

# Corona: Mein Kind erkrankt – was tun?

**Was erwartet Eltern in diesem Herbst, wenn ihr Kind sich erkältet, erkrankt oder Schule/Kindergarten geschlossen werden müssen?**

## a) Das Kind erkrankt

Hier besteht ein Anspruch auf **Pflegefreistellung** gemäß § 16 Urlaubsgesetz, wenn ein/e ArbeitnehmerIn wegen der **notwendigen Pflege** eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen **nachweislich** an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Der **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** ist pro Arbeitsjahr mit dem **Höchstausmaß** der **regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit** limitiert.

**Entgeltfortzahlung** für eine **zweite Woche** (regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) innerhalb des Arbeitsjahres steht für ein **erkranktes Kind** zu, welches **das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten** hat, sofern

- der/die ArbeitnehmerIn den oben genannten Freistellungsanspruch verbraucht hat,
- ein neuer **Verhinderungsgrund** vorliegt und
- kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen in seiner/ihrer Person gelegenen Gründen auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages zusteht.

Ehe auf diese zweite Woche Freistellung zurückgegriffen werden kann, müssen somit andere Möglichkeiten – insb ein **Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltanspruch** (§ 8 Abs 3 AngG, § 1154b Abs 5 ABGB) – herangezogen werden.

Ein solcher **Dienstverhinderungsgrund** besteht, wenn ArbeitnehmerInnen durch wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne ihr Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert sind.

Als „verhältnismäßig kurze Zeit“ ist jedenfalls eine Woche anzusehen.

Ist auch dieser Anspruch erschöpft, ist zur Pflege eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren ein **einseitiger Urlaubsantritt** möglich.

## b) Das Kind ist erkältet

Es kann passieren, dass Schulen/Kindergärten sich weigern, stark erkältete Kinder zu betreuen. In diesem Fall wird – sofern sich keine adäquate Betreuungsmöglichkeit für das Kind auftut – ein **Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltanspruch** vorliegen (§ 8 Abs 3 AngG, § 1154b Abs 5 ABGB).

Die Betreuungsfreistellung gemäß § 16 Urlaubsgesetz greift in diesem Fall nicht, weil sie voraussetzt, dass jene Person, die das Kind ständig betreut, aus bestimmten Gründen (zB Erkrankung) ausfällt.

## c) Schulen/Kindergärten werden aufgrund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen

Ein/e ArbeitnehmerIn hat dann die Möglichkeit, **Sonderbetreuungszeit** zu vereinbaren, wenn seine/ihre Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist und kein Dienstfreistellungsanspruch besteht.

Schließt eine Schule/ein Kindergarten zB zur Gänze und bestehen auch keine anderen Betreuungsmöglichkeiten für das Kind, liegt ein **Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltanspruch** vor (§ 8 Abs 3 AngG, § 1154b Abs 5 ABGB).

In allen anderen Fällen (zB bei nur teilweiser Schließung) kann Sonderbetreuungszeit vereinbart werden. Ein **Rechtsanspruch** besteht allerdings **nicht**, der Arbeitgeber muss einwilligen.

**Bis einschließlich 30.9.2020** gilt: Es können **weitere bis zu drei Wochen Sonderbetreuungszeit** z.B. für die **notwendige Betreuung eines Kindes** bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für das eine Betreuungspflicht besteht, vereinbart werden.

Die derzeitige Sonderbetreuungszeit (wir befinden uns in „Runde 2“) wird als Sommer-Sonderbetreuungszeit bezeichnet.

Die **Bundesbuchhaltungsagentur** wickelt sie ab und hat eine **Richtlinie** herausgegeben: „Bei Inanspruchnahme im September – nach den Sommerferien – kann die Notwendigkeit durch den Schulbetrieb oder den Betrieb von Kinderbetreuungseinrichtungen betreffende Maßnahmen gegeben sein.“

„Notwendig“ ist die Betreuung dann, wenn tatsächlich keine andere geeignete Betreuungsperson (oder Betreuungseinrichtung) in diesem Zeitraum zur Verfügung steht.“

**ACHTUNG: Die Sonderbetreuungszeit soll verlängert werden, die gesetzliche Regelung bleibt abzuwarten.**

Dieser Beitrag ist nur ein grober Überblick.

Die Voraussetzungen der genannten Bestimmungen sind stets im Einzelfall zu prüfen. Der Arbeitgeber ist von jeder Form der Dienstverhinderung umgehend zu verständigen.

Bei Fragen wende dich an deine GPA-djp.

Quelle des Artikels: <http://www.gpa-djp.at> mit Stand 23.09.2020, 12:30 Uhr