



bmask.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

PFLEGEKARENZ/PFLEGETEILZEIT UND FAMILIENHOSPIZKARENZ/FAMILIENHOSPIZTEILZEIT

EIN ÜBERBLICK



IMPRESSUM:

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Stubenring 1, 1010 Wien • **Redaktion:** BMASK, Abt. IV/B/4, VI/B/1, VII/B/9, BMWFJ, Abt. II/4, BKA, Abt. III/1 • **Verlags- und Herstellungsort:** Wien • **Layout:** BMASK • **Druck:** BMASK • **ISBN:** 978-3-85010-341-1

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie der Verarbeitung und Einspeicherung in elektronische Medien, wie z.B. Internet oder CD-Rom.

**PFLEGEKARENZ/ PFLEGETEILZEIT UND
FAMILIENHOSPIZKARENZ/ FAMILIENHOSPIZTEILZEIT**

INHALTSVERZEICHNIS

I. VORWORT	5
II. ARBEITSRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DER FAMILIENHOSPIZKARENZ UND FAMILIENHOSPIZTEILZEIT	6
III. ARBEITSRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DER PFLEGEKARENZ UND PFLEGETEILZEIT	12
IV. BESTIMMUNGEN ÜBER FAMILIENHOSPIZFREISTELLUNG, PFLEGEKARENZ UND PFLEGETEILZEIT FÜR ÖFFENTLICH BEDIENSTETE DES BUNDES SOWIE FÜR LANDESLEHRER/INNEN, DEREN DIENSTVERHÄLTNIS VOM BUND ZU REGELN IST	17
V. FAMILIENHOSPIZKARENZ UND PFLEGEKARENZ FÜR BEZIEHER/INNEN VON ARBEITSLÖSENGELD ODER NOTSTANDSHILFE	22
VI. DAS PFLEGEKARENZGELD NACH DEM BUNDESPFLEGEgeldGESETZ (BPGG)	24
VII. ABSICHERUNG IN DER KRANKEN- UND PENSIONSVERSICHERUNG	34
VIII. SONSTIGE UNTERSTÜTZUNG FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE	36
IX. WEITERE INFORMATIONSMÖGLICHKEITEN	40



© BMA&K



© BMWFJ / Hans Ringhofer



© SPO / Johannes Zinner

I. VORWORT

Als wesentlicher Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade in besonders schwierigen familiären Situationen besteht seit 1. Juli 2002 ein Anspruch auf Familienhospizkarenz. Die Familienhospizkarenz kann im Fall einer lebensbedrohlichen Erkrankung naher Angehöriger oder der Schwersterkrankung von Kindern in Anspruch genommen werden. Ab 1. Jänner 2014 besteht in weniger schweren Fällen überdies die Möglichkeit einer Pflegekarenz zur Betreuung naher Angehöriger. Diese Maßnahmen stehen auch öffentlich Bediensteten des Bundes, Landeslehrern und Landeslehrerinnen sowie Beziehern und Bezieherinnen von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe offen.

Für die Dauer der Pflegekarenz und Pflegezeit sowie der Familienhospizkarenz und Familienhospizzeit ist ein Anspruch auf Pflegekarenzgeld als Einkommensersatz gesetzlich normiert. Des Weiteren besteht im Fall einer Familienhospizkarenz zusätzlich die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleichsfonds. Zudem werden die pflegenden und betreuenden Angehörigen in der Sozialversicherung abgesichert.

In dieser Broschüre finden Sie alle notwendigen Informationen zur Familienhospizkarenz und Familienhospizzeit sowie zur Pflegekarenz und Pflegezeit. Sollten Sie noch Fragen haben, stehen Ihnen unsere Mitarbeiter/innen unter den angeführten Telefonnummern gerne zur Verfügung.

Rudolf Hundstorfer

Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Dr. Josef Ostermayer

Kanzleramtsminister

Dr. Reinhold Mitterlehner

Wirtschaftsminister

II. ARBEITSRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DER FAMILIENHOSPIZKARENZ UND FAMILIENHOSPIZTEILZEIT

1. Allgemeines

Der Begriff der **Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit** umfasst einerseits die **Sterbebegleitung** von nahen Angehörigen und andererseits die **Begleitung von schwersterkrankten Kindern**.

Arbeitnehmer/innen haben nach den §§ 14a, 14b und 15a Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) die Möglichkeit, zur Begleitung sterbender Angehöriger oder schwersterkrankter Kinder ihre Arbeitszeit zu ändern oder ihr Arbeitsverhältnis für eine gewisse Dauer karenzieren zu lassen.

Die Regelungen hinsichtlich der Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit gelten nicht für freie Dienstnehmer/innen, arbeitnehmerähnliche Personen oder „neue Selbständige“.

Für **Bedienstete des Bundes** sowie **Landeslehrer/innen**, deren Dienstverhältnis vom Bund zu regeln ist, gibt es hinsichtlich der Familienhospizfreistellung eigene Regelungen. Sind Sie Beamter/Beamtin, Vertragsbedienstete/r, Richter/in oder Landeslehrer/in lesen Sie bitte auch die Informationen zu Punkt IV..

Für **Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände** haben die Länder eigene Regelungen zu erlassen. Auskünfte über diese Regelungen erhalten Sie beim **jeweiligen Amt der Landesregierung** oder bei Ihrer **Gewerkschaft**.

2. Sterbebegleitung

2.1. BEGRIFF DER STERBEBEGLEITUNG

Sterbebegleitung setzt voraus, dass sich die zu begleitenden nahen Angehörigen in einem **lebensbedrohlich schlechten Gesundheitszustand** befinden, egal ob dieser krankheits-, unfall oder altersbedingt ist. Reine Pflegefälle, wo Personen zwar pflegebedürftig sind, aber kein lebensbedrohlicher Gesundheitszustand vorliegt, sind nicht erfasst.

Um Sterbebegleitung verlangen zu können, ist weder die Pflegebedürftigkeit noch die notwendige Betreuung des/der sterbenden Angehörigen Voraussetzung. Vielmehr geht es darum, Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen trotz Berufstätigkeit die Möglichkeit zu geben, Zeit mit dem/der sterbenden Angehörigen zu verbringen, um diesem/dieser vor allem persönliche Unterstützung in seinem/ihrer letzten Lebensabschnitt geben zu können.

2.2. MASSNAHMEN ZUM ZWECKE DER STERBEBEGLEITUNG

Um Sterbebegleitung ausüben zu können, kann der/die Arbeitnehmer/in gegenüber dem/der Arbeitgeber/in

- » eine Herabsetzung der Arbeitszeit (Familienhospizteilzeit),
- » eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder
- » eine Karenz (= Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts)

verlangen.

Die **Herabsetzung der Arbeitszeit** ist sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitbeschäftigte möglich.

Eine **Änderung der Lage der Normalarbeitszeit** kann sowohl in Bezug auf die **Zahl der Arbeitstage**, als auch hinsichtlich der **Stundeneinteilung** innerhalb eines Arbeitstages erfolgen. Dabei sind die gesetzlichen Grenzen der täglichen Normalarbeitszeit zu beachten!

Eine Teilzeitbeschäftigte arbeitet im Gesamtausmaß von 25 Stunden (jeweils vormittags fünf Stunden an fünf Arbeitstagen). Um Sterbebegleitung auszuüben kann sie etwa:

- » die Zahl der Arbeitstage reduzieren (sieben Stunden an drei Arbeitstagen, am vierten Tag vier Stunden. Unzulässig wäre hingegen die Aufteilung der Gesamtsumme von 25 Stunden auf zwei Tage), oder
- » die fünf Stunden an fünf Arbeitstagen statt am Vormittag jeweils nachmittags absolvieren.

2.3. PERSONENKREIS, FÜR DEN STERBEBEGLEITUNG IN ANSPRUCH GENOMMEN WERDEN KANN

Sterbebegleitung kann für

- » den Ehegatten/die Ehegattin,
- » Eltern, Großeltern, Adoptiv- und Pflegeeltern,
- » Kinder, Enkelkinder, Stiefkinder, Adoptiv- und Pflegekinder,
- » den Lebensgefährten/die Lebensgefährtin und dessen/deren Kinder,
- » den eingetragenen Partner/die eingetragene Partnerin und dessen/deren Kinder,
- » Geschwister,
- » Schwiegereltern und Schwiegerkinder

verlangt werden. Das Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes mit dem/der Angehörigen ist nicht erforderlich. Es ist auch möglich, nahe Angehörige, die ihren Wohnsitz im Ausland haben, zu begleiten. **Mehrere Angehörige** können - selbst wenn sie im selben Betrieb tätig sind - die Sterbebegleitung **gleichzeitig** in Anspruch nehmen.

2.4. DAUER DER MASSNAHME

Eine Sterbebegleitung kann vorerst für einen Zeitraum von maximal drei Monaten verlangt werden. Eine Verlängerung auf insgesamt sechs Monate pro Anlassfall kann vorgenommen werden.

3. Begleitung schwersterkrankter Kinder

Dieselben Maßnahmen wie für eine Sterbebegleitung können von Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern für die Begleitung ihres **im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindes, Adoptiv- oder Pflegekindes** verlangt werden. Somit können Eltern z.B. ihre an Krebs, Meningitis oder Tuberkulose erkrankten Kinder begleiten. Eine Lebensgefahr muss nicht vorliegen.

Auch die Begleitung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten **Stiefkindes** oder **Kindes des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin** ist zulässig. Ebenso ist die Begleitung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin zulässig.

Beim Begriff „**Kind**“ kommt es nur auf die Verwandtschaftsbeziehung an; eine Altersgrenze besteht aber nicht.

Maßgeblich für den **gemeinsamen Haushalt** ist die tatsächliche Wohngemeinschaft und nicht die polizeiliche Meldung, die nur ein Indiz für den tatsächlichen Wohnsitz darstellt. Die Haushaltszugehörigkeit gilt nicht als aufgehoben, wenn sich das Kind vorübergehend z.B. im Krankenhaus befindet.

3.1. DAUER DER MASSNAHME

Die Begleitung eines schwersterkrankten Kindes kann zunächst für längstens **fünf Monate** verlangt werden; eine **Verlängerung** auf insgesamt **neun Monate** pro Anlassfall kann vorgenommen werden.

4. Schritte zur Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit

» **Schriftliche Meldung**

Der/die Arbeitnehmer/in hat die Sterbebegleitung bzw. die Begleitung eines schwersterkrankten Kindes dem/der Arbeitgeber/in schriftlich bekannt zu geben. Die Meldung hat spätestens fünf Arbeitstage vor dem beabsichtigten Antritt beim/bei der Arbeitgeber/in einzulangen. Sie hat die Maßnahme, die verlangt wird, den Beginn und die Dauer der Maßnahme zu beinhalten.

» **Glaubhaftmachung des Grundes für die Maßnahme und des Verwandtschaftsverhältnisses**

Der Grund für die Familienhospizkarenz kann z.B. durch eine Bestätigung des Arztes, dass der/die Angehörige lebensbedrohlich erkrankt ist, oder durch entsprechende mündliche Mitteilung glaubhaft gemacht werden.

Der/die Arbeitgeber/in ist nicht berechtigt, die Beibringung eines bestimmten Nachweises vorzuschreiben; die Beibringung eines ärztlichen Attestes ist jedoch zweckmäßig. Die schriftliche Bescheinigung des Verwandtschaftsverhältnisses ist auf Verlangen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin zu erbringen.

» **Antritt der Maßnahme**

Die Maßnahme kann frühestens **fünf Arbeitstage** nach dem Zugang der Meldung angetreten werden, sofern mit dem/der Arbeitgeber/in nichts Günstigeres vereinbart wird.

5. Möglichkeiten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin

Ist der/die Arbeitgeber/in mit der verlangten Maßnahme nicht **einverstanden**, muss er/sie innerhalb **von fünf Arbeitstagen** ab Zugang der schriftlichen Meldung der Maßnahme durch den/die Arbeitnehmer/in **Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht** einbringen. Das Gericht hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin über die verlangte Maßnahme zu entscheiden.

Unabhängig davon kann der/die **Arbeitnehmer/in** die **Sterbebegleitung** bzw. die **Begleitung des schwersterkrankten Kindes** bis zur Entscheidung des Gerichts **vornehmen**, es sei denn, das zuständige Arbeits- und Sozialgericht untersagt auf Antrag des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin die Änderung der Arbeitszeit bzw. die Karenzierung mittels **einstweiliger Verfügung**.

6. Besonderheiten bei der Verlängerung

Auch die Verlängerung der Familienhospizkarenz ist dem/der Arbeitgeber/in **schriftlich** bekannt zu geben und der Grund dafür glaubhaft zu machen. Die Meldung hat spätestens 10 Arbeitstage vor der Verlängerung beim/bei der Arbeitgeber/in einzulangen. Ist der/die Arbeitgeber/in mit der **Verlängerung** nicht einverstanden, hat er/sie die Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht **binnen zehn Arbeitstagen** ab Zugang der schriftlichen Meldung einzubringen. Unabhängig davon kann der/die **Arbeitnehmer/in** die **Verlängerung** bis zur Entscheidung des Gerichts vornehmen, es sei denn, das zuständige Arbeits- und Sozialgericht untersagt auf Antrag des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin die Verlängerung der Maßnahme mittels **einstweiliger Verfügung**.

7. Kündigungs- und Entlassungsschutz

Ab Meldung der Sterbebegleitung bzw. der Begleitung eines schwersterkrankten Kindes bis vier Wochen nach deren Ende ist der/die Arbeitnehmer/in **kündigungs- und entlassungsgeschützt**. Eine Kündigung oder Entlassung kann rechtswirksam nur dann ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt wird.

8. Vorzeitige Rückkehr bei Wegfall der Sterbebegleitung bzw. der Begleitung eines schwersterkrankten Kindes

Der **Wegfall der Sterbebegleitung bzw. der Begleitung eines schwersterkrankten Kindes ist dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich bekannt zu geben**. Der/die Arbeitnehmer/in kann auf eine **vorzeitige** Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit nach zwei Wochen bestehen; ebenso kann der/die Arbeitgeber/in in einem solchen Fall die vorzeitige Rückkehr verlangen, sofern nicht berechnete Interessen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin (z.B. Behördenwege, Begräbnis) entgegenstehen.

9. Auswirkungen der Familienhospizkarenz und Familienhospizteilzeit auf sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche

Zeiten der Familienhospizkarenz und der Familienhospizteilzeit sind bei **dienstzeitabhängigen Ansprüchen** mit zu berücksichtigen (z.B. Bemessung der Kündigungsfrist, Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Abfertigung alt).

Nach dem Ende der Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit besteht das **Recht auf Rückkehr** zur ursprünglichen Arbeitszeit. Der/die Arbeitnehmer/in ist in jener Verwendung weiter zu beschäftigen, die dem Arbeitsvertrag entspricht, wobei zu berücksichtigen ist, wofür er/sie vor Antritt der Maßnahme tatsächlich eingesetzt war.

Für die Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung (= Karenz) wird der nicht verbrauchte **Urlaubsanspruch** sowie der Anspruch auf **Sonderzahlungen** im jeweiligen Arbeitsjahr **aliquotiert**, dh. der jeweilige Anspruch gebührt in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Freistellung von der Arbeitsleistung verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Für den/die Arbeitnehmer/in günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

Wird das Arbeitsverhältnis während einer **Karenz** beendet, ist bei der **Berechnung der Ersatzleistung** nach dem **Urlaubsgesetz** das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung gebührende Entgelt zugrunde zu legen. Wird das Arbeitsverhältnis während einer **Herabsetzung der Arbeitszeit** durch Entlassung ohne Verschulden des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin, begründeten Austritt, Arbeitgeberkündigung oder einvernehmliche Auflösung beendet, ist der Berechnung der Ersatzleistung jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaub entstanden ist, überwiegend zu leisten war.

Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit ist bei der Berechnung einer gesetzlichen **Abfertigung alt** die Arbeitszeit vor Wirksamwerden der Maßnahme zur Sterbebegleitung bzw. Begleitung eines schwersterkrankten Kindes zugrunde zu legen.

Unterliegt das Arbeitsverhältnis dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (**Abfertigung neu**), hat der/die Arbeitnehmer/in für die Dauer der Familienhospizkarenz Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des Bundes (monatlich 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes nach § 5b Abs. 1 KBGG) an die Betriebliche Vorsorgekasse. Für die Dauer der Familienhospizteilzeit haben Arbeitnehmer/innen, die der Abfertigung neu unterliegen, Anspruch auf die Leistung von Abfertigungsbeiträgen durch den/die Arbeitgeber/in auf Basis des ursprünglichen Beschäftigungsausmaßes.

10. Übersicht über die Schritte zur Familienhospizkarenz

Meldung der Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit	Einspruchsmöglichkeit des/der Arbeitgebers/in	Antrittsrecht des/der Arbeitnehmers/in	Ende der Maßnahme	Verlängerung der Maßnahme
Form: schriftlich. Inhalt: Maßnahme, deren Beginn und Dauer (bei einer Sterbebegleitung zunächst längstens drei Monate, bei einer Begleitung eines schwersterkrankten Kindes längstens fünf Monate) Glaubhaftmachung des Grundes für die Maßnahme und des Verwandtschaftsverhältnisses.	Arbeitgeber/in kann binnen fünf Arbeitstagen ab Zugang der Meldung Klage beim Arbeits- und Sozialgericht (ASG) einbringen.	Arbeitnehmer/in kann die Maßnahme frühestens fünf Arbeitstage ab Zugang der Meldung vornehmen. Im Falle einer Klage kann die Maßnahme bis zur Entscheidung des ASG vorgenommen werden, es sei denn das ASG untersagt die Maßnahme auf Grund einer einstweiligen Verfügung.	Rückkehrrecht des/der Arbeitnehmers/in oder Verlängerungsmöglichkeit. Vorzeitiges Rückkehrrecht bei Wegfall des Grundes für die Maßnahme; auch Arbeitgeber/in kann vorzeitige Rückkehr verlangen.	Schriftliche Meldung spätestens zehn Arbeitstage vor der Verlängerung (Maßnahme darf im Falle einer Sterbebegleitung insgesamt sechs Monate, im Falle einer Begleitung eines schwersterkrankten Kindes insgesamt neun Monate dauern). Einspruchsmöglichkeit des/der Arbeitgebers/in mittels Klage binnen zehn Arbeitstagen ab Zugang der Meldung.

III. ARBEITSRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN DER PFLEGEKARENZ UND PFLEGETEILZEIT

1. Allgemeines

Arbeitnehmer/innen stehen mitunter vor der Situation, dass nahe Angehörige einen plötzlichen Pflege- und/oder Betreuungsbedarf aufweisen oder dass die Personen, die die nahen Angehörigen bisher gepflegt haben, unverhofft nicht mehr zur Verfügung stehen. Zur besseren Vereinbarkeit der dadurch entstehenden familiären Verpflichtungen mit dem Berufsalltag, insbesondere als Überbrückungsmaßnahmen zur Organisation der neuen Pflegesituation, wurden die Instrumente der Pflegekarenz und der Pfl egeteilzeit geschaffen.

Arbeitnehmer/innen haben nunmehr nach den §§ 14c, 14d und 15 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) die Möglichkeit, mit ihrem/ihrer Arbeitgeber/in zu vereinbaren, das Arbeitsverhältnis zur Pflege und/oder Betreuung von nahen Angehörigen für eine gewisse Dauer zu karenzieren oder die Arbeitszeit unter bestimmten Rahmenbedingungen herabzusetzen. Dadurch wird eine Auszeit im aufrechten Arbeitsverhältnis ermöglicht, an die sich arbeitsrechtliche Folgen knüpfen.

Die Regelungen hinsichtlich der Pflegekarenz/Pfl egeteilzeit gelten nicht für freie Dienstnehmer/innen, arbeitnehmerähnliche Personen oder „neue Selbständige“.

Für **Bedienstete des Bundes** sowie **Landeslehrer/innen**, deren Dienstverhältnis vom Bund zu regeln ist, gibt es hinsichtlich der Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit eigene Regelungen. Sind Sie Beamter/Beamtin, Vertragsbedienstete/r, Richter/in oder Landeslehrer/in lesen Sie bitte auch die Informationen zu Punkt IV..

Für **Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände** haben die Länder eigene Regelungen zu erlassen. Auskünfte über diese Regelungen erhalten Sie beim **jeweiligen Amt der Landesregierung** oder bei Ihrer **Gewerkschaft**.

2. Begriff der Pflegekarenz und der Pfl egeteilzeit

Bei der **Pflegekarenz** handelt es sich um eine vereinbarte **Freistellung von der Arbeitsleistung** zum Zweck der Pflege oder Betreuung eines/einer nahen Angehörigen **gegen Entfall des Entgelts**.

Bei der **Pfl egeteilzeit** handelt es sich um die vereinbarte **Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit** des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zum Zweck der Pflege oder Betreuung eines/einer nahen Angehörigen gegen **Aliquotierung des Entgelts**.

3. Voraussetzungen

Voraussetzung für die Ausübung der Pflegekarenz und der Pflegeteilzeit ist eine **schriftliche Vereinbarung** zwischen dem/der Arbeitnehmer/in und dem/der Arbeitgeber/in über die Karenzierung bzw. die Herabsetzung der Arbeitszeit zum **Zweck der Pflege und/oder Betreuung einer/ eines nahen Angehörigen** (siehe Punkt III.4.).

Die Vereinbarung der **Pflegekarenz** hat **Beginn und Dauer** der Pflegekarenz zu enthalten.

Die Vereinbarung der **Pflegeteilzeit** hat **Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung** zu enthalten. **Die in der Pflegeteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten.** Bei der Vereinbarung der Pflegeteilzeit ist zu berücksichtigen, dass Vereinbarungen, die nachträgliche Änderungen im Ausmaß der Pflegeteilzeit vorsehen, unzulässig sind. Somit ist weder die Vereinbarung eines zeitlichen Stufenplans für die Ausübung der Pflegeteilzeit (z.B. Herabsetzung der Arbeitszeit um 20 Stunden für den ersten Monat und Herabsetzung um 10 Stunden für den zweiten Monat in der ursprünglichen Vereinbarung), noch eine nachträgliche Vereinbarung zur Änderung des Ausmaßes der ursprünglich vereinbarten Pflegeteilzeit zulässig.

Sowohl bei der Pflegekarenz als auch bei der Pflegeteilzeit ist darauf zu achten, dass die Vereinbarung den **Beginn** der Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit **erst ab jenem Zeitpunkt** vorsehen darf, zu welchem dem/der nahen Angehörigen das **Pflegegeld** in der erforderlichen **Stufe** gebührt. Daher darf der Antritt frühestens mit Erlassung des Pflegegeldbescheids erfolgen (mindestens Pflegegeldstufe 3, bei demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen Pflegegeldstufe 1). Der Antrag auf Zuerkennung des Pflegegeldes sollte daher so rechtzeitig gestellt werden, dass die Erlassung des Bescheides vor dem geplanten Antritt liegt.

Sowohl bei der Vereinbarung der Pflegekarenz, als auch bei der Vereinbarung der Pflegeteilzeit sind die betrieblichen Interessen als auch die Interessen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zu berücksichtigen. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, so ist dieser auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin beizuziehen.

Die Vereinbarung der Pflegekarenz bzw. der Pflegeteilzeit darf nur erfolgen, sofern das **Arbeitsverhältnis** bereits mindestens **drei Monate** gedauert hat und ist grundsätzlich nur einmal pro zu pflegendem/pflegender nahen/naher Angehörigen/Angehöriger zulässig. Nur im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs der zu pflegenden bzw. zu betreuenden Person zumindest um eine Pflegegeldstufe ist einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig.

Saisonarbeitskräfte, deren befristetes Arbeitsverhältnis ununterbrochen mindestens zwei Monate gedauert hat, können ebenfalls eine Pflegekarenz vereinbaren. Voraussetzung dafür ist, dass eine Beschäftigung zum/zur selben Arbeitgeber/in im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegt. Für dieses Mindestausmaß der vorhergehenden Beschäftigung sind Zeiten von befristeten

Arbeitsverhältnissen zum/zur selben Arbeitgeber/in zusammenzurechnen, die innerhalb von vier Jahren vor Antritt der Pflegekarenz liegen.

Hat der/die Arbeitnehmer/in eine Pflegekarenz bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegeteilzeit für dieselbe zu betreuende Person **unzulässig**. Ebenso ist die Vereinbarung einer Pflegekarenz unzulässig, sofern eine Pflegeteilzeit für dieselbe zu betreuende Person bereits angetreten ist.

4. Personen, zu deren Pflege und/oder Betreuung Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit vereinbart werden kann

Die Pflegekarenz/Pflegeteilzeit kann zur Pflege und/oder Betreuung des/der

- » Ehegatten/Ehegattin,
- » Eltern, Großeltern, Adoptiv- und Pflegeeltern,
- » Kinder, Enkelkinder, Stiefkinder, Adoptiv- und Pflegekinder,
- » Lebensgefährten/Lebensgefährtin sowie dessen/deren Kinder,
- » eingetragenen Partners/eingetragenen Partnerin sowie dessen/deren Kinder,
- » Geschwister,
- » Schwiegereltern und Schwiegerkinder

vereinbart werden, **sofern** diesen nahen Angehörigen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz/Pflegeteilzeit Pflegegeld ab der **Stufe 3** nach § 5 Bundespflegegeldgesetz (BPGG) mit Bescheid zuerkannt wurde. Für die Pflege und/oder Betreuung von **demenziell erkrankten oder minderjährigen** nahen Angehörigen genügt die Zuerkennung von Pflegegeld der **Stufe 1**.

5. Dauer der Pflegekarenz und der Pflegeteilzeit

Die Mindestdauer der Pflegekarenz/Pflegeteilzeit beträgt **einen Monat**. Da die Pflegekarenz/Pflegeteilzeit eine Überbrückungsmaßnahme darstellt, wurde die **Maximaldauer** mit **drei Monaten** gesetzlich festgelegt.

6. Kündigungsschutz

Pflegekarenz/Pflegeteilzeit darf nicht zum Anlass für eine Kündigung seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin genommen werden. Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich ausgeübten Pflegekarenz ausgesprochen wird, kann vom/von der Arbeitnehmer/in **beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht** als sogenannte „verpönte Motivkündigung“ **angefochten** werden.

7. Vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit

Bei Vorliegen bestimmter Gründe kann der/die Arbeitnehmer/in die vorzeitige Beendigung der Pflegekarenz/Pflegeteilzeit, d.h. die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit, verlangen.

Die Gründe, die den/die Arbeitnehmer/in zur vorzeitigen Rückkehr berechtigen, sind:

- » Die Aufnahme des/der Angehörigen in stationäre Pflege oder Betreuung in einem Pflegeheim oder einer ähnlichen Einrichtung,
- » die nicht nur vorübergehende Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
- » der Tod des/der Angehörigen.

Um dem/der Arbeitgeber/in Zeit für betriebliche Dispositionen einzuräumen, wurde gesetzlich festgelegt, dass die Rückkehr frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der oben angeführten Gründe bzw. nach dem Verlangen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin erfolgen darf.

8. Auswirkungen der Pflegekarenz und Pflegeteilzeit auf sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche

Die Zeit einer **Pflegekarenz** bleibt für **dienstzeitenabhängige Rechtsansprüche** (insbesondere für die Bemessung der Kündigungsfrist und der Abfertigung alt sowie für die Dauer der Entgeltfortzahlung) unberücksichtigt, sofern nicht anders vereinbart. **Pflegeteilzeit** hat keine Auswirkungen auf dienstzeitabhängige Rechtsansprüche.

Nach dem Ende der Pflegekarenz bzw. der Pflegeteilzeit besteht das **Recht auf Rückkehr** zur ursprünglichen Arbeitszeit. Der/die Arbeitnehmer/in ist in jener Verwendung weiter zu beschäftigen, die dem Arbeitsvertrag entspricht, wobei zu berücksichtigen ist, wofür er/sie vor Antritt der Maßnahme tatsächlich eingesetzt war.

Bei Ausübung einer Pflegekarenz/Pflegeteilzeit stehen Ansprüche auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge wie etwa **Weihnachts- oder Urlaubsgeld aliquot** zu. Das bedeutet: Arbeitnehmer/innen, die eine Pflegekarenz ausüben, behalten ihren Anspruch auf diese Bezüge in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine Zeiten der Pflegekarenz fallen. Ebenso gebühren die erwähnten Bezüge Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen, die eine **Pflegeteilzeit** ausüben in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechendem Ausmaß. Günstigere Vereinbarungen sind zulässig.

Bei Ausübung der **Pflegekarenz** gebührt der **Urlaub** (soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist) in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Pflegekarenz verkürzten Arbeitsjahr entspricht.

Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Pflegekarenz/Pflegeteilzeit ist bei der Berechnung einer gesetzlichen **Abfertigung alt** das für den letzten Monat vor Antritt der Pflegekarenz/Pflegeteilzeit gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

Unterliegt das Arbeitsverhältnis dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (**Abfertigung neu**), hat der/die Arbeitnehmer/in für die Dauer der Pflegekarenz Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des Bundes (monatlich 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes nach § 5b Abs. 1 KBGG) an die Betriebliche Vorsorgekasse. Für die Dauer der Pflegeteilzeit haben Arbeitnehmer/innen, die der Abfertigung neu unterliegen, Anspruch auf die Leistung von Abfertigungsbeiträgen durch den/die Arbeitgeber/in auf Basis des ursprünglichen Beschäftigungsausmaßes.

IV. BESTIMMUNGEN ÜBER FAMILIENHOSPIZFREISTELLUNG, PFLEGEKARENZ UND PFLEGETEILZEIT FÜR ÖFFENTLICH BEDIENSTETE DES BUNDES SOWIE FÜR LANDESLEHRER/INNEN, DEREN DIENSTVERHÄLTNIS VOM BUND ZU REGELN IST

1. Allgemeines

Regelungen betreffend Familienhospizfreistellung (die einerseits die Sterbebegleitung und andererseits die Betreuung schwersterkrankter Kinder umfasst) finden sich für:

- » Beamte/Beamtinnen in § 78d BDG 1979,
- » Vertragsbedienstete und alle vertraglich Bediensteten des Bundes in § 29k VBG,
- » Landeslehrer/innen und land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer/innen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in § 59d LDG 1984 und § 66d LLDG 1985,
- » Richter/innen in § 75e RStDG.

Bestimmungen über Pflegeteilzeit und über einen Karenzurlaub zur Pflege eines/einer pflegebedürftigen Angehörigen finden sich für:

- » Beamte/Beamtinnen in § 50e bzw. § 75c BDG 1979,
- » Vertragsbedienstete in § 20 VBG iVm § 50e BDG 1979 bzw. § 29e VBG,
- » Landeslehrer/innen und land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer/innen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis in § 46a bzw. § 58c LDG 1984 und § 46a bzw. § 65c LLDG 1985,
- » Richter/innen in § 76e bzw. § 75b RStDG.

Im Folgenden wird nur auf jene Punkte eingegangen, die sich von den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen (siehe Punkt II. und III.) unterscheiden.

2. Sterbebegleitung

Maßnahmen zum Zwecke der Sterbebegleitung

Auf Ansuchen ist zum Zwecke der Sterbebegleitung:

- » eine **Dienstplanerleichterung** (z.B. Dienstaustausch, Einarbeitung)
 - » eine **Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit** im beantragten prozentuellen Ausmaß unter anteiliger Kürzung der Bezüge oder
 - » eine **gänzliche Freistellung** gegen Entfall der Bezüge
- zu gewähren. Es besteht ein Rechtsanspruch.

Dienstplanerleichterungen dürfen nicht zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Dienstbetriebes führen.

Wird eine Herabsetzung der Wochendienstzeit in Anspruch genommen, ist bei der Festlegung der Dienstzeit auf die persönlichen Verhältnisse des/der Betroffenen, insbesondere die Gründe, die zur Herabsetzung geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegen stehen.

Richter/innen haben einen Anspruch auf:

- » Ermäßigung des regelmäßigen Dienstes bis auf die Hälfte unter anteiliger Kürzung der Bezüge oder
- » gänzliche Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge.

3. Schritte zur Familienhospizfreistellung

Der/die Bedienstete hat bei seiner/ihrer Dienstbehörde/Personalstelle ein **Ansuchen** zu stellen, in dem die gewählte Maßnahme zur Sterbebegleitung bzw. Begleitung eines schwersterkrankten Kindes und der Zeitraum enthalten sind.

Die Dienstbehörde/Personalstelle hat innerhalb von **fünf Arbeitstagen** ab Einlangen des Ansuchens über die beantragte Maßnahme zu entscheiden.

4. Verlängerung der Familienhospizfreistellung

Zur Verlängerung der Familienhospizfreistellung ist ebenfalls ein entsprechendes **Ansuchen** an die Dienstbehörde/Personalstelle zu richten. Die Dienstbehörde/Personalstelle hat innerhalb von **10 Arbeitstagen** ab Einlangen des Ansuchens zu entscheiden.

5. Kündigungs- und Entlassungsschutz

Es gibt keinen besonderen, auf die Familienhospizfreistellung abstellenden Kündigungs- und Entlassungsschutz.

6. Vorzeitige Rückkehr bei Wegfall der Sterbebegleitung bzw. der Begleitung eines schwersterkrankten Kindes

Eine **Meldepflicht** des Wegfalles der Sterbebegleitung bzw. der Begleitung eines schwersterkrankten Kindes ist **nur bei Richtern/Richterinnen** vorgesehen. Diese haben, sofern der regelmäßige Dienst herabgesetzt wurde, den Wegfall innerhalb von zwei Wochen zu melden. Ist ihrer Dienstbehörde der Wegfall einer maßgebenden Voraussetzung zur Kenntnis gelangt, so hat sie die Beendigung der Herabsetzung mit Ablauf des nächstfolgenden Kalendermonates zu verfügen.

Auf Antrag des/der Bediensteten kann die Dienstbehörde/Personalstelle die **Änderung** des Ausmaßes der Herabsetzung oder die **vorzeitige Beendigung** verfügen.

Ebenso wird bei den anderen beiden Maßnahmen auf Antrag des/der Bediensteten im Einvernehmen mit der Dienstbehörde/Personalstelle, sofern keine dienstlichen Interessen entgegenstehen, eine vorzeitige Beendigung möglich sein.

7. Auswirkungen der Familienhospizfreistellung auf sonstige Ansprüche

Hinsichtlich der dienstzeitabhängigen Ansprüche, des Rechtes auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit, der Aliquotierung des Urlaubsanspruches bei Dienstfreistellung sowie der Sonderzahlungen und der Berechnung der Abfertigung neu für Vertragsbedienstete gilt das unter Punkt II.9. Angeführte.

Anzumerken ist, dass bei Änderung der Dienstzeit auch das gebührende Urlaubsstundenausmaß entsprechend geändert wird.

Gebührt dem Beamten/der Beamtin eine Urlaubersatzleistung nach § 13e Gehaltsgesetz 1956, wird als Bemessungsbasis für das laufende Kalenderjahr der volle Monatsbezug im Monat des Ausscheidens, für vorangegangene Kalenderjahre der volle Monatsbezug im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres, zugrunde gelegt. Die Ersatzleistung pro Urlaubsstunde entspricht der Grundvergütung für eine Überstunde. Die Berechnung der **Ersatzleistung** bei Vertragsbediensteten erfolgt hinsichtlich des im laufenden Kalenderjahr entstandenen Urlaubsanspruches auf Basis der am Ende des Dienstverhältnisses erreichten besoldungsrechtlichen Stellung unter Zugrundelegung der verbleibenden Urlaubsstunden und hinsichtlich allfälliger Urlaubsreste aus vorangegangenen Kalenderjahren auf Basis des im jeweiligen Kalenderjahr gebührenden Monatsentgelts.

Beamte/Beamtinnen erhalten in der Regel keine Abfertigung.

Der Berechnung der **Abfertigung alt** für Vertragsbedienstete wird grundsätzlich das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Monatsentgelt zugrunde gelegt.

Hinsichtlich der Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung siehe Punkt VII..

8. Karenzurlaub zur Pflege eines/einer pflegebedürftigen Angehörigen und Pflgeteilzeit

Auf Ansuchen ist einem/einer Bediensteten für die Pflege eines/einer pflegebedürftigen nahen Angehörigen ein Karenzurlaub unter Entfall der Bezüge zu gewähren, wenn:

- » der/die Angehörige einen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 BPGG hat und der/die Bedienstete sich der Pflege in häuslicher Umgebung unter gänzlicher Beanspruchung seiner/ihrer Arbeitskraft widmet oder
- » der/die Angehörige demenziell erkrankt oder minderjährig ist und einen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 1 nach § 5 BPGG hat.

Es besteht ein Rechtsanspruch.

Fällt eine der Voraussetzung weg, ist dies vom/von der Bediensteten innerhalb von zwei Wochen der Dienstbehörde/Personalstelle zu melden.

Die regelmäßige Wochendienstzeit kann auf Ansuchen des/der Bediensteten zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen bis auf ein Viertel des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes, unter anteiliger Kürzung der Bezüge, herabgesetzt werden. Es dürfen keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Bei der Festlegung der Dienstzeit ist auf die persönlichen Verhältnisse des/der Bediensteten, insbesondere auf die Gründe, die zur Herabsetzung geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

Die Pflegekarenz für demenziell oder minderjährige pflegebedürftige Angehörige und die Pflegezeit sind grundsätzlich nur einmal pro zu pflegendem/pflegender Angehörigen zulässig. Im Falle der Erhöhung des Pflegebedarfs der zu pflegenden Person zumindest um eine Pflegegeldstufe ist einmalig eine neuerliche Gewährung zulässig.

9. Dauer der Pflegekarenz und Pflegezeit

Die Mindestdauer der Pflegekarenz bei demenziell erkrankten oder minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen und der Pflegezeit beträgt einen Monat, die Höchstdauer drei Monate.

Der Anspruch auf Karenzurlaub zur Pflege eines/einer Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 BPGG ist nach den dienstrechtlichen Regelungen unbefristet. Soll die Karenz länger als drei Monate dauern, ist das Ansuchen spätestens zwei Monate vor dem gewollten Beginn der Karenz zu stellen.

Beachte: Die maximale Bezugsdauer von Pflegekarenzgeld beträgt drei Monate, auch wenn die gewährte Pflegekarenz nach dienstrechtlichen Vorschriften länger sein sollte. Bei Erhöhung der Pflegegeldstufe ist ein neuerlicher Bezug von bis zu drei Monaten möglich. Siehe dazu Punkt VI..

10. Kündigungs- und Entlassungsschutz

Es gibt keinen besonderen, auf die Pflegekarenz oder Pflegezeit abstellenden Kündigungs- und Entlassungsschutz.

11. Vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit

Die vorzeitige Beendigung der Pflegekarenz kann von der Dienstbehörde/Personalstelle verfügt werden, wenn:

- » der Grund für die Pflegekarenz weggefallen ist,
- » die Ausschöpfung der ursprünglich verfügten Dauer der Karenz für den Bediensteten/die Bedienstete eine Härte bedeuten würde und
- » keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Auf Antrag des/der Bediensteten kann die Dienstbehörde/Personalstelle die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit verfügen, wenn die unter Punkt III.7. angeführten Gründe vorliegen.

12. Auswirkungen der Pflegekarenz und der Pflegezeit auf sonstige Ansprüche

Die Zeit einer Pflegekarenz ist für dienstzeitabhängige Rechte nicht zu berücksichtigen, es sei denn Besoldungsvorschriften bestimmen anderes. Für die Vorrückung wird diese Zeit mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte wirksam.

Hinsichtlich des Rechtes auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit, der Aliquotierung der Sonderzahlungen und des Urlaubsanspruches siehe Punkt III.8.. Anzumerken ist, dass wenn die gewährte Pflegekarenz nach dienstrechtlichen Vorschriften länger als sechs Monate dauert, eine Abberufung vom Arbeitsplatz damit verbunden ist.

Bei einer Änderung der Dienstzeit wird auch das gebührende Urlaubsstundenausmaß entsprechend geändert.

Zur Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung siehe Punkt VII..

V. FAMILIENHOSPIZKARENZ UND PFLEGEKARENZ FÜR BEZIEHER/INNEN VON ARBEITSLOSENGELD ODER NOTSTANDSHILFE

1. Allgemeines

Arbeitslose haben die Möglichkeit sich zum Zweck der Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz (Sterbebegleitung bzw. Begleitung eines schwersterkrankten Kindes) bzw. einer Pflegekarenz (Pflege und/oder Betreuung eines/einer nahen Angehörigen) bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) vom Leistungsbezug abzumelden.

Bei Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz bzw. der Pflegekarenz sind diese Personen sozialversicherungsrechtlich in gleicher Weise wie Dienstnehmer/innen geschützt (siehe: Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung). Sie sind nicht verpflichtet, sich zum Zwecke der Arbeitsvermittlung verfügbar zu halten und müssen daher in diesem Zeitraum auch keine Kontrollmeldungen einhalten.

Die Versicherung der Familienhospiz-/Pflegekarenznehmer/innen besteht – anders als bei Beziehern/ Bezieherinnen von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe – auch im Falle eines Auslandsaufenthaltes weiter, sodass auch eine Begleitung von Angehörigen im Ausland, sofern diese dem genannten Personenkreis angehören, (siehe Punkt II.2.3. und II.3.), möglich ist.

2. Voraussetzungen

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz bzw. Pflegekarenz ist, dass grundsätzlich Anspruch auf eine Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung (wie z.B. Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe) besteht, und die Abmeldung vom Leistungsbezug wegen der Sterbebegleitung naher Angehöriger, der Begleitung schwersterkrankter Kinder oder der Pflege eines/einer nahen Angehörigen erfolgt. Dem AMS ist das Vorliegen eines derartigen Grundes glaubhaft zu machen.

Erfolgt die Abmeldung zum Zweck der Pflege eines/einer nahen Angehörigen (Pflegekarenz), so ist dem AMS zudem ein Nachweis über die Pflegegeldstufe (mindestens Stufe 3; bei Minderjährigen oder an Demenz erkrankten Personen zumindest Stufe 1) der/des zu pflegenden Angehörigen vorzulegen.

Dem AMS ist das Datum der Abmeldung sowie – nach Möglichkeit – die Dauer der voraussichtlich erforderlichen Pflegezeit bekannt zu geben. Liegen die oben angeführten Voraussetzungen vor, hat das AMS eine entsprechende Bestätigung über den Abmeldegrund auszustellen. Diese Bestätigung benötigen Sie für die Beantragung des Pflegekarenzgeldes.

Liegen die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz bzw. der Pflegekarenz nicht vor, hat das AMS über die Nichtgewährung der Kranken- und Pensionsversicherung

mit Bescheid abzusprechen. Gegen einen ablehnenden Bescheid kann eine Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht erhoben werden.

3. Rückkehr in den Bezug von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

Eine (vorzeitige) Rückkehr in den Bezug der Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung ist grundsätzlich jederzeit möglich, sofern der/die Arbeitslose erklärt, der Arbeitsvermittlung wieder zur Verfügung zu stehen. Zur Sicherstellung eines lückenlosen Sozialversicherungsschutzes ist eine **persönliche Wiedermeldung und Beantragung** des Fortbezuges der Geldleistung bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS nach Wegfall des Grundes für die Familienhospiz- bzw. Pflegekarenz oder nach Ablauf des mit dem AMS vereinbarten Zeitraumes (bei einer Sterbebegleitung längstens sechs; bei einer Begleitung eines schwersterkrankten Kindes längstens neun Monate; bei Pflegekarenz längstens drei Monate) unbedingt erforderlich. Die vorzeitige Rückkehr ist dem AMS umgehend bekannt zu geben, da das AMS keine Möglichkeit hat, die Sozialversicherung länger als zwei Wochen nach Wegfall des Grundes aufrecht zu erhalten.

VI. DAS PFLEGEKARENZGELD NACH DEM BUNDESPFLEGEgeldGESETZ (BPGG)

Um pflegende und betreuende Angehörige im Falle einer Pflegekarenz, einer Pflgeteilzeit sowie einer Familienhospizkarenz finanziell zu unterstützen, besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf ein Pflegekarenzgeld.

1. Personenkreis

Anspruch auf das Pflegekarenzgeld haben

- » Personen, die eine **Pflegekarenz** oder **Pflgeteilzeit** gemäß § 14c bzw. § 14d Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) vereinbart haben;
- » Personen, die eine Pflegekarenz oder eine Pflgeteilzeit nach landesgesetzlichen Regelungen in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984 vereinbart haben;
- » Personen, die eine Pflegekarenz oder Pflgeteilzeit nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen vereinbart haben (insbes. Bundes-, Landes- und Gemeindebedienstete);
- » Personen, die sich zum Zwecke der Pflegekarenz gemäß § 32 Abs. 1 Z 3 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG) vom Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe abgemeldet haben;
- » Personen, die zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen oder der Begleitung von schwersterkrankten Kindern eine **Familienhospizkarenz** in Anspruch nehmen.

Bei dem hier genannten Personenkreis handelt es sich somit um Arbeitnehmer/innen mit privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen sowie um Bundes-, Landes- und Gemeindebedienstete die eine Pflegekarenz oder eine Pflgeteilzeit nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen vereinbaren oder eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen. Eine Gleichartigkeit setzt unter anderem insbesondere denselben **Zweck der Karenzierung/Teilzeit** (Pflege eines/einer nahen Angehörigen zumindest der Pflegegeldstufe 3 bzw. Stufe 1 bei Minderjährigen oder bei an Demenz erkrankten Personen) sowie das Element der **Zeit** (maximaler Bezug eines Pflegekarenzgeldes für eine Dauer von 3 Monaten, neuerlicher Bezug von bis zu 3 Monaten bei Erhöhung der Pflegegeldstufe) voraus.

Bei Vorlage einer diesbezüglichen **Bestätigung** durch die regionale Geschäftsstelle des AMS haben auch **Arbeitslose**, die aufgrund der Pflege oder Begleitung (Familienhospizkarenz) eines/einer nahen Angehörigen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen und sich aus diesem Grund vom Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe gem. § 32 Abs. 1 Z 3 AIVG abgemeldet haben, Anspruch auf ein Pflegekarenzgeld.

2. Anspruchsvoraussetzungen

Der Bezug eines Pflegekarenzgeldes ist somit in Fällen der Inanspruchnahme einer Pflegekarenz, einer Pfegeteilzeit oder einer Familienhospizkarenz möglich und hat das Ziel, nahe Angehörige einer pflegebedürftigen Person zu unterstützen.

Um einen Anspruch auf ein Pflegekarenzgeld zu haben, muss die karenzierte Person aus dem nunmehr karenzierten Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate vollversichert gewesen sein (Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze). Sollte dies nicht vorliegen, so ist der Bezug eines Pflegekarenzgeldes während einer Pflegekarenz oder Pfegeteilzeit nicht möglich.

Weiters bestehen folgende **Voraussetzungen**:

- » Schriftliche Vereinbarung der Pflegekarenz oder Pfegeteilzeit mit dem/der Arbeitgeber/in **oder**
- » Nachweis der Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz **oder**
- » Abmeldung vom Bezug des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe gem. § 32 Abs.1 ALVG.

Zudem muss die karenzierte Person im Falle einer Pflegekarenz oder einer Pfegeteilzeit erklären, für die Dauer der jeweiligen Maßnahme die überwiegende Pflege und Betreuung zu erbringen (entfällt bei Familienhospizkarenz).

3. Dauer

Ein/e nahe/r Angehörige/r kann bei einer Pflegekarenz oder Pfegeteilzeit – je nach vereinbarter Dauer mit dem/der Arbeitgeber/in - **zwischen ein und drei Monaten** ein Pflegekarenzgeld beziehen. Bei einer Pflegekarenz oder Pfegeteilzeit kann pro pflegebedürftigem Angehörigen/pflegebedürftiger Angehöriger das Pflegekarenzgeld grundsätzlich für bis zu sechs Monate bezogen werden (vorausgesetzt dass zumindest zwei nahe Angehörige in Pflegekarenz/Pfegeteilzeit gehen). Im Falle der Erhöhung des Pflegebedarfs um mindestens eine Pflegegeldstufe ist nach einer erneuten Vereinbarung der Pflegekarenz oder Pfegeteilzeit für dieselbe/denselben Angehörige/n der erneute Bezug eines Pflegekarenzgeldes möglich.

Das bedeutet, dass bei einem Angehörigenkreis der z.B. zehn Personen umfasst, aus arbeitsrechtlicher Sicht jede Person zwischen ein und drei Monaten in Pflegekarenz/Pfegeteilzeit gehen kann – aus Sicht des BPGG besteht ein Anspruch auf ein Pflegekarenzgeld jedoch für die **Höchstdauer** von **sechs Monaten** für denselben/dieselbe pflegebedürftige/n Angehörige/n.

Da die Pflegekarenz/Pfegeteilzeit mindestens ein Monat dauern muss, kann somit von bis zu sechs Personen ein Pflegekarenzgeld bezogen werden (wenn jede/r Angehörige ein Monat in Pflegekarenz/Pfegeteilzeit geht). Die sechs Monate können aber auch bereits durch zwei Angehörige ausgeschöpft werden, wodurch für alle nachfolgenden kein Anspruch mehr auf ein Pflegekarenzgeld besteht.

A geht 3 Monate in Pflegekarenz, B im Anschluss 2 Monate in Pflegezeit und anschließend C 3 Monate in Pflegekarenz (alle 3 Personen gehen zur Pflege derselben pflegebedürftigen Person in Pflegekarenz/Pflegezeit).

In diesem Fall bekommt A für die Gesamtdauer von 3 Monaten ein Pflegekarenzgeld. B erhält ebenso für die Gesamtdauer ihrer 2 Monate ein Pflegekarenzgeld. C hingegen hat nur für das 1. Monat der Pflegekarenz Anspruch auf ein Pflegekarenzgeld (**3 Monate A + 2 Monate B + 1 Monat C = Höchstdauer 6 Monate** für dieselbe zu betreuende Person). Die letzten beiden Monate in denen C in Pflegekarenz ist, besteht somit kein Anspruch auf ein Pflegekarenzgeld.

NEUERLICHER ANSPRUCH BEI WESENTLICHER ERHÖHUNG DES PFLEGEBEDARFES

Sollte sich die **Pflegegeldstufe** der pflegebedürftigen Person **erhöhen**, können die nahen Angehörigen erneut in Pflegekarenz oder Pflegezeit gehen. Unabhängig von der Anzahl der Angehörigen die in Pflegekarenz oder Pflegezeit gehen, kann erneut für maximal sechs Monate ein Pflegekarenzgeld bezogen werden. Anschließend besteht kein Anspruch mehr auf ein Pflegekarenzgeld im Falle der Ausübung einer Pflegekarenz oder Pflegezeit.

Die **Gesamtdauer** des Bezuges des Pflegekarenzgeldes kann für denselben/dieselbe zu pflegende/n Angehörige/n somit **zwölf Monate** jedenfalls nicht überschreiten.

Beachte: Bei einer Familienhospizkarenz gebührt Pflegekarenzgeld für die Dauer der Familienhospizkarenz (siehe Kapitel II.).

4. Meldepflichten bei Wegfall einer Voraussetzung

Grundsätzlich gebührt das Pflegekarenzgeld in der erstmalig festgestellten Höhe für die vereinbarte Dauer der Pflegekarenz/Pflegezeit/Familienhospizkarenz.

Unter Umständen kann es jedoch zu Abweichungen bei der Höhe oder der Dauer des Pflegekarenzgeldbezuges kommen. Aus diesem Grund sind **prinzipiell alle Umstände dem Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen bekannt zu geben, welche einen Einfluss auf Anspruch und/oder Höhe der Leistung haben können**. Hierbei handelt es sich **neben** Informationen betreffend den Anspruch auf einen **allfälligen Kinderzuschlag** (z.B. Beendigung der Ausbildung des Kindes, etc. – näheres zu den Kinderzuschlägen siehe unter 5.3) insbesondere um nachfolgende Gegebenheiten:

4.1 WEGFALL EINES GRUNDES / VORZEITIGE RÜCKKEHR

Bei einer **vorzeitigen Rückkehr** des/der pflegenden Angehörigen an den **Arbeitsplatz** oder bei **Wegfall des Grundes für die Maßnahme** (z.B. stationäre Aufnahme der pflegebedürftigen Person im Falle einer Pflegekarenz/Pflegezeit) gebührt das Pflegekarenzgeld für 14 Tage ab Eintritt des Ereignisses. Das bedeutet, dass, wenn beispielsweise die Aufnahme in einem Pflegeheim am 10.09. eintritt und somit der Grund für die Pflegekarenz an diesem Tag wegfällt, erlischt der Anspruch auf Pflegekarenzgeld am 24.09. – unabhängig von der mit der/dem Dienstgeber/in vereinbarten Dauer der Maßnahme.

4.2 VORZEITIGE BEENDIGUNG DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES

Gem. § 15 AVRAG unterliegen Arbeitnehmer/innen grundsätzlich einem sog. Motivkündigungsschutz (Verbot der Kündigung aus dem Grund der Inanspruchnahme einer Pflegekarenz/Pflegezeit/Familienhospizkarenz). Nichtsdestotrotz kann eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses während der Inanspruchnahme einer der obgenannten Maßnahmen und dem gleichzeitigen Bezug eines Pflegekarenzgeldes nicht ausgeschlossen werden (z.B. Konkursöffnung, etc.).

Diesbezüglich wird zwischen vier verschiedenen Fällen unterschieden:

- » **A.) Beendigung** des Beschäftigungsverhältnisses durch **einvernehmliche Lösung**
Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Pflegekarenz oder der Pflegezeit endet der Anspruch auf Pflegekarenzgeld mit dem **Ende des Beschäftigungsverhältnisses**.
- » **B.) Beendigung** des Beschäftigungsverhältnisses **durch** den/die **Arbeitnehmer/in** während einer **Pflegekarenz/Pflegezeit/Familienhospizkarenz**
In diesem Fall gebührt das Pflegekarenzgeld **bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses**.
- » **C.) Beendigung** des Beschäftigungsverhältnisses **durch** den/die **Arbeitgeber/in** während einer **Pflegekarenz** oder einer **Familienhospizkarenz**
In diesem Fall gebührt das ursprünglich anerkannte Pflegekarenzgeld **für die ursprünglich vereinbarte Dauer** der Maßnahme. Das bedeutet, dass wenn z.B. eine Arbeitnehmerin eine Pflegekarenz für die Monate März, April und Mai vereinbart und ihr Arbeitsverhältnis durch den Dienstgeber im März aufgelöst wird, so gebührt ihr das Pflegekarenzgeld wie ursprünglich vereinbart bis inkl. Mai.
- » **D.) Beendigung** des Beschäftigungsverhältnisses **durch** den/die **Arbeitgeber/in** während einer **Pflegezeit**
In diesem Fall gebührt das ursprünglich berechnete, **aliquote Pflegekarenzgeld bis zum letzten Arbeitstag** (unter Einhaltung einer allfälligen Kündigungsfrist). Wenn aus der Vereinbarung darüber hinaus noch ein Anspruch auf ein Pflegekarenzgeld besteht, so gebührt dieses **ab dem Zeitpunkt** in welchem **keine Lohnzahlungen** durch den/die Arbeitgeber/in geleistet werden für die verbleibende Dauer der ursprünglich vereinbarten Pflegezeit **in voller Höhe und nicht mehr aliquot**.

5. Höhe des Pflegekarenzgeldes

5.1 BEI PFLEGEKARENZ UND FAMILIENHOSPIZKARENZ:

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

Neben einem Anspruch auf Pflegekarenzgeld besteht für Personen, die eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen, weiterhin die Möglichkeit einen Zuschuss aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich zu erhalten. Bei Anträgen auf ein Pflegekarenzgeld bei Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz wird eine diesbezügliche Leistung von Amts wegen vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) geprüft (Näheres hierzu siehe unter 8. Familienhospizkarenz-Zuschuss).

Das Pflegekarenzgeld gebührt **mindestens** in Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2014: mtl. € 395,31) und aufgrund der Höchstbeitragsgrundlage gem. § 45 ASVG **maximal** in Höhe von rund € 1.500,-.

5.2 BEI PFLEGETEILZEIT UND FAMILIENHOSPIZTEILZEIT:

Da im Falle einer Pfl egeteilzeit die Arbeitszeit reduziert und das Einkommen verringert wird, gebührt das **Pflegekarenzgeld aliquot**. Der Grundbetrag errechnet sich bei der Pfl egeteilzeit grundsätzlich aus der Differenz zwischen dem analog zum Arbeitslosengeld errechneten durchschnittlichen Bruttoentgelt vor der Pfl egeteilzeit und dem während der Pfl egeteilzeit bezogenen Arbeitsentgelt exklusive Sonderzahlungen. Der Grundbetrag soll auch in diesem Fall 55vH der so berechneten Differenz ausmachen.

Der so ermittelte Grundbetrag gebührt monatlich jedoch zumindest in Höhe des Geringfügigkeitseinkommens aliquot zur Reduktion der Arbeitszeit (Beispiel: Wird die Arbeitszeit um die Hälfte reduziert, so gebührt das Pflegekarenzgeld zumindest in der Hälfte der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze).

5.3 KINDERZUSCHLÄGE

Sowohl im Falle einer Pflegekarenz, einer Pfl egeteilzeit als auch einer Familienhospizkarenz gebührt zuzüglich zum Pflegekarenzgeld ein **Kinderzuschlag** für Kinder, Stief-, Wahl- und Pflegekinder, wenn für diese Kinder ein Anspruch auf **Familienbeihilfe** besteht und die Person, die Pflegekarenz, Pfl egeteilzeit oder Familienhospizkarenz in Anspruch nimmt, wesentlich zu deren **Unterhalt** beiträgt.

Der Kinderzuschlag beträgt, wie beim Arbeitslosengeld, ein **Dreißigstel** des Kinderzuschusses nach § 262 Abs. 2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG).

6. Antragstellung und Entscheidung über den Anspruch auf Pflegekarenzgeld

6.1 ZUSTÄNDIGE STELLE UND ZEITPUNKT DER ANTRAGSTELLUNG

Anträge auf Gewährung des Pflegekarenzgeldes sind grundsätzlich beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen, Landesstelle Steiermark, einzubringen. Andere Behörden, Sozialversicherungsträger, Gerichte oder Gemeindeämter sind verpflichtet, bei ihnen einlangende Anträge unverzüglich an das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen weiterzuleiten.

Beachte: Bei Antragstellung bei einer unzuständigen Stelle kann es zu einer längeren Verfahrensdauer kommen.

Diese Anträge können, sobald die (arbeitsrechtliche) Vereinbarung vorliegt, bereits vor Antritt der Pflegekarenz, Pflegezeit oder Familienhospizkarenz eingebracht werden, müssen jedoch **innerhalb** der Pflegekarenz, Pflegezeit oder Familienhospizkarenz gestellt werden. Langt der Antrag innerhalb von zwei Wochen ab Beginn dieser Maßnahme ein, so gebührt das Pflegekarenzgeld ab Beginn der Pflegekarenz, Pflegezeit oder Familienhospizkarenz. Bei einer späteren Antragstellung besteht der Anspruch auf das Pflegekarenzgeld ab dem Tag des Einlangens des Antrages.

6.2 ANTRAG UND BEILAGEN

Für das Ansuchen auf Pflegekarenzgeld gibt es zwei unterschiedliche Formulare - je nachdem, ob eine Pflegekarenz/Pflegezeit oder eine Familienhospizkarenz in Anspruch genommen wird. Im Falle einer Familienhospizkarenz, wird der Antrag von Amts wegen an das BMWFJ weitergeleitet und gilt gleichzeitig als Ansuchen auf einen allfälligen Zuschuss aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich.

Voraussetzung für den Bezug eines Pflegekarenzgeldes ist die Pflegebedürftigkeit einer/eines nahen Angehörigen zumindest der Stufe 3. Bei demenziell erkrankten oder minderjährigen Angehörigen genügt bereits ein Pflegegeld der Stufe 1.

Beachte: Es empfiehlt sich, im Falle einer demenziellen Erkrankung, aktuelle Befunde oder Nachweise dem Antrag beizulegen.

Um den Aufwand für die Antragsteller/innen möglichst gering zu halten, **kann** im Rahmen der Beantragung des Pflegekarenzgeldes **gleichzeitig** ein **Antrag auf Gewährung oder Erhöhung des Pflegegeldes gestellt werden**. Da dieses Ansuchen vom Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen direkt an den Pflegegeldentscheidungsträger weitergeleitet wird, ist dem Antrag auf Pflegekarenzgeld das bundeseinheitliche Pflegegeldantragsformular beizulegen. Dieses ist bei

allen Landesstellen des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen sowie im Internet als Download erhältlich (unter anderem auf www.help.gv.at sowie auf der Website des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen www.bundessozialamt.gv.at).

Bei Erklärung einer beabsichtigten Pflegekarenz oder Pflegezeit soll das Verfahren auf Gewährung oder Erhöhung des Pflegegeldes grundsätzlich binnen zwei Wochen ab Einlangen der Erklärung abgeschlossen werden (beschleunigtes Verfahren).

6.3 ENTSCHEIDUNG

Über die Gewährung des Pflegekarenzgeldes entscheidet das Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen mittels Mitteilung. Der/Die Antragsteller/in hat das Recht, binnen vier Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung einen Bescheid darüber zu verlangen. Über Beschwerden gegen einen solchen Bescheid entscheidet das Bundesverwaltungsgericht.

Beachte: Wenn sich wesentliche Voraussetzungen für die Höhe oder Gewährung des Pflegekarenzgeldes bzw. der Kinderzuschläge ändern, besteht die Möglichkeit einer Neubemessung oder Entziehung des Pflegekarenzgeldes (Näheres siehe unter 4. Meldepflichten).

7. Checkliste für die Beantragung eines Pflegekarenzgeldes

Folgende **Voraussetzungen** müssen gegeben sein, um einen Anspruch auf ein Pflegekarenzgeld zu haben:

Bestehendes Arbeitsverhältnis seit zumindest 3 Monaten (über Geringfügigkeit) oder Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe	<input type="radio"/>
Pflegegeldanspruch der/des nahen Angehörigen der Stufe 3 oder Pflegegeld der Stufe 1 bei demenziell erkrankten oder minderjährigen Personen	<input type="radio"/>
Für die pflegebedürftige Person wurde (unabhängig von wem) noch kein Pflegekarenzgeld in der Gesamtdauer von 6 Monaten bezogen (Ausnahme: Erhöhung Pflegegeldstufe)	<input type="radio"/>
Schriftliche Vereinbarung mit der/dem Arbeitgeber/in oder Nachweis über die Abmeldung vom Arbeitslosengeld und der Notstandshilfe (AMS)	<input type="radio"/>

Hinsichtlich der **Antragstellung und der benötigten Beilagen** ergeben sich unterschiedliche Anforderungen je nach beabsichtigter Maßnahme:

Im Falle einer **Pflegekarenz** von **berufstätigen** Personen

Antragsformular auf ein Pflegekarenzgeld bei einer Pflegekarenz/Pflegezeit	<input type="radio"/>
Schriftliche Vereinbarung mit dem/der Arbeitgeber/in über die Pflegekarenz	<input type="radio"/>
eine Erklärung der Antragstellerin/des Antragstellers, dass die Pflege und Betreuung für die Dauer der Pflegekarenz überwiegend erbracht wird,	<input type="radio"/>
ein Nachweis über den Anspruch auf Kinderzuschläge (z.B. Bescheid vom Finanzamt über Gewährung der Familienbeihilfe)	<input type="radio"/>

Im Falle einer **Pflegezeit** von **berufstätigen** Personen

Antragsformular auf ein Pflegekarenzgeld bei einer Pflegekarenz/Pflegezeit	<input type="radio"/>
Schriftliche Vereinbarung mit dem/der Arbeitgeber/in über die Pflegezeit	<input type="radio"/>
Nachweis über die Höhe des reduzierten Entgelts im ersten Monat der Pflegezeit	<input type="radio"/>
Erklärung der Antragstellerin/des Antragstellers, dass die Pflege und Betreuung für die Dauer der Pflegezeit überwiegend erbracht wird	<input type="radio"/>
Nachweis über den Anspruch auf Kinderzuschläge (z.B. Bescheid vom Finanzamt über Gewährung der Familienbeihilfe)	<input type="radio"/>

Im Falle einer **Pflegekarenz** von **beschäftigungslosen** Personen

Antragsformular auf ein Pflegekarenzgeld bei einer Pflegekarenz/Pflegezeit	<input type="radio"/>
Bestätigung des AMS über die Abmeldung vom Bezug des Arbeitslosengeldes oder von der Notstandshilfe gemäß § 32 AIVG	<input type="radio"/>

Erklärung der Antragstellerin/des Antragstellers, dass die Pflege und Betreuung für die Dauer der Pflegekarenz überwiegend erbracht wird	<input type="radio"/>
Nachweis über den Anspruch auf Kinderzuschläge (z.B. Bescheid vom Finanzamt über Gewährung der Familienbeihilfe)	<input type="radio"/>

Im Falle einer **Familienhospizkarenz** bzw. einer Familienhospizzeit von **beschäftigten** Personen

Antragsformular auf ein Pflegekarenzgeld bei einer Familienhospizkarenz	<input type="radio"/>
Nachweis über die Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz (z.B. Bestätigung durch Arbeitgeber/in)	<input type="radio"/>
Nachweis über den Anspruch auf Kinderzuschläge (z.B. Bescheid vom Finanzamt über Gewährung der Familienbeihilfe)	<input type="radio"/>

Im Falle einer **Familienhospizkarenz** von **beschäftigungslosen** Personen

Antragsformular auf ein Pflegekarenzgeld bei einer Familienhospizkarenz	<input type="radio"/>
Nachweis über die Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz (Bestätigung der Abmeldung vom Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe durch die regionale Geschäftsstelle des AMS)	<input type="radio"/>
Nachweis über den Anspruch auf Kinderzuschläge (z.B. Bescheid vom Finanzamt über Gewährung der Familienbeihilfe)	<input type="radio"/>

8. Familienhospizkarenz-Zuschuss

Gemeinsam mit dem Antrag auf Pflegekarenzgeld wird auch eine Unterstützung aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich beantragt.

Voraussetzung für eine Unterstützung ist der **Wegfall des gesamten Einkommens** infolge der Karenzierung. Die Höhe der Unterstützung hängt vom **verbleibenden Familieneinkommen** (aller Haushaltsangehörigen) bei Familienhospizkarenz ab und ist mit **der Höhe des weggefallenen Netto-Einkommens** abzüglich Pflegekarenzgeldanspruch begrenzt - die Beschäftigungsdauer der karenzierten Person ist nicht von Belang.

Die Unterstützung wird grundsätzlich für die **gesamte Dauer der Familienhospizkarenz** gewährt, endet aber jedenfalls **zwei Wochen nach Wegfall des Grundes** für die Familienhospizkarenz.

Nähere Informationen dazu sind auf der Homepage des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend (www.bmwfj.gv.at) zu finden.

VII. ABSICHERUNG IN DER KRANKEN- UND PENSIONSVERSICHERUNG

Wer als Arbeitnehmer/in ein Arbeitsentgelt unter der für die Pflichtversicherung in der Kranken- und in der Pensionsversicherung maßgeblichen Geringfügigkeitsgrenze (2014: € 395,31) erzielt, ist in der Regel nicht kranken- und pensionsversichert.

Für Personen, die ihr Arbeitsverhältnis zum Zweck der Sterbebegleitung eines/einer nahen Verwandten, der Begleitung eines schwersterkrankten Kindes oder der Pflege eines/einer nahen Angehörigen karenzieren, besteht daher eine besondere Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung. Diese besteht für:

- » Arbeitnehmer/innen, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem/einer privaten Arbeitgeber/in stehen,
- » Vertragsbedienstete und öffentlich-rechtlich Bedienstete des Bundes, der Länder und der Gemeinden, sowie
- » arbeitslose Personen, die sich für die Dauer einer Familienhospizkarenz oder einer Pflegekarenz vom Bezug des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe abmelden.

Die Versicherung umfasst eine **Sachleistungsversicherung in der Krankenversicherung** und den **Erwerb von Beitragszeiten in der Pensionsversicherung**.

In der **Krankenversicherung** sind die Familienhospiz- und Pflegekarenznehmer/innen mit einer Beitragsgrundlage in Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Alleinstehende (2014: € 857,73) einbezogen.

Als Leistungen der Krankenversicherung werden z.B. die Inanspruchnahme ärztlicher Hilfe oder Heilmittel bzw. Heilbehelfe gewährt. Ein Anspruch auf Krankengeld besteht nicht.

In der **Pensionsversicherung** werden Beitragszeiten mit einer Beitragsgrundlage in Höhe von € 1649,84 (Wert 2014) erworben, d.h. dass man pensionsrechtlich so gestellt ist, als ob man für die Zeit der Familienhospiz- oder Pflegekarenz monatlich € 1649,84 verdienen würde.

Für Arbeitnehmer/innen, die eine Pfl egeteilzeitvereinbarung treffen, aus dem Arbeitsverhältnis aber weiterhin kranken- und pensionsversichert sind, gilt:

In der **Krankenversicherung** ist **keine** zusätzliche Absicherung erforderlich; diese besteht bereits auf Grund des Arbeitsverhältnisses.

In der **Pensionsversicherung** erfolgt die Berechnung der Pensionshöhe jedoch auf Basis des versicherten Arbeitsentgelts und mit einer zusätzlichen Beitragsgrundlage in Höhe des aliquoten Pflegekarenzgeldes.

Die Kranken- und die Pensionsversicherungsbeiträge werden in allen vorstehend angeführten Fällen vom Bund getragen.

Die Vormerkung der Kranken- und/oder Pensionsversicherung wegen Familienhospiz- oder Pflegekarenz erfolgt durch den zuständigen Krankenversicherungsträger. Eine gesonderte Beantragung dieses Versicherungsschutzes durch den/die Familienhospiz- bzw. Pflegekarenznehmer/in ist nicht erforderlich.

VIII. SONSTIGE UNTERSTÜTZUNG FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

Um jenen Personen, die zur Sterbebegleitung einer/eines nahen Angehörigen oder zur Begleitung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindes eine Freistellung gegen gänzlichen Entfall des Entgelts bzw. der Bezüge in Anspruch nehmen oder sich vom Bezug des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe abmelden, möglichst rasch und unbürokratisch helfen zu können, wurden folgende Maßnahmen in das Bundespflegegeldgesetz (BPGG) aufgenommen:

1. Unterstützungen bei Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz

1.1 ÄNDERUNG DER AUSZAHLUNG DES PFLEGESELDES

Auf Antrag der/des Pflegebedürftigen ist das Pflegegeld an die Person auszuführen, die eine Freistellung gegen gänzlichen Entfall des Arbeitsentgelts bzw. der Bezüge in Anspruch nimmt, sofern keine stationäre Pflege vorliegt. Eine stationäre Pflege besteht dann, wenn die/der Betroffene in einer der in § 13 Abs. 1 Z 1 bis 5 BPGG genannten Einrichtungen (z.B. Wohn-, Alten- oder Pflegeheim) gepflegt wird, und zwar unabhängig davon, ob ein Anspruchsübergang auf das Land, die Gemeinde oder den Sozialhilfeträger, sofern diese die Kosten der stationären Unterbringung ganz oder teilweise tragen, stattgefunden hat oder der/die Pflegegeldbezieher/in selbst zur Gänze für die Heimkosten aufkommt.

Die Änderung der Auszahlung ist mit dem auf die Antragstellung folgenden Monat durchzuführen, sofern die Familienhospizkarenz zu diesem Zeitpunkt bereits besteht; beginnt die Familienhospizkarenz erst später, kann die Änderung der Auszahlung frühestens ab dem Monat wirksam werden, in dem der Beginn der Familienhospizkarenz fällt. Ab dem Monat, der auf das Ende der Familienhospizkarenz folgt, ist das Pflegegeld wieder nach den Vorschriften des § 18 BPGG auszuführen, also etwa an die pflegebedürftige Person selbst, eine/n gesetzliche/n Vertreter/in oder den/die Sachwalter/in.

Für eine solche Änderung der Auszahlung des Pflegegeldes genügt ein formloser Antrag beim jeweiligen Pflegegeldentscheidungsträger; im Regelfall wird davon auszugehen sein, dass die Meldung der Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz durch die/den Pflegebedürftige/n beim Pflegegeldentscheidungsträger auch den Antrag auf Änderung der Auszahlung des Pflegegeldes mit umfasst. Die tatsächliche Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz, deren Beginn und voraussichtliche Dauer ist gegenüber dem Pflegegeldentscheidungsträger zu bescheinigen; dazu genügt schon eine bloße Erklärung der/des die Familienhospizkarenz in Anspruch nehmenden pflegenden Angehörigen. Einen Bescheid über die Änderung der Auszahlung hat der Pflegegeldentscheidungsträger nur zu erlassen, wenn das binnen vier Wochen ab Änderung der Auszahlung ausdrücklich beantragt wird.

1.2 VORSCHÜSSE AUF DAS PFLEGEgeld

Wenn eine Familienhospizkarenz in Anspruch genommen wird und ein Verfahren auf Gewährung oder Erhöhung des Pflegegeldes anhängig ist, sind auf formlosen Antrag der pflegebedürftigen Person beim jeweiligen Pflegegeldentscheidungsträger Vorschüsse auf das Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 oder, wenn ein Pflegegeld der Stufe 3 bereits bezogen wird, zumindest in Höhe der Stufe 4 zu gewähren. Die Vorschüsse sind auf das gebührende Pflegegeld anzurechnen. Im Regelfall wird seitens des Pflegegeldentscheidungsträgers davon ausgegangen werden, dass der Antrag auf Änderung der Auszahlung des Pflegegeldes wegen Inanspruchnahme von Familienhospizkarenz bei Vorliegen eines offenen Erhöhungs- oder Gewährungsantrages auch den Antrag auf Vorschussleistung mit umfasst. Dieser pauschalierte Vorschuss kann entweder an die pflegebedürftige Person selbst oder auf Antrag an jene Person ausbezahlt werden, welche die Familienhospizkarenz in Anspruch nimmt. Einen diesbezüglichen Bescheid muss der Pflegegeldentscheidungsträger jedoch nur erlassen, wenn dies innerhalb von vier Wochen ausdrücklich beantragt wird.

1.3 VORRANG BEI BEZUG FÄLLIGEN PFLEGEgeldES UND FORTSETZUNG DES VERFAHRENS IM TODESFALL

Wenn eine Person eine Familienhospizkarenz für eine/n nahe/n Angehörige/n in Anspruch nimmt und das Pflegegeldverfahren zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen ist, so ist diese Person im Falle des Todes der pflegebedürftigen Person zur Fortsetzung des Pflegegeldverfahrens und zum Bezug des Pflegegeldes im Sinne des § 19 BPGG vorrangig berechtigt.

Beachte: Weiterführende Informationen zum Pflegegeld sind in der Publikation „EinBlick 5 – Pflege“ über das Broschürenservice des Sozialministeriums erhältlich.

1.4. FÖRDERUNG DER 24-STUNDEN-BETREUUNG

Zum Zweck der Unterstützung der 24-Stunden-Betreuung wurde vom Sozialministerium ein Fördermodell entwickelt, mit dem Leistungen an pflegebedürftige Personen oder deren Angehörige aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderungen gewährt werden können.

Die Förderung kann bei Vorliegen von (unselbständigen) Arbeitsverhältnissen bis zu € 1.100 oder bei Vorliegen von Werkverträgen (bei selbständigen Betreuungskräften) bis zu € 550 betragen. Die Betreuung muss gemäß den Bestimmungen des Hausbetreuungsgesetzes erfolgen.

Das Betreuungsverhältnis kann in Form der Begründung eines Dienstverhältnisses mit der pflegebedürftigen Person oder einer/einem Angehörigen oder eines Vertrages dieser Personen mit einem gemeinnützigen Anbieter oder durch Beschäftigung einer selbständigen Betreuungskraft bestehen. Die Betreuungskräfte müssen entweder eine theoretische Ausbildung, die im Wesentlichen derjenigen einer Heimehelferin/eines Heimehelfers entspricht, nachweisen oder seit mindestens sechs Monaten die Betreuung der Förderwerberin/des Förderwerbers sachgerecht durchge-

führt haben oder es muss eine fachspezifische Ermächtigung der Betreuungskraft zu pflegerischen Tätigkeiten vorliegen.

Weiters muss Anspruch auf ein Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3 bestehen.

Bei Antragstellung wird das Einkommen der pflegebedürftigen Person berücksichtigt. Die Einkommensgrenze beträgt € 2.500 netto monatlich, wobei Leistungen wie Pflegegeld, Sonderzahlungen, Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld und Wohnbeihilfen unberücksichtigt bleiben. Für jeden unterhaltsberechtigten Angehörigen erhöht sich die Einkommensgrenze um € 400 bzw. um € 600 für behinderte unterhaltsberechtigten Angehörige.

Ansuchen auf Gewährung sind bei den Landesstellen des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen einzubringen. Nähere Informationen zum Fördermodell des Sozialministeriums sind der Broschüre „24-Stunden-Betreuung zu Hause“ zu entnehmen.

Beachte: Eine solche Förderung gem. § 21b BPGG ist bei Personen, die eine Pflegekarenz oder Pflegezeit in Anspruch nehmen, während des Bezuges eines Pflegekarenzgeldes nicht möglich. Eine finanzielle Unterstützung zur Ersatzpflege gem. § 21a BPGG ist für alle Bezieher/innen eines Pflegekarenzgeldes während der Dauer des Bezuges nicht möglich.

2. Unterstützungen für alle Bezieher/innen eines Pflegekarenzgeldes

2.1 UNTERSTÜTZUNG BEI DER PFLEGE ZUHAUSE DURCH SOZIALE DIENSTE

Bei der Pflege zuhause kann die zusätzliche Inanspruchnahme von sozialen Diensten Ihnen helfen, körperliche und psychische Überforderungen bis hin zu einem Burn-out-Syndrom zu verhindern und Stressfaktoren bei der Pflege zu entschärfen. Solche Dienste werden vor allem von freien Wohlfahrtsverbänden, aber auch von Ländern und Gemeinden bereitgestellt. Die Art und das Angebot der Sozialdienste sind von Bundesland zu Bundesland verschieden, wobei an einem flächendeckenden Ausbau, für welchen Mittel aus dem Pflegefonds zur Verfügung gestellt werden, gearbeitet wird. Durch die Vielfalt des Angebotes haben Sie die Möglichkeit, die für Sie am besten geeignete und kostengünstigste Hilfestellung zu wählen. Das Spektrum der sozialen Dienste reicht von Heimhilfen, über Hauskrankenpflege durch diplomierte Pflegefachkräfte, die Pflege durch Fachpflegehilfen bis hin zu Essen auf Rädern und Besuchsdiensten. Die diesbezügliche Rechtslage und das Angebot in den einzelnen Bundesländern ist verschieden geregelt; für die Abklärung der konkreten Rechtslage und Dienstleistungsangebote/-anbieter im Wohnsitzbundesland der pflegebedürftigen Person wenden Sie sich am besten an das zuständige Amt der Landesregierung, die zuständige Bezirkshauptmannschaft, den Magistrat oder Ihr Gemeindeamt bzw. in Wien an den Fonds Soziales Wien.

Beachte: Auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz unter www.infoservice.bmask.gv.at sind vielfältige Informationen über Einrichtungen, Organisationen, Vereine und Selbsthilfegruppen, die als Dienstleister im sozialen Feld tätig sind, abrufbar.

2.2 BERATUNG UND INFORMATION DURCH DAS „PFLEGETELEFON – BERATUNG FÜR PFLEGENDE“

Für alle Fragen zum Thema Pflege bietet das Sozialministerium ein spezielles Beratungsangebot an. Das „Pflegetelefon – Beratung für Pflegenden“ richtet sich an alle Personen, die selbst pflegebedürftig sind, die Angehörige pflegen oder in anderer Form mit den Herausforderungen von Pflege konfrontiert sind. Das Angebot umfasst Informationen über Betreuungsmöglichkeiten zuhause, soziale Dienste, über Hilfsmittel, Kurzzeitpflege und stationäre Weiterpflege, über pflegerechtliche Angelegenheiten, die sozialversicherungsrechtliche Absicherung pflegender Angehöriger, über Selbsthilfegruppen und vieles andere mehr.

Die Servicenummer 0800 20 16 22 ist österreichweit gebührenfrei zu erreichen und Ihr Anliegen wird von den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern des Pflegetelefons vertraulich behandelt.

2.3 PLATTFORM FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE

Um dem Erfordernis eines umfassenden Informationsangebotes zur Bewältigung des Pflegealltags Rechnung zu tragen, wurde im August 2006 zusätzlich zum Pflegetelefon des BMASK die Internetplattform für pflegende Angehörige eingerichtet. Diese Plattform versteht sich als Informationsdrehscheibe rund um das Thema Pflege zu Hause. Dieses Angebot bietet Basisinformationen zu pflegerelevanten Themen und gibt Antworten zu häufig gestellten Fragen.

So finden sich u.a. Informationen über Pflegegeld, sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung von Pflegepersonen, 24-Stunden-Betreuung, mobile soziale Dienste, Hilfsmittel für die Pflege, Therapien bei Hausbesuch, Kurse und Selbsthilfegruppen, finanzielle Begünstigungen sowie stationäre Langzeitpflege. Ebenso wird auf Entlastungsangebote, wie etwa Urlaub für pflegende Angehörige, Kurzzeitpflege und Zuwendungen zur Unterstützung pflegender Angehöriger aufmerksam gemacht.

Als Serviceangebot sind Informationen über die Beratungsangebote des BMASK, Studien und Publikationen des Ressorts, Formulare sowie einschlägige Fachzeitschriften und interessante Links rund um das Thema Pflege abrufbar. Die angebotenen Inhalte werden laufend aktualisiert.

Die Plattform für pflegende Angehörige ist unter www.pflegedaheim.at abrufbar.

IX. WEITERE INFORMATIONSMÖGLICHKEITEN

BMWfJ - Härteausgleich:

0800 240 262 - Familienservice

Homepage: www.bmwfj.gv.at

BMASK – Pflegekarenzgeld und Pflegegeld:

0800 20 16 22 - Pflegetelefon

Homepage: www.bmask.gv.at

BMASK - Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen:

Mag. Beate Saurugger, Tel.: 01/71100/6479

E-Mail: beate.saurugger@bmask.gv.at

Homepage: www.bmask.gv.at

BMASK - Sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen und Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit sowie Pflegekarenz/Pflegezeit für Arbeitslose und Notstandshilfebezieher/innen:

Manfred Clemenz, Tel.: 01/71100/2167

E-Mail: manfred.clemenz@bmask.gv.at

Silvia Weikinger, Tel.: 01/71100/6308

E-Mail: silvia.weikinger@bmask.gv.at

Homepage: www.bmask.gv.at

BKA - Dienstrechtliche Regelungen für Vertragsbedienstete und Beamte/Beamtinnen des Bundes:

Dr. Susanna Loibl-van Husen, Tel.: 01/53115/207111

E-Mail: susanna.loibl-van-husen@bka.gv.at

Homepage: www.bka.gv.at

Hospiz Österreich:

Tel.: 01/8039868

E-Mail: dachverband@hospiz.at

Homepage: www.hospiz.at



bmask.gv.at

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

**BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ**

Stubenring 1, 1010 Wien

Tel.: +43 1 711 00 - 0

www.bmask.gv.at

post@bmask.gv.at

