



Pflege- freistellung

...und andere Dienstverhinderungen
wie Behördenwege, Hochzeit & Co

AK VOR
ARL
BERG

* **Miriam**

AK Mitglied seit: 2000



Sie finden unsere
Broschüren auch online
ak-vorarlberg.at

Wann dürfen Sie der Arbeit fernbleiben?

Erkranken nahe Angehörige oder liegen andere wichtige und vom Gesetz anerkannte persönliche Gründe vor, dürfen Sie der Arbeit fernbleiben. Trotzdem bekommen Sie Ihr Entgelt.

In diesem Folder erfahren Sie, welche Voraussetzungen für die Pflegefreistellung („Pflegeurlaub“) und andere Dienstverhinderungen gelten.

Pflegefreistellung: Ein Familienmitglied erkrankt oder ein Kind muss betreut werden



Seit 1. November 2023 gilt:

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

Ein Recht auf Pflegefreistellung haben Sie in folgenden Fällen:

■ Nahe Angehörige oder Haushaltsmitglieder erkranken

Wenn Sie eine:n erkrankte:n nahe:n Angehörige:n oder ein erkranktes Haushaltsmitglied pflegen müssen, haben Sie ein Recht auf Pflegefreistellung (Krankenpflegefreistellung) – sofern die Pflege notwendig ist.

Wann ist die Pflege notwendig?

Sie müssen alle zumutbaren Vorkehrungen treffen, damit es zu keiner Arbeitsverhinderung wegen des Pflegefalles kommt – also z. B. Oma oder Opa für die Pflege einsetzen. Können Sie die Arbeitsverhinderung nicht vermeiden, ist somit die Pflege notwendig und Sie haben ein Recht auf Pflegefreistellung.

■ Ihre Kinderbetreuung fällt aus

Ihr Kind ist gesund, aber die Person, die Ihr Kind ständig betreut, fällt aus schwerwiegenden Gründen aus. Auch in diesem Fall haben Sie ein Recht auf Pflegefreistellung (Betreuungsfreistellung). Ausfallgründe sind z. B. Erkrankung oder Krankenhausaufenthalt der Betreuungsperson.

Es gilt: Handelt es sich um das leibliche Kind Ihres:Ihrer Ehegatten:Ehegattin, eingetragenen Partners:Partnerin, Lebensgefährten:Lebensgefährtin, ist ein gemeinsamer Haushalt erforderlich. Handelt es sich um Ihr leibliches Kind, Wahl- oder Pflegekind, ist kein gemeinsamer Haushalt erforderlich.

■ Ihr Kind muss ins Krankenhaus

Begleiten Sie Ihr unter 10-jähriges Kind bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, haben Sie ebenfalls Anspruch auf Pflegefreistellung (Begleitungsfreistellung).

Wieder gilt: Handelt es sich um das leibliche Kind Ihres:Ihrer Ehegatten:Ehegattin, eingetragenen Partners:Partnerin, Lebensgefährten:Lebensgefährtin, ist ein gemeinsamer Haushalt erforderlich. Handelt es sich um Ihr leibliches Kind, Wahl- oder Pflegekind, ist kein gemeinsamer Haushalt erforderlich.

Bitte beachten Sie folgende Details

Welche Personen fallen unter den Begriff nahe Angehörige?

- Ehegatte:Ehegattin
- Eingetragene:r Partner:in
- Lebensgefährte:Lebensgefährtin
- Kinder, Wahl- oder Pflegekinder
- Enkel- und Urenkelkinder
- Eltern, Groß- und Urgroßeltern
- Leibliche Kinder von Ehepartner:innen, eingetragenen Partner:innen oder Lebensgefährten:Lebensgefährtinnen – wenn sie im gemeinsamen Haushalt leben

Was ist ein gemeinsamer Haushalt?

Ein gemeinsamer Haushalt liegt vor, wenn eine Wirtschafts- und Wohn-gemeinschaft besteht. Die polizeiliche Meldung alleine ist nicht ent-scheidend – sie ist bloß ein Indiz.

Wen müssen Sie informieren?

Ihre:n Arbeitgeber:in, und zwar so schnell es Ihnen möglich ist.

Wichtig ist auch: Sie müssen den Grund für Ihre Pflegefreistellung nachweisen. Die Art und Weise des Nachweises können Sie frei wählen. Wenn Ihre Firma eine bestimmte Form verlangt, z. B. eine ärztliche Bestätigung, muss sie die Kosten dafür tragen.

Dauer der Pflegefreistellung

Wie lange dürfen Sie der Arbeit fernbleiben?

Pro Arbeitsjahr haben Sie das Recht auf eine Woche Pflegefreistellung und zwar im Ausmaß Ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Beispiel: Sie arbeiten 27 Stunden pro Woche, dann haben Sie 27 Stunden Pflegefreistellung pro Arbeitsjahr.

Sie können die Pflegefreistellung wochen-, tage- oder stundenweise nehmen, je nachdem, wie Sie die Freistellung brauchen.



Für alle 3 „Pflegefreistellungsarten“ steht Ihnen insgesamt **1 Woche pro Arbeitsjahr** zu. Egal, wie viele Kinder, nahe Angehörige oder Haushaltsmitglieder Sie pflegen oder betreuen. Das Arbeitsjahr beginnt mit dem Tag, an dem das Arbeitsverhältnis begonnen hat.

Wann haben Sie Anspruch auf eine 2. Woche Pflegefreistellung?

Erkrankt Ihr unter 12-jähriges Kind neuerlich, bekommen Sie eine 2. Woche Pflegefreistellung.

Die Voraussetzung: Sie haben kein Recht auf Entgeltfortzahlung durch den:die Arbeitgeber:in aufgrund anderer rechtlicher Bestimmungen.

Beispielsweise haben Arbeitnehmer:innen meistens das Recht auf Weiterzahlung des Entgelts, wenn ihr Kind krank ist (gemäß § 8 Absatz 3 Angestelltengesetz bzw. § 1154b ABGB).

Es gilt: Handelt es sich um das leibliche Kind Ihres:Ihrer Ehegatten:Ehegattin, eingetragenen Partners:Partnerin, Lebensgefährten:Lebensgefährtin, ist ein gemeinsamer Haushalt erforderlich. Handelt es sich um Ihr leibliches Kind, Wahl- oder Pflegekind, ist kein gemeinsamer Haushalt erforderlich.



Sie dürfen die 2. Woche nur dann nehmen, wenn das Kind neuerlich erkrankt.
Nicht, wenn es 2 Wochen durchgehend krank ist.

Was passiert, wenn Sie Ihren Anspruch auf Pflegefreistellung aufgebraucht haben?

Dann dürfen Sie Urlaub nehmen, ohne diesen mit Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in zu vereinbaren.

Sie müssen aber noch Resturlaub haben.

Die Voraussetzungen: Das Kind ist noch nicht 12 Jahre alt, pflegebedürftig krank und Sie haben kein Recht auf Entgeltfortzahlung durch den:die Arbeitgeber:in aufgrund anderer rechtlicher Bestimmungen.

Es gilt: Handelt es sich um das leibliche Kind Ihres:Ihrer Ehegatten:Ehegattin, eingetragenen Partners:Partnerin, Lebensgefährten:Lebensgefährtin, ist ein gemeinsamer Haushalt erforderlich. Handelt es sich um Ihr leibliches Kind, Wahl- oder Pflegekind, ist kein gemeinsamer Haushalt erforderlich.

Ihre Bezahlung während der Pflegefreistellung

Die Bezahlung bleibt gleich. Es ist so, als wäre Ihre Arbeitsleistung nicht wegen der Pflegefreistellung ausgefallen (Ausfallsprinzip).

Diskriminierungs- und Kündigungsschutz

Sie dürfen in Zusammenhang mit Ihrem Recht auf Pflegefreistellung nicht diskriminiert werden. Nähere Informationen finden Sie hier: ak-vorarlberg.at/beratung/arbeitsrecht/gleichbehandlung/Gleichbehandlungsgesetz.html

Sie werden wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Pflegefreistellung gekündigt? Dann können Sie die Kündigung bei Gericht bekämpfen. Sie können die Kündigung entweder beim Arbeits- und Sozialgericht anfechten, oder gegen sich wirken lassen und Schadenersatzansprüche geltend machen.

**ACH
TUNG**

Die Anfechtungsfristen sind sehr kurz. Wenden Sie sich daher sofort an Ihre AK oder Gewerkschaft, wenn Sie eine Anfechtung in Betracht ziehen.

Gewinnen Sie ein Anfechtungsverfahren, läuft das Arbeitsverhältnis ununterbrochen weiter.



Sie können von Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in binnen 5 Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung eine schriftliche Begründung verlangen (Ein Pauschalverweis auf betriebliche oder personenbezogene Gründe reicht hier unserer Meinung nach nicht).

Arbeitgeber:innen müssen die schriftliche Begründung binnen 5 Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Die Kündigung ist aber auch dann rechtswirksam, wenn der:die Arbeitgeber:in keine schriftliche Begründung ausstellt.

Andere wichtige Gründe für Ihr Fernbleiben – sogenannte Dienstverhinderungsgründe

Bei einer Dienstverhinderung müssen Sie nicht zur Arbeit kommen. Eine Dienstverhinderung ist eine unverschuldete, verhältnismäßig kurze Fehlzeit aus wichtigen persönlichen Gründen.

Bezahlung während der Dienstverhinderung

Während einer Dienstverhinderung muss Ihnen Ihr:e Arbeitgeber:in das Entgelt weiterbezahlen. Sowohl, wenn Sie Angestellte:r sind als auch, wenn Sie Arbeiter:in sind.

Es gilt das Ausfallsprinzip: Sie müssen dasselbe Entgelt erhalten, wie wenn Sie gearbeitet hätten.

Dauer der Dienstverhinderung

Für eine Dienstverhinderung zählt die konkret erforderliche Zeit – dazu gehört auch die Wegzeit. Gemäß überwiegender Mehrheit liegt darüber hinaus die Obergrenze pro Dienstverhinderung bei einer Woche.

zB Paul Pflicht erhält eine Zeugenladung und muss während der Arbeitszeit zum Gericht. Zur Dienstverhinderung zählt die Zeit bei Gericht sowie die Wegzeit von der Arbeit zum Gericht und zurück. Für diesen Zeitraum muss die Arbeitgeberin von Paul sein Entgelt weiterzahlen.

Viele Kollektivverträge sehen für Dienstverhinderungen pauschalierte Zeiten vor. Zum Beispiel sieht der Kollektivvertrag für Handelsangestellte 3 Arbeitstage für die eigene Hochzeit vor. Prüfen Sie daher, ob Ihr Kollektivvertrag solche Regelungen enthält.

Ihre Informationspflichten

Dienstverhinderungen müssen Sie dem:der Arbeitgeber:in so bald wie möglich melden. Nur so können Vorkehrungen für Ihren Ausfall getroffen werden.

Beispiel: Sie müssen in 4 Tagen am Begräbnis eines nahen Angehörigen teilnehmen. Dies müssen Sie Ihrem:Ihrer Arbeitgeber:in sofort und nicht erst einen Tag vor dem Begräbnis mitteilen.

Bitte beachten Sie: Sie müssen den Grund für die Dienstverhinderung nachweisen.

Beispiele für Dienstverhinderungsgründe

- Familiäre Pflichten wie die Hochzeit Ihres Kindes oder das Begräbnis von Angehörigen, Entbindung der Frau, eigener Wohnungswechsel
- Öffentliche Pflichten wie eine Vorladung als Zeuge:Zeugin bei Gericht
- Elementarereignisse wie Schneeverwehung, Sturm oder Hochwasser

Arztbesuche sind Dienstverhinderungen, wenn Ihr Arztbesuch außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder zumutbar ist. Zum Beispiel, wenn Ihr Arzt:Ihre Ärztin nur während Ihrer Arbeitszeiten geöffnet hat, Sie auf die Termingestaltung keinen Einfluss haben oder bei akuten Schmerzen.



Wenn Sie aufgrund dringender familiärer Dienstverhinderungsgründe – z. B. Erkrankung oder Unfall – eine Freistellung in Anspruch nehmen, dürfen Sie deswegen nicht diskriminiert werden. Siehe auch: ak-vorarlberg.at/beratung/arbeitsrecht/gleichbehandlung/Gleichbehandlungsgesetz.html

Ihre Ansprechpartner

Arbeiterkammer Vorarlberg

6800 Feldkirch
Widnau 4
T +43 (0)50 258-0
ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Arbeitsrecht

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-2000
arbeitsrecht@ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Steuerrecht

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-3105
steuerrecht@ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Sozialrecht

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-2200
sozialrecht@ak-vorarlberg.at

AK Vorarlberg – Familie & Beruf

Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-2600
familie.beruf@ak-vorarlberg.at

Telefonische Beratungen

Montag bis Donnerstag
8 – 12 Uhr und 13 – 16 Uhr

Freitag
8 – 12 Uhr

**Persönliche Beratungen nach
vorheriger Terminvereinbarung**

Geschäftsstellen für Arbeitsrechts- und Sozialrechtsberatung

Geschäftsstelle Bregenz

6900 Bregenz, Reutegasse 11
Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-5000
bregenz@ak-vorarlberg.at

Geschäftsstelle Dornbirn

6850 Dornbirn, Bahnhofstraße 23
Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-6000
dornbirn@ak-vorarlberg.at

Geschäftsstelle Bludenz

6700 Bludenz, Bahnhofplatz 2
Telefonische Beratung:
T +43 (0)50 258-7000
bludenz@ak-vorarlberg.at

Wichtig

Selbstverständlich erarbeiten wir alle Inhalte unserer Ratgeber sorgfältig. Dennoch können wir nicht garantieren, dass alles vollständig und aktuell ist bzw. sich seit dem Druck keine Gesetzesänderung ergeben hat. Unsere Ratgeber dienen Ihnen als Erstinformation. Sie enthalten die häufigsten Fragen, viele anschauliche Beispiele, Hinweise auf Stolpersteine und einen Überblick über die wichtigsten gesetzlichen Regelungen.

Bei individuellen Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung
T +43 (0)50 258-0

Weitere Informationen
finden Sie auch im Internet
ak-vorarlberg.at

Impressum

Herausgeber:
AK Vorarlberg
Widnau 4
6800 Feldkirch
Österreich
T +43 (0)50 258-0
kontakt@ak-vorarlberg.at
ak-vorarlberg.at

Druck:
Thurnher Druckerei GmbH,
6830 Rankweil

Stand:
Jänner 2025

AK Vorarlberg
Widnau 4
6800 Feldkirch, Österreich
T +43 50 258-0
kontakt@ak-vorarlberg.at
ak-vorarlberg.at