

Sonderbetreuungszeit - Elternfreistellung | Rechtslage ab 1.11.2020

Voraussetzungen - Anspruchsberechtigte - Nachweis des Freistellungsanspruches - Zeitraum und Ausmaß

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

Übersicht Neuerungen

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 konnten nur Vereinbarungen über eine freiwillige Sonderbetreuungszeit getroffen werden (siehe dazu unser Muster: Vereinbarung über eine freiwillige Sonderbetreuungszeit). Der Arbeitgeber bekommt auch in diesem Fall 100% vergütet.

Wird im Schulgebäude kein Unterricht mehr angeboten, die Kinderbetreuung aber weiterhin ermöglicht, besteht kein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit. Sie kann aber freiwillig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Auch in diesem Fall besteht ein Anspruch des Arbeitgebers auf Ersatz des fortgezählten Entgelts.

Hinweis:

Hat der Arbeitgeber bereits alle 4 Wochen Sonderbetreuungszeit freiwillig gewährt, und tritt danach eine Situation ein, in welcher der Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit hätte, kann er diesen Rechtsanspruch nicht mehr geltend machen, da die Sonderbetreuungszeit insgesamt mit einem Höchstausmaß von vier Wochen begrenzt ist.

Entstehen nach Ausschöpfen der 4 Wochen Sonderbetreuungszeit, Situationen, in denen der Arbeitnehmer ein Kind zu betreuen hat (z.B. Schließung der Betreuungseinrichtung oder Absonderung des Kindes), kann – bei Vorliegen der Voraussetzungen – ein Anspruch auf persönliche Dienstverhinderung oder Pflegefreistellung vorliegen.

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 wegen eines Ansteckungsverdachts erfolgt oder das Kind als eine Kontaktperson I eingestuft wurde. Nach Informationen des Arbeitsministeriums besteht der Anspruch auch dann, wenn das mit Bescheid abgesonderte Kind an COVID-19 erkrankt.

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 bzw. ein Unterricht nicht stattfindet, 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 geltend zu machen. Dem Antrag ist die Bestätigung über die Schließung der Schul-/Kindertageseinrichtung 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.