

Sonderbetreuungszeit-Elternfreistellung-Rechtslage bis 31.10.2020

Voraussetzungen - förderbarer Zeitraum und Ausmaß - Anspruch auf Vergütung für den Arbeitgeber

Durch die COVID-19-Krise sind Arbeitnehmer vor zahlreiche Herausforderungen gestellt. Es müssen Arbeit und Betreuungspflichten vereinbart werden.

Ab Mitte März 2020 wurde eine Möglichkeit geschaffen, dass Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß bis zu 3 Wochen unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch nehmen können, wenn Betreuungseinrichtungen geschlossen werden.

Diese Möglichkeit einer Freistellung wurde bis 28. Februar 2021 verlängert.

Folgende Neuerungen gelten ab 1.10.2020 bis 28.02.2021:

- Der Vergütungsanspruch des Arbeitgebers beträgt nunmehr die Hälfte des an den Arbeitnehmer gezahlten Entgelts
- Die Sonderbetreuungszeit kann auch während der Ferien oder für schulfrei erklärte Tage vereinbart werden
- 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

Voraussetzungen und wer die Sonderbetreuungszeit in Anspruch nehmen kann

Werden Einrichtungen aufgrund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen und hat ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist, die Möglichkeit mit dem Arbeitgeber eine Sonderbetreuungszeit zu vereinbaren.

Weitere Voraussetzungen:

- Betreuungspflicht des Arbeitnehmers für zumindest ein Kind unter 14 Jahren oder
- Betreuungspflicht des Arbeitnehmers für einen Menschen mit Behinderung (seit 22.3.2020)
- Behördliche Schließung von Lehranstalten, Kinderbetreuungseinrichtungen, Einrichtungen der Behindertenhilfe, Lehnanstalten für Menschen mit Behinderung oder einer höher bildenden Schule für Menschen mit Behinderung

Hinweis:

Es darf kein anderer Anspruch des Arbeitnehmers auf Dienstfreistellung zur Betreuung bestehen, wie etwa nach dem Angestelltengesetz, Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch oder Urlaubsgesetz.

Die Möglichkeit der Sonderbetreuungszeit erstreckt sich weiters auf:

- 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.

Eine Vereinbarung für Sonderbetreuungszeit ist u.a. möglich für:

- Arbeiter
- Angestellte
- Lehrlinge

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

Vorsicht!

Ein Rechtsanspruch auf Freistellung aufgrund der Sonderbetreuungszeit besteht nicht.

Die Inanspruchnahme der Sonderbetreuungszeit muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

Förderbarer Zeitraum und Ausmaß

Die Sonderbetreuungszeit, im Ausmaß von 3 Wochen, konnte vom Arbeitgeber bei Vorliegen der Voraussetzungen ab dem 16. März 2020 bis 31. Mai 2020 gewährt werden.

Die Möglichkeit der Sonderbetreuungszeit wurde für die Sommermonate verlängert. Somit konnte der Arbeitnehmer, wenn die Notwendigkeit einer Betreuung des oben genannten Personenkreises besteht, weitere (maximal) 3 Wochen in Anspruch nehmen.

Die Möglichkeit der Gewährung von 3 Wochen Sonderbetreuungszeit ab 1.10.2020 steht unabhängig davon zu, ob in der Vergangenheit eine Sonderbetreuungszeit gewährt wurde.

Hinweis:

Auch für diese zusätzlichen 3 Wochen kann die Sonderbetreuungszeit auch tage- oder halbtagsweise vereinbart werden.

Anspruch auf Vergütung für den Arbeitgeber

Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung von der Hälfte (bis 1.10.20: ein Drittel) des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund.

Der Anspruch ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG (2020: € 5.370). Darin ist der aliquote Sonderzahlungsanteil bereits enthalten.

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.

