

Sonderbetreuungszeit – Elternfreistellung –Verlängerung bis 7.7.2023

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

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 Regelungen gelten ab 1.1.2023 bis 7.7.2023:

- Es besteht unter gewissen Voraussetzungen 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 3 Wochen, ab 1.1.2023, davor gewährte Sonderbetreuungszeiten sind nicht anzurechnen.

Voraussetzungen und wer die Sonderbetreuungszeit in Anspruch nehmen kann

- Erfasst ist die notwendige Betreuung von Kindern, für die eine Betreuungspflicht besteht, wenn diese aufgrund einer Verordnung nach § 7b EpiG im Betreten von Lehranstalten oder Kinderbetreuungseinrichtungen beschränkt werden – d.h. derzeit nach der COVID-19-Verkehrsbeschränkungsverordnung die Betreuung von positiv getesteten (symptomlosen bzw. erkrankten) Kindern, die Primarschulen oder sonstige Betreuungseinrichtungen für Kinder unter 11 Jahren besuchen.
- Weiters begründet wie bisher die (teilweise) Schließung von Einrichtungen und die daraus resultierende Notwendigkeit, Kinder bis zum 14. Lebensjahr oder Menschen mit Behinderungen zu betreuen, einen Anspruch auf Sonderbetreuungszeit; ebenso, wenn aufgrund einer Verkehrsbeschränkung die Betreuung von Menschen mit Behinderung zu Hause erfolgt.
- Können Menschen aufgrund ihrer Behinderung keine FFP2-Maske tragen, kann für diese, wenn sie deswegen zu Hause betreut werden müssen, auch Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen werden.

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

Der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit berührt nicht Ansprüche auf Pflegefreistellung nach § 16 UrlG oder sonstige Ansprüche auf Dienstfreistellung aus einem wichtigen persönlichen Grund.

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.

Die in der Phase 6 vorgesehene Möglichkeit, eine Sonderbetreuungszeit zu vereinbaren, wenn kein Anspruch darauf bestand (etwa, weil die Schulen oder Kinderbetreuungseinrichtungen trotz Schließung eine Betreuung anbieten), ist nicht mehr vorgesehen. Die jetzt erfassten Fallgruppen begründen einen Anspruch auf Sonderbetreuungszeit, weil hier die Betreuung durch den Arbeitnehmer durchwegs notwendig ist.

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.

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 (z.B. die Vorlage einer Bestätigung der Schule bzw. Kindergartens, wonach die betreffende Einrichtung geschlossen ist bzw. ein Unterricht nicht stattfindet, und keine Betreuungsmöglichkeit durch diese Einrichtung gewährleistet wird).

Förderbarer Zeitraum und Ausmaß

Das Ausmaß der Sonderbetreuungszeit beträgt im Zeitraum 1.1.2023 bis 7.7.2023 **bis zu 3 Wochen**.

Die Möglichkeit der Gewährung von 3 Wochen Sonderbetreuungszeit ab 1.1.2023 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 halbtägewise vereinbart werden.

Anspruch auf Vergütung für den Arbeitgeber

Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung von 100% des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Bruttobezugs durch den Bund.

Der Anspruch ist gedeckelt mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG (2023: € 5.850).

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.

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.