

# Richtlinie

V 1.1



Sommer-Sonderbetreuungszeit

Stand: 9. 9. 2020

## **Impressum**

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

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (BMAFJ)

Favoritenstraße 7

1040 Wien

+43 1 711 00-0

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

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

### **Gesamtumsetzung:**

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend

Stand: 9. September 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 vorgeifen.

**Rückmeldungen:** Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an [oea@bmafj.gv.at](mailto:oea@bmafj.gv.at)

## **Inhalt**

<b>1. Grundlegendes .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Zielgruppe .....</b>	<b>5</b>
<b>3. Zeitraum.....</b>	<b>6</b>
<b>4. Vergütung durch den Bund .....</b>	<b>6</b>
<b>5. Wo und wie ist die Förderung zu beantragen? .....</b>	<b>6</b>
<b>6. Berechnung des Entgelts .....</b>	<b>7</b>
<b>7. Sonstiges .....</b>	<b>8</b>

# 1. Grundlegendes

Durch den § 18b Abs. 1a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) in der Fassung BGBl I Nr. 72/2020 hat der Gesetzgeber die Möglichkeit geschaffen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erneut eine Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen unter Fortzahlung des Entgelts gewähren können, wobei ein Drittel des fortgezahlten Entgelts vom Bund vergütet wird.

Dazu wurde vom Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend die vorliegende Richtlinie erlassen (Zl. 2020-0.461732-2-A vom 27.7.2020), 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. 1a AVRAG. Es handelt sich dabei um eine eigenständige Maßnahme, die unabhängig von der Sonderbetreuungszeit gem. § 18b Abs. 1 AVRAG (16. März bis 31. Mai 2020) in Anspruch genommen werden kann.

Die Möglichkeit der Anordnung einer Sonderbetreuungszeit gemäß § 18b Abs. 1a AVRAG, die inhaltlich im Wesentlichen auf dem § 18b Abs. 1 AVRAG aufbaut, knüpft an das Vorliegen folgender Voraussetzungen:

1. Die Arbeitskraft der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ist nicht für die Aufrechterhaltung des jeweiligen Betriebes erforderlich.
2. Bestehen einer notwendigen Betreuungspflicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers für
  - a) zumindest ein Kind, das zum ersten Tag der in Anspruch genommenen Sommer-Sonderbetreuungszeit unter 14 Jahre alt ist,
  - b) Angehörige von Menschen mit Behinderung oder
  - c) Angehörige von pflegebedürftigen Personen

Die Sommer-SBZ kann für ein Kind unter 14 Jahren während der Sommerferien bei Bestehen einer notwendigen Betreuungspflicht in Anspruch genommen werden, da hier auf der Basis der gesetzlichen Regelung grundsätzlich von Schließungen der Betreuungseinrichtungen ausgegangen wird. Im Stenographischen Protokoll zur Sitzung des Nationalrates, in der der Abänderungsantrag zum § 18b Abs. 1a AVRAG eingebracht wurde, wird zu den Voraussetzungen für die Gewährung der Sommer-SBZ Folgendes festgehalten: *„Hinsichtlich der Voraussetzungen wird vereinfachend auf die Notwendigkeit der Betreuung abgestellt; die Schließung von Schulen und sonstigen Kinderbetreuungseinrichtungen ist darin miterfasst.“*

„Notwendig“ ist die Betreuung des Kindes durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer dann, wenn tatsächlich keine andere geeignete Betreuungsperson (oder Betreuungseinrichtung) in diesem Zeitraum zur Verfügung steht.

Bei Inanspruchnahme im September – nach den Sommerferien – kann die Notwendigkeit der Kinderbetreuung durch, den Schulbetrieb oder den Betrieb von Kinderbetreuungseinrichtungen betreffende Maßnahmen (behördliche Schließungen von Einrichtungen) gegeben sein.

Gleiches gilt für die Inanspruchnahme der Sommer-SBZ für Angehörige von Menschen mit Behinderung, deren Betreuungseinrichtung geschlossen ist.

Die Sommer-SBZ kann beim Ausfall der persönlichen Assistenz von Angehörigen von Menschen mit Behinderung in Anspruch genommen werden.

Angehörige von pflegebedürftigen Personen können die Sommer-SBZ in Anspruch nehmen, wenn die 24-Stunden-Betreuungsperson ausfällt.

Darüber hinaus 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).

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

Die „Sommer-Sonderbetreuungszeit“ kann für 3 Wochen am „Stück“, wochen-, tage-, oder halbtagesweise von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber gewährt werden.

## 2. Zielgruppe

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

- Arbeiter
- Angestellte
- Lehrlinge und
- Arbeitnehmer, die den jeweiligen Landarbeitsordnungen und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz sowie dem Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz 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 DN im Inland für einen ausländischen AG tätig ist).

## 3. Zeitraum

„Sommer-Sonderbetreuungszeit“ kann von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber – bei Vorliegen aller Voraussetzungen – erstmals ab dem 25. Juli 2020 gewährt werden. Die Regelung tritt mit dem 30. September 2020 außer Kraft. Der Anspruch auf Vergütung kann bis spätestens 31. Oktober 2020 geltend gemacht werden.

Zwischen 1. Juni 2020 und 24. Juli 2020 besteht keine Möglichkeit zur Anordnung einer geförderten Sonderbetreuungszeit.

## 4. Vergütung durch den Bund

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

Der Anspruch ist mit der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage nach dem ASVG (2020: EUR 5.370,--) gedeckelt. Darin ist der aliquote Sonderzahlungsanteil bereits enthalten. Für drei Wochen ergibt sich somit ein maximaler Förderbetrag pro Arbeitnehmer von EUR 1.253,-- (EUR 5.370,-- / 30 Kalendertage x 21 förderbare Kalendertage x 1/3 Vergütung Bund). Nicht vergütungsfähig sind Dienstgeberabgaben (etwa Dienstgeberanteil zur SV, Dienstgeberbeitrag zum FLAF, Kommunalsteuer oder der Beitrag gemäß BMSVG).

## 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 31. Oktober 2020 über die Website der Buchhaltungsagentur des Bundes (<https://www.buchhaltungsagentur.gv.at/sommer-sonderbetreuungszeit/>) bzw. über das Unternehmensserviceportal ([www.usp.gv.at](http://www.usp.gv.at)) einzubringen, wobei eine Einbringung auch durch Steuerberater oä 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 (Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder schlüssige Zeitaufzeichnungen)
- Über die Schließung der jeweiligen Betreuungseinrichtung im September ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen (zB Infoschreiben der Schule bei Einschränkungen des Unterrichtsbetriebs aufgrund der „Corona-Ampel“).

Pro Antrag kann für maximal 50 Arbeitnehmer Sommer-Sonderbetreuungszeit beantragt werden. Gegebenenfalls sind von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber mehrere Anträge einzubringen. Pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer ist jeweils nur ein Antrag zulässig.

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 fortgezahlten 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

Die Sonderbetreuungszeit gemäß § 18b Abs. 1a AVRAG (sogenannte „Sommer-Sonderbetreuungszeit“) bildet eine eigenständige Maßnahme und ist somit gesondert von der Sonderbetreuungszeit gem. § 18b Abs. 1 AVRAG zu betrachten.

„Notwendig“ ist die Betreuung dann, wenn tatsächlich keine andere geeignete Betreuungsperson (oder Betreuungseinrichtung) in diesem Zeitraum zur Verfügung steht.

Eine Sonderbetreuungszeit gemäß § 18b Abs. 1a 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 Sommer-Sonderbetreuungszeit keine Ausfallstunden an das AMS verrechnet werden.

Eine wochenweise Sommer-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 Sommer-Sonderbetreuungszeit tageweise zu betrachten.