

Thema: Anwaltskanzlei PHH Wien

Autor: Christine Kary

Wer bleibt nach Ostern beim Kind?

Geschäftsöffnung. Bald kehren immer mehr Menschen an ihre Arbeitsplätze zurück, die Kinderbetreuung bleibt eingeschränkt. Was gilt dann? Und welchen Schutz brauchen Mitarbeiter im Büro?

VON CHRISTINE KARY

Wien. Nach Ostern soll die Wirtschaft in Österreich schrittweise wieder hochfahren werden. Zunächst dürfen kleinere Geschäfte und Handwerksbetriebe sowie Bau- und Gartenmärkte wieder öffnen, Anfang Mai sollen dann der gesamte stationäre Handel sowie Friseurbetriebe aufsperrbar werden. In den betroffenen Unternehmen überwiegt die Erleichterung – viele Eltern fragen sich aber, wie sie die Wiederaufnahme ihrer Arbeit mit der Kinderbetreuung vereinbaren sollen. Denn Kindergärten und Schulen bleiben – von der auch derzeit angebotenen Notbetreuung abgesehen – noch bis mindestens Mitte Mai geschlossen.

Eine gewisse Klarstellung hat das jüngste Covid-Gesetzespaket dazu immerhin gebracht: Die sogenannte Sonderbetreuungszeit für Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr können Eltern auch noch nach Ostern nützen, solange die Kinderbetreuungseinrichtungen nicht oder nur mit Einschränkungen zur Verfügung stehen – längstens bis zum 31. Mai. Allerdings besteht weiterhin kein Rechtsanspruch darauf. Voraussetzung für die Freistellung ist eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, der in diesem Fall ein Drittel der Lohnkosten vom Staat refundiert erhält.

Urlaub nehmen?

Anders gesagt, zwei Drittel der Freistellungskosten müssen weiterhin die Unternehmen tragen. „Mit der Ein-Drittel-Vergütung sind die Arbeitgeber nicht glücklich“, sagt Rechtsanwalt Nicolaus Mels-Colloredo, Partner bei PHH, zur „Presse“. Kommt keine Einigung über die Sonderbetreuungszeit zustande und will man sein Kind nicht in die Notbetreuung in Kindergarten oder Schule schicken, „wird es meist darauf hinauslaufen, dass man sich Urlaub oder Zeitausgleich nimmt“, sagt der Jurist. Wobei man aber auch dafür die Zustimmung des Arbeitgebers braucht. Auch die sogenannte Betreuungsfreistellung, die Eltern bis

zu einer Woche zusteht, wenn die ständige Betreuungsperson des

Kindes ausfällt, greift da eher nicht. Ebenso ist zweifelhaft, ob man eine „Dienstverhinderung aus wichtigem persönlichen Grund“ geltend machen könnte, solange immerhin die Möglichkeit besteht, auf die staatlichen Kinderbetreuungsangebote zurückzugreifen. Zu beachten ist auch, dass die geförderte Sonderbetreuungszeit nicht allen Beschäftigten offensteht. Insbesondere für Beamte und freie Dienstnehmer kann die Förderung nicht beantragt werden.

Es bleibt bei drei Wochen

Noch etwas bereitet vielen Eltern Kopfzerbrechen: Wer bereits vor Ostern die kompletten drei Wochen Betreuungszeit verbraucht hat, kann in den folgenden Wochen nicht mehr darauf zurückgreifen. Denn pro betreuungspflichtigem Elternteil ist die Sonderbetreuungszeit weiterhin mit höchstens drei Wochen begrenzt, zu der von Arbeitnehmervertretern geforderten Verlängerung kam es bislang nicht. „Wichtig ist daher, dass beide Eltern Betreuungszeit beantragen“, sagt Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung Frauen und Familie in der AK Wien. Auch sie betont aber, man könne dann nur hoffen, dass auch die jeweiligen Arbeitgeber zustimmen. Die derzeitige Regelung lasse am Ende doch wieder die Eltern – de facto vor allem Frauen – mit dem Problem allein, kritisiert Moritz. „Es sollte einen Rechtsanspruch auf die Betreuungszeit geben, und die Unternehmen sollten den Ausfall zur Gänze bezahlt bekommen.“

Eine Erleichterung für die Eltern – und in gewisser Hinsicht auch für die Unternehmen – ist es immerhin, dass die Betreuungszeit nicht am Stück genommen werden muss. Laut Mels-Colloredo kann sie je nach dem tatsächlichen Betreuungsbedarf auch über einen längeren Zeitraum aufgeteilt werden. „Wenn es eine Vereinbarung gibt, kann man sie z. B. auch teilweise nehmen.“ Stückeln sei mög-

lich, bestätigt auch Moritz.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine geförderte Sonderbetreuungszeit auch für die Betreuung von Menschen mit Behinderung vereinbart werden. Und aufgrund der jüngsten Novelle ebenso, wenn die 24-Stunden-Pflegekraft eines pflegebedürftigen Angehörigen ausgefallen ist. Letzteres

sieht Moritz ebenfalls mit einer gewissen Skepsis: Auch da werde wieder vieles „bei den Frauen hängen bleiben“, zudem werde übersehen, dass es sich bei der Pflege um einen Beruf handelt, für den man ausgebildet sein muss. Um diesen Bedarf zu decken, brauche es ein professionelles Angebot.

Gestaffelter Dienstbeginn

In den Betrieben schlägt man sich freilich auch mit ganz anderen Fragen herum. Vor allem mit den Sicherheitsvorkehrungen, um Mitarbeiter und Kunden vor Ansteckung zu schützen. Mels-Colloredo appelliert hier an die Vernunft, vorzugehen sei so wie jetzt schon im Lebensmittelhandel.

Wichtig sei vor allem das Bereitstellen von Gesichtsmasken und Desinfektionsmitteln sowie ausreichend Platz pro Mitarbeiter – und zwar auch im Bürobetrieb ohne Kundenverkehr. Dort können, abgesehen von Home-Office-Lösungen, mitunter auch einfache organisatorische Regelungen das Risiko verringern. Etwa ein gestaffelter Dienstbeginn, „damit sich nicht alle kurz vor neun im Aufzug treffen“.

Thema: Anwaltskanzlei PHH Wien

Autor: Christine Kary



[MGO]