



SONDERBETREUUNGSZEIT – Phase 8

## Richtlinie



## **Impressum**

### **Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:**

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)

Stubenring 1

1010 Wien

+43 1 711 00-0

[oea@bmaw.gv.at](mailto:oea@bmaw.gv.at)

[bmaw.gv.at](http://bmaw.gv.at)

### **Gesamtumsetzung:**

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

**Stand: 12.01.2023**

### **Copyright und Haftung:**

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgereifen.

**Rückmeldungen:** Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an

[oea@bmaw.gv.at](mailto:oea@bmaw.gv.at)



## Inhalt

1	GRUNDLEGENDES.....	4
2	ZIELGRUPPE .....	6
3	ZEITRAUM.....	6
4	VERGÜTUNG DURCH DEN BUND.....	7
5	WO UND WIE IST DIE FÖRDERUNG ZU BEANTRAGEN?.....	7
6	BERECHNUNG DES ENTGELTS .....	8
7	SONSTIGES.....	9



## 1 Grundlegendes

Durch den § 18b Abs. 1 bis 1c Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) in der Fassung BGBl I Nr. 230/2022 normiert der Gesetzgeber die Möglichkeit, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit der Phase 8 im Ausmaß von bis zu drei Wochen unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch nehmen können (Rechtsanspruch). Das fortgezahlte Entgelt wird für die Zeit der Sonderbetreuungszeit in voller Höhe vom Bund vergütet. Die Bestimmungen zur Sonderbetreuungszeit der Phase 8 gemäß § 18b Abs. 1 bis 1c AVRAG in der Fassung BGBl I Nr. 230/2022 treten mit 1. Jänner 2023 in Kraft und gelten bis zum Ablauf des 7. Juli 2023.

Dazu wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft die vorliegende Richtlinie erlassen (GZ.: BMAW-2023-0.040.276), die mit der Buchhaltungsagentur des Bundes abgestimmt wurde. Die Richtlinie bildet die gegenüber der Buchhaltungsagentur verbindliche Grundlage für deren Tätigwerden iZm dem Vollzug des § 18b Abs. 1 bis 1c AVRAG.

Die neue Regelung (BGBl I Nr. 230/2022) ist unabhängig von den bisherigen Regelungen zur Sonderbetreuungszeit (Phasen 1 bis 7). Dies bedeutet, dass bisher gewährte Zeiten der Sonderbetreuungszeit bis 31. Dezember 2022 nicht kumuliert bzw. angerechnet werden (siehe dazu auch die Richtlinien zu den Vorgängerregelungen).

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Sonderbetreuungszeit durch Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer knüpft an das Vorliegen einer der folgenden Konstellationen:

### **Fall 1: Betreuungspflicht gegenüber Kindern, die verkehrsbeschränkt werden**

- a) Besteht eine Betreuungspflicht für ein Kind, welches nachweislich aufgrund einer Verordnung nach § 7 Epidemiegesetz im Betreten von Lehranstalten oder Kinderbetreuungseinrichtungen beschränkt wird\* und
- b) hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer alles Zumutbare unternommen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt,

steht der Anspruch auf eine Sonderbetreuungszeit von bis zu drei Wochen ab dem Zeitpunkt der Verkehrsbeschränkung des Kindes zu. Die Beschränkung des Kindes ist der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.

\* Entscheidend für den Anspruch auf Sonderbetreuungszeit ist das Bestehen eines Betretungsverbots im Sinne der COVID-19-VerkehrsbeschränkungsVO. Das Betretungsverbot knüpft – unabhängig vom Alter des Kindes – an den Besuch eines Kindergartens, einer Kinderkrippe, Krabbelstube oder den Besuch einer Primarschule im Sinne des Schulorganisationsgesetzes an.



### **Fall 2: Betreuungspflicht gegenüber einem Kind unter 14 Jahren, dessen Lehranstalt oder Kinderbetreuungseinrichtung geschlossen wird**

- a) Besteht ab dem Zeitpunkt der nachweislichen teilweisen oder vollständigen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen aufgrund behördlicher Maßnahmen,
- b) eine Betreuungspflicht für ein Kind unter 14 Jahren und
- c) hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer alles Zumutbare unternommen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt,

steht der Anspruch auf eine Sonderbetreuungszeit von bis zu drei Wochen ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung zu. Die Schließung der Betreuungseinrichtung ist der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.

Eine behördliche Schließung der Schule setzt grundsätzlich eine Schließung durch behördliche Anordnung der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde voraus.

### **Fall 3: Betreuungspflicht gegenüber einem Menschen mit Behinderung**

- a) Besteht eine 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, und diese Einrichtung oder Lehranstalt auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen wird oder
- b) muss die Betreuung aufgrund einer Verkehrsbeschränkung des Menschen mit Behinderung, für den eine Betreuungspflicht besteht, zu Hause erfolgen oder
- c) kann ein positiv auf SARS-CoV-2 getesteter Mensch, für den eine Betreuungspflicht besteht, auf Grund seiner Behinderung keine FFP2-Maske tragen und deswegen die Betreuungseinrichtung nicht besuchen,

steht der Anspruch auf eine Sonderbetreuungszeit bis zu drei Wochen ab dem Zeitpunkt der Schließung der Einrichtung oder Lehranstalt bzw. der Verkehrsbeschränkung bzw. der Verpflichtung zum Tragen einer Maske zu. Dies ist der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.



#### Hinweis:

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

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

Die Sonderbetreuungszeit kann für bis zu drei Wochen am „Stück“, wochen-, tage-, oder halbtagsweise durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer geltend gemacht werden.

## 2 Zielgruppe

Sonderbetreuungszeit gemäß § 18b Abs. 1a AVRAG ist möglich für

- Arbeiter
- Angestellte
- Lehrlinge und
- Arbeitnehmer, die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz oder dem Landarbeitsgesetz 2021 unterliegen.

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

Sofern österreichisches Arbeitsrecht generell sowie das AVRAG im Speziellen zur Anwendung gelangt, ist die Vergütung durch den Bund möglich (beispielsweise, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer im Inland für eine ausländische Arbeitgeberin oder einen ausländischen Arbeitgeber tätig ist).

## 3 Zeitraum

Sonderbetreuungszeit (BGBl I Nr. 230/2022) kann durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer – bei Vorliegen aller Voraussetzungen – ab 1. Jänner 2023 bis 7. Juli 2023 in Anspruch genommen werden. Der Anspruch auf Vergütung und Abwicklung seitens der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber, kann bis spätestens 6 Wochen nach dem Ende der Sonderbetreuungszeit Phase 8 (konkret bis 18. August 2023) geltend gemacht werden.



## 4 Vergütung durch den Bund

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat einen öffentlich-rechtlichen Anspruch auf Vergütung des vollen in der Sonderbetreuungszeit fortgezählten Entgelts (zur Berechnung siehe Punkt 6) durch den Bund.

Der Anspruch ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG (2023: EUR 5.850,00) 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. Die Arbeitgeberin bzw. 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.

In der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage ist der aliquote Sonderzahlungsanteil bereits enthalten. Für drei Wochen ergibt sich somit ein maximaler Förderbetrag pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer von EUR 4.095,00 (EUR 5.850,00 / 30 Kalendertage x 21 förderbare Kalendertage = Vergütung Bund). Nicht vergütungsfähig sind Dienstgeberabgaben (etwa Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung, Dienstgeberbeitrag zum FLAF, Kommunalsteuer oder der Beitrag gemäß BMSVG).

Eine zu Unrecht bezogene Vergütung ist gem. § 18 Abs. 1b AVRAG zurückzuzahlen.

## 5 Wo und wie ist die Förderung zu beantragen?

Der Antrag kann, bei Vorliegen der notwendigen Unterlagen, sofort gestellt werden, spätestens ist er aber bis 6 Wochen nach dem Ende der Sonderbetreuungszeit über die Website der Buchhaltungsagentur des Bundes (<https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/Sonderbetreuungszeit/>) bzw. über das Unternehmensserviceportal (<https://www.usp.gv.at/>) einzubringen, wobei eine Einbringung auch beispielsweise durch Steuerberater möglich ist.

Folgende Unterlagen werden benötigt:

- Vorzugsweise das Jahreslohnkonto inkl. Detailausdruck, oder alternativ Lohn-/Gehaltszettel des betroffenen Zeitraums sowie der letzten zwei Monate vor dem betroffenen Monat
- Nachweis über die Konsumation der Sonderbetreuungszeit (Schlüssige Zeitaufzeichnungen)
- Positives Testergebnis (positiver molekularbiologischer SARS-CoV-2-Test, behördlich anerkannter Antigen Test), oder 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



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.

## 6 Berechnung des Entgelts

Für die Festlegung des ersatzfähigen Entgelts ist der Begriff des regelmäßigen Entgelts im Sinne des Entgeltfortzahlungsgesetzes (vor etwaiger Kurzarbeit) anzuwenden. Dafür werden die Lohn-/Gehaltszettel des betroffenen Zeitraums herangezogen. 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 des fortgezählten Entgelts berücksichtigt)

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 (Ausnahme Bezugsumwandlungen)
- 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
- Ausfallstunden, für die Kurzarbeitsbeihilfe gebührt





## 7 Sonstiges

Eine Sonderbetreuungszeit gemäß § 18b AVRAG wird durch Arbeitsleistung, Erholungsurlaub oder Zeitausgleich unterbrochen, nicht aber durch einen allfälligen Krankenstand.

Befindet sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in Kurzarbeit, dürfen für die Sonderbetreuungszeit keine Ausfallstunden an das AMS verrechnet werden.

Eine wochenweise Wahrnehmung der Sonderbetreuungszeit (inklusive arbeitsfreier Tage) ist nur möglich, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer an sieben oder mehr aufeinander folgenden Kalendertagen dienstfrei gestellt wird. Ansonsten ist die Sonderbetreuungszeit tageweise zu betrachten.