

Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales

über den Antrag 2796/A der Abgeordneten Dipl.-Kffr. (FH) Elisabeth Pfurtscheller, Barbara Neßler, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz geändert wird

Die Abgeordneten Dipl.-Kffr. (FH) Elisabeth Pfurtscheller, Barbara Neßler, Kolleginnen und Kollegen haben den gegenständlichen Initiativantrag am 21. September 2022 im Nationalrat eingebracht und wie folgt begründet:

„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.“

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat den gegenständlichen Initiativantrag in seiner Sitzung am 27. September 2022 in Verhandlung genommen. An der Debatte beteiligten sich außer der Berichterstatterin Abgeordneten Bettina **Zopf** die Abgeordneten Heike **Grebien**, Gabriele **Heinisch-Hosek** und Mag. Gerald **Loacker**.

Bei der Abstimmung wurde der Gesetzentwurf mit Stimmenmehrheit (**dafür:** V, S, G, **dagegen:** F, N) beschlossen.

Als Ergebnis seiner Beratungen stellt der Ausschuss für Arbeit und Soziales somit den **Antrag**, der Nationalrat wolle dem **angeschlossenen Gesetzentwurf** die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen.

Wien, 2022 09 27

Bettina Zopf
Berichterstatterin

Josef Muchitsch
Obmann

