



Kinderbetreuung in Zeiten von Pandemie und MNS-Pflicht: Es braucht oft ein Entgegenkommen des Arbeitgebers, um Job und Familie unter einen Hut zu bringen.

[Getty Images]

Kinderbetreuung, Kurzarbeit und Kündigungen

Service. Welche Rechte und Pflichten haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber bei Schulschließungen oder nach dem Auslaufen der Kurzarbeit? Experten geben Auskunft.

VON ELLEN BERG

Die Infektionszahlen steigen wieder – und damit auch die Unsicherheiten. Was, wenn die Schule der Kinder wieder geschlossen wird und mein Arbeitgeber eher nicht auf der kooperativen Seite ist? Welche Folgen können in Sachen Abfertigung und Arbeitslosengeld auf mich zukommen, wenn mein Unternehmen in Kurzarbeit geht und ich danach trotzdem meinen Job verliere? Und was ist eine Wiedereinstellungszusage wert, wenn ich mich jetzt auf eine einvernehmliche Kündigung einlasse?

Maßnahmen im Arbeitsrecht

„Für die Frage der Kinderbetreuung gibt es im Arbeitsrecht drei Maßnahmen, von denen es zwei schon vor Corona gab“, erklärt Johannes Neumann, geschäftsführender Gesellschafter bei PEHB Rechtsanwälte. Zum einen die Pflegefreistellung, auf die Arbeitnehmer für die Pflege naher Angehöriger bis zu einer Woche pro Jahr, in Einzelfällen auch bis zu zwei Wochen, Anspruch haben. „Diese zweite Woche ist dann möglich, wenn ein neuer Anlass bei einem Kind unter zwölf Jahren zwingend eine Betreuung nötig macht“, erklärt Andrea Potz, Partnerin bei CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte.

Spielt der Arbeitgeber bei der Bewilligung oder Verlängerung des Pflegeurlaubs, wie die Freistellung landläufig genannt wird, nicht mit, „gibt es darüber hinaus die Möglichkeit eines einseitigen Antritts der Pflegefreistellung, wenn ich keine alternativen Möglichkeiten habe“, erklärt Neumann. Eine Option, die bisher eher als exotische Ausnahme angesehen wurde, „und noch nie so brisant war wie in der derzeitigen Situation“, berichtet der Anwalt.

Frage nach der Verhältnismäßigkeit

Die zweite bereits bestehende Regelung ist die sogenannte Dienstverhinderung, in die etwa Umstände wie eine Autopanone, ein Krankenstand oder ein Arztbesuch fallen. § 8, Abs. 3 des Angestelltengesetzes sagt dazu: „Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.“ „Wobei hier die Frage nach der ‚verhältnismäßig kurzen‘ Zeit das Thema ist“, sagt Neumann. „Als Lehrmeinung, die ich für sehr sachgerecht halte, gelten dabei im Normalfall eine, mit Corona auch zwei Wochen, aber nicht mehr.“ Sich darauf zu berufen sei zwar „eleganter“ als ein einseitiger Pflegefreistellungsantritt, bleibe aber über längere Zeiten – etwa bei wochenlangen Schulschließungen – ein Risiko, wenn der Arbeitgeber bei solchen Zeiträumen nicht mitspielt.

Neu vor dem Hintergrund von Covid-19 ist die sogenannte Sonderbetreuungszeit, die bis zu drei Wochen für Kinder unter 14 Jahren oder anderweitig Betreuungsbedürftige in Anspruch genommen werden kann. „Diese Betreuungszeit ist vom Gesetzgeber eben für Situationen gedacht, wenn die Schule schließt und Kinder oder auch ältere Personen mit Behinderung betreut werden müssen und die Eltern eben nicht ins Homeoffice ausweichen können“, erklärt Neumann. „Allerdings sagt der Gesetzgeber auch, dass diese Regelung nur für Mitarbeiter gilt, deren Anwesenheit nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes notwendig ist – womit natürlich Tür und Tor für Diskussionen geöffnet sind.“ Um diese in einem überschaubaren Rahmen zu halten, hat die öffentliche Hand auch Zugeständnisse für die Arbeitgeber damit verbunden. „Als Anreizmodell trägt der Staat einen Teil dieser finanziellen Belastungen der Arbeitgeber“, so Potz. Langfristig sei aber eine beiderseitige Rücksicht vonnöten, betont die Anwältin. „Und bei mehr als einem Monat wird erfahrungsgemäß eine Grenze überschritten sein, die Arbeitgeber aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten nur mehr schwer akzeptieren können – da wird in der Praxis Fälle geben.“

„Eine Kurzarbeit hat keine Auswirkungen auf bestehende Ansprüche.“

Johannes Neumann, PEHB Rechtsanwälte

Zumal diese Regelung soeben erneuert worden ist: Sie soll nach Ankündigung der Bundesregierung bis Ende Februar 2021 gelten. „Unabhängig davon, ob man eine Sonderbetreuungszeit in ihrer ersten Phase bis einschließlich 24. Juli bereits konsumiert hat oder nicht, soll die Möglichkeit nun erneut für bis zu drei Wochen bis Ende Februar 2021 bestehen“, erläutert die Arbeiterkammer Wien.

Außerdem verlängert ist bekanntlich die Kurzarbeitsregelung, die mit 1. Oktober in die dritte Phase gegangen ist und bis einschließlich 30. März gilt – womit die betroffenen Arbeitnehmer durch die anschließende Behaltefrist von einem weiteren Monat bis Ende April einmal beschäftigt bleiben. Was aber, wenn sich danach herausstellt, dass das eigene Unternehmen zu jenen ge-

hört, das die Krise wirtschaftlich nicht überstehen konnten? Sorgen um einen Verlust erworbener Ansprüche müssen sich die Betroffenen zumindest keine machen. „Die Inanspruchnahme der Kurzarbeit hat keine Auswirkungen auf bestehende Ansprüche“, beruhigt Neumann, dazu zählen auch etwaige Abfertigungen. Wer in dieser Zeit selbst kündigen möchte, kann das im Rahmen der üblichen Fristen problemlos tun; bei einvernehmlichen Lösungen mit anschließender Wiedereinstellungszusage sei es aber wich-

tig, die entsprechenden Verträge genau zu lesen, so Potz. Denn in diesen werde in vielen Fällen festgehalten, dass eine Wiedereinstellung nur dann erfolgt, wenn es dem Betrieb wirtschaftlich entsprechend gut gehe. Wobei die meisten Arbeitgeber ohnehin bislang wenig Interesse daran hatten, sich von Mitarbeitern zu trennen anstatt die Kurzarbeitsregelungen in Anspruch zu nehmen, so Potz: „Denn dann müssen auch alle allfälligen Urlaubsansprüche, Überstunden und Abfertigungen ausbezahlt werden.“

EXPERTENKOMMENTAR

Anzeige



STADLER VÖKEL
RECHTSANWÄLTE - ATTORNEYS AT LAW

Mag. Reinhard Schweng
Partner bei Stadler Vökel
Rechtsanwälte

„Verbrauch von Urlaub ist grundsätzlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu vereinbaren. Führen Maßnahmen aufgrund des COVID-19-MG zum Verbot oder zu Einschränkungen des Betretens von Betrieben, können Arbeitnehmer etwa einseitig verpflichtet werden, auf Verlangen des Arbeitgebers in dieser Zeit Urlaubs- und Zeitguthaben zu verbrauchen. Noch bis zum 31.12.2020. Das kann Unternehmen über die schwierige Winterzeit helfen.“

Stadler Vökel Rechtsanwälte GmbH (Wien)

Stadler Vökel Rechtsanwälte bieten qualifizierte Beratung in ausgewählten Schwerpunktbereichen des Wirtschaftsrechts. Unsere Herangehensweise zeichnet sich aus durch den Fokus auf Lösungen und Vermeidung rechtlicher Risiken. Wir nehmen uns die Zeit, um Ihren Geschäftsgegenstand kennen zu lernen. Dadurch bieten wir maßgeschneiderte Lösungen auf höchstem fachlichen Niveau.

Wir beraten und betreuen Unternehmen und Führungskräfte regelmäßig in sämtlichen Gebieten des Arbeits- und Gesellschaftsrechts. Unser Spektrum reicht dabei von der rechtskonformen Ausgestaltung und Umsetzung von Verträgen, bis hin zur Klärung von jeglichen arbeitsrechtlichen Detailfragen, die sich für ein Unternehmen ergeben. Wir übernehmen gerne frühzeitig Verantwortung und vertreten Sie selbstverständlich – wenn erforderlich – vor Gerichten und Behörden.

reinhard.schweng@svlaw.at | www.svlaw.at | Seilerstätte 24 | 1010 Wien