

# **COVID-19: Sommer-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: 15. 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 vorgreifen.

## Übersicht

<b>Impressum</b> .....	<b>2</b>
<b>Übersicht</b> .....	<b>3</b>
Was ist Sommer-Sonderbetreuungszeit?.....	4
Für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt eine Sommer-Sonderbetreuungszeit in Frage? .....	4
Für welche Kinder kann die Sommer-Sonderbetreuungszeit gewährt werden?.....	5
Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten habe ich, um mein krankes Kind zu betreuen? ..	5
Kann die Sommer-Sonderbetreuungszeit auch für die Betreuung erwachsener Menschen eingesetzt werden? .....	7
Wer entscheidet darüber, ob ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin Sommer-Sonderbetreuungszeit hat? .....	8
Welches Einkommen hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während der Sommer-Sonderbetreuungszeit? .....	8
Ist die Sommer-Sonderbetreuungszeit auf Ansprüche wie Urlaub oder Zeitausgleich anzurechnen? .....	8
Kann die Sommer-Sonderbetreuungszeit auch während einer COVID-19 Kurzarbeit gewährt werden? .....	9
Für wie lange kann der Arbeitgeber Sommer-Sonderbetreuungszeit gewähren? .....	9
Dürfen beide Elternteile gleichzeitig die Sommer-Sonderbetreuungszeit beanspruchen? ..	9
Welche Ansprüche hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bund?.....	9
Wer muss den Antrag auf Rückerstattung des Entgelts stellen und in welcher Hinsicht?..	10
Bei welcher Behörde kann der Antrag auf Rückerstattung des Entgelts gestellt werden? .	10
Gesetzliche Grundlage - § 18b Abs. 1a iVm Abs. 1 AVRAG .....	10
Links .....	12

## Was ist Sommer-Sonderbetreuungszeit?

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

Zwischen dem 25. Juli 2020 und dem 30. September 2020 soll es mit Hilfe der Sommer-Sonderbetreuungszeit 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 durch den Bund ersetzt.

## Für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommt eine Sommer-Sonderbetreuungszeit in Frage?

Die Sommer-Sonderbetreuungszeit kommt für all jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Frage, 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 während der Sommerferien geschlossen ist; bei Inanspruchnahme im September – nach den Sommerferien – kann die Notwendigkeit durch den Lehrbetrieb/den Betrieb von Kinderbetreuungseinrichtungen oder die Einrichtung betreffende behördliche Maßnahmen gegeben sein
- 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.

Sommer-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 Sommer-Sonderbetreuungszeit gilt nicht für öffentlich Bedienstete.

## **Für welche Kinder kann die Sommer-Sonderbetreuungszeit gewährt werden?**

Für Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr.

## **Welche arbeitsrechtlichen Möglichkeiten habe ich, um mein krankes Kind zu betreuen?**

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), Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (für Arbeiterinnen und Arbeiter) und 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.

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

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• auf Dienstfreistellung und Entgeltfortzahlung</li> <li>• im Ausmaß der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit</li> <li>• pro Arbeitsjahr</li> <li>• Anspruch auf eine weitere Woche für erkrankte Kinder unter 12 Jahren bei einer neuerlichen Erkrankung im selben Arbeitsjahr</li> </ul>
--	--	---

### **Kann die Sommer-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 während der Sommerferien 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 Sommer-Sonderbetreuungszeit hat?**

Die Entscheidung über die Gewährung der Sommer-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 Sommer-Sonderbetreuungszeit durch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

### **Welches Einkommen hat eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer während der Sommer-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 sozialversicherungs- und steuerrechtlich wie bisher zu behandeln.

### **Ist die Sommer-Sonderbetreuungszeit auf Ansprüche wie Urlaub oder Zeitausgleich anzurechnen?**

Nein. Die Sommer-Sonderbetreuungszeit ist nicht auf Urlaubsansprüche oder Ansprüche auf Zeitausgleich oder Gleitzeitguthaben anzurechnen. Diese Ansprüche bleiben unverändert aufrecht. Die Sommer-Sonderbetreuungszeit ist wie eine „normale“ Beschäftigungszeit zu werten, sie zählt daher für dienstzeitabhängige Ansprüche der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.



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

Ja. Die Sommer-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 der Arbeitgeber Sommer-Sonderbetreuungszeit gewähren?**

Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber eine Sommer-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 Sommer-Sonderbetreuungszeit muss nicht in einem Stück, sondern kann auch wochenweise, tage- oder halbtagesweise (nicht jedoch stundenweise) verbraucht werden.

Anzumerken ist, dass die Sommer-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.

## **Dürfen beide Elternteile gleichzeitig die Sommer-Sonderbetreuungszeit beanspruchen?**

Nein. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Sommer-Sonderbetreuungszeit ist nicht möglich. Es ist aber möglich, dass zuerst der eine und dann der andere Elternteil Sommer-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 Sommer-Sonderbetreuungszeit liegt bei 3 Wochen, also 21 Tagen. Tatsächlich ausgezahlt 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 Sommer-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 des Arbeitgebers gestellt werden.

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

Der Anspruch ist bis 31. Oktober 2020 bei der Buchhaltungsagentur des Bundes geltend zu machen.

**Buchhaltungsagentur des Bundes**

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

## **Gesetzliche Grundlage - § 18b Abs. 1a iVm Abs. 1 AVRAG**

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

*„Abs. 1 gilt sinngemäß für weitere bis zu drei Wochen für die notwendige Betreuung eines Kindes bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für das eine Betreuungspflicht besteht, sowie von Personen gemäß Abs. 1 Z 1 bis 3 im Zeitraum*

*zwischen dem Inkrafttreten dieser Bestimmung und dem 30. September 2020. Der Arbeitgeber hat den Anspruch auf Vergütung bis 31. Oktober 2020 geltend zu machen.“*

### **§ 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 ....*

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

**In-Kraft-Treten:** Die Bestimmung gilt bis 30. September 2020, der Vergütungsanspruch des Arbeitgebers ist bis 31. Oktober 2020 geltend zu machen.

## Links

**Buchhaltungsagentur – Nähere Informationen und Antragsstellung**

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



**Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend**

Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

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