



SCHULBETRIEB, KINDERBETREUUNG UND ENTGELTFORTZAHLUNG IN ZEITEN VON CORONA!

Mit dem heute Morgen an alle Eltern von schulpflichtigen Kindern versendeten Brief des Bildungsministers wurde die gestern angekündigte, (teilweise) Schließung von Schulen und Kindergärten, die ab Montag in Etappen in Kraft treten wird, konkretisiert. Der Unterricht wird demnach zwar ausgesetzt und auf Empfehlung der Regierung sollen Kinder nach Möglichkeit zu Hause betreut werden. Durch die weitere Offenhaltung von Schulen und Kindergärten werden berufstätige Eltern jedoch in ein arbeitsrechtliches Dilemma gebracht und die geplante Reduktion von sozialen Kontakten mittels Einschränkung des Schulbetriebs möglicherweise konterkariert.

Denn solange (noch) kein Familienmitglied erkrankt bzw potentiell infiziert ist, gibt es weder Pflegefreistellung noch Krankenstand und auch keine Quarantäne (nach dem Epidemiegesetz), die alle drei grundsätzlich mit Entgeltfortzahlungsansprüchen (für die jeweils im Gesetz vorgesehene Dauer) verbunden sind.

Mit der von der Regierung gestern mitgeteilten Einführung eines "Sonderurlaubs" iZm der gewünschten Einschränkung des Schulbetriebs wird es den Arbeitgebern überlassen, ob Mitarbeiter (unter Fortzahlung des Entgelts) freigestellt werden; diesfalls wird ein Drittel der Lohnkosten vom Staat ersetzt.

Einen Rechtsanspruch auf Freistellung enthält die neue Regelung jedoch nicht und die (wenn auch reduzierte) Aufrechterhaltung des Schulbetriebs wird eine Dienstverhinderung aus "wichtigem Grund" (wie sie das Angestelltengesetz bzw das ABGB vorsehen) regelmäßig zu Fall bringen.

Nur dann nämlich, wenn es keine zumutbare andere Betreuung gibt, liegt ein Dienstverhinderungsgrund vor und haben Eltern als "ultima ratio" das Recht auf bezahlte Freistellung (das ist etwa dann nicht der Fall, wenn Kinder alt genug sind, eine Zeit lang alleine zu bleiben, oder das Kind bei Familie/Bekanntem untergebracht/versorgt werden kann, wobei aufgrund der Ansteckungsgefahr/Risiken iS Corona betreffend die sonst in Frage kommende Betreuung durch Großeltern mE aktuell wohl andere Maßstäbe gelten werden).

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind hier sohin beide gefordert, durch Kompromisse, wie zB durch home office-Vereinbarungen, den Verbrauch von Urlaub oder Zeitausgleich während der Freistellung, aber auch Maßnahmen wie die Koordinierung von Eltern bei der alternierenden Betreuung von mehreren Schulkindern (unter 14 Jahre) in Kombination mit dem erwähnten staatlichen Beitrag zu den Lohnkosten, zum Funktionieren der erwähnten Maßnahmen auch unter Berücksichtigung volkswirtschaftlicher Interessen beizutragen.

Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung: birgit.vogt-majarek@sms.law