

# Pflegekarenz und Pflegeteilzeit

Ab 1. Jänner 2014



## Inhalt

I. Allgemeines .....	3
II. Voraussetzungen (§§ 14c und 14d AVRAG): .....	3
III. Rahmenbedingungen .....	3
IV. Motivkündigungsschutz und Kündigungsentschädigung, Beendigungsansprüche (§ 15 AVRAG).....	4
V. Finanzielle und sozialversicherungsrechtliche Absicherung: Pflegekarenzgeld (§§ 21c ff BPGG) .....	4
Mustervereinbarung einer Pflegekarenz gem. § 14c AVRAG .....	5
Mustervereinbarung einer Pflegeteilzeit gem. § 14d AVRAG .....	7
Informationen zum Pflegekarenzgeld und Familienhospizkarenzgeld .....	9
Voraussetzungen für ein Pflegekarenzgeld bei Pflegekarenz/Pflegeteilzeit .....	9
Voraussetzungen für ein Pflegekarenzgeld bei Familienhospizkarenz .....	9
Wie hoch ist das Pflegekarenzgeld bzw. wie wird es berechnet?.....	9
Wie und bei welcher Behörde kann ich Pflegekarenzgeld beantragen? .....	9
Auswirkungen auf andere Leistungen des Bundessozialamts .....	10

### Impressum:

Herausgeber und Hersteller: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft PRO-GE, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien.  
Für den Inhalt verantwortlich: PRO-GE Bundesfrauenabteilung; ÖGB-ZVR-Nr.: 576439352

# PFLEGEKARENZ UND PFLEGETEILZEIT

(Quelle: PRO-GE-Rechtsabteilung)

Mit dem **Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 (ARÄG 2013)** wurde die neue Möglichkeit einer **Pflegekarenz und Pflegeteilzeit eingeführt**. Die entsprechenden Regelungen finden sich verstreut u.a. im **AVRAG**, im **Bundespflegegeldgesetz (BPGG)** und im **ASVG** und treten mit **1.1.2014 in Kraft**.

## I. Allgemeines

Ziel sowohl der Pflegekarenz als auch die Pflegeteilzeit sind die **Überbrückung bei plötzlich auftretendem Pflegebedarf naher Angehöriger** bzw. dem unerwarteten Ausfall der Pflegeperson sowie eine Entlastung der derzeit pflegenden Person durch die **(Neu-) Organisation der Pflege**. Sie sollen den Angehörigen in erster Linie die Organisation einer notwendigen - stationären oder mobilen - Pflege ermöglichen und abgesehen von kurzen Überbrückungszeiträumen nicht der Pflege durch die Angehörigen selbst dienen. **Insbesondere wird dadurch das sozialpolitische Ziel verfolgt, Frauen (die nach wie vor den Großteil pflegender Angehöriger stellen) nicht in die familiäre Pflege und damit aus dem Arbeitsmarkt zu drängen.**

Aus diesem Grund ist die Dauer (ein bis drei Monate) auf einen relativ kurzen Zeitraum beschränkt. Im Gegensatz zur schon bisher bestehenden Möglichkeit zu Zwecken der Pflege eine Karenzierung oder eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren, wurde nun durch das Pflegekarenzgeld eine finanzielle und sozialversicherungsrechtliche Absicherung geschaffen. **Auf die Pflegekarenz und die Teilzeit besteht allerdings kein Rechtsanspruch.** Auch der geforderte Kündigungsschutz (analog zur Elternkarenz/-teilzeit) wurde nicht umgesetzt, es besteht lediglich ein Motivkündigungsschutz analog zur Bildungskarenz.

## II. Voraussetzungen (§§ 14c und 14d AVRAG):

### Schriftliche Vereinbarung mit dem/der ArbeitgeberIn

Das bedeutet es besteht **kein Rechtsanspruch** auf die Inanspruchnahme der Pflegekarenz oder der Pflegeteilzeit. Es bedarf ausdrücklich der **Zustimmung des/der ArbeitgeberIn**, die entsprechende Vereinbarung hat schriftlich zu erfolgen. Auf Verlan-

gen des/der ArbeitnehmerIn ist den Verhandlungen **der Betriebsrat/die Betriebsrätin beizuziehen**. Die Vereinbarung hat Beginn und Dauer der Pflegekarenz/-teilzeit zu beinhalten, bei der Pflegeteilzeit auch Ausmaß und Lage der reduzierten Arbeitszeit.

### Zweck: (Organisation der) Pflege und Betreuung eines/r nahen Angehörigen mit mindestens Pflegestufe 3

Der Begriff der **nahen Angehörigen** ist deutlich weiter gefasst als z.B. bei der Pflegefreistellung (§ 16 UrIG). So sind neben dem Ehegatten/der Ehegattin (bzw. Lebensgefährten/Lebensgefährtin oder eingetragene/r Partner/in) und deren Kindern, den Eltern, Großeltern, Adoptiv- und Pflegeeltern, Kindern, Enkelkindern, Stiefkindern sowie Adoptiv- und Pflegekindern auch Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder umfasst. **Ein gemeinsamer Haushalt ist nicht erforderlich.**

**Die Pflegestufe 3 muss bescheidmäßig festgestellt worden sein.** Bei Demenzzkranken und Minderjährigen reicht die Pflegestufe 1 aus. Wenn ein **laufendes Verfahren zur Gewährung oder Erhöhung von Pflegegeld** noch nicht abgeschlossen ist, ist es **innen zwei Wochen** ab Erklärung des/der Angehörigen, Pflegekarenz/-teilzeit in Anspruch nehmen zu wollen, abzuschließen (§ 21e BPGG).

### Mindestens dreimonatige ununterbrochene Beschäftigungsdauer

Sonderregelungen gibt es für Saisondienstverhältnisse. Um auch einen Anspruch auf Pflegekarenzgeld zu haben (siehe unten) muss das Dienstverhältnis darüber hinaus auch über der geringfügigkeitsgrenze (= arbeitslosenversicherungspflichtig) gelegen sein.

## III. Rahmenbedingungen

Sowohl die Pflegekarenz als auch die Pflegeteilzeit müssen **mindestens ein Monat**, dürfen aber **maximal drei Monate** dauern.

Im Rahmen der Pflegeteilzeit kann die Arbeitszeit **auf bis zu 10 Wochenstunden reduziert** werden. Eine **Änderung des Ausmaßes der Teilzeit ist nicht zulässig**, damit ist auch eine stufenweise Herabsetzung oder Anhebung der Arbeitszeit nicht möglich.

In dem Kalenderjahr, in dem Pflegekarenz oder Pflegezeit in Anspruch genommen wird, werden Sonderzahlungen entsprechend aliquotiert.

#### **ACHTUNG!**

**Für ein- und dieselbe zu pflegende Person kann nur einmal Pflegekarenz oder -zeit (nur eines der beiden Modelle!) vereinbart werden, es sei denn es tritt eine wesentliche Verschlechterung (= Erhöhung um mindestens eine Pflegestufe) ein.**

Eine Umwandlung der Pflegekarenz in eine Pflegezeit oder umgekehrt ist nicht vorgesehen, dies gilt auch für eine Kombination der beiden Modelle. Ebenso ist ein Verbrauch der Pflegekarenz oder -zeit in mehreren Teilen bzw. eine Unterbrechung unzulässig.

**Unter bestimmten Umständen ist aber eine vorzeitige Rückkehr möglich, wenn z.B. ein dauerhafter Pflegeplatz gefunden wurde oder der/die Angehörige verstirbt. Der jeweilige Grund ist dem/der ArbeitgeberIn zu melden, frühestens zwei Wochen danach kann die Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit erfolgen.**

#### **IV. Motivkündigungsschutz und Kündigungsschädigung, Beendigungsansprüche (§ 15 AVRAG)**

**Weder für die Pflegekarenz noch für die Pflegezeit gilt ein Kündigungsschutz.** Allerdings kann eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder bereits in Anspruch genommenen Pflegekarenz oder -zeit erfolgt, wegen **verpönten Motivs** bei Gericht **angefochten** werden.

Wenn der/die ArbeitnehmerIn die Kündigung gegen sich gelten lässt, müssen sämtliche Beendigungsansprüche (Abfertigung, Urlaubersatzleistung, allfällige Kündigungsschädigung etc.) auf Basis des ungeschmälernten Entgelts vor der Pflegekarenz/-zeit berechnet werden.

Die Beiträge zur „Abfertigung Neu“ sind während einer Pflegezeit vom/von der ArbeitgeberIn in ungeminderter Höhe weiterzuzahlen. Bei der Pflegekarenz werden die Beiträge vom Bund getragen (1,53% des fiktiven Kinderbetreuungsgelds, § 7 Abs 6 BMSVG).

#### **V. Finanzielle und sozialversicherungsrechtliche Absicherung: Pflegekarenzgeld (§§ 21c ff BPGG)**

Wer eine Pflegekarenz oder -zeit vereinbart hat, aber auch Personen, die sich zu diesem Zweck vom Bezug des Arbeitslosengelds abgemeldet haben sowie Personen, die eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen, haben einen **Rechtsanspruch** auf Pflegekarenzgeld.

- ▼ **Dauer:** im Ausmaß der Pflegekarenz (ein bis drei Monate), für ein und dieselbe zu pflegende Person kann jedoch insgesamt sechs Monate Pflegekarenzgeld bezogen werden. Das heißt, es ist mehreren Angehörigen möglich, für ein und dieselbe zu pflegende Person hintereinander Pflegekarenzgeld zu beziehen. Bei einer neuerlichen Inanspruchnahme von Pflegekarenz/-zeit wegen Erhöhung der Pflegestufe, gebührt das Pflegekarenzgeld neuerlich im Ausmaß von insgesamt sechs Monaten.
- ▼ **Höhe:** Das Pflegekarenzgeld ist einkommensabhängig und richtet sich nach der Höhe des **Arbeitslosengelds** (Grundbetrag plus allfälliger Kinderzuschläge), gebührt jedoch mindestens in der Höhe der Geringfügigkeitsgrenze (2014: € 395,31). Bei der Pflegezeit gebührt das Pflegekarenzgeld anteilig im Ausmaß der Reduktion (jedoch mindestens im Ausmaß der aliquoten Geringfügigkeitsgrenze).
- ▼ **Versicherung:** Während des Bezugs von Pflegekarenzgeldes läuft die Kranken- und Pensionsversicherung weiter, die Beiträge werden vom Bund übernommen. Während der Pflegezeit besteht eine Teilversicherung in der Pensionsversicherung.
- ▼ **Antragstellung:** Für die Entscheidung über die Gewährung von Pflegekarenzgeld ist das **Bundessozialamt** zuständig, bei der falschen Behörde gestellte Anträge sind an dieses weiterzuleiten.

Der Antrag kann auch bereits vor Antritt der Pflegekarenz/-zeit gestellt werden. Bei Antragstellung bis zu zwei Wochen nach Antritt der Maßnahme, gebührt das Pflegekarenzgeld aber deren Beginn, bei späterer Antragstellung erst ab dem Tag des Einlangens des Antrages.

# MUSTERVEREINBARUNG EINER PFLEGEKARENZ gem. § 14c AVRAG

Zwischen dem/der ArbeitgeberIn

.....

und dem/der ArbeitnehmerIn, Frau/Herrn

.....

.....

die/der in diesem Betrieb seit \_\_|\_\_|\_\_|\_\_ beschäftigt ist, wird für die Inanspruchnahme einer Pflegekarenz gem. § 14c AVRAG nachstehende Vereinbarung getroffen:

1. Für Herrn/Frau .....  
(Verwandtschaftsgrad zum/zur ArbeitnehmerIn ..... )  
wurde mit Bescheid vom \_\_|\_\_|\_\_|\_\_ die Pflegestufe ..... (mind. Stufe 3 bzw. Stufe 1 bei Demenzerkrankung bzw. bei Minderjährigen) nach dem BPGG zuerkannt.
2. Das Dienstverhältnis von Herrn/Frau .....  
wird daher von \_\_|\_\_|\_\_|\_\_ bis \_\_|\_\_|\_\_|\_\_ zum Zwecke der Pflege/Betreuung der in Punkt 1 genannten Person gemäß § 14c AVRAG karenziert. Das bedeutet es ruht während dieser Zeit mit allen Rechten und Pflichten.
3. Während der Pflegekarenz verzichtet der/die ArbeitgeberIn auf die Ausübung seines/ihrer Kündigungsrechts.
4. Soweit keine andere Vereinbarung getroffen wird, wird die Rückkehr auf den derzeitigen Arbeitsplatz zugesichert.
5. Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, unverzüglich den Wegfall der Pflege-/Betreuungsobliegenheit dem/der ArbeitgeberIn bekanntzugeben und ist gemäß § 14c Abs 3 AVRAG berechtigt die bisherige Tätigkeit frühestens 14 Tage ab Meldung des Wegfalls wieder anzutreten.

.....  
ArbeitgeberIn

.....  
ArbeitnehmerIn

....., am \_\_|\_\_|\_\_|\_\_

Kopie: Betriebsrat



# MUSTERVEREINBARUNG EINER PFLEGETEILZEIT gem. § 14d AVRAG

Zwischen dem/der ArbeitgeberIn

.....  
.....

und dem/der ArbeitnehmerIn, Frau/Herrn

.....

die/der in diesem Betrieb seit \_\_|\_|\_||\_\_ beschäftigt ist, wird für die Inanspruchnahme einer  
Pflegeteilzeit gem. § 14d AVRAG nachstehende Vereinbarung getroffen:

1. Für Herrn/Frau .....  
(Verwandtschaftsgrad zum/zur ArbeitnehmerIn ..... )  
wurde mit Bescheid vom \_\_|\_|\_||\_\_ die Pflegestufe ..... (mind. Stufe 3 bzw. Stufe 1 bei  
Demenzerkrankung bzw. bei Minderjährigen) nach dem BPGG zuerkannt.
2. Der/die ArbeitnehmerIn wird daher von \_\_|\_|\_||\_\_ bis \_\_|\_|\_||\_\_ zum Zwecke der Pfl-  
ege/Betreuung der in Punkt 1 genannten Person eine Pflegeteilzeit gemäß § 14d AVRAG  
in Anspruch nehmen. Während der Pflegekarenz verzichtet der/die ArbeitgeberIn auf die  
Ausübung seines/ihres Kündigungsrechts.

Das Ausmaß der Pflegeteilzeit beträgt ..... Stunden pro Woche. (mind. 10 Stunden/Woche!)

Die Arbeitszeit wird wie folgt verteilt:

Wochentag	Arbeitsbeginn (hh:mm)	Arbeitsende (hh:mm)
Montag		
Dienstag		
Mittwoch		
Donnerstag		
Freitag		
Samstag		

Alle anderen Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis bleiben davon unberührt.

3. Während der Pflegeteilzeit verzichtet der/die ArbeitgeberIn auf die Ausübung seines/ihres  
Kündigungsrechts.
4. Soweit keine andere Vereinbarung getroffen wird, bleibt der derzeitige Arbeitsplatz aufrecht.
5. Der/die ArbeitnehmerIn ist verpflichtet, unverzüglich den Wegfall der Pflege-/  
Betreuungsobliegenheit dem/der ArbeitgeberIn bekanntzugeben und ist gemäß § 14d Abs 3  
AVRAG berechtigt, die bisherige Tätigkeit frühestens 14 Tage ab Meldung des Wegfalls in der  
ursprünglich vereinbarten Normalarbeitszeit wieder anzutreten.

.....  
ArbeitgeberIn

.....  
ArbeitnehmerIn

....., am \_\_|\_|\_||\_\_

Kopie: Betriebsrat







# INFORMATIONEN ZUM PFLEGEKARENZGELD UND FAMILIENHOSPIZKARENZGELD

(Quelle: Bundessozialamt - gekürzt)

**Sind die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen für eine Pflegekarenz, eine Pfl egeteilzeit oder eine Familienhospizkarenz gegeben, so besteht Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld bzw. Familienhospizkarenzgeld!**

## Voraussetzungen für ein Pflegekarenzgeld bei Pflegekarenz/Pfl egeteilzeit

- ▼ Pflege und/oder Betreuung von nahen Angehörigen mit **Pflegegeldbezug ab der Stufe 3** nach dem Bundespflegegeldgesetz oder
- ▼ Pflege und/oder Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen mit Pflegegeldbezug ab der Stufe 1 nach dem Bundespflegegeldgesetz
- ▼ Erklärung der **überwiegenden** Pflege und Betreuung für die Dauer der Pflegekarenz / Pfl egeteilzeit
- ▼ **Schriftliche Vereinbarung** der Pflegekarenz oder Pfl egeteilzeit mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber (bei ununterbrochenem, der Vollversicherung gemäß ASVG unterliegenden Arbeitsverhältnis von zumindest drei Monaten unmittelbar vor Inanspruchnahme der Pflegekarenz oder Pfl egeteilzeit) oder
- ▼ Abmeldung vom Bezug des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe

## Voraussetzungen für ein Pflegekarenzgeld bei Familienhospizkarenz

- ▼ Sterbebegleitung einer/eines nahen Angehörigen oder Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst erkrankten Kindern,
- ▼ Nachweis der Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz oder
- ▼ Abmeldung vom Bezug des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe

## Wie hoch ist das Pflegekarenzgeld bzw. wie wird es berechnet?

Der Grundbetrag des Pflegekarenzgeldes ist **einkommensabhängig** und gebührt grundsätzlich in derselben Höhe wie das **Arbeitslosengeld** (55% des täglichen Nettoeinkommens, Berechnung anhand des durchschnittlichen Bruttoentgelts), zumindest jedoch in Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze. Für unterhaltsberechtigten Kinder gebühren **Kinderzuschläge**.

Bei der Pfl egeteilzeit (bzw. bei Teilzeit-Familienhospizkarenz) beträgt der Grundbetrag 55% der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttoentgelt vor der Pfl egeteilzeit und dem während der Pfl egeteilzeit bezogenen Arbeitsentgelt ohne Sonderzahlungen.

Bei **geringfügiger Beschäftigung** gebührt kein Pflegekarenzgeld.

Bei Inanspruchnahme von **Familienhospizkarenz** kann gleichzeitig mit dem Antrag auf Pflegekarenzgeld um eine zusätzliche Leistung aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich angesucht werden.

Über diese allfällige zusätzliche Leistung entscheidet das **Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend**.

## Wie und bei welcher Behörde kann ich Pflegekarenzgeld beantragen?

Über die Gewährung, Entziehung oder Neubemessung eines Pflegekarenzgeldes entscheidet das **Bundessozialamt** (Landesstelle Steiermark).

**Auf der Website des Bundessozialamts steht das jeweilige Antragsformular zum Download**

zur Verfügung (Antragsformular Pflegekarenz-geld/Pflegezeit bzw. Antragsformular Familienhospizkarenz).

Erfolgt die Antragstellung innerhalb von **zwei Wochen** ab Beginn der Pflegekarenz, Pflegezeit oder Familienhospizkarenz, so gebührt das Pflegekarenzgeld bereits ab Beginn dieser Maßnahme.

Wird der Antrag nach dieser Frist, jedoch vor dem Ende der Pflegekarenz, der Pflegezeit oder Familienhospizkarenz gestellt, gebührt das Pflegekarenzgeld ab dem Tag der Antragstellung. Anträge, die nach dem Ende der Pflegekarenz, Pflegezeit oder Familienhospizkarenz gestellt werden, werden als verspätet zurückgewiesen.

## Auswirkungen auf andere Leistungen des Bundessozialamts

Für Zeiträume, in denen ein Pflegekarenzgeld gebührt, sind finanzielle Zuwendungen zur Unterstützung pflegender Angehöriger gemäß § 21a BPGG (Ersatzpflege) nicht möglich. Personen, die eine Pflegekarenz oder eine Pflegezeit vereinbart haben, können für die vereinbarte Dauer auch keine Förderung einer 24-Stunden-Betreuung beziehen.

Nähere Informationen sowie die Anträge zum Download findet man auf der Website:

[www.bundessozialamt.gv.at](http://www.bundessozialamt.gv.at)

[www.pflegedaheim.at](http://www.pflegedaheim.at)



[www.proge-frauen.at](http://www.proge-frauen.at)

DIE **PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT**

### Bundesfrauenabteilung

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Telefon: (01) 534 44 69-040

E-Mail: [frauen@proge.at](mailto:frauen@proge.at)

### Landessekretariat Burgenland

Wienerstraße 7a

7000 Eisenstadt

Telefon: (02682) 770 53

E-Mail: [burgenland@proge.at](mailto:burgenland@proge.at)

### Landessekretariat Oberösterreich

Weingartshofstraße 2

4020 Linz

Telefon: (0732) 65 33 47

E-Mail: [oberoesterreich@proge.at](mailto:oberoesterreich@proge.at)

### Landessekretariat Tirol

Südtiroler Platz 14-16

6010 Innsbruck

Telefon: (0512) 597 77-506

E-Mail: [tirol@proge.at](mailto:tirol@proge.at)

### Landessekretariat Kärnten

Bahnhofsstraße 44

9020 Klagenfurt

Telefon: (0463) 58 70-414

E-Mail: [kaernten@proge.at](mailto:kaernten@proge.at)

### Landessekretariat Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10

5020 Salzburg

Telefon: (0662) 87 64 53-241

E-Mail: [salzburg@proge.at](mailto:salzburg@proge.at)

### Landessekretariat Vorarlberg

Reutegasse 11

6900 Bregenz

Telefon: (05574) 717 90

E-Mail: [vorarlberg@proge.at](mailto:vorarlberg@proge.at)

### Landessekretariat Niederösterreich

Wassergasse 31a

2500 Baden

Telefon: (02252) 443 37 und 446 75

E-Mail: [niederoesterreich@proge.at](mailto:niederoesterreich@proge.at)

### Landessekretariat Steiermark

Karl-Morre-Straße 32

8020 Graz

Telefon: (0316) 70 71-275

E-Mail: [steiermark@proge.at](mailto:steiermark@proge.at)

### Landessekretariat Wien

Johann-Böhm-Platz 1

1020 Wien

Telefon: (01) 534 44 69-660

E-Mail: [wien@proge.at](mailto:wien@proge.at)



# PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

[www.proge.at](http://www.proge.at)