowakische Gesetzgeber hat als Reaktion auf die Pandemie COVID-19 mehrere Änderungen des Arbeitsgesetzbuches¹ mit Wirkung vom 4. April 2020 beschlossen. Genauso wie in Österreich zielen die neuen arbeitsrechtlichen Regeln in der Slowakei auf die Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen ab (zB Kurzarbeit). Arbeitgeber sollen ferner die Möglichkeit erhalten, die Organisation der Arbeit flexibler zu gestalten.²

Die neuen Bestimmungen gelten in Zeiten einer außerordentlichen Situation, des Notstandes oder des Ausnahmezustandes sowie zwei Monate lang nach deren Widerruf. Sie sind daher auch gegenwärtig anwendbar, da die slowakische Regierung den Notstand ausgerufen hat.

Die neuen Regeln führen ua. Folgendes ein:

- die Möglichkeit des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer die Dienstverrichtung in der Form von Home-Office anzuordnen;

¹ Arbeitsgesetzbuch Nr. 311/2001 Gesetzessammlung idgF [Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony].

² Allgemeiner Teil des erläuternden Berichts zum Gesetz Nr. 66/2020 Gesetzessammlung, womit das Arbeitsgesetzbuch Nr. 311/2001 Gesetzessammlung ergänzt wird [Pozri všeobecnú časť dôvodovej správy k zákonu č. 66/2020 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony].

- die Pflicht des Arbeitgebers, die Abwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz während einer wichtigen persönlichen Verhinderung auf Seiten des Arbeitnehmers zu entschuldigen, die in einer Quarantänemaßnahme oder Isolation besteht; dem Arbeitnehmer gebührt für diesen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung.

Weitere unten näher dargestellten Änderungen betreffen die Anordnung des Urlaubsverbrauchs und die Entgeltfortzahlung im Fall der Einstellung oder Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers.

1. Anordnung des Urlaubsverbrauchs

Der Arbeitgeber kann seinem Arbeitnehmer den Verbrauch von Urlaub anordnen:

- mindestens sieben Tage im Voraus, oder
- mindestens zwei Tage im Voraus, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub im letzten Kalenderjahr aus besonderen Gründen nicht verbrauchen konnte.

Der Urlaubsverbrauch kann mit Zustimmung des Arbeitnehmers auch kürzer im Voraus angeordnet werden. Jener Urlaub, der auf diese Weise ununterbrochen verbraucht wird, hat grundsätzlich mindestens zwei Woche zu dauern. Der Arbeitgeber kann mit seinen Arbeitnehmern auch eine andere Vereinbarung treffen.

Die Anordnung des Urlaubsverbrauchs muss für den Arbeitgeber jedoch nicht immer vorteilhaft sein, da er dem Arbeitnehmer in diesem Zeitraum das Entgelt idH von 100% seines Durchschnittsverdienstes fortzuzahlen hat. Da der Durchschnittsverdienst auf Basis des vorangegangenen Kalendervierteljahres ermittelt wird, wird darin eine allfällige spätere Gehaltsreduktion wegen der Verbreitung des Coronavirus nicht berücksichtigt.

2. Entgeltfortzahlung bei Einstellung oder Einschränkung der Tätigkeit des Arbeitgebers

Nach den neuen Regeln gelten folgende Situationen als Verhinderung auf Seiten des Arbeitgebers, wobei das Entgelt des Arbeitnehmers idH von 80% seines Durchschnittsverdienstes fortzuzahlen ist, mindestens jedoch idH des Mindestgehalts:

- Der Staat verbietet direkt oder schränkt ganz oder teilweise den Betrieb bestimmte Geschäfte, Restaurants oder anderer Unternehmen für die Öffentlichkeit auf Basis einer behördlichen Entscheidung ein (zB mit dem Ziel, die Verbreitung von Erkrankungen zu verhindern).
- Der Arbeitgeber hat aufgrund der Erklärung einer außerordentlichen Situation, des Notstandes oder des Ausnahmezustandes seine Tätigkeit einzustellen oder einzuschränken (zB wegen eines geringeren Auftragsvolumens).

3. Wirtschaftliche Maßnahmen der slowakischen Regierung zur Unterstützung von Arbeitgebern

Zum Zwecke der Verringerung von Folgen der Pandemie COVID-19 hat der Staat auch mehrere Maßnahmen als finanzielle Unterstützung von Arbeitgebern verabschiedet. Arbeitgeber können einen finanziellen Beitrag zur Deckung der Entgeltfortzahlung von Arbeitnehmern beantragen, wenn Arbeitgeber aufgrund der Folgen der Pandemie COVID-19 ihre Tätigkeit unterbrechen oder einschränken mussten. Der Antrag auf Beitragszahlung ist ausschließlich elektronisch über die Webseite www.pomahameludom.sk³ zu stellen.

Arbeitgeber können von folgenden zwei Maßnahmen profitieren:

³ Die Webseite wird vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Familie der Slowakischen Republik betrieben und ist nur in der slowakischen Sprache verfügbar.

- (1) Maßnahmen für Arbeitgeber, die ihre Betriebsstätten schließen oder die ihren Betrieb aufgrund der Entscheidung des slowakischen Amtes für die öffentliche Gesundheit der Slowakischen Republik einschränken mussten:
- Voraussetzung: Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer keine Arbeit aufgrund einer Verhinderung auf Seiten des Arbeitgebers (dh Unterbrechung oder Einschränkung der Tätigkeit) zuweisen;
 - Höhe des finanziellen Beitrags: Fortzahlung des Entgeltes des Arbeitnehmers idH von 80% seines Durchschnittsverdienstes, höchstens idH von EUR 1.100,--.
- (2) Maßnahmen für Arbeitgeber, die Arbeitsplätze auch im Falle der Unterbrechung oder Einschränkung ihrer Tätigkeit während der erklärten außerordentlichen Situation beibehalten (Kurzarbeit):
- Voraussetzung: Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer keine Arbeit aufgrund einer Verhinderung auf Seiten des Arbeitgebers (dh Unterbrechung oder Einschränkung der Tätigkeit) zuweisen;
 - Höhe des finanziellen Beitrags (Der Arbeitgeber darf nur eine der folgenden Möglichkeiten für den gesamten Zeitraum der Beitragsgewährung wählen):
 - (i) Fortzahlung des Entgeltes des Arbeitnehmers idH von 80% seines Durchschnittsverdienstes, höchstens idH von EUR 880,--;
 - (ii) Pauschaler Beitrag zur Bezahlung eines Entgeltteiles für jeden Arbeitnehmer in Abhängigkeit vom konkreten Umsatzrückgang (im Vergleich mit demselben Zeitraum im Jahr 2019 bzw im Vergleich mit dem Durchschnittsumsatz im Jahr 2019):
 - im März 2020: Umsatzrückgang von mind. 10%, Höhe des finanziellen Beitrags von EUR 90,-- bis EUR 270,--;
 - im April 2020: Umsatzrückgang von mind. 20%, Höhe des finanziellen Beitrags von EUR 180,- bis EUR 540,--.

Mgr. Filip Krajčovič, LL.M., Rechtsanwalt und Geschäftsführer von NAVIKAP s. r. o.

Dr. Ľubica Stelzer Páleníková, Rechtsanwältin und Geschäftsführerin von NAVIKAP s. r. o.



➤ Das Gesetz Nr. 46/2020 GBI, mit dem sich ändert und ergänzt das Gesetz Nr. 461/2003 GBI. über Sozialversicherung in der Fassung späterer Vorschriften und zur Änderung und Ergänzung bestimmter Gesetze

Den Anspruch auf die 13. Rente und das Recht auf seine Zahlung hat der Versicherte, der im November des Kalenderjahres den Anspruch auf Zahlung der Altersrente, der frühen Altersrente, der Invalidenrente, der Witwenrente, Witwerrente, Waisenrente oder Sozialrente, hat.

Die Summe der 13. Rente entspricht der Höhe des durchschnittlichen monatlichen Betrags der zuständiger Rentenabgabe ausgewiesener von der Sozialversicherungsanstalt zum 31. Dezember des Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr vorgeht, in dem die Summe der 13. Rente festgelegt wird

- eine Invalidenrente, die aufgrund mehr als von 70% Absinken der Erwerbsfähigkeit zugesprochen wird, die Invalidenrente nach § 266 und eine Sozialrente ist die Invalidenrente, die aufgrund mehr als von 70% Absinken der Erwerbstätigkeit zugesprochen wird
- eine Invalidenrente anerkannt aufgrund von Absinken der Erwerbsfähigkeit am meisten von 70% ist die Invalidenrente, die aufgrund einer Verringerung der Fähigkeit zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit am meisten von 70% gewährt wird.