

## Kinderbetreuung, Kurzarbeit und Kündigungen

Die Presse/Österreich Morgen | Seite 33 | 21. Oktober 2020  
Auflage: 58.736 | Reichweite: 317.000

CMS



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-Rohrig 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 Autopanne, 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 Behaltfrist 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.“

### CORONA TRIFFT FRAUEN BESONDERS

**Arbeitsmarkt.** Arbeitslosigkeit in Coronazeiten trifft Frauen und Männer ungleich, stellt die Arbeiterkammer (AK) fest: Die Arbeitslosigkeit der Frauen geht langsamer zurück, Kurzarbeit nutzt mehrheitlich Männern. „Kurzarbeit ist gut und richtig, es braucht aber für Frauen dann zusätzliche Maßnahmen, die auf ihre Arbeitsrealitäten Rücksicht nehmen, denn viele Frauen arbeiten Teilzeit oder geringfügig“, sagt AK-Präsidentin Renate Anderl. „Corona ist für viele Frauen bereits zur Falle geworden.“ Darum brauche es laut der AK jetzt gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.