

COVID-19: Sonderbetreuungszeit

Häufig gestellte Fragen

Eine Information des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

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

Stand: 12. November 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

Impressum	2
Übersicht	3
Was ist Sonderbetreuungszeit?.....	4
Für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt eine Sonderbetreuungszeit in Frage?	4
Für welche Kinder kann die Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen werden?	5
Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten habe ich, um mein krankes Kind zu betreuen? ..	6
Kann ich die Sonderbetreuungszeit zur Betreuung meines Kindes erst nach Ausschöpfen der allgemeinen arbeitsrechtlichen Möglichkeiten in Anspruch nehmen?.....	7
Wie weiß ich, dass die Schule meines Kindes behördlich geschlossen wurde? Bedeutet die Absonderung meines Kindes, dass die Schule behördlich geschlossen wurde?	8
Wie erfahre ich, dass mein Kind behördlich abgesondert wurde (unter Quarantäne gestellte wurde)?.....	8
Muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Arbeitgeber von der behördlichen Schließung der Schule oder der Absonderung des Kindes verständigen?.....	9
Besteht der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit nur für COVID-19 symptomlose Kinder, die behördlich abgesondert wurden?	9
Wann ist die Betreuung des Kindes durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer notwendig?.....	9
Besteht ein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit während der Ferienzeit (Weihnachts-, Semester- oder Osterferien) oder an schulautonomen Tagen?	10
Welches Einkommen hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während der Sonderbetreuungszeit?	11
Ist der Rechtsanspruch auf die Sonderbetreuungszeit auf Ansprüche wie Urlaub oder Zeitausgleich anzurechnen?	11
Kann die Sonderbetreuungszeit auch während einer COVID-19 Kurzarbeit gewährt werden?.....	12
Für wie lange kann die Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen werden?.....	12
Dürfen beide Elternteile gleichzeitig die Sonderbetreuungszeit beanspruchen?	13
Welche Ansprüche hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber gegenüber dem Bund? ...	13
Wer muss den Antrag auf Rückerstattung des Entgelts stellen und in welcher Hinsicht? ..	13
Bei welcher Behörde kann der Antrag auf Rückerstattung des Entgelts gestellt werden? .	14
Gesetzliche Grundlage - § 18b Abs. 1 AVRAG	14
Links	15

Was ist Sonderbetreuungszeit?

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

Zwischen dem 1. November 2020 und dem 9. Juli 2021 (Ende des Schuljahres 2020/2021) 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 möglich gemacht werden, der Betreuung bei laufendem Arbeitsverhältnis nachzugehen.

Nunmehr besteht bei Vorliegen der sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuung (bislang war die Sonderbetreuungszeit durch den Arbeitgeber zu gewähren).

Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wird 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?

Einen Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit haben all jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die

- eine Pflicht zur notwendigen 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 oder einer Pflegebedürftigen sind, deren Betreuungskraft ausfällt.

Der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch für jene, die in systemrelevanten Betrieben beschäftigt sind.

Voraussetzung für den Antritt der Sonderbetreuungszeit ist, dass die Betreuung des unter 14-jährigen Kindes, des Angehörigen mit Behinderung oder des Pflegebedürftigen notwendig ist.

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich nach Bekanntwerden der Schließung, Absonderung oder Ausfall der persönlichen Assistenz/der Betreuungskraft zu verständigen und alles Zumutbare zu unternehmen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt.

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 gesetzlichen Bestimmungen über die Sonderbetreuungszeit gelten nicht für öffentlich Bedienstete (Beamte, Vertragsbedienstete), die unmittelbar 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.

Für welche Kinder kann die Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen 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) wurde mit 1.11.2020 ein Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit von bis zu vier Wochen geschaffen.

Für sonstige Erkrankungen gilt unverändert: 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.bmafj.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) jeweils pro Anlassfall zu.

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

		Zeit (im Regelfall bis zu einer Woche) <ul style="list-style-type: none"> • pro Anlassfall
§ 1154b Abs. 5 ABGB	Alle Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> • Zwingender Anspruch • auf Dienstfreistellung und Entgeltfortzahlung • im Ausmaß einer verhältnismäßig kurzen Zeit (im Regelfall bis zu einer Woche) • pro Anlassfall
§ 16 UrlG	Alle Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> • zwingender 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?

Nein.

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.

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

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.

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

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 ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin aufgrund dieses Bescheides gerechtfertigt abwesend für die Dauer der Geltung des Bescheides 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 4 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?

Ja. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich nach Bekanntwerden der Schließung bzw. von der über das Kind verhängten Quarantäne zu verständigen und alles Zumutbare unternemen, 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 Kinder, die als 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?

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat alles Zumutbare zu unternemen, damit die vereinbarte Arbeitsleistung zustande kommt. Nur dort, wo es keine alternativen Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt, um die sich der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bemühen muss, gebührt ein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit.

Eine Betreuung des Kindes durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin 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.

Im Hinblick auf die Empfehlung der Bundesregierung, besonders auf ältere Personen Rücksicht zu nehmen, ist ein „Rückgriff“ auf Großeltern zur Betreuung des Kindes der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer in Zeiten der Pandemie nicht zu empfehlen.

Besteht ein Anspruch auf Sonderbetreuungszeit während der Ferienzeit (Weihnachts-, Semester- oder Osterferien) oder an schulautonomen Tagen?

Nein. Zu diesen Zeiten ist die Schule nicht auf Grund einer Anordnung der Bezirksverwaltungsbehörde behördlich geschlossen.

Besteht ein Anspruch auf 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 behördlichen Schließung dieser Einrichtung oder Lehranstalt, oder während der Ferien oder schulautonomen Tagen 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 und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer alles Zumutbare unternommen hat, um die Arbeitsverhinderung hintanzuhalten. Auch hier muss der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin alles Zumutbare unternehmen, eine andere Betreuung zu organisieren.

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 der Rechtsanspruch auf die Sonderbetreuungszeit auf Ansprüche wie Urlaub oder Zeitausgleich anzurechnen?

Nein. Der Rechtsanspruch auf 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 ist auch unabhängig von den bisherigen Regelungen zur Sonderbetreuungszeit, d.h. bisher bis 31. Oktober 2020 (im Frühjahr, in den Sommerferien oder im Oktober 2020) gewährte Zeiten einer Sonderbetreuungszeit sind nicht auf den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit anzurechnen.

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

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

Für wie lange kann die Sonderbetreuungszeit in Anspruch genommen werden?

Das Gesetz sieht vor, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit von bis zu vier Wochen hat. Je nach individueller Situation könnte das allenfalls auch ein kürzerer Zeitraum sein, z.B. nur 2 Wochen, wenn der volle Zeitraum nicht ausgeschöpft wird.

Wie bereits ausgeführt, sind nach den bisherigen Regelungen zur Sonderbetreuungszeit bis 31. Oktober 2020 gewährte Zeiten einer Sonderbetreuungszeit nicht auf den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuungszeit anzurechnen.

Anders ist es mit Sonderbetreuungszeiten, die der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer ab 1. November 2020 vom Arbeitgeber bereits aufgrund der Sonderbetreuungszeitphase 3 (§ 18b Abs. 1 AVRAG i.d.F. BGBl I Nr. 107/2020) gewährt wurden, diese sind auf den geltend gemachten Rechtsanspruch von maximal vier Wochen anzurechnen.

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

Anzumerken ist, dass die Sonderbetreuungszeit zusätzlich zu den bereits bislang bestehenden Möglichkeiten einer Betreuung von Kindern oder von behinderten oder pflegebedürftigen Angehörigen hinzutritt. Es bleibt also z.B. die Möglichkeit einer Pflegefreistellung oder die Möglichkeit einer Pflegekarenz unverändert bestehen.

Der Verbrauch/Ein Ausschöpfen dieser Möglichkeiten ist für eine Inanspruchnahme der Sonderbetreuungszeit nicht erforderlich. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann – bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen - den Anspruch auf Sonderbetreuungszeit daher auch dann geltend machen, wenn ein Pflegefreistellungsanspruch besteht.

Insgesamt kann während des Zeitraumes von 1.11.2020 – 9.7.2021 aber der Anspruch auf Sonderbetreuungszeit, auch wenn er in Teilen genommen wird, nicht einen Zeitraum von 4 Wochen übersteigen.

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 die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber gegenüber dem Bund?

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann das an den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gezahlte Entgelt bis zur monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2020: € 5.370,-) zurückerstattet bekommen. Die maximale Dauer der Sonderbetreuungszeit liegt bei 4 Wochen, also 28 Tagen. Tatsächlich ausgezahlt werden somit maximal EUR 5.012,-.

Berechnungsgrundlage: € 5.370,- ÷ 30 Kalendertage x 28 Betreuungstage = € 5.012,-.

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.

Buchhaltungsagentur des Bundes

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

Gesetzliche Grundlage - § 18b Abs. 1 AVRAG

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

„(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 insgesamt bis zu vier 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 Lehnanstalt für Menschen mit Behinderungen bzw. einer höher bildenden Schule betreut oder unterrichtet werden, und diese Einrichtung oder Lehnanstalt 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 Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, 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. 280/198, oder den Landarbeitsordnungen der Bundesländer und in Vorarlberg dem Land- und Forstarbeitsgesetz unterliegen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes in Kraft sind.“

In-Kraft-Treten: Die Bestimmung gilt bis 9. Juli 2021, der Vergütungsanspruch des Arbeitgebers ist binnen 6 Wochen ab dem Ende der Sonderbetreuungszeit geltend zu machen.

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