

Was tun bei Krankheit des Kindes?

Fernbleiben vom Unterricht/vom Kindergarten ¹

Zeigt Ihr Kind **Symptome eines Infekts** (wie Husten, Halsweh, Kopfschmerzen), messen Sie bitte vor dem Schulbesuch unbedingt seine Körpertemperatur. Ab einer Körpertemperatur von mehr als **37,5 Grad** ist definitiv von einem Schulbesuch abzusehen.

Jede Form einer **akuten respiratorischen Infektion** (mit oder ohne Fieber) mit mindestens einem der folgenden Symptome, für das es keine andere plausible Ursache gibt, soll zu einem Fernbleiben vom Unterricht führen: **Husten, Halsschmerzen, Kurzatmigkeit, Katarrh der oberen Atemwege, plötzlicher Verlust des Geschmack-/Geruchssinnes.**

Die Weitergabe eines grippalen Infekts innerhalb der Familie wäre dabei eine „plausible Ursache“, das Zusammentreffen von mehreren Symptomen (z.B. Kurzatmigkeit, hohes Fieber) jedoch ein ernstzunehmender Hinweis, der eine weitere Abklärung erforderlich macht (z.B. über die **Telefonnummer 1450**).

Pflegefreistellung (Vertragsbedienstetengesetz)

1 Arbeitswoche pro Jahr; bis zu 2 Wochen pro Jahr bei neuerlichem Pflegeanlass und wenn das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat

→ wegen der notwendigen Pflege eines*r im gemeinsamen Haushalt lebenden*r erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der*die Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt (**Krankenpflegefreistellung**) oder

→ wegen der notwendigen Betreuung seines*ihres Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der der*die Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 4 MSchG für diese Pflege ausfällt (**Betreuungsfreistellung**) oder

→ wegen der Begleitung seines*ihres erkrankten Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der er*sie in Lebensgemeinschaft lebt, bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat (**Begleitungsfreistellung**).

Als nahe Angehörige sind der*die Ehegatt*in und Personen anzusehen, die mit dem*der Vertragsbediensteten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Vertragsbedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.

Sonderurlaub (Vertragsbedienstetengesetz)

im Anlassfall (mehrere Anlassfälle pro Jahr möglich)

Dem*der Vertragsbedienstete kann auf sein*ihre Ansuchen **aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen** oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden. Für die Zeit des Sonderurlaubes behält der*die Vertragsbedienstete den Anspruch auf die vollen Bezüge.

Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen, und darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen.

Die Gesamtdauer der für ein Kalenderjahr gewährten Sonderurlaube darf das Ausmaß der auf zwölf Wochen entfallenden regelmäßigen Dienstzeit des Vertragsbediensteten nicht übersteigen.

¹ Brief von Bundesminister Heinz Faßmann an alle Eltern und Erziehungsberechtigten (2. September 2020) und Folder "Schulstart im Herbst", BMBWF.

Was tun bei Schließung von Schule, Kindergarten oder Betreuungseinrichtung?

Sonderbetreuungszeit ²

bis zu 3 Wochen, wenn das Kind das 14. Lebensjahr nicht vollendet hat;
auch für pflegebedürftige Personen oder Menschen mit Behinderung möglich;
kein Rechtsanspruch

Wenn die Schule oder der Kindergarten Ihres Kindes geschlossen oder eingeschränkt wird und Sie Ihr Kind notwendigerweise betreuen müssen, können Sie mit Ihrem*r Arbeitgeber*in eine „Sonderbetreuungszeit“ von **bis zu drei Wochen** (auch in Teilen – ganztägig/halbtägig) vereinbaren.

ACHTUNG! Es besteht allerdings **kein Rechtsanspruch** für Arbeitnehmer*innen, die nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig sind.

Voraussetzung ist, dass Ihr Kind das **14. Lebensjahr nicht vollendet** hat und Ihre Anwesenheit zur Aufrechterhaltung des Betriebes nicht erforderlich ist.

Der*die Arbeitgeber*in erhält für die Dauer der Freistellung ein Drittel der Lohnkosten vom Bund ersetzt.

Zusätzlich ist die Vereinbarung einer „Sonderbetreuungszeit“ möglich, wenn Sie Angehörige*r 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.

Die „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 Vereinbarung einer Sonderbetreuungszeit ist auch 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 Angehörigen der zu betreuenden Person in Anspruch genommen werden. Ein gemeinsamer Haushalt wird nicht vorausgesetzt.

Wenn Sie auf Grund Ihrer familiären Verpflichtungen die Betreuung der betroffenen Personen übernehmen müssen, können Sie mit Ihrem Arbeitgeber dafür eine „Sonderbetreuungszeit“ von bis zu drei Wochen vereinbaren.

Die MUJ-Sonderbetreuungszeit wurde voraussichtlich bis zum 28.02.2020 verlängert. Weitere Informationen sowie ein Antragsformular finden Sie unter: https://www.i-med.ac.at/pa/intranet/docs/2020_10_01-FAQ.pdf

Habe ich ein Anrecht auf Homeoffice? ⁴

Homeoffice ist in Österreich **Vereinbarungssache**. Das heißt: Sie dürfen nicht einfach eigenhändig entscheiden, von zuhause aus zu arbeiten, sondern Ihr*e Arbeitgeber*in muss dem zustimmen – auch in Zeiten von Corona. Ausnahmen gibt es für Personen, die zur COVID19-Risikogruppe gehören.

Es gibt **keine „Homeoffice-Pflicht“**. Sie „müssen“ nur dann im Homeoffice arbeiten, wenn es dazu bei Ihnen eine Betriebsvereinbarung gibt oder Sie dieser Verlegung des Arbeitsortes selbst zustimmen. Eine Vereinbarung kann schriftlich oder mündlich erfolgen.

ACHTUNG! Sie haben ein Attest, dass Sie zur Risikogruppe gehören. Dann kann Ihnen der*die Arbeitgeber*in das Homeoffice jedoch auch **anordnen**.

Wenn Sie zur **COVID19-Risikogruppe** gehören und in Ihrem Job Homeoffice prinzipiell möglich ist dann haben Sie einen Rechtsanspruch darauf. Allerdings brauchen Sie dafür eine Bestätigung. Die ÖGK muss betroffene Arbeitnehmer*innen und Lehrlinge per Brief informieren, dass sie möglicherweise zur COVID19-Risikogruppe gehören. Mit dieser Information kann dann Ihr behandelnde*r Arzt*Ärztin die Situation im Einzelfall beurteilen und Ihnen ein Attest ausstellen. Sobald Sie dieses Risikoattest haben, muss Ihnen der*die Arbeitgeber*in Homeoffice erlauben.

Sollte Ihre **Arbeit nicht von zuhause aus machbar** sein, sorgt der*die Arbeitgeber*in dafür, dass Arbeitsweg und Arbeitsbedingungen vor Ort so gestaltet werden, dass eine Ansteckung mit größtmöglicher Sicherheit ausgeschlossen werden kann. Wenn das nicht möglich ist, werden Sie **bei vollem Entgelt freigestellt**.

² Arbeiterkammer.