

**2097/AB**  
Bundesministerium vom 24.07.2020 zu 2077/J (XXVII. GP)  
**bmafj.gv.at**  
Arbeit, Familie und Jugend

Mag. (FH) Christine Aschbacher  
Bundesministerin

Herrn  
Präsidenten des Nationalrates  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Parlament  
1017 Wien

[christine.aschbacher@bmafj.gv.at](mailto:christine.aschbacher@bmafj.gv.at)  
+43 1 711 00-0  
Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

---

Geschäftszahl: 2020-0.330.166

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)2077/J-NR/2020

Wien, am 24. Juli 2020

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Dr. Dagmar Belakowitsch, Peter Wurm und weitere haben am 26.05.2020 unter der **Nr. 2077/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **Kündigungen wegen Betreuungspflichten in COVID-19-Zeiten** gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

**Zu den Fragen 1, 2 und 4**

- *Ist Ihnen als zuständige Bundesministerin für Arbeit, Jugend und Familie dieser Fall bekannt?*
- *Wenn ja, seit wann?*
- *Wie viele andere solche Fälle wurden an Sie als zuständige Bundesministerin für Arbeit, Jugend und Familie herangetragen?*

Nein, dieser Fall ist mir nicht bekannt und wurde auch nicht in Form einer entsprechenden Anfrage an mich herangetragen. Es wurden auch keine vergleichbaren Fälle, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kinder mit besonderen Bedürfnissen betreuen und im Zusammenhang mit der COVID-19-Krisensituation ihren Arbeitsplatz infolge Kündigung durch den Arbeitgeber oder Entlassung verloren haben, an mich herangetragen.

**Zur Frage 3**

- *Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten sehen Sie als zuständige Bundesministerin für Arbeit, Jugend und Familie, diesem Arbeitnehmer zu helfen?*

Allgemein ist eine Beurteilung des der parlamentarischen Anfrage zu Grunde liegenden Sachverhalts ohne nähere Kenntnis der genauen Umstände, die zu Kündigung des Arbeitsverhältnisses geführt haben, nicht möglich. So kann etwa nicht beurteilt werden, ob die Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen und -termine erfolgt ist.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Möglichkeit der Sonderbetreuungszeit von bis zu drei Wochen mit 22.3.2020 mit dem 2. COVID-19-Gesetz auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeweitet wurde, die die Betreuung von Menschen mit Behinderungen übernehmen, wenn die Einrichtung der Behindertenhilfe oder die Lehranstalt, in der die Menschen mit Behinderungen betreut oder unterrichtet werden, auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen wird. Die Sonderbetreuungszeit kann nicht nur in einem Block, sondern auch wochen- oder tageweise verbraucht werden, was faktisch dazu führt, dass eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer – im Zusammenwirken mit dem anderen Elternteil – länger als drei Wochen die Betreuung des Kindes übernehmen kann.

Die Sonderbetreuungszeit ist vom Arbeitgeber zu gewähren. Allerdings ist die Sonderbetreuungszeit eine zusätzlich geschaffene Möglichkeit der Kinderbetreuung in Ergänzung zu einem bereits nach geltendem Arbeitsrecht bestehenden Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung eines Kindes. Das heißt, die Möglichkeit einer Dienstfreistellung unter Berufung auf die allgemeinen Dienstverhinderungsregelungen des Angestelltengesetzes oder des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches oder einer Pflegefreistellung bleibt – zusätzlich zur Sonderbetreuungszeit – weiterhin bestehen.

Ebenso besteht bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zusätzlich zur Sonderbetreuungszeit die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Pflegekarenz (dies auch dann, wenn der andere Elternteil zu Hause ist und die Pflege der zu pflegenden Person gemeinsam erfolgt). Ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer zumindest drei Monate in einem Betrieb tätig, besteht sogar ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenz im Ausmaß von zwei Wochen (und auf weitere zwei Wochen, wenn mit dem Arbeitgeber keine Vereinbarung erzielt werden kann).

Welche dieser arbeitsrechtlichen Möglichkeiten tatsächlich zu einer besseren Lösung der Betreuungssituation des Arbeitnehmers beigetragen hätte, ist nachträglich und ohne Kenntnis des genauen Sachverhalts schwer zu beurteilen.

Da in dem der Parlamentarischen Anfrage zu Grunde liegenden Fall das Arbeitsverhältnis bereits gekündigt wurde, kann aus arbeitsrechtlicher Sicht letztlich nur auf die Möglichkeit einer Kündigungsanfechtung nach Maßgabe des Arbeitsverfassungsgesetzes hingewiesen werden.

### Zu den Fragen 5 bis 9

- *Gibt es eine Statistik darüber, wie viele Arbeitnehmer in COVID-19-Zeiten durch die Inanspruchnahme von Sonderbetreuungszeiten gekündigt oder entlassen worden sind?*
- *Wenn nein, warum nicht?*
- *Wenn ja, wie teilen sich diese Kündigungen und Entlassungen auf Frauen und Männer mit Betreuungspflichten auf?*
- *Wenn ja, wie teilen sich diese Kündigungen und Entlassungen auf die Altersgruppen der Beschäftigten auf?*
- *Wenn ja, wie teilen sich diese Kündigungen und Entlassungen auf die Wirtschaftssparten auf?*

Eine Statistik darüber, wie viele Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in COVID-19-Zeiten durch die Inanspruchnahme von Sonderbetreuungszeiten gekündigt oder entlassen worden sind, liegt nicht vor. Generell darf angemerkt werden, dass das Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend keine Statistiken über Kündigungen/Entlassungen führt.

### Zur Frage 10

- *Hätte eine 100-prozentige Übernahme der Lohn- und Lohnnebenkosten (von der FPÖ beantragt und von Schwarz-Grün mehrfach abgelehnt), und das für einen vorerst unbeschränkten, dh. auf den Zeitraum von COVID-19-Maßnahmen und deren Auswirkungen, solche Kündigungen oder Entlassungen, wie sie im Medienbericht geschildert wurden, verhindert?*

Die Frage nach dem Grund von Kündigungen oder gar Entlassungen kann in ihrer Allgemeinheit und nachträglich nicht beantwortet werden. Was letztendlich die Beweggründe für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses waren, kann immer nur im Einzelfall und damit bezogen auf die ganz konkrete Situation im Arbeitsverhältnis und nicht abstrakt festgestellt werden.

Grundsätzlich gilt auch während der COVID-19 Krisensituation weiterhin das Prinzip der Kündigungsfreiheit – ein Arbeitsverhältnis kann von beiden Seiten, also entweder vom Arbeitgeber oder von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer – ohne Nennung von Gründen und unter Einhaltung von Kündigungsfristen und -terminen beendet werden.

**Zur Frage 11**

- *Sind Sie als zuständige Bundesministerin für Arbeit, Jugend und Familie gesprächsbereit, hier rückwirkend eine 100-prozentige Übernahme der Lohn und Lohnnebenkosten, und das einmal grundsätzlich unbefristet, einzuführen?*

Eine Diskussion, die Lohnnebenkosten rückwirkend zu 100% zu übernehmen, halte ich zu diesem Zeitpunkt für nicht zielführend.

Sehr wohl freut es mich aber, dass wir das Modell der Sonderbetreuungszeit für den Sommer 2020 sicherstellen konnten. Hierbei sind bis zu weitere drei Wochen möglich, wenn eine Notwendigkeit der Betreuung gegeben ist.

Mag. (FH) Christine Aschbacher

