

COVID-19: Sonderbetreuungszeit

Häufig gestellte Fragen

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend

Stand: 9. April 2020

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

Stand: 8. April 2020

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

Übersicht

Was ist Sonderbetreuungszeit?.....	4
Für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt eine Sonderbetreuungszeit in Frage?	4
Für welche Kinder kann die Sonderbetreuungszeit gewährt werden?.....	5
Kann die Sonderbetreuungszeit auch für die Betreuung erwachsener Menschen eingesetzt werden?.....	5
Wer entscheidet darüber, ob ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin Sonderbetreuungszeit hat?	6
Welches Einkommen hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während der Sonderbetreuungszeit?	6
Ist die Sonderbetreuungszeit auf Ansprüche wie Urlaub oder Zeitausgleich anzurechnen?	6
Für wie lange kann der Arbeitgeber Sonderbetreuungszeit gewähren?	7
Dürfen beide Elternteile gleichzeitig die Sonderbetreuungszeit beanspruchen?	7
Welche Ansprüche hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bund?.....	7
Wer muss den Antrag auf Rückerstattung des Entgelts stellen und in welcher Hinsicht? ...	7
Bei welcher Behörde kann der Antrag auf Rückerstattung des Entgelts gestellt werden? ...	8
Gilt diese Regelung nur während der Corona-Krise?	8
Gesetzliche Grundlage.....	8
Links	10

Was ist Sonderbetreuungszeit?

Die Regelung zur Sonderbetreuungszeit ist Teil des Maßnahmenpaketes der Bundesregierung zur COVID-19-Epidemie.

Innerhalb der Sonderbetreuungszeit soll es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Kinder bis zum 14. Lebensjahr oder Menschen mit Behinderungen betreuen müssen oder Angehörige pflegebedürftiger Personen sind, möglich gemacht werden, der Betreuung bei laufendem Arbeitsverhältnis nachzugehen.

Arbeitgebern wird für diese Zeit ein Drittel des fortgezahlten Entgelts ersetzt.

Für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt eine Sonderbetreuungszeit in Frage?

Die Sonderbetreuungszeit kommt für all jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Frage, 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 erfolgt und diese auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen ist oder
- Angehörige eines Menschen mit Behinderung mit persönlicher Assistenz sind, die nicht mehr sichergestellt ist oder
- Angehörige eines oder einer Pflegebedürftigen sind, deren Betreuungskraft ausfällt.

Zudem darf kein anderer Anspruch auf Dienstfreistellung des Arbeitnehmers zur Betreuung seines Kindes oder des Menschen mit Behinderung bestehen (wie etwa nach den einschlägigen Regelungen nach dem Angestelltengesetz, Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch oder dem Urlaubsgesetz).

Es empfiehlt sich, das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen, um angemessene Lösungen auf betrieblicher Ebene zu finden.

Sonderbetreuungszeit kommt auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Frage, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz sowie dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz BGBI. Nr. 280/1980 unterliegen.

Die Bestimmung über die Sonderbetreuungszeit gilt nicht für öffentlich Bedienstete.

Für welche Kinder kann die Sonderbetreuungszeit gewährt werden?

Für Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr.

Kann die Sonderbetreuungszeit auch für die Betreuung erwachsener Menschen eingesetzt werden?

Ja, und zwar erstens 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 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 zweitens zur Betreuung einer pflegebedürftigen Person, die vom Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin als Angehöriger oder Angehörige übernommen wird, weil die Betreuungskraft der pflegebedürftigen Person ausfällt.

Wer entscheidet darüber, ob ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin Sonderbetreuungszeit hat?

Die Entscheidung über die Gewährung der Sonderbetreuungszeit liegt beim Arbeitgeber. Es empfiehlt sich hier das Gespräch mit dem Arbeitgeber oder falls gegeben mit dem Betriebsrat zu suchen, um für den Betrieb und die Beschäftigten passende und angemessene Lösungen zu finden.

Eine schriftliche Dokumentation wird empfohlen, insbesondere für Rückerstattungsansprüche der Arbeitgeber gegen den Bund über die Inanspruchnahme der Sonderbetreuungszeit durch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

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

Die Arbeitgeber haben den Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern das bisher geleistete Entgelt unverändert fortzuzahlen. Es soll keine Minderung des Einkommens eintreten. Das geleistete Entgelt ist auch sozialversicherungsrechtlich 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.

Für wie lange kann der Arbeitgeber Sonderbetreuungszeit gewähren?

Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber eine Sonderbetreuungszeit von bis zu 3 Wochen gewähren kann. Je nach Situation könnte das allenfalls auch ein kürzerer Zeitraum sein, z.B. nur 2 Wochen.

Die Sonderbetreuungszeit muss nicht in einem Stück, sondern kann auch wochen-, tage- oder halbtagesweise (nicht jedoch stundenweise) verbraucht werden.

Dürfen beide Elternteile gleichzeitig die Sonderbetreuungszeit beanspruchen?

Nein. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Sonderbetreuungszeit ist nicht möglich. Es ist aber möglich, dass zuerst der eine und dann der andere Elternteil Sonderbetreuungszeit in Anspruch nimmt.

Welche Ansprüche hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bund?

Der Arbeitgeber kann 1/3 des an den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gezahlten Entgelts bis zur monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2020: € 5.370,-) zurückerstattet bekommen. Die maximale Dauer der Sonderbetreuungszeit liegt bei 3 Wochen, also 21 Tagen. Tatsächlich ausbezahlt werden somit maximal EUR 1.253,00.

Berechnungsgrundlage: € 5.370,00 ÷ 30 Kalendertage x 21 Betreuungstage = € 3.759,- (= Anteiliger Höchstbetrag für 3 Wochen). € 3.759 x $\frac{1}{3}$ = € 1.253,00.

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

Der Arbeitgeber hinsichtlich eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin. Der Arbeitgeber sollte im Antrag angeben, auf welche Art der Sonderbetreuungszeit bzw. der zu betreu-

enden 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 des Arbeitgebers gestellt werden.

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

Der Anspruch ist binnen 6 Wochen nach Aufhebung der behördlichen Maßnahme bei der Buchhaltungsagentur des Bundes geltend zu machen.

Buchhaltungsagentur des Bundes

<https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/sonderbetreuungszeit>

Gilt diese Regelung nur während der Corona-Krise?

Ja, solange die behördlichen Schließungen von Lehranstalten, Kinderbetreuungseinrichtungen, Einrichtungen der Behindertenhilfe und Lehranstalten für Menschen mit Behinderung und andere Einschränkungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise dauern, längstens jedoch bis 31.5.2020.

Gesetzliche Grundlage

§ 18b Abs. 1 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG)

„Werden Einrichtungen auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen und hat ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsleistung nicht für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderlich ist, keinen Anspruch auf Dienstfreistellung zur Betreuung seines Kindes, 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 Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren. Dasselbe gilt,

- 1. 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*
- 2. 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*
- 3. 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 von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts durch den Bund. Der Anspruch auf Vergütung nach dem ersten Satz ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, **BGBl. Nr. 189/1955**, gedeckelt und binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen bei der Buchhaltungsagentur geltend zu machen.*

*Die Regelung gilt auch für Arbeitnehmer, die den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz sowie dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz **BGBl. Nr. 280/1980** unterliegen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes in Kraft sind.“*

In-Kraft-Treten: Die Bestimmung gilt bis 31. Mai 2020, hinsichtlich des Vergütungsanspruchs des Arbeitgebers und dessen Abwicklung bis 30. Juni 2021.

Links

Buchhaltungsagentur – Nähere Informationen und Antragsstellung

<https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/sonderbetreuungszeit>

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend

Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

bmafj.gv.at