



SONDERBETREUUNGSZEIT

Häufig gestellte Fragen / FAQ
und Berechnungsbeispiele für Phase 4



Übersicht

Die wichtigsten Fakten	4
Was ist Sonderbetreuungszeit?	5
Welche Voraussetzungen müssen für den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit erfüllt sein?5	
Welche Voraussetzungen gelten für die Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit?.....6	6
Welche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind von den Bestimmungen der Sonderbetreuungszeit umfasst?	7
Wer gilt als Angehöriger?	8
Ab wann und wie lange gilt die Bestimmung der Sonderbetreuungszeit?	9
Bis wann können Anträge spätestens eingebracht werden?.....9	9
Wie heißt das Formular für die Phase 4 im Unternehmensserviceportal (USP)?	9
Wer kann die Förderung der Sonderbetreuungszeit beantragen?	9
Können Unternehmen ohne Firmensitz in Österreich bzw. Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer mit nicht österreichischem Wohnsitz ebenfalls eine Förderung beantragen?..... 10	10
Für welche Kinder kann die Sonderbetreuungszeit gewährt werden?..... 10	10
Kann die Sonderbetreuungszeit auch während einer COVID-19 Kurzarbeit gewährt werden?	10
Mein zu betreuendes Kind besucht den Kindergarten. Wir Eltern werden vermehrt darauf hingewiesen die Kinder - wenn möglich - zu Hause zu lassen, ohne das eine konkrete behördliche Maßnahme für den Kindergarten vorliegt. Besteht in diesem Fall auch eine Möglichkeit auf Sonderbetreuungszeit?	10
Kann die Sonderbetreuungszeit für ein Kind, das aufgrund eines Absonderungsbescheides unter Quarantäne gestellt wurde, gewährt werden?	10
Welches Einkommen hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während der Sonderbetreuungszeit?	11
Welche Unterlagen werden im Rahmen der Antragsstellung benötigt?	11
Ist die Sonderbetreuungszeit auf Ansprüche wie Urlaub oder Zeitausgleich anzurechnen?	11
Für wie lange kann der Arbeitgeber Sonderbetreuungszeit gewähren?..... 11	11
Kann die Sonderbetreuungszeit verlängert werden?	11
Kann die Sonderbetreuungszeit auch stundenweise in Anspruch genommen werden?	12

Besteht ein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit oder die Möglichkeit der Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit zur Betreuung während der Ferienzeit (Weihnachts-, Semester- oder Osterferien) oder an schulautonomen Tagen?	12
Wie wirken sich mögliche arbeitsfreie Tage in einer Woche auf die Berechnung der Vergütung durch den Bund aus?	12
Wodurch wird die Sonderbetreuungszeit unterbrochen?	12
Kann der Antrag auf Rückerstattung des Entgelts § 18b Abs 1b AVRAG – Sonderbetreuungszeit auch durch die steuerliche Vertretung eingebracht werden?	12
Dürfen beide Elternteile gleichzeitig die Sonderbetreuungszeit beanspruchen?	13
Gibt es bei geschiedenen Elternteilen irgendetwas zu beachten?	13
Ist ein gemeinsamer Wohnsitz mit dem Kind Voraussetzung für die Vereinbarung/Inanspruchnahme einer Sonderbetreuungszeit?	13
Kann die Sonderbetreuungszeit pro Kind, oder pro Elternteil in Anspruch genommen werden?	13
Kann Sonderbetreuungszeit für geringfügig Beschäftigte gewährt werden?	13
Was passiert, wenn die Voraussetzungen für die Sonderbetreuungszeit trotz bereits erfolgter Auszahlung nicht erfüllt wurden?	13
Welche Ansprüche hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bund?	14
Was zählt zum Brutto-Monatsentgelt?	14
Berechnungsbeispiel 1	16
Berechnungsbeispiel 2	17
Berechnungsbeispiel 3	18
Gesetzliche Grundlage	19

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.

Pro Antrag kann für maximal 50 Arbeitnehmer Sonderbetreuungszeit beantragt werden. Gegebenenfalls sind von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber mehrere Anträge einzubringen. Pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer ist jeweils nur ein Antrag zulässig, ein davon abweichende Antragstellung ist zu begründen.

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 Sonderbetreuungszeit?

Die Sonderbetreuungszeit Phase 4 (SBZ) ist eine eigenständige Maßnahme, die unabhängig von der Sonderbetreuungszeit gem § 18b Abs 1 AVRAG (Phase 1, Phase 2 sowie Phase 3) in Anspruch genommen werden kann. Ab 1. November 2020 startete Phase 4 der Sonderbetreuungszeit.

Zwischen dem 1. November 2020 und dem 9. Juli 2021 (Ende des Schuljahres 2020/2021) soll es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Kinder bis zum 14. Lebensjahr oder Menschen mit Behinderungen betreuen müssen oder Angehörige pflegebedürftiger Personen sind, mit Hilfe eines Rechtsanspruchs auf Sonderbetreuungszeit sowie der Möglichkeit einer Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu vier Wochen möglich gemacht werden, der Betreuung bei laufendem Arbeitsverhältnis nachzugehen.

Grundsätzlich besteht bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuung. Scheidet der Rechtsanspruch aufgrund des Fehlens von Anspruchsvoraussetzungen aus, so besteht (unter bestimmten Rahmenbedingungen) die Möglichkeit, mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber eine Sonderbetreuungszeit zu vereinbaren.

Das fortgezahlte Entgelt wird sowohl beim Rechtsanspruch als auch bei der Gewährung der Sonderbetreuungszeit in voller Höhe vom Bund vergütet.

Welche Voraussetzungen müssen für den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit erfüllt sein?

Ein allfälliger Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit setzt voraus, dass die Betreuung des unter 14-jährigen Kindes bei teilweiser oder vollständiger Schulschließung, des Angehörigen mit Behinderung oder des Pflegebedürftigen notwendig ist. Neu ist, dass auch im Falle einer behördlichen Absonderung des Kindes unter 14 Jahren gemäß § 7 Epidemiegesetz ein Rechtsanspruch geltend gemacht werden kann. Eine Betreuung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer ist dann notwendig, wenn keine andere geeignete Person die Betreuung übernehmen kann. Die Notwendigkeit der Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren ist z.B. dann gegeben, wenn auch der andere Elternteil aufgrund seiner Berufstätigkeit nicht zur Betreuung zur Verfügung steht und auch andere Verwandte oder Bekannte, die bereits auf das Kind aufgepasst haben und in einem „sozialen“ Naheverhältnis zum Kind stehen, das Kind nicht in der fraglichen Zeit betreuen können.

Der Rechtsanspruch gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch für jene, die in systemrelevanten Betrieben beschäftigt sind. Voraussetzung für den Anspruch ist, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber unverzüglich nach Bekanntwerden

der Schließung, Absonderung oder Ausfall der persönlichen Assistenz bzw der Betreuungskraft vollständig und alles Zumutbare unternimmt, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt.

Ein Ausschöpfen von bestehenden anderen arbeitsrechtlichen Ansprüchen auf Dienstfreistellung zur Betreuung ist für den Anspruch auf Sonderbetreuungszeit nicht erforderlich.

Der Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit kann nur dann geltend gemacht werden, wenn die Schulen nicht nur ihren Unterricht bzw. die Kindergärten ihre pädagogische Kleinkindbetreuung einstellen, sondern sämtliche Betreuungsleistungen ausfallen. Dies kann durch weiter verschärfte COVID-Maßnahmen erfolgen, wenn beispielsweise Schulen behördlich zur Gänze geschlossen werden oder einzelne Kindergärten, Schulen, Gruppen oder Klassen in Quarantäne gestellt werden. In diesen Fällen wird keine Betreuung der Kinder mehr angeboten, weshalb der Rechtsanspruch geltend gemacht werden könnte.

Besteht durch die Lehranstalt bzw. Kinderbetreuungseinrichtungen weiterhin ein (eingeschränktes) Betreuungsangebot, ist es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer jedenfalls zumutbar, dass die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt. Solange eine grundsätzliche Möglichkeit besteht, das Kind unter 14 Jahren in der Schule oder im Kindergarten betreuen zu lassen, besteht kein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit.

Welche Voraussetzungen gelten für die Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit?

Für den Fall, dass eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit geltend machen kann, kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu 4 Wochen unter Fortzahlung des vollen Entgelts gewähren.

Eine Vereinbarung auf Sonderbetreuungszeit zwischen der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer kann bei Vorhandensein derselben Voraussetzungen wie beim Rechtsanspruch unter Berücksichtigung der zusätzlichen Voraussetzungen gültig abgeschlossen werden, wenn

1. die Arbeitskraft der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nicht für die Aufrechterhaltung des jeweiligen Betriebes erforderlich ist,
2. eine notwendige Betreuungspflicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers für
 - a. zumindest ein Kind, das zum ersten Tag der in Anspruch genommenen Sonderbetreuungszeit unter 14 Jahre alt ist (dies bei Schulschließung oder behördlicher Absonderung),
 - b. Angehörige von Menschen mit Behinderung oder

- c. Angehörige von pflegebedürftigen Personen besteht und
3. das Ausmaß der Sonderbetreuungszeit von bis zu 4 Wochen noch nicht ausgeschöpft wurde.

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

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

Darüber hinaus darf kein anderer Anspruch auf Dienstfreistellung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin 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).

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

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

Welche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind von den Bestimmungen der Sonderbetreuungszeit umfasst?

Ob Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unter die Regelungen der Sonderbetreuungszeit fallen und eine Vergütung durch den Bund (bei Vorliegen aller Voraussetzungen) geltend machen können, ist vom Anwendungsbereich des § 18b AVRAG abhängig.

Grundsätzlich gilt das AVRAG für alle „Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen“ (insbesondere Arbeiter und Angestellte). Überdies hinaus gelten die Regelungen der Sonderbetreuungszeit auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz sowie dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz unterliegen.

Für die Praxis bedeutet dies, dass auf die (arbeits-)vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer abzustellen ist. Somit können Einzelunternehmerinnen bzw. Einzelunternehmer ebenso wie Unternehmen (z.B. Personengesellschaften oder juristische Personen) unter die Rechte und Pflichten der Sonderbetreuungszeit fallen.

Wer gilt als Angehöriger?

Als Angehörige gelten:

- Ehegatten (bleiben Angehörige, auch wenn die Ehe nicht mehr besteht, z.B. nach Scheidung)
- Verwandte in gerader Linie (z.B. 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 (z.B. Cousine/Cousin); Großtante/Großonkel – Großneffe/Großnichte)
- Verschwägerete in gerader Linie (z.B. Schwiegervater/Schwiegermutter - Schwiegertochter/Schwiegersohn – aber auch das Kind aus erster Ehe der angeheirateten Frau gilt als verwandt zum Vater des Ehemannes („Schwiegerenkel“))
- Verschwägerete 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 (z.B. 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. z.B. OGH 26.05.1992, 5 Ob 88/92). Auch Personen der Lebensgemeinschaft gelten als Angehörige.

Ab wann und wie lange gilt die Bestimmung der Sonderbetreuungszeit?

Die Sonderbetreuungszeit Phase 4 kann im Zeitraum vom 1. November 2020 bis 9. Juli 2021 konsumiert werden.

Die Sonderbetreuungszeit Phase 3 ist nunmehr auf den 31. Oktober 2020 verkürzt worden.

Gewährte Sonderbetreuungszeiten bis 31. Oktober 2020 sind nicht auf den ab 1. November 2020 gewährten Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit sowie auf die vereinbarte Sonderbetreuungszeit anzurechnen.

Anders ist es mit Sonderbetreuungszeiten, die der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ab 1. November 2020 von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bereits aufgrund der Sonderbetreuungszeitphase 3 gewährt wurden, diese sind auf die geltend gemachte Sonderbetreuungszeit von maximal vier Wochen anzurechnen.

Bis wann können Anträge spätestens eingebracht werden?

Entsprechende Anträge auf Vergütung durch den Bund für die Sonderbetreuungszeit Phase 4 können bis 6 Wochen nach dem vollständigen Konsum der Sonderbetreuungszeit, oder bis spätestens 20. August 2021, bei der Buchhaltungsagentur des Bundes eingebracht werden.

Für Sonderbetreuungszeit Phase 3, die bis spätestens 31. Oktober 2020 vereinbart worden ist, wurde der Zeitraum für die Geltendmachung des Vergütungsanspruches bis 31. Jänner 2021 verlängert.

Wie heißt das Formular für die Phase 4 im Unternehmensserviceportal (USP)?

Das Formular heißt: Antrag des Unternehmens auf Rückerstattung des Entgelts § 18b AVRAG „Sonderbetreuungszeit (Phase 4)“ NEU aufgrund Covid-19.

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.

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.

Können Unternehmen ohne Firmensitz in Österreich bzw. Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer mit nicht österreichischem Wohnsitz 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 Sonderbetreuungszeit gewährt werden?

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

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

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

Mein zu betreuendes Kind besucht den Kindergarten. Wir Eltern werden vermehrt darauf hingewiesen die Kinder - wenn möglich - zu Hause zu lassen, ohne das eine konkrete behördliche Maßnahme für den Kindergarten vorliegt. Besteht in diesem Fall auch eine Möglichkeit auf Sonderbetreuungszeit?

Ja, sofern ein schriftlicher Nachweis über die Aufforderung des Kindergartens zur Heimbetreuung des Kindes erbracht werden kann, besteht für die Zeiträume von 17. November 2020 bis 6. Dezember 2020 (zweiter „harter Lockdown“) bzw. 26. Dezember 2020 bis voraussichtlich 7. Februar 2021 (dritter "harter Lockdown"; ausgenommen Ferien) die Möglichkeit zur Vereinbarung einer Sonderbetreuungszeit mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber.

Kann die Sonderbetreuungszeit für ein Kind, das aufgrund eines Absonderungsbescheides unter Quarantäne gestellt wurde, gewährt werden?

Ja. Im Falle einer behördlichen Absonderung eines Kindes unter 14 Jahren per Bescheid (Absonderungsbescheid) kann nunmehr auch Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen werden.

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?

- Vorzugsweise Jahreslohnkonto und/oder Lohn-/Gehaltszettel des betroffenen Zeitraums sowie der letzten zwei Monate vor dem betroffenen Monat
- Nachweis über die Konsumation der Sonderbetreuungszeit – der Förderungswerber hat (z.B. durch Vereinbarung zwischen AG und AN, oder durch schlüssige Zeitaufzeichnungen) nachzuweisen, dass in der Sonderbetreuungszeit tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wurde.
- Über die Schließung der jeweiligen Betreuungseinrichtung, wie z.B. Schulen, Kindergärten, Pflege- oder Tagesbetreuungseinrichtungen, ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen (z.B. Infoschreiben der Schule bei Einschränkungen des Unterrichtsbetriebs aufgrund der „Corona-Ampel“) bzw. Absonderungsbescheid für Kinder unter 14 Jahren.

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 4 Wochen gewähren kann. Je nach Situation könnte das allenfalls auch ein kürzerer Zeitraum sein, z.B. nur 2 Wochen.

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 vier 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 immer nachmittags erfolgt. Wichtig ist, dass die förderbare Gesamtzeit 28 Kalendertage nicht übersteigen darf. Eine stundenweise Konsumation ist nicht möglich.

Besteht ein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit oder die Möglichkeit der Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit zur Betreuung während der Ferienzeit (Weihnachts-, Semester- oder Osterferien) oder an schulautonomen Tagen?

Nein. Zu diesen Zeiten ist die Schule nicht auf Grund einer behördlichen Anordnung oder einer Verordnung nach dem COVID-19 Maßnahmengesetz und Schulunterrichtsgesetz behördlich geschlossen. Ausnahme: Ein gültiger Absonderungsbescheid.

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

Eine wochenweise Betrachtung der 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 Sonderbetreuungszeit tageweise zu betrachten.

Wodurch wird die Sonderbetreuungszeit unterbrochen?

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

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

Ja, die Einbringung ist auch durch bevollmächtigte Vertreter über ihren USP-Zugang möglich. Hierfür ist eine entsprechende Bevollmächtigung erforderlich.

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. § 18b Abs 1b 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 gewährt werden?

Sonderbetreuungszeit ist auch für geringfügig Beschäftigte möglich.

Was passiert, wenn die Voraussetzungen für die Sonderbetreuungszeit trotz bereits erfolgter Auszahlung nicht erfüllt wurden?

Gemäß § 18b Abs 1c AVRAG ist eine zu Unrecht bezogene Vergütung zurückzuzahlen.

Welche Ansprüche hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bund?

Der Arbeitgeber kann das Volle an den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gezahlte Entgelt zurückerstattet bekommen. Die Förderfähigkeit endet bei einem Monatsbezug inkl. Sonderzahlungsanteil von EUR 5.370,00 (=ASVG-Höchstbeitragsgrundlage 2020) bzw. EUR 5.550,00 (=ASVG-Höchstbeitragsgrundlage 2021). Die maximale Dauer der Sonderbetreuungszeit liegt bei 4 Wochen, also 28 Tagen. Tatsächlich ausgezahlt werden somit maximal EUR 5.012,00 (Jahr 2020) bzw. EUR 5.180,00 (Jahr 2021).

Die Berechnungsgrundlage 2020:

EUR 5.370,00 ÷ 30 Kalendertage x 28 Betreuungstage = EUR 5.012,00 (Anteiliger Höchstbetrag für 4 Wochen)

Die Berechnungsgrundlage 2021:

EUR 5.550,00 ÷ 30 Kalendertage x 28 Betreuungstage = EUR 5.180,00 (Anteiliger Höchstbetrag für 4 Wochen)

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 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 Sonderbetreuungszeit von 4 Wochen vereinbart. Die Betreuungszeit beginnt am 2. November 2020 und endet am 27. November 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 = Rückerstattungsbetrag

Berechnung Beispiel 1

EUR 1.850,00 ÷ 30 Kalendertage x 28 Tage Sonderbetreuungszeit = EUR 1.726,67

EUR 1.726,67 ÷ 6 = EUR 287,78

EUR 1.726,67 + EUR 287,78 = EUR 2.014,45

Arbeitgeberin A bekommt also EUR 2.014,45 rückerstattet.

Im Formular müssen Sie lediglich das Brutto-Monatsentgelt EUR 1.850,00 sowie die Anzahl von 28 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 4 Wochen vereinbart. Die Betreuungszeit beginnt am 09. November und endet am 6. Dezember 2020. Das monatliche Brutto-Entgelt von Mitarbeiter D beträgt im November EUR 1.850,00 und im Dezember EUR 2.000,00. Das heißt, 22 Tage der Sonderbetreuungszeit fallen in den Monat November, weitere 6 Tage entfallen auf den Monat Dezember. Gefördert wird das durchschnittliche Brutto-Entgelt.

Das förderbare Entgelt berechnet sich wie folgt:

Berechnungsformel:

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

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

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

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

Berechnung Beispiel 2:

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

$\text{EUR } 1.925,00 \div 30 \text{ Kalendertrage} \times 28 \text{ Tage Sonderbetreuungszeit} = \text{EUR } 1.796,67$

$\text{EUR } 1.796,67 \div 6 = \text{EUR } 299,45$

$\text{EUR } 1.796,67 + \text{EUR } 299,45 = \text{EUR } 2.096,12$

Arbeitgeberin C bekommt also EUR 2.096,12 rückerstattet.

Im Formular müssen Sie lediglich das Brutto-Monatsentgelt von EUR 1.925,00 sowie die Anzahl von 28 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 4 Wochen vereinbart. Die Betreuungszeit beginnt am 14. Dezember bis 20. Dezember 2020 und am 11. Jänner bis 31. Jänner 2021. Das monatliche Brutto-Entgelt von Mitarbeiter F beträgt EUR 5.900,00.

Das förderbare Entgelt berechnet sich wie folgt:

Berechnungsformel:

Brutto-Monatsentgelt Dezember 2020 ÷ 30 Kalendertrage x Anzahl der Sonderbetreuungstage = Förderbares Entgelt exkl. Sonderzahlungsanteil

Förderbares Entgelt exkl. Sonderzahlungsanteil ÷ 6 = Anteil Sonderzahlung

Förderbares Entgelt exkl. Sonderzahlungsanteil + Anteil Sonderzahlung = Rückerstattungsbetrag

ACHTUNG: Der maximale Rückerstattungsbetrag für 7 Tage im Jahr 2020 beträgt EUR 1.253,- (maximaler Förderbetrag 5.012,-/28*7) und der maximale Rückerstattungsbetrag für 21 Tage für das Jahr 2021 beträgt EUR 3.885,- (maximaler Förderbetrag 5.180,-/28*21)

Berechnung Beispiel 3:

2020:

EUR 5.900,00 ÷ 30 Kalendertrage x 7 Tage Sonderbetreuungszeit = EUR 1.376,67

EUR 1.376,67 ÷ 6 = EUR 229,45

EUR 1.376,67 + EUR 229,45 = EUR 1.606,12

2021:

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

EUR 4.130,- ÷ 6 = EUR 688,33

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

Arbeitgeber E bekommt nicht EUR 6.424,45, sondern EUR 5.138,- rückerstattet, weil dies der maximale Rückerstattungsbetrag (anteilmäßig 2020 + 2021) ist.

Im Formular müssen Sie lediglich das Brutto-Monatsentgelt von EUR 5.900,00 sowie die Anzahl der entsprechenden Tage für 2020 und 2021 angeben. Bei unterschiedlich hohen Brutto-Monatsentgelten ist der Durchschnitt der betroffenen Monate anzugeben. 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, so hat der Arbeitnehmer für die notwendige Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, Anspruch auf eine Sonderbetreuungszeit gegen Fortzahlung des Entgelts im Ausmaß von insgesamt bis zu vier Wochen ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich nach Bekanntwerden der Schließung zu verständigen und alles Zumutbare zu unternehmen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt. Dasselbe gilt,

1. wenn ein Kind bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für das eine Betreuungspflicht besteht, nach § 7 Epidemiegesetz 1950, BGBl. Nr. 186/1950, abgesondert wird, oder

2. 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

3. 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

4. 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 des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund aus Mitteln des COVID-19-Krisenbewältigungsfonds. Der Anspruch auf Vergütung ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, gedeckelt und binnen sechs Wochen ab dem Ende der Sonderbetreuungszeit bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen. Die Buchhaltungsagentur entscheidet über die Zuerkennung der Vergütung mittels Mitteilung. Der Arbeitgeber hat das Recht, binnen vier Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung darüber einen Bescheid zu verlangen, wenn dem Antrag auf Vergütung nicht vollinhaltlich stattgegeben wird. Die Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 280/198, oder den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz 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.

(1b) Werden Einrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen und hat ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist, weder einen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung seines Kindes noch auf Sonderbetreuungszeit nach Abs. 1, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu vier 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 für die in Abs 1 Z 1 bis Z 4 genannten Personengruppen. Arbeitgeber haben Anspruch auf Vergütung des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund aus Mitteln des COVID-19-Krisenbewältigungsfonds. Der Anspruch auf Vergütung ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, gedeckelt und binnen sechs Wochen ab dem Ende der Sonderbetreuungszeit bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen. Die Buchhaltungsagentur entscheidet über die Zuerkennung der Vergütung mittels Mitteilung. Der Arbeitgeber hat das Recht, binnen vier Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung darüber einen Bescheid zu verlangen, wenn dem Antrag auf Vergütung nicht vollinhaltlich stattgegeben wird. Für eine nach dieser Bestimmung vereinbarte Sonderbetreuungszeit und Sonderbetreuungszeit nach Abs. 1 gilt insgesamt ein Höchstausmaß von vier Wochen im Zeitraum zwischen 1. November 2020 und 9. Juli 2021. 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.

(1c) Eine zu Unrecht bezogene Vergütung ist zurückzuzahlen.

Buchhaltungsagentur des Bundes

Dresdner Straße 89, 1200 Wien

+43 (0) 5 05 06-0

www.bhag.gv.at