
2796/A XXVII. GP

Eingebracht am 21.09.2022

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Antrag

**der Abgeordneten Dipl.-Kffr. (FH) Elisabeth Pfurtscheller, Barbara Neßler
und Kolleginnen und Kollegen**

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 115/2022, wird wie folgt geändert:

1. § 18b Abs. 1 bis Abs. 1c lauten:

„(1) Im Zeitraum zwischen dem 5. September 2022 und dem 31. Dezember 2022 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Sonderbetreuungszeit gegen Fortzahlung des Entgelts für die notwendige Betreuung von

1. Kindern, für die eine Betreuungspflicht besteht, wenn diese auf Grund einer Verordnung nach § 7b Epidemiegesetz (EpiG), BGBl. Nr. 186/1950, im Betreten von Lehranstalten oder Kinderbetreuungseinrichtungen beschränkt werden;
2. Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, wenn diese wegen der teilweisen oder vollständigen behördlichen Schließung von Lehranstalten oder Kinderbetreuungseinrichtungen diese nicht besuchen können;
3. Menschen mit Behinderungen für die eine Betreuungspflicht besteht und die in einer Einrichtung der Behindertenhilfe oder einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderungen bzw. einer höher bildenden Schule betreut oder unterrichtet werden, wenn diese Einrichtung oder Lehranstalt bzw. höher bildende Schule auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen wird oder aufgrund einer Verkehrsbeschränkung nach § 7b EpiG die Betreuung von Menschen mit Behinderung zu Hause erfolgt. Das Gleiche gilt für positiv auf SARS-CoV-2 getestete Menschen, für die eine Betreuungspflicht besteht und die auf Grund ihrer Behinderung keine FFP2-Maske tragen können.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich über die Verkehrsbeschränkung oder die behördliche Schließung zu informieren und diese nachzuweisen sowie alles Zumutbare zu unternehmen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt. Der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit ist mit insgesamt höchstens drei Wochen im Zeitraum zwischen 5. September 2022 und 31. Dezember 2022 begrenzt. Ansprüche nach § 16 UrlG oder nach § 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS 1811/946, oder § 8 Abs. 4 GAngG bleiben unberührt.

(1a) 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 ASVG gedeckelt und binnen

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

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.

(1b) Eine zu Unrecht bezogene Vergütung ist zurückzuzahlen.

(1c) Dienstfreistellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS 1811/946, § 8 Abs. 4 GAngG oder § 16 Abs. 1 Z 1 und 3, Abs. 2 und Abs. 4 UrlG für die Abs. 1 genannten Fälle, die im Zeitraum vom 5. September 2022 bis zur Kundmachung dieses Bundesgesetzes erfolgen, gelten ab dem Zeitpunkt der Kundmachung des Bundesgesetzes als Sonderbetreuungszeiten im Sinne des Abs. 1.“

2. In § 18b wird nach dem Abs. 1c folgender Abs. 1d eingefügt:

„(1d) Abs. 1 bis 1c gelten sinngemäß auch für Arbeitnehmer, die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz oder dem Landarbeitsgesetz 2021 unterliegen.“

3. Dem § 19 Abs. 1 wird folgende Z 53 angefügt:

„53. § 18b Abs. 1, 1a, 1b, 1c und 1d in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2022 treten mit 5. September 2022 in Kraft und gelten bis 31. Dezember 2022, hinsichtlich des Vergütungsanspruchs des Arbeitgebers und dessen Abwicklung bis 31. Mai 2024.“

Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales

Begründung

Zur Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes:

Zu Z 1 und 2 (§ 18b Abs. 1 bis 1d):

Die Sonderbetreuungszeit der Phase 6 endete mit Ablauf des 8. Juli 2022. Die bestehenden Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Sonderbetreuungszeit sollen ab September 2022 für bestimmte Fallgruppen weiterhin gegeben sein.

Der neu geschaffene § 7b Epidemiegesetz (EpiG) ermächtigt den für das Gesundheitswesen zuständigen Bundesminister unter anderem, im Fall von COVID-19-Infektionen und -erkrankungen durch Verordnung generell festzulegen, dass an COVID-19 erkrankte, krankheitsverdächtige oder ansteckungsverdächtige Personen im Verkehr mit der Außenwelt beschränkt werden. Die geltende COVID-19-Verkehrsbeschränkungsverordnung, BGBl. II Nr. 295/2022 idF BGBl. II Nr. 341/2022, bezieht sich auf den Zutritt von Kindern zu Kindergärten, -krippen und Krabbelstuben einschließlich der Betreuung durch Tageseltern bzw. Primarschulen gemäß § 3 Abs. 3 SchOG.

Die in § 18b Abs. 1 Z 1 geregelte Sonderbetreuungszeit im Fall einer Verkehrsbeschränkung erfasst daher die Betreuung von positiv getesteten (symptomlosen bzw. erkrankten) Kindern, die Primarschulen oder sonstige Betreuungseinrichtungen für Kinder unter 11 Jahren besuchen.

Weiters soll 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 begründen (vgl. § 18b Abs. 1 Z 2 und Z 3). 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.

Die vorgeschlagenen gesetzlichen Bestimmungen betreffend den Anspruch auf Sonderbetreuungszeit (Sonderbetreuungszeit Phase 7) sollen mit dem 5.9.2022 in Kraft treten und bis 31.12.2022 gelten. Insgesamt ist für diesen Zeitraum ein Höchstanspruch von insgesamt 3 Wochen je Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer vorgesehen.

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

Voraussetzung für den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit ist, dass die Betreuung des Kindes bzw. des Menschen mit Behinderung notwendig ist. Eine Betreuung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer ist dann notwendig, wenn keine andere geeignete Betreuungsmöglichkeit, um die sich der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bemühen muss, besteht.

Voraussetzung für den Anspruch ist daher, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber unverzüglich verständigt und alles Zumutbare unternimmt, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt. Der Anspruchsgrund ist entsprechend nachzuweisen. Der Nachweis kann durch Vorlage eines positiven Testergebnisses durch die in § 2 Abs. 2 der 2. COVID-19-BMV angeführten Testnachweise (positiver molekularbiologischer SARS-CoV-2-Test, Antigen-Test), einer ärztlichen Bestätigung über eine symptomatische Erkrankung an COVID-19 oder eines Nachweises der behördlichen Schließung erfolgen.

Die bisherige Regelung der Sonderbetreuungszeit enthielt auch die Möglichkeit, eine solche zu vereinbaren. Diese Vereinbarungsmöglichkeit war dann gegeben, wenn die Betreuung des Kindes durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer nicht zwingend notwendig war, weil trotz Schließung von Schulen oder Kinderbetreuungseinrichtungen diese Betreuung anboten. Die jetzt erfassten Fallgruppen begründen einen Anspruch auf Sonderbetreuungszeit, weil hier die Betreuung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer durchwegs notwendig ist. Für eine – zusätzliche - Vereinbarungsmöglichkeit besteht keine Notwendigkeit.

Nach Abs. 1c sind auch Entgeltfortzahlungen für Dienstfreistellungen und Pflegefreistellungen nach dem allgemeinen Dienstverhinderungsrecht in den in Abs. 1 genannten Fällen im Zeitraum vom 5. September 2022 bis zur Kundmachung des Bundesgesetzes als Sonderbetreuungszeit vergütungsfähig. Mit dem Zeitpunkt der Kundmachung des Bundesgesetzes werden diese Dienstfreistellungen und Pflegefreistellungen in Sonderbetreuungszeit umgewandelt.

Zu Z 3 (§ 19 Abs. 1 Z 53):

Die Sonderbetreuungszeit Phase 7 soll im Zeitraum zwischen 5. September und 31. Dezember 2022 gelten. Für die Geltendmachung des Vergütungsanspruchs des Arbeitgebers und dessen Abwicklung steht ein Zeitraum bis 31. Mai 2024 zur Verfügung.