



SOMMER- SONDERBETREUUNGSZEIT

Häufig gestellte Fragen / FAQ
und Berechnungsbeispiele



Übersicht

Die wichtigsten Fakten	4
Was ist Sommer-Sonderbetreuungszeit?	5
Welche Voraussetzungen gelten für die Inanspruchnahme der Sommer-Sonderbetreuungszeit? ...	5
Wer gilt als Angehöriger?	6
Ab wann und wie lange gilt die Bestimmung der Sommer-Sonderbetreuungszeit?.....	7
Bis wann können Anträge spätestens eingebracht werden?.....	7
Wer kann die Förderung der Sommer-Sonderbetreuungszeit beantragen?	7
Für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt eine Sommer-Sonderbetreuungszeit in Frage?.....	7
Können Unternehmen ohne Firmensitz in Österreich ebenfalls eine Förderung beantragen?.....	7
Für welche Kinder kann die Sommer-Sonderbetreuungszeit gewährt werden?	8
Kann die Sommer-Sonderbetreuungszeit auch während einer COVID-19 Kurzarbeit gewährt werden?	8
Welches Einkommen hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während der Sommer-Sonderbetreuungszeit?	8
Welche Unterlagen werden im Rahmen der Antragsstellung benötigt?	8
Ist die Sommer-Sonderbetreuungszeit auf Ansprüche wie Urlaub oder Zeitausgleich anzurechnen?	8
Für wie lange kann der Arbeitgeber Sommer-Sonderbetreuungszeit gewähren?	9
Kann die Sommer-Sonderbetreuungszeit verlängert werden?.....	9
Kann die Sommer-Sonderbetreuungszeit auch stundenweise in Anspruch genommen werden?	9
Wie wirken sich mögliche arbeitsfreie Tage in einer Woche auf die Berechnung der Vergütung durch den Bund aus?	9
Wodurch wird die Sommer-Sonderbetreuungszeit unterbrochen?.....	9
Kann der Antrag auf Rückerstattung des Entgelts § 18b Abs 1a AVRAG – Sommer-Sonderbetreuungszeit auch durch die steuerliche Vertretung eingebracht werden?.....	10
Dürfen beide Elternteile gleichzeitig die Sommer-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 Sommer-Sonderbetreuungszeit?.....	10
Kann die Sommer-Sonderbetreuungszeit pro Kind, oder pro Elternteil in Anspruch genommen werden?	10
Kann Sommer-Sonderbetreuungszeit für geringfügig Beschäftigte gewährt werden?.....	10
Welche Ansprüche hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bund?	11
Was zählt zum Brutto-Monatsentgelt?	11
Berechnungsbeispiel 1	13
Berechnungsbeispiel 2	14
Berechnungsbeispiel 3	15
Gesetzliche Grundlage	16

Die wichtigsten Fakten

Sehr geehrte Antragstellerin, sehr geehrter Antragsteller!

Im folgenden Dokument beantworten wir Ihnen die wichtigsten Fragen zur Beantragung der Sommer-Sonderbetreuungszeit gemäß § 18b 1a des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG). Das Dokument enthält neben textlichen Erklärungen auch Berechnungsbeispiele. Dieses Dokument wird laufend erweitert.

Die Beantragung der Förderung der Sommer-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 sommersonderbetreuungszeit@bhag.gv.at. Das Team der Buchhaltungsagentur des Bundes wird Ihre Fragen schnellstmöglich beantworten.

Pro Antrag kann für maximal 50 Arbeitnehmer Sommer-Sonderbetreuungszeit beantragt werden. Gegebenenfalls sind von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber mehrere Anträge einzubringen. Pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer ist jeweils nur ein Antrag zulässig.

Anträge sind ausschließlich digital über das Unternehmensserviceportal einzubringen. Im Einzelfall können Anträge via E-Mail eingebracht werden, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber nachweisen kann, dass eine Registrierung für das Unternehmensserviceportal nicht möglich ist.

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 Sommer-Sonderbetreuungszeit?

Die Sommer-Sonderbetreuungszeit ist eine eigenständige Maßnahme, die unabhängig von der Sonderbetreuungszeit gem § 18b Abs. 1 AVRAG (16. März bis 31. Mai 2020) in Anspruch genommen werden kann. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erneut eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen unter Fortzahlung des Entgelts gewähren, wobei ein Drittel des fortgezahlten Entgelts vom Bund vergütet wird.

Welche Voraussetzungen gelten für die Inanspruchnahme der Sommer-Sonderbetreuungszeit?

1. Die Arbeitskraft der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ist nicht für die Aufrechterhaltung des jeweiligen Betriebes erforderlich
2. Bestehen einer notwendigen Betreuungspflicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers für
 - a. zumindest ein Kind, das zum ersten Tag der in Anspruch genommenen Sommer-Sonderbetreuungszeit unter 14 Jahre alt ist,
 - b. Angehörige von Menschen mit Behinderung oder
 - c. Angehörige von pflegebedürftigen Personen.

Die Sommer-SBZ kann für ein Kind unter 14 Jahren während der Sommerferien bei Bestehen einer notwendigen Betreuungspflicht in Anspruch genommen werden; bei Inanspruchnahme im September – nach den Sommerferien – kann die Notwendigkeit durch den Schulbetrieb oder den Betrieb von Kinderbetreuungseinrichtungen betreffende Maßnahmen gegeben sein.

Gleiches gilt für die Inanspruchnahme der Sommer-SBZ für Angehörige von Menschen mit Behinderung, deren Betreuungseinrichtung geschlossen ist.

Die Sommer-SBZ kann beim Ausfall der persönlichen Assistenz von Angehörigen von Menschen mit Behinderung in Anspruch genommen werden. Angehörige von pflegebedürftigen Personen können die Sommer-SBZ in Anspruch nehmen, wenn die 24-Stunden-Betreuungsperson ausfällt.

Darüber hinaus 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, Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch oder dem Urlaubsgesetz).

Diese Voraussetzungen sind durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zu überprüfen und im Rahmen der Antragsstellung zu bestätigen.

Die „Sommer-Sonderbetreuungszeit“ kann für 3 Wochen am „Stück“, wochen-, tage-, oder halbtägweise von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber gewährt werden.

Wer gilt als Angehöriger?

Als Angehörige 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.

Ab wann und wie lange gilt die Bestimmung der Sommer-Sonderbetreuungszeit?

Die Sommer-Sonderbetreuungszeit kann im Zeitraum vom 25. Juli 2020 bis 30. September 2020 konsumiert werden.

Bis wann können Anträge spätestens eingebracht werden?

Entsprechende Anträge auf Vergütung durch den Bund können bis 31. Oktober 2020 bei der Buchhaltungsgesellschaft des Bundes eingebracht werden.

Wer kann die Förderung der Sommer-Sonderbetreuungszeit beantragen?

Grundsätzlich kann jede Arbeitgeberin und jeder Arbeitgeber eine Förderung der Sommer-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 Sommer-Sonderbetreuungszeit in Frage?

Die Sommer-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.

Können Unternehmen ohne Firmensitz in Österreich ebenfalls eine Förderung beantragen?

Sofern österreichisches Arbeitsrecht generell sowie das AVRAG im Speziellen zur Anwendung gelangt, ist die Vergütung durch den Bund möglich.

Für welche Kinder kann die Sommer-Sonderbetreuungszeit gewährt werden?

Für Kinder, die am ersten Tag der in Anspruch genommenen Sommer-Sonderbetreuungszeit unter 14 Jahre alt sind.

Kann die Sommer-Sonderbetreuungszeit auch während einer COVID-19 Kurzarbeit gewährt werden?

Ja. Die Sommer-Sonderbetreuungszeit kann auch für die Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung im Rahmen einer COVID-19 Kurzarbeit, aber nicht für die Ausfallstunden, gewährt werden.

Welches Einkommen hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während der Sommer-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?

- Vorzugsweise Jahreslohnkonto und/oder Lohn-/Gehaltszettel des betroffenen Zeitraums sowie der letzten zwei Monate vor dem betroffenen Monat
- Nachweis über die Konsumation der Sommer-Sonderbetreuungszeit – der Förderungswerber hat (z.B. durch Vereinbarung zwischen AG und AN, oder durch schlüssige Zeitaufzeichnungen) nachzuweisen, dass in der Sommer-Sonderbetreuungszeit tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wurde.

Ist die Sommer-Sonderbetreuungszeit auf Ansprüche wie Urlaub oder Zeitausgleich anzurechnen?

Nein. Die Sommer-Sonderbetreuungszeit ist nicht auf Urlaubsansprüche oder Ansprüche auf Zeitausgleich oder Gleitzeitguthaben anzurechnen. Diese Ansprüche bleiben unverändert aufrecht. Die Sommer-Sonderbetreuungszeit ist wie eine „normale“ Beschäftigungszeit zu werten, sie zählt daher für dienstzeitabhängige Ansprüche der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Für wie lange kann der Arbeitgeber Sommer-Sonderbetreuungszeit gewähren?

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

Kann die Sommer-Sonderbetreuungszeit verlängert werden?

Nach geltender Rechtslage besteht keine Möglichkeit zur Verlängerung der Sommer-Sonderbetreuungszeit.

Kann die Sommer-Sonderbetreuungszeit auch stundenweise in Anspruch genommen werden?

Nein. Die Sommer-Sonderbetreuungszeit kann bis zu drei Wochen am Stück, wochenweise, tagesweise 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.

Wie wirken sich mögliche arbeitsfreie Tage in einer Woche auf die Berechnung der Vergütung durch den Bund aus?

Eine wochenweise Betrachtung der Sommer-Sonderbetreuungszeit (inklusive arbeitsfreier Tage) ist nur möglich, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer an sieben oder mehr aufeinanderfolgenden Kalendertagen dienstfrei gestellt wird. Ansonsten ist die Sommer-Sonderbetreuungszeit tagesweise zu betrachten.

Wodurch wird die Sommer-Sonderbetreuungszeit unterbrochen?

Die Sommer-Sonderbetreuungszeit wird durch Arbeitsleistung, Erholungsurlaub oder Zeitausgleich unterbrochen, nicht aber durch einen allfälligen Krankenstand.

Kann der Antrag auf Rückerstattung des Entgelts § 18b Abs 1a AVRAG – Sommer-Sonderbetreuungszeit auch durch die steuerliche Vertretung eingebracht werden?

Ja, die Einbringung ist auch durch bevollmächtigte Steuerberater oä möglich.

Dürfen beide Elternteile gleichzeitig die Sommer-Sonderbetreuungszeit beanspruchen?

Nein. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Sommer-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 Sommer-Sonderbetreuungszeit in Anspruch nimmt.

Gibt es bei geschiedenen Elternteilen irgendetwas zu beachten?

Nein. § 18b Abs 1a AVRAG stellt nicht auf das Vorliegen eines gemeinsamen Haushalts ab.

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

Nein.

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

Die Sommer-Sonderbetreuungszeit kann pro Elternteil in Anspruch genommen werden.

Kann Sommer-Sonderbetreuungszeit für geringfügig Beschäftigte gewährt werden?

Sommer-Sonderbetreuungszeit ist auch für geringfügig Beschäftigte 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 Sommer-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 (vor etwaiger Kurzarbeit) 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
- Schnitte nach dem Lohnausfallsprinzip
- 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 Sommer-Sonderbetreuungszeit in Kalendertagen angeben.

Nicht förderbar sind:

- Fehlgeldentschädigungen, soweit sie von der Einkommensteuer (Lohnsteuer) befreit sind
- Einmalprämien
- Sachbezüge
- Urlaubersatzleistungen

- Tages- und Nächtigungsgelder
- Trennungsgelder
- Entfernungszulagen
- Fahrtkostenvergütungen
- freie oder verbilligte Mahlzeiten oder Getränke
- jegliche Arten von Versicherungen mit Ausnahme der Gehaltsumwandlung
- 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 Sommer-Sonderbetreuungszeit von 3 Wochen vereinbart. Die Betreuungszeit beginnt am 3. August und endet am 23. August 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 Sommer-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 Sommer-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 die Anzahl 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 Sommer-Sonderbetreuungszeit von 3 Wochen vereinbart. Die Betreuungszeit beginnt am 27. Juli und endet am 16. August 2020. Das monatliche Brutto-Entgelt von Mitarbeiter D beträgt im Juli EUR 1.850,00 und im August EUR 2.000,00. Das heißt, 5 Tage der Sommer-Sonderbetreuungszeit fallen in den Monat Juli, weitere 16 Tage entfallen auf den Monat April. Gefördert wird das durchschnittliche Brutto-Entgelt.

Das förderbare Entgelt berechnet sich wie folgt:

Berechnungsformel:

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

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

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

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

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

Berechnung Beispiel 2:

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

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

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

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

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

Arbeitgeberin C bekommt also EUR 524,03 rückerstattet.

Im Formular müssen Sie lediglich das Brutto-Monatsentgelt von EUR 1.925,00 sowie die Anzahl 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 Sommer-Sonderbetreuungszeit von 3 Wochen vereinbart. Die Betreuungszeit beginnt am 7. September und endet am 27. September 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 Sommer-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 die Anzahl 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.

Gesetzliche Grundlage

§ 18b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

(1) 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 ersten 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.

(1a) Abs. 1 gilt sinngemäß für weitere bis zu drei Wochen für die notwendige Betreuung eines Kindes bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für das eine Betreuungspflicht besteht, sowie von Personen gemäß Abs. 1 Z 1 bis 3 im Zeitraum zwischen dem Inkrafttreten dieser Bestimmung und dem 30. September 2020. Der Arbeitgeber hat den Anspruch auf Vergütung bis 31. Oktober 2020 geltend zu machen.

Buchhaltungsagentur des Bundes

Dresdner Straße 89, 1200 Wien

+43 (0) 5 05 06-0

www.bhag.gv.at