



COVID-19 SONDERBETREUUNGSZEIT

Häufig gestellte Fragen / FAQ
und Berechnungsbeispiele



Übersicht

Die wichtigsten Fakten	4
Was ist Sonderbetreuungszeit?	5
Wer kann die Förderung der Sonderbetreuungszeit beantragen?	6
Für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt eine Sonderbetreuungszeit in Frage? .	6
Für welche Kinder kann die Sonderbetreuungszeit gewährt werden?.....	6
Kann die Sonderbetreuungszeit auch für die Betreuung von Menschen mit Behinderungen eingesetzt werden?	7
Wird die Sonderbetreuungszeit auch gefördert, wenn der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin zur selben Zeit in Kurzarbeit ist?	7
Wer entscheidet darüber, ob eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Sonderbetreuungszeit hat?	7
Welches Einkommen hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während der Sonderbetreuungszeit?	7
Welche Unterlagen werden im Rahmen der Antragsstellung benötigt?	8
Kann als Nachweis auch ein Lohnkonto mitgeschickt werden?	8
Ist die Sonderbetreuungszeit auf Ansprüche wie Urlaub oder Zeitausgleich anzurechnen?	8
Für wie lange kann der Arbeitgeber Sonderbetreuungszeit gewähren?.....	8
Kann die Sonderbetreuungszeit verlängert werden?	8
Kann die Sonderbetreuungszeit auch stundenweise in Anspruch genommen werden?	9
Sind auch Wochenenden in der Sonderbetreuungszeit förderbar?	9
Bis wann können Anträge spätestens eingebracht werden?.....	9
Ist die Vereinbarung einer Sonderbetreuungszeit auch möglich, wenn weiterhin ein eingeschränktes Betreuungsangebot durch Schulen, Kindergärten, etc. besteht?.....	9
Muss ein behördlicher Bescheid über die Schließung der Betreuungseinrichtung eingebracht werden?	9
Muss ein behördlicher über den Ausfall der Pflegekraft oder persönlichen Assistenz eingebracht werden?	9
Kann die Sonderbetreuungszeit auch in den Ferien gewährt werden?	10

Dürfen beide Elternteile gleichzeitig die Sonderbetreuungszeit beanspruchen?	10
Gibt es bei geschiedenen Elternteilen irgendetwas zu beachten?	10
Ist ein gemeinsamer Wohnsitz mit dem Kind Voraussetzung für die Vereinbarung/Inanspruchnahme einer Sonderbetreuungszeit?	10
Kann die Sonderbetreuungszeit pro Kind, oder pro Elternteil in Anspruch genommen werden? .	10
Kann Sonderbetreuungszeit für geringfügig Beschäftigte vereinbart werden?	10
Welche Ansprüche hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bund?	10
Was zählt zum Brutto-Monatsentgelt?	11
Berechnungsbeispiel 1	12
Berechnungsbeispiel 2	13
Berechnungsbeispiel 3	14
Bei welcher Behörde kann der Antrag auf Rückerstattung des Entgelts gestellt werden?.....	15
Gilt diese Regelung nur während der Corona-Krise?	15
Gesetzliche Grundlage	15

Die wichtigsten Fakten

Sehr geehrte Antragstellerin, sehr geehrter Antragsteller!

Im folgenden Dokument beantworten wir Ihnen die wichtigsten Fragen zur Beantragung der Sonderbetreuungszeit gemäß § 18b des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG). Das Dokument enthält neben textlichen Erklärungen auch Berechnungsbeispiele. Dieses Dokument wird laufend erweitert.

Die Beantragung der Förderung der Sonderbetreuungszeit können Sie über das Unternehmensserviceportal (USP) durchführen. Im USP steht ein elektronisches Formular zur Verfügung, das alle Unternehmen in Österreich nutzen können, die im [USP](#) registriert sind.

Falls Sie noch nicht registriert sind, können Sie sich hier [registrieren](#). Bitte beachten Sie, dass die Nutzung des Antragsformulars im USP die Zuweisung der entsprechenden Rolle im USP erforderlich macht. Wenden Sie sich diesbezüglich bitte an Ihren Administrator.

Hier geht's zum [Formular](#).

Bei technischen Fragen zum USP oder zum elektronischen Formular wenden Sie sich bitte an das USP Service Center. Die Kontaktdaten finden Sie [hier](#).

Bei inhaltlichen Fragen wenden Sie sich bitte per E-Mail an sonderbetreuungszeit@bhag.gv.at. Das Team der Buchhaltungsagentur des Bundes wird Ihre Fragen schnellstmöglich beantworten.

Im USP-Formular können Sie **maximal 10 Personen pro Antrag** erfassen. Falls Sie für mehr als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Antrag stellen möchten, verwenden Sie bitte das entsprechende PDF-Formular und die dazugehörige Excel-Vorlage.

Nach Einbringung des Antrags erhalten Sie eine Bestätigung per E-Mail. Diese Bestätigung enthält eine Referenznummer. Bitte schreiben Sie diese Referenznummer bei E-Mail Anfragen immer in den Betreff. Die Referenznummer ist für uns ein eindeutiges Identifikationsmerkmal um Ihre Anfrage treffsicher zuordnen zu können.

Was ist Sonderbetreuungszeit?

Die Regelung zur Sonderbetreuungszeit ist Teil des Maßnahmenpaketes der Bundesregierung zur COVID-19-Epidemie. Mit dieser Maßnahme soll die Betreuung

1. von Kindern bis zum 14. Lebensjahr durch die Eltern
2. von Menschen mit Behinderung (hier keine Altersgrenze) durch die Eltern
3. von pflegebedürftigen Personen bei Ausfall der Betreuungskraft durch die Angehörigen
4. von pflegebedürftigen Personen bei Ausfall der persönlichen Assistenz durch die Angehörigen

sichergestellt werden, wenn kein Anspruch auf eine Dienstfreistellung zur Betreuung besteht.

Als Angehörige im Sinne der Punkte 3. und 4. gelten:

- Ehegatten (bleiben Angehörige, auch wenn die Ehe nicht mehr besteht, zB nach Scheidung)
- Verwandte in gerader Linie (zB Mutter/Vater - Kind, Großmutter/Großvater – Enkelkind
- Urgroßvater/Urgroßmutter – Urenkelin/Urenkel)
- Verwandte zweiten Grades in der Seitenlinie (Geschwister)
- Verwandte dritten Grades in der Seitenlinie (Tante/Onkel – Nichte/Neffe)
- Verwandte vierten Grades in der Seitenlinie (zB Cousine/Cousin); Großtante/Großonkel – Großneffe/Großnichte)
- Schwägerte in gerader Linie (zB Schwiegervater/Schwiegermutter - Schwiegertochter/Schwiegersohn – aber auch das Kind aus erster Ehe der angeheirateten Frau gilt als verwandt zum Vater des Ehemannes („Schwiegerenkel“)
- Schwägerte zweiten Grades in der Seitenlinie (Geschwister des Ehegatten, Ehegatte der Geschwister)
- Adoptiveltern - Adoptivkinder
- Pflegeeltern - Pflegekinder
- Lebensgefährten sowie Kinder und Enkel eines Lebensgefährten im Verhältnis zum anderen

Unter einer Lebensgemeinschaft wird eine auf längere Dauer ausgerichtete, ihrem Wesen nach der Beziehung miteinander verheirateter Personen gleichkommende Wohn-, Wirtschafts- und Geschlechtsgemeinschaft verstanden (zB OGH 18.04.1985, 13 Os 39/85).

Die Wohn-, Wirtschafts- und Geschlechtsgemeinschaft muss nicht in allen drei Merkmalen gegeben sein. Es kann – abhängig von den Umständen des Einzelfalles – durchaus das eine oder andere Element zur Gänze fehlen (vgl. zB OGH 26.05.1992, 5 Ob 88/92). Auch Personen der Lebensgemeinschaft gelten als Angehörige.

Wie lange gilt diese Regelung bzw. gilt diese Regelung nur während der Corona-Krise?

Ja, solange die behördlichen Schließungen von Lehranstalten, Kinderbetreuungseinrichtungen, Einrichtungen der Behindertenhilfe und Lehranstalten für Menschen mit Behinderung und andere Einschränkungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise dauern, längstens jedoch bis 31.5.2020. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber auch noch am 31.5.2020 eine Sonderbetreuungszeit gewähren kann, die „am Stück“ bis höchstens 3 Wochen im Juni verbraucht werden kann.

Wer kann die Förderung der Sonderbetreuungszeit beantragen?

Grundsätzlich kann jede Arbeitgeberin und jeder Arbeitgeber eine Förderung der Sonderbetreuungszeit für die Freistellung folgender Beschäftigter beantragen:

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

Für freie Dienstnehmer, Beamte, Vertragsbedienstete sowie Landes- und Gemeindebedienstete kann keine Förderung beantragt werden.

Für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt eine Sonderbetreuungszeit in Frage?

Die Sonderbetreuungszeit kommt für all jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Frage, deren Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist und die keine Betreuungsmöglichkeit haben. Hier empfiehlt sich das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen, um angemessene Lösungen auf betrieblicher Ebene zu finden.

Die Bestimmung über die Sonderbetreuungszeit gilt nicht für öffentlich Bedienstete.

Für welche Kinder kann die Sonderbetreuungszeit gewährt werden?

Für Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr für die eine Betreuungspflicht besteht.

Kann die Sonderbetreuungszeit auch für die Betreuung von Menschen mit Behinderungen eingesetzt werden?

Ja. Voraussetzung ist, dass

- eine Betreuungspflicht für Menschen mit Behinderungen besteht,
- diese Menschen in einer Einrichtung der Behindertenhilfe oder einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderungen betreut oder unterrichtet werden
- und diese Einrichtung oder Lehranstalt auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen ist.

Wird die Sonderbetreuungszeit auch gefördert, wenn der betroffene Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin zur selben Zeit in Kurzarbeit ist?

Nein. Für den selben Zeitraum in denen die betroffene Arbeitnehmerin oder der betroffene Arbeitnehmer in Kurzarbeit ist, kann gleichzeitige keine Förderung der Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen werden. Davor oder danach kann die Förderung in Anspruch genommen werden.

Wer entscheidet darüber, ob eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer Sonderbetreuungszeit hat?

Die Entscheidung über die Gewährung der Sonderbetreuungszeit liegt beim Arbeitgeber. Es empfiehlt sich hier das Gespräch mit dem Arbeitgeber oder falls gegeben mit dem Betriebsrat zu suchen, um für den Betrieb und die Beschäftigten passende und angemessene Lösungen zu finden.

Eine schriftliche Dokumentation wird empfohlen, insbesondere für Rückerstattungsansprüche der Arbeitgeber gegen den Bund über die Inanspruchnahme der Sonderbetreuungszeit durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Welches Einkommen hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während der Sonderbetreuungszeit?

Die Arbeitgeber haben den Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern das bisher geleistete Entgelt unverändert fortzuzahlen. Es soll keine Minderung des Einkommens eintreten.

Welche Unterlagen werden im Rahmen der Antragsstellung benötigt?

- Lohn-/Gehaltszettel des betroffenen Zeitraums sowie der letzten zwei Monate vor dem betroffenen Monat (Ist die Sonderbetreuungszeit im April benötigen Sie die Lohn-/Gehaltszettel der Monate Februar, März und April)
- Nachweis über die Konsumation der Sonderbetreuungszeit – der Förderungswerber hat (z.B. durch Zeitaufzeichnungen) nachzuweisen, dass in der Sonderbetreuungszeit tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wurde.

Kann als Nachweis auch ein Lohnkonto mitgeschickt werden?

Ja, ein Lohnkonto gilt ebenfalls als Nachweis.

Ist die Sonderbetreuungszeit auf Ansprüche wie Urlaub oder Zeitausgleich anzurechnen?

Nein. Die Sonderbetreuungszeit ist nicht auf Urlaubsansprüche oder Ansprüche auf Zeitausgleich oder Gleitzeitguthaben anzurechnen. Diese Ansprüche bleiben unverändert aufrecht.

Die Sonderbetreuungszeit ist wie eine „normale“ Beschäftigungszeit zu werten, sie zählt daher für dienstzeitabhängige Ansprüche der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Für wie lange kann der Arbeitgeber Sonderbetreuungszeit gewähren?

Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber eine Sonderbetreuungszeit von bis zu 3 Wochen gewähren kann. Je nach Situation könnte das allenfalls auch ein kürzerer Zeitraum sein, z.B. nur 2 Wochen.

Um die Handhabung in den Betrieben möglichst einfach zu gestalten, erscheint die Betreuung des Kindes/der Kinder nur durch einen Elternteil sinnvoll.

Kann die Sonderbetreuungszeit verlängert werden?

Nach geltender Rechtslage besteht keine Möglichkeit zur Verlängerung der Sonderbetreuungszeit.

Kann die Sonderbetreuungszeit auch stundenweise in Anspruch genommen werden?

Nein. Die Sonderbetreuungszeit kann bis zu drei Wochen am Stück, wochenweise, tageweise oder halbtagesweise vereinbart und konsumiert werden. Sie kann beispielsweise eine Woche in Anspruch genommen werden, folgend eine Woche pausieren und danach wieder in Anspruch genommen werden. Es wäre auch möglich, dass die Freistellung 6 Wochen lang immer nachmittags erfolgt. Wichtig ist, dass die förderbare Gesamtzeit 21 Kalendertage nicht übersteigen darf. Eine stundenweise Konsumation ist nicht möglich.

Sind auch Wochenenden in der Sonderbetreuungszeit förderbar?

Arbeitsfreie Tage zählen nur zur förderbaren Sonderbetreuungszeit, wenn diese wochenweise (das heißt an mindestens sieben hintereinander folgenden Kalendertagen) konsumiert werden

Bis wann können Anträge spätestens eingebracht werden?

Anträge können bis 6 Wochen nach Aufhebung der behördlichen Maßnahmen eingereicht werden.

Ist die Vereinbarung einer Sonderbetreuungszeit auch möglich, wenn weiterhin ein eingeschränktes Betreuungsangebot durch Schulen, Kindergärten, etc. besteht?

Ja. Gemäß Paragraf 18b Abs. 1 AVRAG ist eine Förderung möglich, wenn Betreuungseinrichtungen nur teilweise geschlossen sind.

Muss ein behördlicher Bescheid über die Schließung der Betreuungseinrichtung eingebracht werden?

Nein.

Muss ein behördlicher über den Ausfall der Pflegekraft oder persönlichen Assistenz eingebracht werden?

Nein.

Kann die Sonderbetreuungszeit auch in den Ferien gewährt werden?

Sofern mit dem Arbeitgeber eine Sonderbetreuungszeit gemäß § 18b Abs. 1 AVRAG vereinbart wurde, wird ein Drittel des fortgezählten Entgelts gefördert, unabhängig davon, ob gerade Ferien wären, oder nicht.

Dürfen beide Elternteile gleichzeitig die Sonderbetreuungszeit beanspruchen?

Nein. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Sonderbetreuungszeit ist nicht möglich. In der Regel ist die Betreuung von Kindern durch einen Elternteil ausreichend. Es ist aber möglich, dass zuerst der eine und dann der andere Elternteil Sonderbetreuungszeit in Anspruch nimmt.

Gibt es bei geschiedenen Elternteilen irgendetwas zu beachten?

Nein. Paragraf 18b AVRAG stellt nicht auf das Vorliegen eines gemeinsamen Haushalts ab.

Ist ein gemeinsamer Wohnsitz mit dem Kind Voraussetzung für die Vereinbarung/Inanspruchnahme einer Sonderbetreuungszeit?

Nein.

Kann die Sonderbetreuungszeit pro Kind, oder pro Elternteil in Anspruch genommen werden?

Die Sonderbetreuungszeit kann pro Elternteil in Anspruch genommen werden.

Kann Sonderbetreuungszeit für geringfügig Beschäftigte vereinbart werden?

Sonderbetreuungszeit ist auch für geringfügig Beschäftigte, sofern diese zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen wurde, möglich.

Welche Ansprüche hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bund?

Der Arbeitgeber kann 1/3 des an den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gezahlten Entgelts zurückerstattet bekommen. Die Förderfähigkeit endet bei einem Monatsbezug von EUR 5.370,00 (=ASVG-Höchstbeitragsgrundlage 2020). Die maximale Dauer der Sonderbetreuungszeit liegt bei 3 Wochen, also 21 Tagen. Tatsächlich ausgezahlt werden somit maximal EUR 1.253,00.

Die Berechnungsgrundlage:

EUR 5.370,00 ÷ 30 Kalendertage x 21 Betreuungstage = EUR 3.759 (Anteiliger Höchstbetrag für 3 Wochen.

EUR 3.759 x $\frac{1}{3}$ = EUR 1.253,00.

Was zählt zum Brutto-Monatsentgelt?

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 berücksichtigt)

Der aliquote Sonderzahlungsanteil wird pauschal mit einem Sechstel des monatlichen Brutto-Entgelts berücksichtigt. Dies erfolgt im Antragsformular automatisch. Sie müssen nur das monatliche Brutto-Entgelt (ohne aliquoten Sonderzahlungsanteil) sowie die Dauer der Sonderbetreuungszeit in Kalendertagen angeben.

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

Berechnungsbeispiel 1

Arbeitgeberin A hat mit ihrer Mitarbeiterin B eine Sonderbetreuungszeit von 3 Wochen vereinbart. Die Betreuungszeit beginnt am 1. April und endet am 21. April 2020. Das monatliche Brutto-Entgelt von Mitarbeiterin B beträgt EUR 1.850,00.

Das förderbare Entgelt berechnet sich wie folgt:

Berechnungsformel:

Brutto-Monatsentgelt ÷ 30 Kalendertage x Anzahl der Sonderbetreuungstage = Förderbares Entgelt exkl. Sonderzahlungsanteil

Förderbares Entgelt exkl. Sonderzahlungsanteil ÷ 6 = Anteil Sonderzahlung

Förderbares Entgelt exkl. Sonderzahlungsanteil + Anteil Sonderzahlung = Förderbares Entgelt

Förderbares Entgelt ÷ 3 = Rückerstattungsbetrag

Berechnung Beispiel 1

EUR 1.850,00 ÷ 30 Kalendertage x 21 Tage Sonderbetreuungszeit = EUR 1.295,00

EUR 1.295,00 ÷ 6 = EUR 215,83

EUR 1.295,00 + EUR 215,83 = EUR 1.510,83

EUR 1.510,83 ÷ 3 = 503,61

Arbeitgeberin A bekommt also EUR 503,61 rückerstattet.

Im Formular müssen Sie lediglich das Brutto-Monatsentgelt EUR 1.850,00 sowie den Zeitraum von 21 Tagen angeben. Die weitere Berechnung erfolgt automatisch. Die Abgeltung der anteiligen Sonderzahlungen berücksichtigt das System automatisch mit einem Sechstel des Betrages.

Berechnungsbeispiel 2

Arbeitgeberin C hat mit ihrem Mitarbeiter D eine Sonderbetreuungszeit von 3 Wochen vereinbart. Die Betreuungszeit beginnt am 18. März und endet am 7. April 2020. Das monatliche Brutto-Entgelt von Mitarbeiter D beträgt im März EUR 1.850,00 und im April EUR 2.000,00. Das heißt, 14 Tage der Sonderbetreuungszeit fallen in den Monat März, weitere 7 Tage entfallen auf den Monat April. Gefördert wird das durchschnittliche Brutto-Entgelt.

Das förderbare Entgelt berechnet sich wie folgt:

Berechnungsformel:

$(\text{Brutto-Monatsentgelt 1. Monat} + \text{Brutto-Monatsentgelt 2. Monat}) \div 2 = \text{Durchschnittliches Brutto-Monatsentgelt}$

$\text{Durchschnittliches Brutto-Monatsentgelt} \div 30 \text{ Kalendertrage} \times \text{Anzahl der Sonderbetreuungstage} = \text{Förderbares Entgelt exkl. Sonderzahlungsanteil}$

$\text{Förderbares Entgelt exkl. Sonderzahlungsanteil} \div 6 = \text{Anteil Sonderzahlung}$

$\text{Förderbares Entgelt exkl. Sonderzahlungsanteil} + \text{Anteil Sonderzahlung} = \text{Förderbares Entgelt}$

$\text{Förderbares Entgelt} \div 3 = \text{Rückerstattungsbetrag}$

Berechnung Beispiel 2:

$(\text{EUR } 1.850,00 + \text{EUR } 2.000,00) \div 2 = \text{EUR } 1.925,00$

$\text{EUR } 1.925,00 \div 30 \text{ Kalendertrage} \times 21 \text{ Tage Sonderbetreuungszeit} = \text{EUR } 1.347,50$

$\text{EUR } 1.347,50 \div 6 = \text{EUR } 224,58$

$\text{EUR } 1.347,50 + \text{EUR } 224,58 = \text{EUR } 1.572,08$

$\text{EUR } 1.572,08 \div 3 = 524,03$

Arbeitgeberin C bekommt also EUR 524,03 rückerstattet.

Im Formular müssen Sie lediglich das Brutto-Monatsentgelt von EUR 1.925,00 sowie den Zeitraum von 21 Tagen angeben. Die weitere Berechnung erfolgt automatisch. Die Abgeltung der anteiligen Sonderzahlungen berücksichtigt das System automatisch mit einem Sechstel des Betrages.

Berechnungsbeispiel 3

Arbeitgeber E hat mit seinem Mitarbeiter F eine Sonderbetreuungszeit von 3 Wochen vereinbart. Die Betreuungszeit beginnt am 6. April und endet am 26. April 2020. Das monatliche Brutto-Entgelt von Mitarbeiter F beträgt EUR 5.900,00.

Das förderbare Entgelt berechnet sich wie folgt:

Berechnungsformel:

Brutto-Monatsentgelt ÷ 30 Kalendertrage x Anzahl der Sonderbetreuungstage = Förderbares Entgelt exkl. Sonderzahlungsanteil

Förderbares Entgelt exkl. Sonderzahlungsanteil ÷ 6 = Anteil Sonderzahlung

Förderbares Entgelt exkl. Sonderzahlungsanteil + Anteil Sonderzahlung = Förderbares Entgelt

Förderbares Entgelt ÷ 3 = Rückerstattungsbetrag

ACHTUNG: Der maximale Rückerstattungsbetrag beträgt EUR 1.253,00.

Berechnung Beispiel 3:

EUR 5.900,00 ÷ 30 Kalendertrage x 21 Tage Sonderbetreuungszeit = EUR 4.130,00

EUR 4.130,00 ÷ 6 = EUR 688,33

EUR 4.130,00 + EUR 688,33 = EUR 4.818,33

EUR 4.818,33 ÷ 3 = **1.606,11**

Arbeitgeber E bekommt nicht EUR **1.606,11** sondern EUR **1.253,00** rückerstattet, weil dies der maximale Rückerstattungsbetrag ist.

Im Formular müssen Sie lediglich das Brutto-Monatsentgelt von EUR 5.900,00 sowie den Zeitraum von 21 Tagen angeben. Die Abgeltung der anteiligen Sonderzahlungen berücksichtigt das System automatisch mit einem Sechstel des Betrages. Die weitere Berechnung – auch die Deckelung des Höchstbetrages - erfolgt automatisch.

Bei welcher Behörde kann der Antrag auf Rückerstattung des Entgelts gestellt werden?

Der Anspruch ist binnen 6 Wochen nach Aufhebung der behördlichen Maßnahme bei der Buchhaltungsagentur des Bundes geltend zu machen.

Gilt diese Regelung nur während der Corona-Krise?

Ja, solange die behördlichen Schließungen von Lehranstalten, Kinderbetreuungseinrichtungen, Einrichtungen der Behindertenhilfe und Lehranstalten für Menschen mit Behinderung im Zusammenhang mit der Corona-Krise dauern.

Gesetzliche Grundlage

§ 18b Abs. 1 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

Werden Einrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen und hat ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist, keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung seines Kindes, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen, ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen, für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren. Dasselbe gilt,

1. wenn eine Betreuungspflicht für Menschen mit Behinderungen besteht, die in einer Einrichtung der Behindertenhilfe oder einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderungen bzw. einer höher bildenden Schule betreut oder unterrichtet werden, und diese Einrichtung oder Lehranstalt bzw. höher bildende Schule auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen wird, oder auf Grund freiwilliger Maßnahmen die Betreuung von Menschen mit Behinderung zu Hause erfolgt, oder
2. für Angehörige von pflegebedürftigen Personen, wenn deren Pflege oder Betreuung in Folge des Ausfalls einer Betreuungskraft nach dem Hausbetreuungsgesetz, BGBl. I Nr. 33/2007 nicht mehr sichergestellt ist oder
3. für Angehörige von Menschen mit Behinderungen, die persönliche Assistenz in Anspruch nehmen, wenn die persönliche Assistenz in Folge von COVID-19 nicht mehr sichergestellt ist.

Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund. Der Anspruch auf Vergütung nach dem ers-

ten Satz ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, gedeckelt und binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen. Die Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz sowie dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz BGBl. Nr. 280/1980 unterliegen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes in Kraft sind.

Buchhaltungsagentur des Bundes

Dresdner Straße 89, 1200 Wien

+43 (0) 5 05 06-0

www.bhag.gv.at