

SONDERBETREUUNGSZEIT - ELTERNFREISTELLUNG - RECHTSLAGE AB 1.11.2020

Ab Mitte März 2020 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch nehmen können, wenn Betreuungseinrichtungen geschlossen werden.

Folgende Neuerungen gelten ab 1.11.2020 bis 9.7.2021:

- Es besteht nun ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderbetreuungszeit, das Ablehnungsrecht des Arbeitgebers entfällt
- Auch Schlüsselkräfte können die Sonderbetreuungszeit geltend machen
- Der Vergütungsanspruch des Arbeitgebers beträgt 100% des an den Arbeitnehmer gezahlten Entgelts
- Der Anspruch beträgt bis zu 4 Wochen, ab 1.11.2020, davor gewährte Sonderbetreuungszeiten sind nicht anzurechnen
- Die Sonderbetreuungszeit steht auch dann zu, wenn ein betreuungspflichtiges Kind behördlich abgesondert wird

Voraussetzungen und wer die Sonderbetreuungszeit in Anspruch nehmen kann

Werden Einrichtungen aufgrund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderbetreuungszeit für Kinder unter 14 Jahren im Ausmaß von bis zu 4 Wochen.

Der Freistellungsanspruch besteht auch bei:

- Betreuungspflicht des Arbeitnehmers für ein Kind unter 14 Jahren, das nach § 7 EpG abgesondert wurde, oder
- Betreuungspflicht des Arbeitnehmers für einen Menschen mit Behinderung, dessen Betreuung anderweitig nicht mehr sichergestellt ist, zB aufgrund Schließung der Betreuungseinrichtung
- Angehörige von pflegebedürftigen Personen, wenn deren Pflege oder Betreuung in der Folge des Ausfalls einer Betreuungskraft nach dem Hausbetreuungsgesetz, BGBl. I Nr. 33/2007 nicht mehr sichergestellt ist oder
- Angehörige von Menschen mit Behinderung, die persönliche Assistenz in Anspruch nehmen, wenn die persönliche Assistenz in Folge von COVID-19 nicht mehr sichergestellt ist

Der Anspruch besteht nur dann, wenn die Betreuung des Kindes, der pflegebedürftigen Person oder des Menschen mit Behinderung notwendig ist, also auch keine andere Betreuungsperson zur Verfügung steht.

Hinweis

Aus Gründen der Nachvollziehbarkeit empfehlen wir eine schriftliche Antragsstellung durch den Arbeitnehmer für die Sonderbetreuungszeit (siehe dazu unser Muster: „Mitteilung einer Sonderbetreuungszeit - Elternfreistellung“).

Ein Antrag auf Sonderbetreuungszeit ist möglich für Arbeiter, Angestellte und Lehrlinge.

Hingegen sind freie Dienstnehmer, Beamte sowie Vertragsbedienstete von dieser Möglichkeit nicht erfasst.

Hinweis

Bis zum Inkrafttreten der Novelle zur Sonderbetreuungszeit können nur Vereinbarungen über eine freiwillige Sonderbetreuungszeit getroffen werden (siehe dazu unser Muster: „Vereinbarung über eine freiwillige Sonderbetreuungszeit“). Nach Inkrafttreten geht diese freiwillige Sonderbetreuungszeit, bei Vorliegen der Voraussetzungen, in eine Sonderbetreuungszeit mit Rechtsanspruch über. Der Arbeitgeber bekommt auch in diesem Fall 100% vergütet.

Besteht kein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit kann weiterhin eine Vereinbarung über eine freiwillige Sonderbetreuungszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden. Auch in diesem Fall besteht ein Anspruch des Arbeitgebers auf Ersatz des fortgezahlten Entgelts.

Vorsicht!

Hat der Arbeitgeber bereits alle 4 Wochen Sonderbetreuungszeit freiwillig gewährt, und tritt danach eine Situation ein, in welcher der Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit hat, kann er diesen Rechtsanspruch mit dem Inhalt geltend machen, dass er wegen Sonderbetreuungszeit unter Fortzahlung des Entgelts den Dienst nicht antritt.

Der Arbeitgeber hätte allerdings in einem solchen Fall **keinen weiteren Anspruch** mehr auf Ersatz des fortgezählten Entgelts. Daher muss sich der Arbeitgeber die Gewährung der Sonderbetreuungszeit, insbesondere bei Arbeitnehmern mit mehreren Kindern unter 14 Jahren, gut überlegen, zumal der Mitarbeiter bis in den Sommer hinein, einen Anspruch auf Sonderbetreuungszeit geltend machen könnte.

Die Sonderbetreuungszeit kann im Rahmen einer COVID-19-Kurzarbeit auch für die Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung gewährt werden. Diese Zeiten dürfen allerdings nicht auf die Ausfallstunden angerechnet werden.

Hinweis

Der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit bei Absonderung eines Kindes besteht, wenn die Absonderung lediglich wegen eines Ansteckungsverdachts erfolgt oder das Kind als eine Kontaktperson I eingestuft wurde. Ist das Kind allerdings tatsächlich erkrankt, geht der Anspruch auf Pflegefreistellung vor.

Nachweis des Freistellungsanspruches

Notwendige Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Sonderbetreuungszeit ist, dass der Arbeitnehmer alles Zumutbare unternommen hat, um die Arbeitsverhinderung hintanzuhalten. Der Arbeitnehmer ist somit verpflichtet zuerst eine andere Betreuung zu organisieren. Gelingt dies nicht, kann der Arbeitnehmer die Sonderbetreuungszeit in Anspruch nehmen.

Der Arbeitgeber sollte daher einen Nachweis über den Betreuungsbedarf verlangen. Dazu gehören z.B. die Vorlage des Absonderungsbescheides des Kindes oder eine Bestätigung der Schule bzw. Kindergartens, wonach die betreffende Einrichtung geschlossen ist, und keine Betreuungsmöglichkeit durch diese Einrichtung gewährleistet wird.

Förderbarer Zeitraum und Ausmaß

Der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit wurde verlängert bis zum Ende des Schuljahres 2020/2021. Das Ausmaß der Sonderbetreuungszeit beträgt nun **bis zu 4 Wochen**.

Die Möglichkeit der Gewährung von 4 Wochen Sonderbetreuungszeit ab 1.11.2020 steht unabhängig davon zu, ob in der Vergangenheit eine Sonderbetreuungszeit gewährt wurde.

Hinweis

Auch für diese zusätzlichen 4 Wochen kann die Sonderbetreuungszeit auch tage- oder halbtagesweise vereinbart werden.

Anspruch auf Vergütung für den Arbeitgeber

Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung von 100% (bisher nur die Hälfte bzw. ein Drittel) des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Bruttobezugs durch den Bund.

Der Anspruch ist gedeckelt mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG (2020: € 5.370).

Der Anspruch ist binnen sechs Wochen ab dem Ende der Sonderbetreuungszeit bei der Buchhaltungsagentur des Bundes (unter: <https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/>) geltend zu machen. Dem Antrag ist die Bestätigung über die Schließung der Schul-/Kindergarteneinrichtung oder der Absonderungsbescheid anzuschließen.

Über die Zuerkennung der Vergütung wird mittels Mitteilung an den Arbeitgeber entschieden. Der Arbeitgeber hat das Recht, binnen 4 Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung darüber einen Bescheid zu verlangen, wenn dem Antrag auf Vergütung nicht vollinhaltlich stattgegeben wird.

Vorsicht!

Nicht vergütungsfähig sind Dienstgeberanteil zur SV, Dienstgeberbeitrag zum FLAF, Kommunalsteuer oder der Beitrag gemäß BMSVG.

Stand: November 2020

Diese Information ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern**. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!