



SONDERBETREUUNGSZEIT – Phase 8

Häufig gestellte Fragen / FAQ und Berechnungsbeispiele für Phase 8



Übersicht

| | | |
|----|--|----|
| 1 | DIE WICHTIGSTEN FAKTEN UND MEHR..... | 5 |
| 2 | WAS IST SONDERBETREUUNGSZEIT? | 6 |
| 3 | FÜR WELCHE ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER KOMMT DER RECHTSANSPRUCH AUF SONDERBETREUUNGSZEIT IN FRAGE? | 6 |
| 4 | WELCHE VORAUSSETZUNGEN MÜSSEN FÜR DEN RECHTSANSPRUCH AUF SONDERBETREUUNGSZEIT DARÜBER HINAUS ERFÜLLT SEIN? | 7 |
| 5 | WELCHE MÖGLICHKEITEN HABE ICH, UM MEIN POSITIV AUF COVID-19 GETESTETES KIND ZU BETREUEN, WENN KEINE SYMPTOME AUFTRETEN? | 7 |
| 6 | MEIN KIND GEHT IN DIE VOLKSSCHULE UND IST AN COVID-19 SYMPTOMATISCH ERKRANKT. WELCHE ARBEITSRECHTLICHEN MÖGLICHKEITEN HABE ICH, UM MEIN KIND ZU BETREUEN?..... | 8 |
| 7 | MEIN KIND GEHT IN DIE SEKUNDARSCHULE UND IST AN COVID-19 SYMPTOMATISCH ERKRANKT. WELCHE ARBEITSRECHTLICHEN MÖGLICHKEITEN HABE ICH, UM MEIN KIND ZU BETREUEN?..... | 8 |
| 8 | WELCHE MÖGLICHKEITEN HABE ICH, UM MEIN KIND ODER MEINEN ANGEHÖRIGEN MIT BEHINDERUNG ZU BETREUEN, WENN DIE KINDERGARTENEINRICHTUNG, SCHULE ODER DIE EINRICHTUNG DER BEHINDERTENHILFE IM ZUSAMMENHANG MIT DER COVID-19 PANDEMIE BEHÖRDLICH GESCHLOSSEN IST?..... | 8 |
| 9 | WIE WEIß ICH, DASS DIE SCHULE MEINES KINDES BEHÖRDLICH GESCHLOSSEN WURDE? ... | 9 |
| 10 | WELCHE UNTERLAGEN WERDEN IM RAHMEN DER ANTRAGSSTELLUNG BENÖTIGT? | 9 |
| 11 | BESTEHT EIN ANSPRUCH AUF SONDERBETREUUNGSZEIT ZUR BETREUUNG WÄHREND DER FERIENZEIT?..... | 9 |
| 12 | FÜR WELCHE KINDER KANN DIE SONDERBETREUUNGSZEIT GEWÄHRT WERDEN? | 9 |
| 13 | FÜR WIE LANGE KANN DIE SONDERBETREUUNGSZEIT IN ANSPRUCH GENOMMEN WERDEN? | 10 |
| 14 | KANN DIE SONDERBETREUUNGSZEIT AUCH STUNDENWEISE IN ANSPRUCH GENOMMEN WERDEN? | 10 |
| 15 | WIE WIRKEN SICH MÖGLICHE ARBEITSFREIE TAGE IN EINER WOCHE AUF DIE BERECHNUNG DER VERGÜTUNG DURCH DEN BUND AUS?..... | 10 |
| 16 | WODURCH WIRD DIE SONDERBETREUUNGSZEIT UNTERBROCHEN? | 10 |



| | | |
|----|--|----|
| 17 | KANN ICH DIE SONDERBETREUUNGSZEIT ZUR BETREUUNG MEINES KINDES ERST NACH AUSSCHÖPFEN DER ALLGEMEINEN ARBEITSRECHTLICHEN MÖGLICHKEITEN EINER DIENSTFREISTELLUNG IN ANSPRUCH NEHMEN? | 10 |
| 18 | IST DIE SONDERBETREUUNGSZEIT AUF ANSPRÜCHE WIE URLAUB ODER ZEIT AUSGLEICH ANZURECHNEN? | 11 |
| 19 | AB WANN UND WIE LANGE GILT DIE BESTIMMUNG DER SONDERBETREUUNGSZEIT? | 11 |
| 20 | WO UND BIS WANN KÖNNEN ANTRÄGE SPÄTESTENS EINGEBRACHT WERDEN? | 11 |
| 21 | KANN DER ANTRAG AUF RÜCKERSTATTUNG DES ENTGELTS § 18B AVRAG – SONDERBETREUUNGSZEIT AUCH DURCH DIE STEUERLICHE VERTRETUNG EINGEBRACHT WERDEN? | 11 |
| 22 | WER KANN DIE FÖRDERUNG DER SONDERBETREUUNGSZEIT BEANTRAGEN BZW. FÜR WELCHE ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER KOMMT EINE SONDERBETREUUNGSZEIT IN FRAGE? | 11 |
| 23 | KANN SONDERBETREUUNGSZEIT FÜR GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE GEWÄHRT WERDEN? | 12 |
| 24 | KÖNNEN UNTERNEHMEN OHNE FIRMENSITZ IN ÖSTERREICH EINE FÖRDERUNG BEANTRAGEN? BEZIEHUNGSWEISE KANN FÜR ARBEITNEHMERINNEN ODER ARBEITNEHMER, DIE KEINEN ÖSTERREICHISCHEN WOHNSITZ HABEN, EINE FÖRDERUNG BEANTRAGT WERDEN? | 12 |
| 25 | KANN DIE SONDERBETREUUNGSZEIT AUCH WÄHREND EINER COVID-19 KURZARBEIT GEWÄHRT WERDEN? | 12 |
| 26 | WELCHES EINKOMMEN HAT EINE ARBEITNEHMERIN ODER EIN ARBEITNEHMER WÄHREND DER SONDERBETREUUNGSZEIT? | 12 |
| | DIE ARBEITGEBERINNEN UND ARBEITGEBER HABEN DEN ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN DAS BISHER GELEISTETE ENTGELT UNVERÄNDERT FORTZUZAHLEN. ES SOLL KEINE MINDERUNG DES EINKOMMENS EINTRETEN. DAS GELEISTETE ENTGELT IST SOZIALVERSICHERUNGS- UND STEUERRECHTLICH WIE BISHER ZU BEHANDELN. | 12 |
| 27 | WELCHE ANSPRÜCHE HAT DER ARBEITGEBER GEGENÜBER DEM BUND? | 13 |
| 28 | WAS ZÄHLT ZUM BRUTTO-MONATSENTGELT? | 13 |
| 29 | DÜRFEN BEIDE ELTERNTEILE GLEICHZEITIG DIE SONDERBETREUUNGSZEIT BEANSPRUCHEN? | 14 |
| 30 | GIBT ES BEI GESCHIEDENEN ELTERNTEILEN IRGENDETWAS ZU BEACHTEN? | 14 |
| 31 | IST EIN GEMEINSAMER WOHNSITZ MIT DEM KIND VORAUSSETZUNG FÜR DIE INANSPRUCHNAHME EINER SONDERBETREUUNGSZEIT? | 14 |



| | | |
|----|--|----|
| 32 | KANN DIE SONDERBETREUUNGSZEIT PRO KIND, ODER PRO ELTERNTEIL IN ANSPRUCH GENOMMEN WERDEN? | 14 |
| 33 | WIE GEHE ICH DAMIT UM, WENN DIE BETREUTE PERSON KEINE ÖSTERREICHISCHE SV-NUMMER HAT? | 14 |
| 34 | WAS PASSIERT, WENN DIE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE SONDERBETREUUNG TROTZ BEREITS ERFOLGTER AUSZAHLUNG NICHT ERFÜLLT WERDEN BZW. WURDEN?..... | 15 |
| 35 | BERECHNUNGSBEISPIEL 1 | 16 |
| 36 | BERECHNUNGSBEISPIEL 2 | 17 |
| 37 | BERECHNUNGSBEISPIEL 3 | 18 |
| 38 | GESETZLICHE GRUNDLAGE | 19 |



1 Die wichtigsten Fakten und mehr

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 grundsätzlich jeweils nur ein Antrag zulässig, eine 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.

2 Was ist Sonderbetreuungszeit?

Die Regelung zur Sonderbetreuungszeit ist Teil des Maßnahmenpaketes der Bundesregierung zur COVID-19-Epidemie und erfolgte in mehreren Phasen. In der derzeit vorliegenden Phase 8 der Sonderbetreuungszeit ist Folgendes vorgesehen:

Zwischen dem 1. Jänner 2023 und dem 7. Juli 2023 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kinder bis zum 14. Lebensjahr oder Menschen mit Behinderungen betreuen müssen, unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Sonderbetreuungszeit (bis zu maximal 3 Wochen). Durch diese Freistellung von der Arbeitsleistung können sie die notwendige Betreuung wahrnehmen. In der Phase 8 gibt es keine Möglichkeit der Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit.

Für bestimmte Betreuungssituationen, die keinen Anspruch auf Sonderbetreuungszeit begründen, kann ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen bei Dienstverhinderung bestehen.

3 Für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt der Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit in Frage?

Der Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit kommt für all jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betracht, die

- eine Pflicht zur Betreuung zumindest eines Kindes unter 14 Jahren oder eines Menschen mit Behinderung haben, wenn die Betreuung normalerweise in einer Einrichtung oder Lehranstalt/Kinderbetreuungseinrichtung erfolgt und diese aufgrund behördlicher Maßnahmen ganz oder teilweise (z.B. Klassen oder Gruppen) geschlossen ist;
- eine Pflicht zur notwendigen Betreuung für ein Kind haben, welches auf Grund der geltenden COVID-19-Verkehrsbeschränkungsverordnung des Gesundheitsministers im Betreten von Lehranstalten oder Kinderbetreuungseinrichtungen beschränkt werden. Das betrifft Kindergartenkinder und Primarschülerinnen und Primarschüler, nicht aber Kinder in einer höheren Schulstufe.
- Angehörige mit Betreuungspflicht für einen Menschen mit Behinderung, der in einer Einrichtung der Behindertenhilfe oder einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderungen bzw. einer höher bildenden Schule betreut oder unterrichtet wird,
 - wenn diese auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen wird oder



- wenn der Mensch mit Behinderung die Einrichtung oder Lehranstalt bzw. Schule aufgrund einer Verkehrsbeschränkung nicht betreten darf und die Betreuung zu Hause erfolgt;

Angehörige mit Betreuungspflicht für einen Menschen mit Behinderung, der positiv auf SARS-CoV-2 getestet ist und auf Grund der Behinderung keine FFP2-Maske tragen kann und auf Grund dessen nicht die sonst nach der COVID-19-Verkehrsbeschränkungsverordnung bestehende Möglichkeit des Besuchs der Einrichtung mit Maske wahrnehmen kann.

4 Welche Voraussetzungen müssen für den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit darüber hinaus erfüllt sein?

Um den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit wahrzunehmen, muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer alles Zumutbare unternehmen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt. Nur dort, wo es trotz Bemühens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers keine alternativen Betreuungsmöglichkeiten gibt und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer die Betreuung wahrnehmen muss, gebührt ein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit. Die Betreuung des Kindes oder des Angehörigen mit Behinderung muss durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer notwendig sein.

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 ist z.B. dann gegeben, wenn auch der andere Elternteil aufgrund seiner Berufstätigkeit nicht zur Betreuung zur Verfügung steht und auch andere Verwandte (wie etwa Tante, Onkel oder ältere Geschwister) 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 den Arbeitgeber unverzüglich nach Bekanntwerden der Verkehrsbeschränkung oder der behördlichen Schließung verständigt 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.

5 Welche Möglichkeiten habe ich, um mein positiv auf COVID-19 getestetes Kind zu betreuen, wenn keine Symptome auftreten?

Bei der Frage, welche Möglichkeiten zur Betreuung von positiv auf COVID-19 getesteten Kindern – die symptomlos bleiben (d.h. nicht erkrankt sind) – bestehen, ist nach dem Alter der Kinder zu differenzieren:



- Für Kinderkrippen- und Kindergartenkinder, Volksschülerinnen und Volksschüler besteht aufgrund der COVID-19 Verkehrsbeschränkungsverordnung ein Betreuungsverbot der Kinderbetreuungseinrichtung oder Volksschule. In diesem Fall besteht ein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit.
- Kinder in der Sekundarstufe (NMS, AHS, BHS Mittelschule etc.) dürfen trotz COVID-19-Infektion die Schule besuchen, solange sie keine Symptome zeigen (d.h. nicht erkrankt sind); sie müssen dabei eine Maske tragen. In diesem Fall besteht für die Eltern kein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit.

6 Mein Kind geht in die Volksschule und ist an COVID-19 symptomatisch erkrankt. Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten habe ich, um mein Kind zu betreuen?

Für Kinderkrippen- und Kindergartenkinder sowie Primarschülerinnen und Primarschüler gilt ab dem positiven COVID-19-Testergebnis ein Betretungsverbot für die Betreuungseinrichtung bzw. Schule. Es besteht ein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit, unabhängig davon, ob das Kind Symptome zeigt oder nicht.

7 Mein Kind geht in die Sekundarschule und ist an COVID-19 symptomatisch erkrankt. Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten habe ich, um mein Kind zu betreuen?

Es besteht kein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit. Zur notwendigen Betreuung von erkrankten Kindern haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Dienstfreistellung und Fortzahlung des Entgelts. Diese Regelungen finden sich im Angestelltengesetz (für Angestellte), im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (für Arbeiterinnen und Arbeiter) und im Urlaubsgesetz (für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer).

Die Regelungen des Urlaubsgesetzes sehen einen Anspruch auf Pflegefreistellung im Ausmaß von einer Woche pro Arbeitsjahr vor. Darüber hinaus kann nach dem Urlaubsgesetz eine Pflegefreistellung für eine weitere Woche im selben Arbeitsjahr in Anspruch genommen werden, wenn ein Kind unter 12 Jahren neuerlich erkrankt. Nähere Infos dazu siehe unter <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Urlaub-und-Freistellung.html> oder https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/kinderbetreuung/3/Seite.370201.html.

Nach dem Angestelltengesetz und dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch steht das Recht auf Dienstfreistellung im Ausmaß einer verhältnismäßig kurzen Zeit (im Regelfall bis zu einer Woche, in berücksichtigungswürdigen Fällen bis zu zwei Wochen) jeweils pro Anlassfall zu.

8 Welche Möglichkeiten habe ich, um mein Kind oder meinen Angehörigen mit Behinderung zu betreuen, wenn die Kindergarteneinrichtung, Schule oder die Einrichtung der



Behindertenhilfe im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie behördlich geschlossen ist?

Im Fall einer behördlichen Schließung der Kindertageseinrichtung, der Schule oder der Einrichtung der Behindertenhilfe kann für Kinder bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres und altersunabhängig für Angehörige mit Behinderung eine Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen werden.

9 Wie weiß ich, dass die Schule meines Kindes behördlich geschlossen wurde?

Es bedarf zur Schließung der Schule/einer Klasse/einer Gruppe einer behördlichen Entscheidung (Verordnung bzw. Bescheid).

10 Welche Unterlagen werden im Rahmen der Antragsstellung benötigt?

- Vorzugsweise Jahreslohnkonto inkl. Detailausdruck und/oder Lohn-/Gehaltszettel des betroffenen Zeitraums sowie der letzten zwei Monate vor dem betroffenen Monat
- Nachweis über die Konsumation der Sonderbetreuungszeit durch schlüssige Zeitaufzeichnungen bzw. Dienstplan aus denen die Normalarbeitszeiten der freigestellten Person hervorgehen und ersichtlich ist, dass tatsächlich keine Arbeitsleistung erbracht wurde
- Positives Testergebnis (positiver molekularbiologischer SARS-CoV-2-Test, behördlich anerkannter Antigen Test), oder eine ärztliche Bestätigung über eine symptomatische Erkrankung an COVID-19
- Über die Schließung der jeweiligen Betreuungseinrichtung, wie z.B. Schulen, Kindergärten, Tagesbetreuungseinrichtungen, Einrichtungen der Behindertenhilfe, ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen

11 Besteht ein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit zur Betreuung während der Ferienzeit?

Nein. Zu diesen Zeiten ist die Schule nicht auf Grund einer Anordnung der Bezirksverwaltungsbehörde oder einer Verordnung nach dem COVID-19 Maßnahmengesetz und Schulunterrichtsgesetz behördlich geschlossen.

Ist einem Kind aufgrund einer Verkehrsbeschränkung das Betreten des Kindergartens oder der Schule untersagt, kann während der Ferien keine Sonderbetreuungszeit genommen werden. Das Betretungsverbot greift nur während der Unterrichtszeiten, nicht aber an schulfreien Tagen.

12 Für welche Kinder kann die Sonderbetreuungszeit gewährt werden?

Für verkehrsbeschränkte Kinder, die einen Kindergarten, eine Kinderkrippe, eine Krabbelstube, oder eine Primarschule im Sinne des Schulorganisationgesetzes besuchen.



Für Kinder, die am ersten Tag der in Anspruch genommenen Sonderbetreuungszeit unter 14 Jahre alt sind und von einer nachweislichen teilweisen oder vollständigen Schließung betroffen sind.

13 Für wie lange kann die Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen werden?

Das Gesetz sieht die Wahrnehmung der Sonderbetreuungszeit in der Dauer von insgesamt bis zu drei Wochen vor. Je nach individueller Situation könnte das allenfalls auch ein kürzerer Zeitraum sein, z.B. nur 2 Wochen, wenn der volle Zeitraum nicht ausgeschöpft wird.

14 Kann die Sonderbetreuungszeit auch stundenweise in Anspruch genommen werden?

Nein. Die Sonderbetreuungszeit kann bis zu drei Wochen am Stück, wochenweise, tageweise oder halbtagsweise 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 21 Kalendertage nicht übersteigen darf. Eine stundenweise Konsumation ist nicht möglich.

15 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.

16 Wodurch wird die Sonderbetreuungszeit unterbrochen?

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

17 Kann ich die Sonderbetreuungszeit zur Betreuung meines Kindes erst nach Ausschöpfen der allgemeinen arbeitsrechtlichen Möglichkeiten einer Dienstfreistellung in Anspruch nehmen?

Der Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit besteht unabhängig von den allgemeinen Ansprüchen auf Freistellung zur Betreuung des Kindes. Der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit besteht damit auch dann, wenn ein Anspruch auf Dienstfreistellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zur Betreuung des Kindes nach den einschlägigen Regelungen nach dem Angestelltengesetz, Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch oder dem Urlaubsgesetz bestehen würde.



18 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.

19 Ab wann und wie lange gilt die Bestimmung der Sonderbetreuungszeit?

Die Sonderbetreuungszeit Phase 8 kann im Zeitraum vom 1. Jänner 2023 bis 7. Juli 2023 konsumiert werden.

Gewährte Sonderbetreuungszeiten bis 31. Dezember 2022 sind nicht auf den ab 1. Jänner 2023 gewährten Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit anzurechnen.

20 Wo und bis wann können Anträge spätestens eingebracht werden?

Entsprechende Anträge auf Vergütung durch den Bund für die Sonderbetreuungszeit Phase 8 können bis 6 Wochen nach dem vollständigen Konsum der Sonderbetreuungszeit, oder bis spätestens 18. August 2023, bei der Buchhaltungsagentur des Bundes eingebracht werden.

21 Kann der Antrag auf Rückerstattung des Entgelts § 18b 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.

22 Wer kann die Förderung der Sonderbetreuungszeit beantragen bzw. für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt eine Sonderbetreuungszeit in Frage?

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

- Arbeiter
- Angestellte
- Lehrlinge

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.

Die Regelungen zur Sonderbetreuungszeit gelten auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Fragen, die dem Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, oder dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz BGBl. Nr. 280/1980 unterliegen.

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Sonderbetreuungszeit gelten jedoch nicht für öffentlich Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete), die in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft (Bund, Land, Gemeinde, Gemeindeverband) stehen. Die Sonderbetreuungszeit kommt allerdings für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Frage, die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu einer ausgegliederten Einheit stehen, auf dass das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz zur Anwendung kommt.

23 Kann Sonderbetreuungszeit für geringfügig Beschäftigte gewährt werden?

Sonderbetreuungszeit ist auch für geringfügig Beschäftigte möglich.

24 Können Unternehmen ohne Firmensitz in Österreich eine Förderung beantragen? Beziehungswise kann für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die keinen österreichischen Wohnsitz haben, eine Förderung beantragt werden?

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

25 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.

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

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



eintreten. Das geleistete Entgelt ist sozialversicherungs- und steuerrechtlich wie bisher zu behandeln.

27 Welche Ansprüche hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bund?

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann bei Wahrnehmung einer Sonderbetreuungszeit durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 100 Prozent des an die betroffenen Personen gezahlten Entgelt bis zur monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2023: EUR 5.850,-) zurückerstattet bekommen (Vergütungsanspruch). Die maximale Dauer der Sonderbetreuungszeit liegt bei drei Wochen, also 21 Tagen. Tatsächlich ausgezahlt werden somit maximal EUR 4.095,00 (Jahr 2023).

Die Berechnungsgrundlage 2023:

EUR 5.850,00 ÷ 30 Kalendertage x 21 Betreuungstage = EUR 4.095,00 (Anteiliger Höchstbetrag für 3 Wochen)

28 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

29 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.

30 Gibt es bei geschiedenen Elternteilen irgendetwas zu beachten?

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

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

Nein.

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

Die Sonderbetreuungszeit kann pro Elternteil in Anspruch genommen werden.

33 Wie gehe ich damit um, wenn die betreute Person keine österreichische SV-Nummer hat?

In diesem Fall sind die ersten vier Stellen mit 9999 inklusive Geburtsdatum im Antrag anzugeben (z.B.: Kind wurde am 13.07.2015 geboren: 9999130715)



34 Was passiert, wenn die Voraussetzungen für die Sonderbetreuung trotz bereits erfolgter Auszahlung nicht erfüllt werden bzw. wurden?

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



35 Berechnungsbeispiel 1

Die Mitarbeiterin A hat einen Anspruch auf 1 Woche Sonderbetreuungszeit, da ihr Kind verkehrsbeschränkt wurde.

Die Betreuungszeit beginnt am 9. Jänner 2023 und endet am 15. Jänner 2023. Das monatliche Brutto-Entgelt von Mitarbeiterin A 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 7 Tage Sonderbetreuungszeit = EUR 431,67

EUR 431,67 ÷ 6 = EUR 71,95

EUR 431,67 + EUR 71,95 = EUR 503,62

Die Arbeitgeberin bekommt also EUR 503,62 rückerstattet.

Im Formular müssen Sie lediglich das Brutto-Monatsentgelt EUR 1.850,00 sowie die Anzahl von 7 Tagen angeben. Die weitere Berechnung erfolgt automatisch. Die Abgeltung der anteiligen Sonderzahlungen berücksichtigt das System automatisch mit einem Sechstel des Betrages.



36 Berechnungsbeispiel 2

Die Mitarbeiterin B hat einen Anspruch auf Sonderbetreuungszeit von 2 Wochen, da eine Betreuungspflicht für einen behinderten Menschen besteht. Die Betreuungszeit beginnt am 23. Februar 2023 und endet am 8. März 2023. Das monatliche Brutto-Entgelt von Mitarbeiterin B beträgt im Februar EUR 1.840,00 und im März EUR 2.220,00. Das heißt, 6 Tage der Sonderbetreuungszeit fallen in den Monat Februar, weitere 8 Tage entfallen auf den Monat März. 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:

$(\text{EUR } 1.840,00 + \text{EUR } 2.220,00) \div 2 = \text{EUR } 2.030,00$

$\text{EUR } 2.030,00 \div 30 \text{ Kalendertrage} \times 14 \text{ Tage Sonderbetreuungszeit} = \text{EUR } 947,33$

$\text{EUR } 947,33 \div 6 = \text{EUR } 157,89$

$\text{EUR } 947,33 + \text{EUR } 157,89 = \text{EUR } 1.105,22$

Arbeitgeberin B bekommt also EUR 1.105,22 rückerstattet.

Im Formular müssen Sie lediglich das durchschnittliche Brutto-Monatsentgelt von EUR 2.030,00 sowie die Anzahl von 14 Tagen eingeben. Bei unterschiedlich hohen Brutto-Monatsentgelten ist der Durchschnitt der betroffenen Monate anzugeben. Die weitere Berechnung erfolgt automatisch. Die Abgeltung der anteiligen Sonderzahlungen berücksichtigt das System automatisch mit einem Sechstel des Betrages.



37 Berechnungsbeispiel 3

Der Mitarbeiter F hat Anspruch auf 10 Tage Sonderbetreuungszeit, da die Schule im Zeitraum vom 6. März 2023 bis 15. März 2023 behördlich geschlossen wurde. 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 = Rückerstattungsbetrag

ACHTUNG: Der maximale Rückerstattungsbetrag für 10 Tage im Jahr 2023 beträgt EUR 1.950,- (maximaler Förderbetrag 4.095,-/21*10).

Berechnung Beispiel 3:

EUR 5.900,00 ÷ 30 Kalendertrage x 10 Tage Sonderbetreuungszeit = EUR 1.966,67

EUR 1.966,67 ÷ 6 = EUR 327,78

EUR 1.966,67 + EUR 327,78 = EUR 2.294,45

Arbeitgeber E bekommt nicht EUR 2.294,45, sondern EUR 1.950,- rückerstattet, weil dies der maximale Rückerstattungsbetrag für 10 Tage ist.

Im Formular müssen Sie lediglich das Brutto-Monatsentgelt von EUR 5.900,00 sowie die Anzahl von 10 Tagen eingeben. Die Abgeltung der anteiligen Sonderzahlungen berücksichtigt das System automatisch mit einem Sechstel des Betrages. Die weitere Berechnung – auch die Deckelung des Höchstbetrages - erfolgt automatisch.



38 Gesetzliche Grundlage

§ 18b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

Beachte

Abs. 1, 1a, 1b, und 1c gelten bis zum Ablauf des 7. Juli 2023, hinsichtlich des Vergütungsanspruchs des Arbeitgebers und dessen Abwicklung bis 30. November 2024 (vgl. § 19 Abs. 1 Z 54).

Abs. 1d gilt bis 31. Dezember 2022, hinsichtlich des Vergütungsanspruchs des Arbeitgebers und dessen Abwicklung bis 31. Mai 2024 (vgl. § 19 Abs. 1 Z 53).

Bestimmungen in Zusammenhang mit COVID-19

§ 18b. (1) Im Zeitraum zwischen dem 1. Jänner 2023 und dem 7. Juli 2023 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Sonderbetreuungszeit gegen Fortzahlung des Entgelts für die notwendige Betreuung von

1. Kindern, für die eine Betreuungspflicht besteht, wenn diese auf Grund einer Verordnung nach § 7b Epidemiegesetz (EpiG), BGBl. Nr. 186/1950, im Betreten von Lehranstalten oder Kinderbetreuungseinrichtungen beschränkt werden;
2. Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, wenn diese wegen der teilweisen oder vollständigen behördlichen Schließung von Lehranstalten oder Kinderbetreuungseinrichtungen diese nicht besuchen können;
3. Menschen mit Behinderungen für die eine Betreuungspflicht besteht und die in einer Einrichtung der Behindertenhilfe oder einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderungen bzw. einer höher bildenden Schule betreut oder unterrichtet werden, wenn diese Einrichtung oder Lehranstalt bzw. höher bildende Schule auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen wird oder aufgrund einer Verkehrsbeschränkung nach § 7b EpiG die Betreuung von Menschen mit Behinderung zu Hause erfolgt. Das Gleiche gilt für positiv auf SARS-CoV-2 getestete Menschen, für die eine Betreuungspflicht besteht und die auf Grund ihrer Behinderung keine FFP2-Maske tragen können.

Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich über die Verkehrsbeschränkung oder die behördliche Schließung zu informieren und diese nachzuweisen sowie alles Zumutbare zu unternehmen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt. Der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit ist mit insgesamt höchstens drei Wochen im Zeitraum zwischen 1. Jänner 2023 und 7. Juli 2023 begrenzt. Ansprüche nach § 16 UrlG oder nach § 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS 1811/946, oder § 8 Abs. 4 GAngG bleiben unberührt.

(1a) 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 ASVG 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.

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

(1c) Abs. 1 bis 1b gelten sinngemäß auch für Arbeitnehmer, die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz oder dem Landarbeitsgesetz 2021 unterliegen.

(1d) Abs. 1 bis 1c gelten sinngemäß auch für Arbeitnehmer, die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz oder dem Landarbeitsgesetz 2021 unterliegen.

(Anm.: Abs. 2 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 230/2022)

(3) Abweichend von § 11 Abs. 1 und Abs. 1a und § 11a Abs. 1 verlängern sich Rahmenfrist und höchstmögliche Dauer der Bildungskarenz oder Bildungsteilzeit um jenen Zeitraum, um den sich die Dauer einer zu einem konkreten Ausbildungsziel führenden Ausbildung auf Grund der durch die Corona-Krise bedingten Einschränkungen verlängert. Dies gilt auch für Arbeitnehmer, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz 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