

GERECHTIGKEIT IN DER CORONA-KRISE!

ÖGB



15.12.2020

Was ist Sonderbetreuungszeit, wie kriege ich sie?

Was gut für ArbeitnehmerInnen ist: AK und ÖGB haben Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit durchgesetzt. Am 15.12.2020 wurde das dazugehörige Bundesgesetzblatt veröffentlicht – die neue Sonderbetreuungszeit tritt damit rückwirkend mit 1.11.2020 in Kraft.

Steter Tropfen höhlt den Stein. AK und ÖGB haben seit Monaten dafür gekämpft, und jetzt hat die Regierung eingelenkt. Nunmehr müssen Eltern Sonderbetreuungszeit bekommen, wenn

- Kindergarten oder Schule geschlossen werden und dort keine Betreuung angeboten wird
- oder das eigene Kind in Quarantäne muss

ohne den Arbeitgeber um Erlaubnis bitten müssen.

Zusätzlich ist es weiterhin möglich, eine Sonderbetreuungszeit im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, selbst dann, wenn geschlossene Schulen oder Kindergärten eine Notbetreuung anbieten. Als Anreiz für den Arbeitgeber, dieser Maßnahme zuzustimmen, bekommt dieser einen Kostenersatz von 100 % aus Bundesmitteln.)

Dafür haben wir uns eingesetzt:

- Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit
- Weiterhin Vereinbarungsmöglichkeit dort, wo Rechtsanspruch nicht greift
- Verlängerung von drei auf vier Wochen pro Elternteil
- Geltungszeitraum von 1.11.2020 bis 9.7.2021
- 100 % Kostenersatz für die ArbeitgeberInnen durch den Bund

➤ Was ist Sonderbetreuungszeit?

Wenn

- die Schule oder der Kindergarten Ihres Kindes gänzlich oder teilweise geschlossen werden und dort eine Notbetreuung nicht angeboten wird,
- eine Klasse oder Kindergartengruppe coronabedingt nach Hause geschickt wird, oder;
- Ihr Kind in Quarantäne muss, weil es sich selbst infiziert hat oder als KI-Person festgestellt wird,

und Sie Ihr bis zu 14 Jahre altes Kind deshalb zu Hause betreuen müssen, können Sie eine „Sonderbetreuungszeit“ von bis zu vier Wochen (auch in Teilen – ganztägig/halbtägig) in Anspruch nehmen. Das gilt **pro Elternteil**, selbst dann, wenn ein gemeinsamer Wohnsitz mit dem Kind nicht vorliegt.

Sie bleiben mit Ihrem Kind zu Hause und bekommen während dieser Zeit das volle Gehalt/den vollen Lohn vom Arbeitgeber bezahlt. Darauf besteht ein **Rechtsanspruch** – Ihr Arbeitgeber muss daher zwar (unverzüglich!) informiert werden, kann die Sonderbetreuungszeit aber nicht ablehnen.

Wichtig dabei ist, dass die Betreuung zu Hause tatsächlich notwendig ist:

Solange eine andere Person die Betreuung übernehmen kann (z.B. ein nicht berufstätiger zweiter Elternteil) oder eine Notbetreuung an Schule oder Kindergarten angeboten werden, greift der Rechtsanspruch leider nicht.

In diesen Fällen kann die Sonderbetreuungszeit aber trotzdem in Anspruch genommen werden. Da der Rechtsanspruch nicht greift, muss dafür der Arbeitgeber um Zustimmung ersucht werden.

Als Anreiz dafür, erhält der Arbeitgeber 100% des an Sie während der Sonderbetreuungszeit fortgezahlten Lohnes/Gehalts aus Bundesmitteln ersetzt.

SONDERBETREUUNGSZEIT FÜR PFLEGEBEDÜRFTIGE NAHE ANGEHÖRIGE:

Zusätzlich ist die Inanspruchnahme einer Sonderbetreuungszeit von bis zu vier Wochen möglich, wenn Sie Angehörige oder Angehöriger einer pflegebedürftigen Person sind, deren Pflege und Betreuung aber in Folge eines Ausfalls der bisherigen Betreuungskraft (die die Voraussetzungen des Hausbetreuungsgesetzes erfüllt) nicht mehr sichergestellt werden kann.

SONDERBETREUUNGSZEIT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG:

Der Rechtsanspruch auf eine bis zu vierwöchige Sonderbetreuungszeit gilt auch im Fall von Menschen mit Behinderungen unabhängig von deren Alter, die entweder auf Grund freiwilliger Maßnahmen zu Hause betreut werden oder die üblicherweise in einer Einrichtung der Behindertenhilfe oder einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderungen betreut oder unterrichtet werden und diese Einrichtungen nun eingeschränkt oder geschlossen werden.

Die Inanspruchnahme einer Sonderbetreuungszeit ist überdies möglich, wenn Menschen mit Behinderungen üblicherweise die persönliche Assistenz in Anspruch nehmen und diese in Folge von COVID-19 nun nicht mehr sichergestellt ist.

Die Sonderbetreuungszeit kann in diesem Fall von nahen Angehörigen der zu betreuenden Person in Anspruch genommen werden. Ein gemeinsamer Haushalt wird nicht vorausgesetzt.

KOSTENERSATZ DEN ARBEITGEBER:

Der Vorteil der bis zu vierwöchigen Sonderbetreuungszeit liegt in einer finanziellen Förderung durch den Staat: Ihr Arbeitgeber erhält für die Dauer Ihrer Freistellung das vom Bund ersetzt, was er Ihnen in dieser Zeit an Entgeltfortzahlung (100 %) bezahlt.

Das gilt unabhängig davon, ob Sie die Sonderbetreuungszeit auf Grund des Rechtsanspruchs oder auf Grund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber in Anspruch nehmen.

▣ Mein Kind muss in Quarantäne, weil es einen positiven Coronafall in der Schulklasse gibt. Darf ich zu Hause bleiben?

Wenn Ihr (bis zu 14 Jahre altes) Kind wegen der Quarantäne nicht am Unterricht teilnehmen darf, können Sie den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit nutzen, um Ihr Kind zu Hause zu betreuen, wenn keine andere geeignete Betreuungsperson dafür in Frage kommt (z.B. der Partner bzw. die Partnerin). Eltern müssen das ihrem/ihrer ArbeitgeberIn aber unverzüglich melden. Der Arbeitgeber bezahlt Ihr Entgelt weiter und bekommt es zu 100 % vom Bund rückerstattet.

Ist Ihr Kind hingegen älter als 14 Jahre und ist dessen Betreuung zu Hause trotzdem notwendig, liegt möglicherweise eine Dienstverhinderung vor, für die Ihnen ebenfalls eine Entgeltfortzahlung gebührt. Kontaktieren Sie uns bitte, um Details dazu zu erfragen.

**▣ Was ist, wenn mein Kind erkrankt?
Welche Rechte habe ich dann?**

Sie haben Anspruch auf Pflegefreistellung – und zwar unabhängig davon, ob Sie in einem gemeinsamen Haushalt mit Ihrem Kind leben oder nicht. Jeder Elternteil hat Anspruch auf 1 Woche Pflegefreistellung pro Arbeitsjahr - und zwar im Ausmaß der wöchentlichen Arbeitszeit. Darüber hinaus gibt es eine zweite Pflegefreistellungswoche pro Elternteil innerhalb eines Arbeitsjahres (wiederum im Ausmaß Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit), wenn das Kind noch nicht 12 Jahre alt ist, neuerlich pflegebedürftig krank wird und Sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus sonstigen wichtigen Gründen haben.

Da das Recht auf Pflegefreistellung jeder Elternteil hat, können Sie sich also die Betreuung mit Ihrem Partner bzw. Ihrer Partnerin aufteilen.

Sie müssen den Arbeitgeber aber unverzüglich, das heißt so schnell wie möglich informieren, wenn Sie Pflegefreistellung in Anspruch nehmen.