

COVID-19: Sonderbetreuungszeit

Häufig gestellte Fragen

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit

Stand: 1. Jänner 2022

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Stand: 1. Jänner 2022

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 ausgeschlossen ist. Rechtsausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorinnen und Autoren dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Übersicht

Impressum	2
Was ist Sonderbetreuungszeit?.....	5
Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wird sowohl beim Rechtsanspruch als auch beim Vereinbarungsmodell für diese Zeit das fortgezahlte Entgelt (bis zur Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz) durch den Bund zu 100 % ersetzt. Für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt eine Sonderbetreuungszeit in Frage?	5
Welche Voraussetzungen müssen für den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit darüber hinaus erfüllt sein?	6
Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, um eine Sonderbetreuungszeit mit dem Arbeitgeber vereinbaren zu können?	7
Für welche Kinder kann die Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen oder vereinbart werden?.....	7
Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten habe ich, um mein krankes Kind zu betreuen? ..	8
Kann ich die Sonderbetreuungszeit zur Betreuung meines Kindes erst nach Ausschöpfen der allgemeinen arbeitsrechtlichen Möglichkeiten in Anspruch nehmen bzw. vereinbaren?	10
Wie weiß ich, dass die Schule meines Kindes behördlich geschlossen wurde? Bedeutet die Absonderung meines Kindes, dass die Schule behördlich geschlossen wurde?	10
Wie erfahre ich, dass mein Kind behördlich abgesondert wurde (unter Quarantäne gestellte wurde)?.....	11
Muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der behördlichen Schließung der Schule oder der Absonderung des Kindes verständigen, um das Recht auf Sonderbetreuungszeit wahrzunehmen?	11
Besteht der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit nur für COVID-19 symptomlose Kinder, die behördlich abgesondert wurden?	12
Wann ist die Betreuung des Kindes durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer notwendig?.....	12
Besteht ein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit oder die Möglichkeit der Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit zur Betreuung infolge Schulschließung während der Ferienzeit (Herbst- oder Weihnachtsferien) oder an schulautonomen Tagen?	12
Welches Einkommen hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während der Sonderbetreuungszeit?	14
Ist die Sonderbetreuungszeit auf Ansprüche wie Urlaub oder Zeitausgleich anzurechnen?	14

Kann die Sonderbetreuungszeit auch während einer COVID-19 Kurzarbeit beansprucht oder gewährt werden?	14
Für wie lange kann die Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen werden?	15
Dürfen beide Elternteile gleichzeitig die Sonderbetreuungszeit beanspruchen oder vereinbaren?	15
Welche Ansprüche hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber gegenüber dem Bund? ...	15
Wer muss den Antrag auf Rückerstattung des Entgelts stellen und in welcher Hinsicht? ..	16
Bei welcher Behörde kann der Antrag auf Rückerstattung des Entgelts gestellt werden? .	16
Gesetzliche Grundlage - § 18b Abs. 1, 1a, 1b und 1c AVRAG	16
Downloads, Links und weitere Informationen	19

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 6 der Sonderbetreuungszeit ist Folgendes vorgesehen:

Zwischen dem 1. Jänner 2022 und dem 31. März 2022 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 drei Wochen möglich gemacht werden, der Betreuung bei laufendem Arbeitsverhältnis nachzugehen. Es besteht bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuung. Kann der Rechtsanspruch aufgrund des Fehlens von Anspruchsvoraussetzungen nicht wahrgenommen werden, so besteht unter bestimmten Rahmenbedingungen die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber eine Sonderbetreuungszeit zu vereinbaren.

Anmerkung: Wenn dies auf Grund der epidemiologischen Gesamtsituation erforderlich ist, hat der Bundesminister für Arbeit durch Verordnung den Endtermin zur Wahrnehmung der Sonderbetreuungszeit (31. März 2022) zu verlängern, jedoch nicht über den 8. Juli 2022 hinaus. Dabei kommt es jedoch zu keiner Ausweitung des höchstzulässigen Gesamtausmaßes der Sonderbetreuungszeit von drei Wochen.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wird sowohl beim Rechtsanspruch als auch beim Vereinbarungsmodell für diese Zeit das fortgezahlte Entgelt (bis zur Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz) durch den Bund zu 100 % ersetzt. Für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt eine Sonderbetreuungszeit in Frage?

Sowohl der Rechtsanspruch als auch die Vereinbarung der 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 trifft, 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 unter 14jähriges Kind haben, welches behördlich unter Quarantäne gestellt wurde (wobei in diesem Fall die Schule bzw. Kinderbetreuungseinrichtung weiterhin offen ist)
- Angehörige eines Menschen mit Behinderung mit persönlicher Assistenz sind und diese in Folge von COVID-19 nicht mehr sichergestellt ist, oder
- Angehörige eines pflegebedürftigen Menschen sind, dessen Betreuungskraft ausfällt.

Sonderbetreuungszeit kommt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Frage, 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 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 das das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz zur Anwendung kommt.

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

Weitere Voraussetzung für den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit ist, dass die Betreuung des unter 14-jährigen Kindes, des Angehörigen mit Behinderung oder des Pflegebedürftigen notwendig ist. 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 (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 Bekannt-

werden der Schließung, Absonderung oder Ausfall der persönlichen Assistenz/der Betreuungskraft 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.

Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, um eine Sonderbetreuungszeit mit dem Arbeitgeber vereinbaren zu können?

Die Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit setzt voraus, dass die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist und die betroffene Person weder einen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung noch einen Anspruch auf Sonderbetreuungszeit hat.

Die Sonderbetreuungszeit zur Betreuung eines unter 14jährigen Kindes kann auch vereinbart werden, wenn die Schule oder Kinderbetreuungseinrichtung im Fall der behördlichen Schließung (insgesamt oder auch nur einzelner Klassen oder Kindergartengruppen) eine Kinderbetreuung anbietet.

Ebenso kann die Sonderbetreuungszeit – bei Fernbleiben des Kindes vom Unterricht oder von der Kinderbetreuungseinrichtung – für Zeiträume vereinbart werden, in denen durch Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz auf Grundlage des COVID-19 Maßnahmengesetzes (derzeit 6. COVID-19-Schutzmaßnahmenverordnung) gesundheitspolitische Maßnahmen zur Verhinderung eines Zusammenbruchs der medizinischen Versorgung (Lockdown – dies gilt auch bei einem Lockdown für Ungeimpfte) getroffen werden und die verpflichtende Teilnahme am Präsenzunterricht oder die Verpflichtung zum Besuch der Kinderbetreuungseinrichtung durch die zuständigen Behörden ausgesetzt wird.

Für welche Kinder kann die Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen oder vereinbart werden?

Für Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr.

Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten habe ich, um mein krankes Kind zu betreuen?

Für den Fall einer behördlichen Absonderung des Kindes (Quarantäne des Kindes – die Schule ist weiter offen) besteht ein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit sowie die Möglichkeit einer Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit von bis zu drei Wochen geschaffen.

Für sonstige Erkrankungen gilt Folgendes: 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), dem Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (für Arbeiterinnen und Arbeiter) und dem 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.bma.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 dieses 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.

Regelung	Gilt für	Ausmaß des Anspruchs
§ 8 Abs. 3 AngG	Angestellte	<ul style="list-style-type: none">• Anspruch• auf Dienstfreistellung und Entgeltfortzahlung

		<ul style="list-style-type: none"> • im Ausmaß einer verhältnismäßig kurzen Zeit (im Regelfall bis zu einer Woche, in berücksichtigungswürdigen Fällen bis zu zwei Wochen) • pro Anlassfall
§ 1154b Abs. 5 ABGB	Alle Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Anspruch • auf Dienstfreistellung und Entgeltfortzahlung • im Ausmaß einer verhältnismäßig kurzen Zeit (im Regelfall bis zu einer Woche, in berücksichtigungswürdigen Fällen bis zu zwei Wochen) • pro Anlassfall
§ 16 UrlG	Alle Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Anspruch • auf Dienstfreistellung und Entgeltfortzahlung • im Ausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit • pro Arbeitsjahr • Anspruch auf eine weitere Woche für erkrankte Kinder unter 12 Jahren bei einer neuerlichen Erkrankung im selben Arbeitsjahr

Kann ich die Sonderbetreuungszeit zur Betreuung meines Kindes erst nach Ausschöpfen der allgemeinen arbeitsrechtlichen Möglichkeiten in Anspruch nehmen bzw. vereinbaren?

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 seines Kindes nach den einschlägigen Regelungen nach dem Angestelltengesetz, Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch oder dem Urlaubsgesetz bestehen würde.

Anders ist es im Fall der **vereinbarten** Sonderbetreuungszeit. Hier ist zunächst zu prüfen, ob andere bestehende arbeitsrechtliche Ansprüche auf Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgelts bestehen. Erst nach Ausschöpfen dieser allgemeinen arbeitsrechtlichen Möglichkeiten ist die Vereinbarung einer Sonderbetreuungszeit zulässig.

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

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

Bei einer Anordnung eines ortsungebundenen Unterrichts (distance learning) und einem Angebot zur Lernunterstützung in der Schule kann die Sonderbetreuungszeit vereinbart werden.

Eine individuelle behördliche Absonderung eines Kindes erfolgt per Bescheid (erlassen durch die örtlich zuständige Bezirksverwaltungsbehörde) und ist nicht mit einer Schließung der Schule/einer Klasse gleichzusetzen.

Wie erfahre ich, dass mein Kind behördlich abgesondert wurde (unter Quarantäne gestellte wurde)?

Im Fall einer Absonderung des Kindes per Bescheid.

Werden (als Kontaktperson identifizierte) Kinder über Anruf der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde (Anruf bei den Eltern) aufgefordert, zu Hause zu bleiben, ist davon auszugehen, dass in diesen Fällen telefonisch eine behördliche Quarantäne iSd § 7 EpidemieG in Bezug auf das Kind ausgesprochen wird. Wird seitens der Bezirksverwaltungsbehörde nicht binnen 48 Stunden ein schriftlicher Bescheid über die telefonisch verfügte Absonderung aus- und zugestellt, endet die telefonisch verkündete Absonderung.

Sind auch die Eltern von dem Bescheid erfasst, ist eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aufgrund dieses Bescheides gerechtfertigt vom Dienst abwesend für die Dauer der Geltung des Bescheids und besteht ein Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber auf Fortzahlung des Entgelts nach § 32 Abs. 5 Epidemiegesetz. In diesem Fall besteht für die Eltern kein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit.

Sind die Eltern von dem Bescheid nicht erfasst, besteht für die Dauer der Absonderung des Kindes, höchstens bis zur Dauer von insgesamt drei Wochen, ein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit, sofern die Betreuung des Kindes notwendig ist und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer alles Zumutbare unternommen hat, um den Ausfall der Arbeitsleistung zu verhindern.

Muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der behördlichen Schließung der Schule oder der Absonderung des Kindes verständigen, um das Recht auf Sonderbetreuungszeit wahrzunehmen?

Ja. Um den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit wahrzunehmen, muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich nach Bekanntwerden der Schließung bzw. von der über das Kind verhängten Quarantäne verständigen und alles Zumutbare unternehmen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt.

Besteht der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit nur für COVID-19 symptomlose Kinder, die behördlich abgesondert wurden?

Nein. Der Anspruch besteht für alle noch nicht 14-jährigen Kinder, die als infizierte Person oder Kontaktperson (Kontaktperson mit einem Verdachtsfall auf COVID-19) abgesondert wurden.

Der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit besteht, wenn das Kind selbst symptomlos bleibt, aber auch dann, wenn das per Bescheid abgesonderte Kind erkrankt ist.

Wann ist die Betreuung des Kindes durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer notwendig?

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 keine alternativen Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt, um die sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bemühen muss, gebührt ein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit.

Eine Betreuung des Kindes durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer wird jedenfalls dann nicht notwendig sein, wenn eine andere geeignete Person (etwa anderer Elternteil, der nicht zur gleichen Zeit arbeiten muss; andere Verwandte wie etwa Tante, Onkel oder ältere Geschwister; enge Bekannte, die bereits auf das Kind aufgepasst haben und in einem „sozialen“ Naheverhältnis zum Kind stehen bzw. dem Kind bekannt sind) zur Betreuung des Kindes vorhanden ist.

Besteht ein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit oder die Möglichkeit der Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit zur Betreuung infolge Schulschließung während der Ferienzeit (Herbst- oder Weihnachtsferien) oder an schulautonomen Tagen?

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.

Wird aber über das Kind eine Quarantäne verhängt, kann natürlich auch während der Ferien Sonderbetreuungszeit genommen werden.

Bestehen der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit und die Möglichkeit einer Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit auch für die Betreuung erwachsener Menschen?

Ja, und zwar:

- 1) zur Betreuung eines Menschen mit Behinderung,
 - zu welcher der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet ist und die normalerweise in einer Einrichtung der Behindertenhilfe oder einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderungen stattfindet, die aber wegen teilweiser oder vollständiger behördlicher Schließung dieser Einrichtung oder Lehranstalt von der betreuungspflichtigen Person übernommen werden muss oder
 - die normalerweise in persönlicher Assistenz stattfindet, in Folge von COVID-19 aber nicht mehr sichergestellt ist und vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin als Angehöriger oder Angehörige übernommen wird;

und

- 2) zur Betreuung einer pflegebedürftigen Person, die vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin als Angehöriger oder Angehörige übernommen wird, weil die Betreuungskraft der pflegebedürftigen Person ausfällt.

Voraussetzung ist in beiden Fällen, dass die Betreuung der Person durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer notwendig ist.

Für den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit ist Voraussetzung, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer alles Zumutbare unternommen hat, um die Arbeitsverhinderung hintanzuhalten. Das bedeutet: Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss alles Zumutbare unternehmen, eine andere Betreuung zu organisieren.

Die Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit kann nur erfolgen, wenn für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer kein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit und kein anderer arbeitsrechtlicher Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung gegeben ist.

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.

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.

Diese Regelung besteht unabhängig von den bisherigen Regelungen zur Sonderbetreuungszeit, d.h. bisher bis 9. Juli 2021 gewährte Zeiten einer Sonderbetreuungszeit sind nicht eine in Anspruch genommene Sonderbetreuungszeit ab dem 1. September 2021 anzurechnen.

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

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

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, unabhängig davon ob diese durch den Rechtsanspruch oder das Vereinbarungsmodell erfolgt. Je nach individueller Situation könnte das allenfalls auch ein kürzerer Zeitraum sein, z.B. nur 2 Wochen, wenn der volle Zeitraum nicht ausgeschöpft wird.

Die Sonderbetreuungszeit muss nicht in einem Stück, sondern kann auch wochenweise, tage- oder halbtagesweise (nicht jedoch stundenweise) verbraucht werden. Insgesamt kann während des Zeitraumes von 1. Jänner 2022 und 31. März 2022 die Sonderbetreuungszeit, auch wenn sie in Teilen genommen wird, höchstens einen Zeitraum von insgesamt drei Wochen umfassen.

Achtung: Sollte die Möglichkeit zur Inanspruchnahme und Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit durch Verordnung des Bundesministers für Arbeit über den derzeit bestehenden Endtermin 31. März 2022 hinaus verlängert werden, kommt es zu keiner Ausweitung der ab 1. Jänner 2022 maximal zustehenden Gesamtdauer der Sonderbetreuungszeit von drei Wochen.

Dürfen beide Elternteile gleichzeitig die Sonderbetreuungszeit beanspruchen oder vereinbaren?

Nein. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme oder Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit durch beide Elternteile ist nicht möglich. Es ist aber möglich, dass zuerst der eine und dann der andere Elternteil Sonderbetreuungszeit wahrnimmt.

Welche Ansprüche hat die Arbeitgeberin oder 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 (2022:

€ 5.670,-) zurückerstattet bekommen (Vergütungsanspruch). Die maximale Dauer der Sonderbetreuungszeit liegt bei drei Wochen, also 21 Tagen. Tatsächlich ausgezahlt werden somit maximal € 3.969,-.

Berechnungsgrundlage: € 5.670,- ÷ 30 Kalendertage x 21 Betreuungstage = € 3.969,-.

Wer muss den Antrag auf Rückerstattung des Entgelts stellen und in welcher Hinsicht?

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hinsichtlich eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber sollte im Antrag angeben, auf welche Art der Sonderbetreuungszeit bzw. der zu betreuenden Person (Kind, Person mit Behinderung, Person mit Hausbetreuung, Person mit persönlicher Assistenz) sich der Antrag bezieht. Der Antrag kann auch durch den Steuerberater bzw. die Steuerberaterin der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers gestellt werden.

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

Der Anspruch ist spätestens 6 Wochen nach dem Ende der Sonderbetreuungszeit bei der Buchhaltungsagentur des Bundes geltend zu machen.

Gesetzliche Grundlage - § 18b Abs. 1, 1a, 1b und 1c AVRAG

§ 18b Abs. 1, 1a, 1b und 1c Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz

(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 bis zu drei 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 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. Die Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 280/1980, oder dem Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, unterliegen.

(1a) 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 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. Gleiches gilt für Zeiträume, in denen durch Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz auf Grundlage des COVID-19 Maßnahmengesetzes, BGBl. I Nr. 12/2020, gesundheitspolitische Maßnahmen zur Verhinderung eines Zusammenbruchs der medizinischen Versorgung (Lockdown) getroffen werden und die verpflichtende Teilnahme am Präsenzunterricht oder die Verpflichtung zum Besuch der Kinderbetreuungseinrichtung durch die zuständigen Behörden ausgesetzt wird, ab dem Zeitpunkt des Fernbleibens vom Unterricht oder von der Kinderbetreuungseinrichtung. 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 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. Für eine nach dieser Bestimmung vereinbarte Sonderbetreuungszeit und Sonderbetreuungszeit nach Abs. 1 gilt insgesamt ein Höchstausmaß von drei Wochen im Zeitraum zwischen 1. Jänner 2022 und 31. März 2022. Die Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 280/1980, oder dem Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, unterliegen.

(1b) Dienstfreistellungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS 1811/946, § 8 Abs. 4 GAngG oder § 16 Abs. 1 Z 1 und 3, Abs. 2 und Abs. 4 UrlG für die in den Abs. 1 und 1a genannten Fälle, die im Zeitraum vom 1. September 2021 bis zur

Kundmachung dieses Bundesgesetzes erfolgen, gelten ab dem Zeitpunkt der Kundmachung des Bundesgesetzes als Sonderbetreuungszeiten im Sinne der Abs. 1 und 1a. Ansprüche nach § 16 UrlG bleiben in diesen Fällen unberührt. Die Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 280/1980, oder dem Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, unterliegen.

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

In-Kraft-Treten: Die Bestimmung in der geltenden Fassung ist mit 1. Jänner 2022 in Kraft getreten und gilt bis 31. März 2022, der Vergütungsanspruch des Arbeitgebers ist binnen 6 Wochen ab dem Ende der Sonderbetreuungszeit geltend zu machen.

Downloads, Links und weitere Informationen

[FAQ: Sonderbetreuungszeit \(PDF, 219 KB\)](#)

Buchhaltungsagentur – Nähere Informationen und Antragsstellung:
<https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/sonderbetreuungszeit/>

Bundesministerium für Arbeit

Taborstraße 1-3, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

bma.gv.at