



SONDERBETREUUNGSZEIT – Phase 6

Richtlinie



Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit (BMA)

Favoritenstraße 7

1040 Wien

+43 1 711 00-0

oea@bma.gv.at

bma.gv.at

Gesamtumsetzung:

Bundesministerium für Arbeit

Stand: 17.12.2021

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.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an

oea@bma.gv.at



Inhalt

1	GRUNDLEGENDES.....	4
2	ZIELGRUPPE	7
3	ZEITRAUM.....	7
4	VERGÜTUNG DURCH DEN BUND.....	8
5	WO UND WIE IST DIE FÖRDERUNG ZU BEANTRAGEN?.....	9
6	BERECHNUNG DES ENTGELTS	9
7	SONSTIGES.....	10



1 Grundlegendes

Durch den § 18b Abs. 1 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) in der Fassung BGBl I Nr. 213/2021 normiert der Gesetzgeber die Möglichkeit, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen unter Fortzahlung des vollen Entgelts in Anspruch nehmen können (Rechtsanspruch). Gemäß § 18b Abs. 1a AVRAG besteht die Möglichkeit der Gewährung einer Sonderbetreuungszeit durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber, nämlich für all jene Fälle in denen kein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit besteht, im Ausmaß von bis zu drei Wochen (Vereinbarung). Das fortgezahlte Entgelt wird sowohl beim Rechtsanspruch als auch bei der Gewährung der Sonderbetreuungszeit in voller Höhe vom Bund vergütet. Die Bestimmungen zur Sonderbetreuungszeit gemäß § 18b Abs 1 AVRAG in der Fassung BGBl I Nr. 213/2021 treten mit 1. Jänner 2022 in Kraft und gelten – vorerst – bis 31. März 2022. Die Bestimmungen zur Sonderbetreuungszeit gemäß § 18b Abs 1b zweiter Satz AVRAG in der Fassung BGBl I Nr. 213/2021 treten rückwirkend mit 22. November 2021 in Kraft und gelten ebenfalls bis 31. März 2022. Wenn es auf Grund der epidemiologischen Gesamtsituation erforderlich ist, hat der Bundesminister für Arbeit durch Verordnung den Endtermin 31. März 2022 zu verlängern, jedoch nicht über den 8. Juli 2022 hinaus.

Dazu wurde vom Bundesministerium für Arbeit die vorliegende Richtlinie erlassen (GZ.: BMA-2022-0.008.208), 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 ff AVRAG.

Die neue Regelung (BGBl I Nr. 213/2021) ist unabhängig von den bisherigen Regelungen zur Sonderbetreuungszeit (BGBl I Nr. 180/2021). Dies bedeutet, dass bisher gewährte Zeiten der Sonderbetreuungszeit bis 31. Dezember 2021 nicht kumuliert bzw. angerechnet werden (siehe dazu auch die Richtlinien zu den Vorgängerregelungen).

I. Rechtsanspruch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf Sonderbetreuungszeit

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

- 1) Fall 1: Betreuungspflichtiges Kind unter 14 Jahren und Schließung von Lehnanstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen
 - a) Besteht ab dem Zeitpunkt der nachweislichen teilweisen oder vollständigen Schließung von Lehnanstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen aufgrund behördlicher Maßnahmen,
 - b) eine Betreuungspflicht für ein Kind unter 14 Jahren und



- c) hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber unverzüglich nach Bekanntwerden der Schließung hierüber verständigt sowie
 - d) alles Zumutbare unternommen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande gekommen wäre,
- steht der Anspruch auf eine Sonderbetreuungszeit von bis zu drei Wochen ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung zu.

Eine behördliche Schließung der Schule setzt grundsätzlich eine Schließung durch behördliche Anordnung der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde voraus. Ein Aussetzen des ortsgebundenen Unterrichts auf Grund einer Verordnung nach Schulunterrichtsgesetzen stellt eine behördliche (teilweise) Schließung der Schule/Lehranstalt dar, die zu einer Sonderbetreuungszeit führen kann.

Besteht durch die Schule/Lehranstalt weiterhin ein (eingeschränktes) Betreuungsangebot, ist es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer jedenfalls zumutbar, dass die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt. Diesfalls kann eine Sonderbetreuungszeit mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

2) Fall 2: Betreuungspflichtiges Kind unter 14 Jahren wird behördlich abgesondert

- a) Besteht eine Betreuungspflicht für ein Kind unter 14 Jahren, das nachweislich (Absonderungsbescheid) gemäß § 7 Epidemiegesetz wegen eines Krankheits- oder Ansteckungsverdachts abgesondert wird und
 - b) hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer alles Zumutbare unternommen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande gekommen wäre,
- steht der Anspruch auf eine Sonderbetreuungszeit von bis zu drei Wochen ab dem Zeitpunkt der Absonderung des Kindes zu. Die Absonderung des Kindes ist der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.

Bei Absonderung eines betreuungspflichtigen Kindes unter 14 Jahren ist es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer grundsätzlich nicht zumutbar, dass die Arbeitsleistung zustande kommt.

3) Fall 3: Betreuungspflicht gegenüber Menschen mit Behinderung und pflegebedürftigen Menschen

Bei Bestehen einer Betreuungspflicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers für

- a) Menschen mit Behinderung die nachweislich von einer teilweisen oder vollständigen Schließung ihrer Einrichtungen der Behindertenhilfe oder einer Lehranstalt für Menschen mit Behinderung aufgrund behördlicher Maßnahmen betroffen sind oder
- b) Menschen mit Behinderung deren Betreuung nachweislich auf Grund freiwilliger Maßnahmen von zu Hause aus erfolgt;



steht der Anspruch auf eine Sonderbetreuungszeit von bis zu drei Wochen ab dem Zeitpunkt der Schließung der Einrichtung bzw. des Betreuungsausfalles zu. Dies ist der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden.

Dasselbe gilt für Angehörige von

- c) Menschen mit Behinderungen, sofern nachweislich deren persönliche Assistenz in Folge von COVID-19 nicht mehr sichergestellt ist bzw. werden kann oder
- d) pflegebedürftigen Personen, deren Pflege oder Betreuung nachweislich in Folge des Ausfalls einer Betreuungskraft nach dem Hausbetreuungsgesetz nicht mehr sichergestellt ist bzw. werden kann.

Hinweis:

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.

II. Gewährung der Sonderbetreuungszeit durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber (Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit)

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

Die Vereinbarung der Sonderbetreuungszeit zwischen der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer kann bei Vorhandensein der jeweiligen Kriterien der oben angeführten Konstellationen (Fall 1, 2, 3) unter Berücksichtigung der zusätzlichen Voraussetzungen, dass

1. die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist,
2. kein Anspruch (mehr) auf Dienstfreistellung besteht und
3. das Ausmaß der Sonderbetreuungszeit von bis zu drei Wochen noch nicht ausgeschöpft wurde,



gültig abgeschlossen werden.

Eine Sonderbetreuungszeit kann auch dann vereinbart werden, wenn 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 – 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. Die Sonderbetreuungszeit beginnt dementsprechend ab dem Zeitpunkt des Fernbleibens vom Unterricht oder von der Kinderbetreuungseinrichtung.

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 ein Dienstnehmer oder Dienstnehmerin im Inland für einen ausländischen Arbeitgeber oder Arbeitgeberin tätig ist).

3 Zeitraum

Sonderbetreuungszeit (BGBl I Nr. 213/2021) kann durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer – bei Vorliegen aller Voraussetzungen – ab 1. Jänner 2022 bis 31. März 2022 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 6 (konkret bis 12. Mai 2022) geltend gemacht werden.

Vom 1. Jänner 2022 bis zur Kundmachung der Sonderbetreuungszeit 6 im Bundesgesetzblatt erfolgte Dienstfreistellung zur Betreuung von Angehörigen nach § 8 Abs. 3 AngG, § 1154b Abs. 5 ABGB und § 8 Abs. 4 Gutsangestelltengesetz sowie Pflegefreistellungen nach § 16 Abs. 1 Z 1 und 3, Abs. 2 und Abs. 4 UrlG gelten – wenn es sich um Fälle handelt, für die bis 31. März 2022 auch eine Sonderbetreuungszeit in Frage kommt – als Sonderbetreuungszeit. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben daher einen Anspruch auf Vergütung des an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fortgezahlten Entgelts unter den gleichen Voraussetzungen wie beim Vergütungsanspruch der Sonderbetreuungszeit. Insgesamt steht für den Zeitraum vom 1. Jänner 2022 bis 31. März 2022 eine Vergütung für diese Dienstfreistellungen, Pflegefreistellungen und Sonderbetreuungszeiten von bis zu drei Wochen pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer zur Verfügung. Umgewandelte Pflegefreistellungen werden nicht auf den Anspruch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf Pflegefreistellung nach § 16 UrlG angerechnet.

4 Vergütung durch den Bund

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

Der Anspruch ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG (2022: EUR 5.670,00) 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. 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 3.969,00 ($\text{EUR } 5.670,00 / 30 \text{ Kalendertage} \times 21 \text{ förderbare Kalendertage} = \text{Vergütung Bund}$). 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. 1c 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 (www.usp.gv.at) einzubringen, wobei eine Einbringung auch beispielsweise durch Steuerberater möglich ist.

Folgende Unterlagen werden benötigt:

- Vorzugsweise das Jahreslohnkonto, oder alternativ Lohn-/Gehaltszettel des betroffenen Zeitraums sowie der letzten zwei Monate vor dem betroffenen Monat.
- Nachweis über die Konsumation der Sonderbetreuungszeit (Schlüssige Zeitaufzeichnungen).
- 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.

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 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.