



# RICHTLINIE v1.1

## Sonderbetreuungszeit COVID-19



8. April 2020

## Inhalt

1. Wer wird gefördert? .....	3
2. Wie hoch ist die Förderung? .....	4
3. Welcher Zeitraum wird gefördert? .....	4
4. Wo und wie ist die Förderung zu beantragen? .....	5
5. Berechnung des Entgelts .....	5

## 1. Wer wird gefördert?

Durch den § 18b Abs. 1 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) in der Fassung BGBl I Nr. 16/2020 hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu 3 Wochen unter Fortzahlung des Entgelts gewähren können. Eine solche Anordnung knüpft an das Vorliegen folgender Voraussetzungen:

1. Die Arbeitskraft des Arbeitnehmers ist nicht für die Aufrechterhaltung des jeweiligen Betriebes erforderlich
2. Betreuungspflicht des Arbeitnehmers für zumindest ein Kind unter 14 Jahren (diese Bestimmung ist mit **16.3.2020** in Kraft getreten und gilt bis 31.5.2020)  
oder  
Betreuungspflicht des Arbeitnehmers für einen Menschen mit Behinderung (diese Möglichkeit der Sonderbetreuungszeit ist mit **22.3.2020** in Kraft getreten und gilt bis 31.5.2020.)
3. Behördliche Schließung von Lehranstalten oder Kinderbetreuungseinrichtungen  
oder  
Behördliche Schließung von Einrichtungen der Behindertenhilfe, einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderung oder einer höher bildenden Schule Arbeitnehmer der Menschen mit Behinderung betreut bzw. unterrichtet werden

Zudem darf kein anderer Anspruch auf Dienstfreistellung des Arbeitnehmers zur Betreuung seines Kindes oder des Menschen mit Behinderung bestehen (wie etwa nach den einschlägigen Regelungen nach dem Angestelltengesetz, Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch oder dem Urlaubsgesetz).

Im Rahmen des 3. **COVID-19-Gesetzes**, BGBl. I. Nr. 23/2020, wurde die Möglichkeit der Sonderbetreuungszeit erstreckt auf:

- Angehörige von pflegebedürftigen Personen, wenn deren Pflege oder Betreuung in Folge des Ausfalls einer Betreuungskraft nach dem Hausbetreuungsgesetz, BGBl. I Nr. 33/2007 (Ausfall der 24-Stunden-Betreuungskraft) nicht mehr sichergestellt ist, und auf
- Angehörige von Menschen mit Behinderungen, die persönliche Assistenz in Anspruch nehmen, wenn die persönliche Assistenz in Folge von COVID-19 nicht mehr sichergestellt ist.

Diese Möglichkeit der Sonderbetreuungszeit ist mit **5.4.2020** in Kraft getreten und gilt bis 31.5.2020.

Im Hinblick auf das **zeitlich gestaffelte Inkrafttreten** dieser „verschiedenen“ Möglichkeiten einer Sonderbetreuungszeit ist im Rahmen der Antragstellung auf Vergütung des 1/3 Drittels der durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber geleisteten Entgeltfortzahlung anzugeben, **welche Form** der Sonderbetreuungszeit bzw. für welche Person die Sonderbetreuungszeit (Kind, Person mit Behinderung, Person mit Hausbetreuung, Person mit persönlicher Assistenz) durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ausgeübt wird.

Eine Vereinbarung für Sonderbetreuungszeit im Sinne des § 18b Abs. 1 AVRAG ist möglich für

- Arbeiter
- Angestellte
- Lehrlinge und
- Arbeitnehmer, die den jeweiligen Landarbeitsordnungen und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz sowie dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz unterliegen.

Freie Dienstnehmer, Beamte, Vertragsbedienstete sowie Landes- und Gemeindebedienstete sind von der Sonderbetreuungszeit nicht erfasst.

## 2. Wie hoch ist die Förderung?

Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit fortgezählten Entgelts (zur Berechnung siehe Punkt 5) durch den Bund.

Der Anspruch ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG (2020: EUR 5.370,--) gedeckelt. Darin ist der aliquote Sonderzahlungsanteil bereits enthalten. Für drei Wochen ergibt sich somit ein maximaler Förderbetrag pro Arbeitnehmer von EUR 1.253,-- (EUR 5.370,-- / 30 Kalendertage x 21 förderbare Kalendertage x 1/3 Vergütung Bund).

Nicht vergütungsfähig sind Dienstgeberabgaben (etwa Dienstgeberanteil zur SV, Dienstgeberbeitrag zum FLAF, Kommunalsteuer oder der Beitrag gemäß BMSVG).

## 3. Welcher Zeitraum wird gefördert?

Sonderbetreuungszeit kann von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bei Vorliegen der Voraussetzungen ab dem 16. März 2020 gewährt werden. Die Regelung tritt mit dem 31. Mai 2020 (§ 19 Abs. 1 Z 43 AVRAG) außer Kraft. Anträge auf Förderung können binnen 6 Wochen ab dem Ende der Aufhebung der behördlichen Schulschließung (auch nach dem 31. Mai 2020) geltend gemacht werden bzw. aus Praktikabilitätsgründen binnen 6 Wochen nach Ende des gewährten Freistellungszeitraumes. Pro Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer ist nur ein Antrag zulässig.

Die Sonderbetreuungszeit kann für 3 Wochen am „Stück“, wochen-, tage-, oder halbtagesweise vom Arbeitgeber gewährt werden.

#### **4. Wo und wie ist die Förderung zu beantragen?**

Der Antrag kann sofort gestellt werden, spätestens ist er aber binnen sechs Wochen ab dem Tag der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen über die Website der Buchhaltungsagentur des Bundes (<https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/sonderbetreuungszeit>) bzw. über das Unternehmensserviceportal ([www.usp.gv.at](http://www.usp.gv.at)) einzubringen.

Der Antrag kann auch durch den Steuerberater des Arbeitgebers gestellt werden.

#### **5. Berechnung des Entgelts**

Für die Festlegung des ersatzfähigen Entgelts ist der Begriff des regelmäßigen Entgelts im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes anzuwenden. Dafür sind die Lohn-/Gehaltszettel des betroffenen Zeitraums heranzuziehen. Sind zwei Abrechnungsperioden betroffen, ist der Durchschnitt aus beiden Perioden zu ermitteln.

Das förderbare Entgelt ergibt sich aus dem Grundlohn/-gehalt zuzüglich:

- Zulagen
- Zuschläge
- Überstundenentgelte, Überstundenpauschalien
- monatliche Prämien und Provisionen
- aliquoter Sonderzahlungsanteil (wird pauschal mit einem Sechstel des fortgezahlten Entgelts berücksichtigt)

Nicht förderbar sind:

- Fehlgeldentschädigungen, soweit sie von der Einkommensteuer (Lohnsteuer) befreit sind
- Tages- und Nächtigungsgelder
- Trennungsgelder
- Entfernungszulagen
- Fahrtkostenvergütungen
- freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke
- die Beförderung der Arbeitnehmer zwischen Wohnung und Arbeitsstätte auf Kosten des Arbeitgebers sowie
- der teilweise oder gänzliche Ersatz der tatsächlichen Kosten für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und Arbeitsstätte