

Richtlinie

V 2.0



Sonderbetreuungszeit – Phase 3

Stand: 15. 12. 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

bmafj.gv.at

Gesamtumsetzung:

Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend

Stand: 15. 12. 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 vorgehen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an oea@bmafj.gv.at

Inhalt

1. Grundlegendes	4
2. Zielgruppe	5
3. Zeitraum.....	6
4. Vergütung durch den Bund	6
5. Wo und wie ist die Förderung zu beantragen?	7
6. Berechnung des Entgelts	8
7. Sonstiges	9

1. Grundlegendes

Durch den § 18b Abs. 1 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) in der Fassung BGBl I Nr. 107/2020 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 die Hälfte des fortgezahlten Entgelts vom Bund vergütet wird.

Dazu wurde vom Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend die vorliegende Richtlinie erlassen (2020-0.807.044), 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 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) sowie der Sommer-Sonderbetreuungszeit gem. § 18b Abs. 1a AVRAG (25. Juli bis 30. September 2020) gewährt werden kann (siehe dazu auch die zu diesen Regelungen anderen erlassenen Richtlinien).

Die Möglichkeit der Gewährung einer Sonderbetreuungszeit 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 Betreuungspflicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers für
 - a) zumindest ein Kind, das zum ersten Tag der in Anspruch genommenen Sonderbetreuungszeit unter 14 Jahre alt ist, und die Schule/Kinderbetreuungseinrichtung auf Grund behördlicher Maßnahmen zum Teil oder zur Gänze geschlossen ist
 - b) Angehörige von Menschen mit Behinderung, die in einer Schule betreut oder unterrichtet werden und diese auf Grund behördlicher Maßnahmen teilweise oder vollständig geschlossen wird oder die auf Grund freiwilliger Maßnahmen zu Hause betreut werden, oder
 - c) Angehörige von pflegebedürftigen Personen

Die vorliegende Richtlinie regelt die Vergütung von Ansprüchen infolge der Gewährung einer Sonderbetreuungszeit in der Phase 3.

Der Phase 3 unterliegen Sonderbetreuungszeiten für ein Kind unter 14 Jahren während des Zeitraumes 1. Oktober 2020 bis zum 31.10.2020.

Die Sonderbetreuungszeit der Phase 4 tritt nach Kundmachung im Bundesgesetzblatt rückwirkend mit 1.11.2020 in Kraft. Für jene Ansprüche, die auf Grundlage der relevanten Richtlinien ab dem 1.11.2020 bis zur Kundmachung des BGBl. I Nr. 131/2020 geltend gemacht wurden, kommen die Übergangsbestimmungen des § 19 Abs. 1 Z 48 AVRAG in der Fassung BGBl. I Nr. 131/2020 zur Anwendung und sind somit Gegenstand der Phase 4. Demnach ist eine ab 1.11.2020 bereits gewährte Sonderbetreuungszeit auf einen geltend gemachten Anspruch auf Sonderbetreuungszeit der Phase 4 anzurechnen und für diese „angerechnete“ Sonderbetreuungszeit ein Ersatz von 100 % des während der Sonderbetreuungszeit fortgezählten Entgelts vorgesehen.

Die Sonderbetreuungszeit kann aber auch während der Schulferien vereinbart werden, wenn die Notwendigkeit der Betreuung des Kindes durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer gegeben ist.

Gleiches gilt für die Inanspruchnahme der Sonderbetreuungszeit für Angehörige von Menschen mit Behinderung, deren Betreuungseinrichtung, Lehranstalt oder höher bildende Schule teilweise oder vollständig geschlossen ist.

Angehörige von pflegebedürftigen Personen können die Sonderbetreuungszeit in Anspruch nehmen, wenn die 24-Stunden-Betreuungskraft ausfällt.

Die Sonderbetreuungszeit kann beim Ausfall der persönlichen Assistenz von Angehörigen von Menschen mit Behinderung gewährt werden.

Bezüglich der konkreten Betreuungssituation darf kein anderer Anspruch auf Dienstfreistellung des Arbeitnehmers zur Betreuung seines Kindes oder des Angehörigen 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 Sonderbetreuungszeit kann für bis zu drei 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 Dienstnehmer oder Dienstnehmerin im Inland für einen ausländischen Arbeitgeber oder Arbeitgeberin tätig ist).

3. Zeitraum

Sonderbetreuungszeit kann von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber – bei Vorliegen aller Voraussetzungen – erstmals ab 1. Oktober 2020 bis zum Inkrafttreten der Sonderbetreuungszeit der Phase 4 (1. 11. 2020) gewährt werden. Der Anspruch auf Vergütung und Abwicklung seitens der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber wäre damit bis spätestens 6 Wochen nach dem Ende der Sonderbetreuungszeit Phase 3 (konkret bis 12. Dezember 2020) geltend zu machen. Die Neuregelung der Sonderbetreuungszeit Phase 4 wurde am 15. 12. 2020 im Bundesgesetzblatt kundgemacht. Damit würde sich die bisherige Frist zur Antragstellung (Ende 12. April 2021) für Arbeitgeber mit dem Tag des Inkrafttretens der Neuregelung am 16. 12. 2020 unvorhersehbar und dramatisch verkürzen. Für Sonderbetreuungszeit Phase 3, die bis spätestens 31. Oktober 2020 vereinbart worden ist, soll daher im Sinne einer nachvollziehbaren Übergangsregelung der Zeitraum für die Geltendmachung des Vergütungsanspruches bis 31. Jänner 2021 verlängert werden.

4. Vergütung durch den Bund

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat einen öffentlich-rechtlichen Anspruch auf Vergütung der Hälfte 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,--; voraussichtlich für 2021: EUR 5.550,--) 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 1.879,50,-- (EUR 5.370,-- / 30 Kalendertage x 21 förderbare Kalendertage x 1/2 Vergütung Bund). Nicht vergütungsfähig sind Dienstgeberabgaben (etwa Dienstgeberanteil zur Sozialversicherung, 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 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 (Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder 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“).

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 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

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 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.