

Info zum Thema Rechtsanspruch auf SONDERBETREUUNGSZEIT



Auch für öffentlich Bedienstete gefordert!

Die Neureglung betreffend Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit, geregelt im Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, ist nur auf Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen (siehe nachstehenden Geltungsbereich), anwendbar.

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

(2) Ausgenommen sind Arbeitsverhältnisse

1. zu Ländern, Gemeindeverbänden und Gemeinden;
2. der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287;
3. zum Bund, auf die dienstrechtliche Vorschriften anzuwenden sind, welche den Inhalt der Arbeitsverhältnisse zwingend regeln;
4. zu Stiftungen, Anstalten oder Fonds, auf die das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl. Nr. 86, gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Dieses Bundesgesetz gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

(4) Auf Arbeitsverhältnisse, für die das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHaG), BGBl. Nr. 235/1962, gilt, finden die §§ 2, 2c, 2d, 11 bis 14b, für Hausgehilfen und Hausangestellte von physischen Personen finden auch die §§ 3 bis 6 keine Anwendung.

Die FSG in der GÖD fordert daher, den Anwendungsbereich der Sonderbetreuungszeit auch auf die öffentlich Bedienteten (Bundes-, Landes- u. Gemeindebedienstete) auszuweiten!

Die SPÖ hat sich bereit erklärt, diese Forderung einzubringen!!!

Für das Team der FSG

Hannes GRUBER

Stefan SEEBAUER

Susanne SCHUBERT

Daniela EYSN

Derzeit vorliegender Antrag

der Abgeordneten

Kolleginnen und Kollegen

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch und das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches

Das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 16/2020, wird wie folgt geändert:

Dem § 1503 wird folgender Abs. 15 angefügt:

„(15) Abweichend von Abs. 10 tritt § 1159 in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 153/2017, mit 1. Juli 2021 in Kraft und ist auf Beendigungen anzuwenden, die nach dem 30. Juni 2021 ausgesprochen werden. Mit diesem Zeitpunkt treten auch § 1158 Abs. 4 und § 1159a bis § 1159c dieses Bundesgesetzes sowie § 77 der Gewerbeordnung 1859, RGBl. Nr. 227/1859, außer Kraft. Sie sind jedoch weiterhin auf Beendigungen anzuwenden, die vor dem 1. Juli 2021 ausgesprochen wurden.“

Artikel 2

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG), BGBl. I Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 107/2020, wird wie folgt geändert:

1. § 18b Abs. 1 lautet:

„(1) Werden Einrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen oder sind Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen in der Zeit der Ferien oder der für schulfrei erklärten Tage nach § 2 Abs. 2 Z 1 li b, Abs. 4 Z 3 und Abs. 5 des Schulzeitgesetzes 1985, BGBl. Nr. 77/1985 geschlossen, so hat der Arbeitnehmer für die notwendige Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, Anspruch auf eine Sonderbetreuungszeit gegen Fortzahlung des Entgelts im Ausmaß von insgesamt bis zu vier Wochen ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen. Dasselbe gilt,

1. wenn ein Kind bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für das eine Betreuungspflicht besteht, nach § 7 Epidemiegesetz 1950, BGBl. Nr. 186/1950, abgesondert wird, oder
2. wenn eine Betreuungspflicht für Menschen mit Behinderungen besteht, die in einer Einrichtung der Behindertenhilfe oder einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderungen bzw. einer höher bildenden Schule betreut oder unterrichtet werden, und diese Einrichtung oder Lehranstalt bzw. höher bildende Schule auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen wird, oder auf Grund freiwilliger Maßnahmen die Betreuung von Menschen mit Behinderung zu Hause erfolgt, oder
3. für Angehörige von pflegebedürftigen Personen, wenn deren Pflege oder Betreuung in Folge des Ausfalls einer Betreuungskraft nach dem Hausbetreuungsgesetz, BGBl. I Nr. 33/2007 nicht mehr sichergestellt ist oder

4. für Angehörige von Menschen mit Behinderungen, die persönliche Assistenz in Anspruch nehmen, wenn die persönliche Assistenz in Folge von COVID-19 nicht mehr sichergestellt ist.

Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund aus Mitteln des COVID-19-Krisenbewältigungsfonds. Der Anspruch auf Vergütung ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, gedeckelt und binnen sechs Wochen ab dem Ende der Sonderbetreuungszeit bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen. Die Buchhaltungsagentur entscheidet über die Zuerkennung der Vergütung mittels Mitteilung. Der Arbeitgeber hat das Recht, binnen vier Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung darüber einen Bescheid zu verlangen, wenn dem Antrag auf Vergütung nicht vollinhaltlich stattgegeben wird. Die Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 280/198, oder den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitersgesetz unterliegen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes in Kraft sind.“

2. In § 19 Z 47 wird der Ausdruck „28. Februar 2021“ durch den Ausdruck „31. Oktober 2020“ ersetzt.

3. Dem § 19 wird folgende Z 48 angefügt:

„48. § 18b Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2020 tritt mit 1. November 2020 in Kraft und gilt bis 9. Juli 2021, hinsichtlich des Vergütungsanspruchs des Arbeitgebers und dessen Abwicklung bis 31. Dezember 2022. Dem Arbeitnehmer ab 1. November 2020 bereits gewährte Sonderbetreuungszeit ist auf einen geltend gemachten Anspruch auf Sonderbetreuungszeit nach diesem Bundesgesetz anzurechnen; für die Vergütung dieser Zeiten gilt § 18b Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2020.“

Begründung

Zu Artikel 1:

Mit der vorgeschlagenen Änderung im § 1503 Abs. 15 ABGB wird in Folge der COVID-19 Krisensituation und der dazu getroffenen gesetzlichen Maßnahmen vorgesehen, dass die mit BGBl. I Nr. 153/2017 getroffene Angleichung der Kündigungsfristen der Arbeiter an jene der Angestellten um ein halbes Jahr verschoben wird und erst mit 1. Juli 2021 in Kraft treten soll und auf Kündigungen Anwendung findet, die nach dem 30. Juni 2021 ausgesprochen werden.

Zu Artikel 2:

Die Sonderbetreuungszeit wurde zuletzt mit BGBl. I Nr. 107/2020 für den Zeitraum von 1.10.2020 bis 28.2.2021 verlängert. Diese mit Novelle BGBl. I Nr. 107/2020 getroffene Regelung gilt für den Oktober 2020; dies wird in Z 2 klargestellt.

Mit der vorliegenden Änderung soll die Sonderbetreuungszeit im Zeitraum zwischen 1.11.2020 und 9.7.2021 (dem Ende des Schuljahres 2020/2021) als Rechtsanspruch des Arbeitnehmers gestaltet werden, wobei der Anspruch bis zu 4 Wochen insgesamt beträgt. Gleichzeitig wird der Ersatzanspruch des Arbeitgebers auf 100% des fortgezahlten Entgelts, gedeckelt mit der Höchstbeitragsgrundlage, festgesetzt.

Diese Regelung ist unabhängig von den bisherigen Regelungen zur Sonderbetreuungszeit, d.h. bisher (im Frühjahr, in den Sommerferien oder im Oktober 2020) gewährte Zeiten einer Sonderbetreuungszeit sind nicht anzurechnen.

Die Sonderbetreuungszeit gilt für die bereits bisher erfassten Betreuungssituationen; neu hinzu kommt auch der Fall, wenn ein Kind behördlich abgesondert wird. Der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit besteht hier in den Fällen, in denen die Absonderung lediglich wegen eines Krankheits- oder Ansteckungsverdachts erfolgt. Bei einer Absonderung eines erkrankten Kindes kann der Arbeitnehmer den Anspruch auf Sonderbetreuungszeit dann geltend machen, wenn kein Pflegefreistellungsanspruch mehr besteht.

Der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit kann in Teilen geltend gemacht werden, auch tage- oder halbtagsweise. Die Dauer wird vom jeweiligen Anlass abhängen. Insgesamt aber ist im Zeitraum von November 2020 bis zum Ende des Schuljahres 2020/2021 der Anspruch mit 4 Wochen begrenzt.

Der Anspruch des Arbeitgebers auf Vergütung ist gegenüber der Buchhaltungsagentur gegeben, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Für die nähere Abwicklung des Vergütungsanspruchs einschließlich der erforderlichen Nachweise ergehen Richtlinien des BMAFJ.

Mit diesen Neuerungen beim Modell der Sonderbetreuungszeit sollen Familien, persönliche Angehörige und insbesondere Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher im Zuge der weiter anhaltenden COVID-19-Pandemie unterstützt werden.

Die Finanzierung der Vergütungen des Bundes nach § 18b Abs. 1 AVRAG erfolgt mit Budgetmitteln aus dem COVID-19-Krisenbewältigungsfonds nach dem COVID-19-FondsG.

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Ausschuss für Arbeit und Soziales vorgeschlagen.