

## Tipps zur Pflegefreistellung

Wenn die Betreuungsperson eines Kindes ausfällt oder nahe Angehörige oder Haushaltsmitglieder erkranken, können Arbeitnehmer:innen Pflegefreistellung nehmen.

### Neu seit November 2023

- Sie haben für alle Personen, mit denen Sie im gemeinsamen Haushalt leben (**Haushaltsmitglieder**) ein Recht auf Pflegefreistellung – somit z.B. auch für Geschwister.
- Für **nahe Angehörige** haben Sie auch dann ein Recht auf Pflegefreistellung, wenn **kein gemeinsamer Haushalt** vorliegt; also beispielsweise auch für einen Elternteil, der in einem anderen Ort wohnt.

### Nahe Angehörige / Haushaltsmitglieder erkranken (Krankenpflegefreistellung)

Wenn Sie wegen der **notwendigen Pflege** eines erkrankten nahen Angehörigen oder eines Haushaltsmitglieds nicht arbeiten gehen können, haben Sie Anspruch auf bezahlte Pflegefreistellung.

#### Nahe Angehörige sind:

- leibliche Kinder, Wahl- und Pflegekinder
- im gemeinsamen Haushalt lebende, leibliche Kinder von Ehegatt:innen, eingetragenen Partner:innen oder Lebensgefährt:innen
- Enkelkinder und Urenkelkinder
- Ehegatt:innen, eingetragene Partner:innen und Lebensgefährt:innen
- Eltern (auch Wahl- und Pflegeeltern)
- Großeltern, Urgroßeltern

#### **Achtung: Arbeitgeber darf nicht mitbestimmen, wer Pflegefreistellung nimmt!**

Ein Beispiel: Ihr Kind erkrankt, Sie möchten Pflegefreistellung nehmen. Ihr:e Chef:in meint, das soll lieber der andere (ebenfalls berufstätige) Elternteil übernehmen. Das ist nicht erlaubt!

Arbeitgeber:innen haben nichts mitzureden, welche:r Angehörige:r in Pflegefreistellung geht.

### Kind muss ins Spital (Begleitungsfreistellung)

Für die Begleitung Ihres Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bei einem stationären Aufenthalt im Krankenhaus (Heil- oder Pflegeanstalt) können Sie Pflegefreistellung nehmen, wenn das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (also vor dem 10. Geburtstag). Ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind ist nicht erforderlich.

Das leibliche Kind Ihres Ehegatten/eingetragenen Partners/Lebensgefährten oder Ihrer Ehegattin/eingetragenen Partnerin/Lebensgefährtin können Sie bis zum 10. Geburtstag des Kindes ins Krankenhaus begleiten, wenn Sie mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben.

### Betreuungsfreistellung

Pflegefreistellung können Sie auch dann nehmen, wenn Sie wegen der notwendigen Betreuung Ihres gesunden Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) an der Arbeitsleistung verhindert sind, weil die Person, die das Kind ständig betreut, aus schwerwiegenden Gründen ausgefallen ist – z.B. weil sie erkrankt ist, ins Krankenhaus musste, verstorben ist etc. Ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind ist nicht erforderlich.

Betreuungsfreistellung können Sie auch für leibliche Kinder Ihrer Ehegattin, eingetragenen Partnerin oder Lebensgefährtin bzw. Ihres Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten in Anspruch nehmen, wenn Sie mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben.

## Wann habe ich Anspruch?

Den Anspruch auf Pflegefreistellung haben Sie sofort nach Antritt des Arbeitsverhältnisses. Als Erkrankung gelten nicht nur akute oder plötzlich auftretende Krankheiten, sondern auch chronische Leiden. Entscheidend ist, ob eine Pflege notwendig ist oder nicht.

## Wann ist die Pflege notwendig?

Grundsätzlich müssen Sie alle zumutbaren Vorkehrungen treffen, damit es zu keiner Arbeitsverhinderung wegen eines Pflegefalles kommt.

Wenn es nicht möglich ist, eine Arbeitsverhinderung wegen eines Pflegefalles zu verhindern, ist die Pflege notwendig und Sie haben Anspruch auf Pflegefreistellung.

Beispielsweise ist eine Pflegefreistellung nicht notwendig, wenn eine andere geeignete Person die Pflege übernehmen kann, zum Beispiel Oma oder Opa. Es ist aber davon auszugehen, dass Sie Ihre nahen Angehörigen bzw. Haushaltsmitglieder selbst pflegen und keinen dritten Personen (z.B. Pflegepersonal) die Pflege übergeben. Sind beide Elternteile berufstätig, kann nicht der Arbeitgeber bestimmen, wer von den beiden Elternteilen beim kranken Kind bleibt.

## Gemeinsamer Haushalt

Ein gemeinsamer Haushalt liegt vor, wenn eine Wirtschafts- und Wohngemeinschaft besteht. Eine polizeiliche Meldung reicht nicht aus - sie ist bloß ein Indiz.

## Meldepflicht

Sie müssen den Arbeitgeber unverzüglich, das heißt so schnell wie möglich informieren, wenn Sie Pflegefreistellung in Anspruch nehmen. Verlangt Ihr Arbeitgeber eine ärztliche Bestätigung als Nachweis, dann hat er auch die möglicherweise anfallenden Kosten zu tragen.

## So viel Geld erhalten Sie

Während der Pflege dürfen Sie finanziell nicht schlechter gestellt sein. Das heißt: Sie bekommen jenes Entgelt, das Sie auch bekommen hätten, wenn Sie die Pflegefreistellung nicht in Anspruch genommen hätten.

## So lange können Sie Pflegefreistellung beanspruchen

Sie haben Anspruch auf 1 Woche Pflegefreistellung pro Arbeitsjahr - genau gesagt: im Ausmaß Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit.

Arbeiten Sie daher beispielsweise 17 Stunden/Woche haben Sie Anspruch auf 17 Stunden Pflegefreistellung pro Arbeitsjahr; arbeiten Sie 37 Stunden/Woche, beträgt Ihr Pflegefreistellungsanspruch 37 Stunden pro Arbeitsjahr usw.

Die Pflegefreistellung können Sie wochen-, tage- oder stundenweise nehmen, je nachdem wie Sie sie brauchen.

## ACHTUNG!

Für alle 3 „Pflegefreistellungsarten“ steht Ihnen insgesamt 1 Woche pro Arbeitsjahr zu. Egal, wie viele Kinder, nahe Angehörige oder Haushaltsmitglieder Sie pflegen oder betreuen.

Wenn Sie also beispielsweise 3 Kinder haben, haben Sie nicht Anspruch auf 3 Wochen Pflegefreistellung, sondern nur 1 Woche.

## Für Kinder unter 12 Jahren gibt es eine 2. Woche

Eine zweite Pflegefreistellungswoche innerhalb eines Arbeitsjahres (wiederum im Ausmaß Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit) haben Sie, wenn das Kind noch nicht 12 Jahre alt ist, neuerlich pflegebedürftig krank wird und Sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus sonstigen wichtigen Gründen haben.

Leibliche Eltern (Wahl- und Pflegeeltern) können dieses Recht unabhängig vom Vorliegen eines gemeinsamen Haushalts beanspruchen. Für leibliche Kinder von Ehegatt:innen, eingetragene Partner:innen oder Lebensgefährt:innen können Sie die 2. Woche nur dann in Anspruch nehmen, wenn Sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben.

## Wenn Ihnen die Pflegefreistellung nicht zusteht

Wenn der Anspruch auf Pflegefreistellung ausgeschöpft ist und/oder kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus sonstigen wichtigen Gründen besteht, können Sie für die notwendige Pflege eines Kindes unter 12 Jahren ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Urlaub nehmen, sofern Sie noch offenen Urlaub haben. Sie müssen aber dem Arbeitgeber **sofort** mitteilen, dass Sie aus diesem Grund Urlaub ohne Vereinbarung nehmen.

Wiederum gilt: Handelt es sich um Ihr leibliches Kind, Wahl- oder Pflegekind, ist kein gemeinsamer Haushalt erforderlich. Handelt es sich hingegen um das leibliche Kind des Partners oder der Partnerin (Ehegatte oder -gattin, Lebensgefährte oder Lebensgefährtin, eingetragener Partner oder eingetragene Partnerin) haben Sie das Recht auf einseitigen Urlaubsantritt nur dann, wenn Sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben.

Da der Urlaub nur zum Zweck der notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren angetreten werden kann, ist der Arbeitgeber berechtigt, für die Dauer des Urlaubsverbrauchs einen **Nachweis über die Erfüllung der Voraussetzungen** zu fordern. Verlangt der Arbeitgeber z.B. eine ärztliche Bestätigung als Nachweis, dann hat er auch die möglicherweise anfallenden Kosten zu tragen.

## Schutz vor Diskriminierung

Seit 1.11.2023 ist die Pflegefreistellung vom Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst. Das heißt, Sie dürfen in Zusammenhang mit dem Recht auf Pflegefreistellung nicht diskriminiert werden. **Nähere Informationen dazu finden Sie hier.**

## Kündigungsschutz

Sollten Sie wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Pflegefreistellung gekündigt werden, können Sie die Kündigung bei Gericht bekämpfen. Hier gibt es zwei Möglichkeiten: Sie können die Kündigung beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten oder die Beendigung gegen sich wirken lassen, aber Schadenersatzansprüche geltend machen.

Auch eine diskriminierende Auflösung in der Probezeit oder die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses kann bekämpft werden.

Die Anfechtung hat die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses zum Ziel. Gewinnen Sie das Gerichtsverfahren, läuft das Arbeitsverhältnis weiter.

### **Achtung!**

Die Anfechtungsfristen sind sehr kurz! Wenden Sie sich daher bitte sofort an Ihre Arbeiterkammer oder Ihre Gewerkschaft, wenn Sie die Kündigung bekämpfen möchten.

Sie können von Ihrem:r Arbeitgeber:in binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung eine **schriftliche Begründung** verlangen (ein Pauschalverweis auf "betriebliche" oder "personenbezogene" Gründe reicht hier unserer Meinung nach nicht). Der:die Arbeitgeber:in muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Die Kündigung ist aber auch dann rechtswirksam, wenn die Arbeitgeberseite keine schriftliche Begründung ausstellt.

## DOWNLOADS

### **Ratgeber**

 [Pflegefreistellung \(0,3 MB - pdf\)](#)

## KONTAKT

### **Beratung in Ihrem Bundesland**

#### **Hier erhalten Sie kompetente Hilfe:**

[AK Burgenland](#)

[AK Kärnten](#)

[AK Niederösterreich](#)

[AK Oberösterreich](#)

[AK Salzburg](#)

[AK Steiermark](#)

[AK Tirol](#)

[AK Vorarlberg](#)

[AK Wien](#)

## **Erkrankung und Pflegefreistellung während des Erholungsurlaubes**

**§ 47.** (1) Erkrankt die bzw. der Bedienstete während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, und dauert die Erkrankung länger als drei Kalendertage, ist ihr bzw. ihm jene Zeit auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, während der die bzw. der Bedienstete an den Tagen ihrer bzw. seiner Erkrankung unter sinngemäßer Anwendung des § 46 Abs. 3 letzter Satz Dienst zu leisten hätte.

(2) Übt die bzw. der Bedienstete während des Erholungsurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, gilt Abs. 1 nicht, wenn die Erkrankung mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Die bzw. der Bedienstete hat der Dienstgeberin nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die von der bzw. dem Bediensteten nicht zu vertreten sind, nicht möglich, gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat die bzw. der Bedienstete ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen. Kommt die bzw. der Bedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, gilt Abs. 1 nicht.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten auch für die Bedienstete bzw. den Bediensteten, die bzw. der infolge eines Unfalles dienstunfähig war.

(5) Tritt während des Erholungsurlaubes ein Umstand ein, der die Bedienstete bzw. den Bediensteten zur Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung berechtigt (§ 60) und nimmt die Pflegefreistellung mehr als drei Kalendertage in Anspruch, ist ihr bzw. ihm die auf Arbeitstage (Schichten) fallende Zeit der Pflegefreistellung auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen. Abs. 3 gilt sinngemäß. Die Dauer der Pflegefreistellung ist auf das in § 60 genannte Höchstausmaß anzurechnen.