© **FM Forum Business Solutions GmbH**
A-1200 Wien, Dresdner Straße 45
E-Mail: kundenservice@forum-media.at

Pflegekarenzvereinbarung gem § 14c AVRAG

Vorbemerkungen
Arbeitnehmer können in die Situation kommen, dass nahe Angehörige einer plötzlichen Pflege und/oder Betreuung bedürfen. Aus diesem Grund können Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Pflegekarenz gem § 14c AVRAG oder Pflegeteilzeit gem § 14d AVRAG gegen Entfall des Arbeitsentgeltes zum Zwecke der Pflege oder Betreuung eines/einer nahen Angehörigen schriftlich vereinbaren.

Der Unterschied zwischen Pflegekarenz und Pflegeteilzeit ist, dass

- bei der Pflegekarenz die Arbeitsleistung vollständig ruht und das Arbeitsentgelt vollständig entfällt und
- bei der Pflegeteilzeit die Arbeitspflicht um das vereinbarte Ausmaß ruht und das Arbeitsentgelt entsprechend aliqoutiert wird.

Der Arbeitnehmer kann eine Pflegekarenz (§ 14c AVRAG) oder Pflegeteilzeit (§ 14d AVRAG) in Anspruch nehmen, wenn

- das Arbeitsverhältnis ununterbrochen 3 Monate andauerte,
- eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossen wird,
- die Pflegekarenz zum Zwecke der Pflege oder Betreuung eines/einer nahen Angehörigen notwendig ist,
- dem/der Angehörigen zum Zeitpunkt des Antritts ein Pflegegeld ab der Stufe 3 nach Bundespflegegeldgesetz (BPGG) gebührt (Ausnahme für demenziell erkrankte und minderjährige nahe Angehörige),
- die Pflegekarenz für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbart wird,
- keine „unzulässigen Zeiten“ (Beschäftigungsverbot nach MSchG, Karenz nach MSchG oder VKG, Präsenzdienst oder Zivildienst) für eine Vereinbarung vorliegen.

Vereinbarung[1] über Pflegekarenz gem § 14c AVRAG[2]

zwischen

Arbeitgeber … [Firma, Firmenbuchnummer, Adresse einfügen]
(kurz: Arbeitgeber)

und

Arbeitnehmer … [Name, Geburtsdatum, Adresse einfügen]
(kurz: Arbeitnehmer, wobei diese Bezeichnung ungeachtet des Geschlechts verwendet wird)

wie folgt:

Präambel

Die Vertragspartner haben den Arbeitsvertrag vom … [Datum des Arbeitsvertrages ergänzen] abgeschlossen.

Gem § 14c AVRAG können Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate andauerte, schriftlich eine Pflegekarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes zum Zwecke der Pflege oder Betreuung eines/einer nahen Angehörigen iSd § 14a AVRAG, dem/der zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld

ab der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes gebührt, für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren.

I. Gegenstand der Vereinbarung[3]

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer[4] vereinbaren hiermit eine Pflegekarenz.[5]
2. Das derzeit bestehende Arbeitsverhältnis wird aus diesem Grund von … bis … zum Zwecke der Pflege oder Betreuung eines/einer nahen Angehörigen[6] karenziert.[7]
3. Das Arbeitsverhältnis bleibt vollumfänglich bestehen, wobei die sich daraus ergebenden Pflichten des Arbeitgebers und Arbeitnehmers bis zum Ende der Karenzierung gem Punkt I. 2. ruhen.
4. Die Pflegekarenz wird für folgende(n) nahe(n) Angehörige(n) vereinbart: … Mit dieser/diesem nahen Angehörigen steht der Arbeitnehmer in folgendem Angehörigenverhältnis: … Dieser bezieht Pflegegeld der Stufe …[8]

II. Entgelt

1. Das Arbeitsentgelt entfällt für die Dauer der Karenzierung gem Punkt I. 2.
2. Sonstige Bezüge, wie Sonderzahlungen und Urlaubsanspruch, die in die Zeit der Pflegekarenz fallen, werden aliquotiert.

III. Sonstiges

1. … [So ein Betriebsrat vorhanden ist][9]
   Der Betriebsrat wurde auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen zur Vereinbarung der Pflegekarenz beigezogen.
   [**Alternativ:** Die Beiziehung des Betriebsrates zu den Verhandlungen zur Vereinbarung der Pflegekarenz wurde vom Arbeitnehmer nicht verlangt.]
2. Für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wird die Zeit der Pflegekarenz nicht angerechnet.
3. Im Übrigen gelten die Regelungen des bestehenden Arbeitsvertrages nach Ende der Pflegekarenz unverändert weiter.

…, am …

…
[Unterschrift des Arbeitgebers]

…
[Unterschrift des Arbeitnehmers]

Anmerkungen:

1 **Notwendiger Inhalt:** Die Vereinbarung hat **Beginn und Dauer** der Pflegekarenz zu enthalten.

Zurück
2 **Schriftlichkeit:** Formalvoraussetzung für die Vereinbarung ist die Schriftlichkeit, daher scheidet eine mündliche Vereinbarung aus. Es ist Rechtsprechung, dass Schriftlichkeit im Allgemeinen Unterschriftlichkeit bedeutet (vgl RS0017221). Die verlangte Schriftlichkeit liegt nur vor, wenn der Text der Vereinbarung mit der Unterschrift der Parteien versehen („bestätigt“) ist. Die Schriftlichkeit ist daher eine **Gültigkeitsvoraussetzung**.

Zurück
3 **Vereinbarung:** Bei der Vereinbarung über die Pflegekarenz ist auf die **Interessen** des Arbeitnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. Die Vereinbarung der Pflegekarenz **in mehreren Teilen** (zeitliche

Unterbrechung der Pflegekarenz) ist **unzulässig**. Eine **Umwandlung** der Pflegekarenz in eine Pflegeteilzeit ist ebenfalls **unzulässig**.

Wird eine Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit aufgrund eines Rechtsanspruchs in Anspruch genommen und erfolgt in diesem Zeitraum keine weitere Vereinbarung, so gilt die Beantragung des Pflegekarenzgeldes bis zur Beendigung der Maßnahme, längstens bis zwei Monate nach Beginn der Pflegekarenz bzw Pflegeteilzeit, als fristgerecht. In den übrigen Fällen beträgt die Antragsfrist zwei Monate ab Beginn der Maßnahme. Wird der Antrag nach der Frist von zwei Monaten, jedoch vor dem Ende der Pflegekarenz, Pflegeteilzeit oder Familienhospizkarenz gestellt, gebührt das Pflegekarenzgeld ab dem Tag der Antragstellung. Verspätete Anträge sind zurückzuweisen (vgl BVwGW217 2317737-1).

Ablehnung: Der Dienstgeber muss eine **sachliche und schriftliche Begründung** abgeben, wenn der Dienstnehmer

- einen **Antrag auf Arbeitszeitverminderung (Herabsetzung der Normalarbeitszeit)** stellt, um einen nahen Angehörigen zu betreuen (§ 14 Abs 1 Z 2 AVRAG) oder wenn
- der Dienstnehmer einen **Antrag auf Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit** stellt (§ 14c und § 14d AVRAG)

und der Dienstgeber diesen Antrag **ablehnt oder aufschiebt**. Es sind allerdings keine Sanktionen vorgesehen, wenn die Ablehnung ohne eine schriftliche Begründung durch den Dienstgeber erfolgt ist.

Zurück

4 **Häufigkeit pro Arbeitnehmer:** Pflegekarenz kann im Arbeitsverhältnis für ein und dieselbe zu pflegende/betreuende Person **nur einmal** vereinbart werden (§§ 14c Abs 1 und 14 d Abs 1 AVRAG). Nur im Fall einer **wesentlichen Verschlechterung** des Gesundheitszustandes der zu pflegenden/betreuenden Person ist einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig. Eine wesentliche Verschlechterung liegt vor, wenn es zu einer **Erhöhung des Pflegegeldes um mindestens eine Stufe** kommt und diese Erhöhung spätestens zum Antritt der neuerlichen Pflegekarenz durch Bescheid zuerkannt wurde (vgl auch § 9 Abs 4 BPGG).

Hat der Arbeitnehmer eine Pflegekarenz **bereits angetreten** (dh zeitgleich), ist die Vereinbarung einer Pflegeteilzeit für dieselbe zu betreuende Person unzulässig; Gleiches gilt umgekehrt (§§ 14c Abs 1 und 14d Abs 1 AVRAG). Es ist allerdings zulässig, **im Anschluss an die Pflegekarenz eine Pflegeteilzeit zu vereinbaren** (*Mair* in *Binder/Burger/Mair*, AVRAG^3, §§ 14c und 14d AVRAG Rz 12, mwN).

Für eine zu pflegende/betreuende Person können **auch mehrere Arbeitnehmer** jeweils eine Pflegekarenz vereinbaren.

Zurück

5 **Saisonbetriebe:** Arbeitnehmer und Arbeitgeber können eine Pflegekarenz auch in einem befristeten Arbeitsverhältnis in einem Saisonbetrieb vereinbaren, sofern

- das befristete Arbeitsverhältnis ununterbrochen zwei Monate gedauert hat und
- der Arbeitnehmer bei diesem Arbeitgeber insgesamt mindestens drei Monate beschäftigt ist.

Zurück

6 **Nahe Angehörige:** Als nahe Angehörige gelten Ehegatten/Ehegattin und dessen/deren Kinder, Eltern, Großeltern, Adoptiv- und Pflegeeltern, Kinder, Enkelkinder, Stiefkinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Lebensgefährte/Lebensgefährtin und dessen/deren Kinder, eingetragene/n Partner/in und dessen/deren Kinder, Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder. Ein gemeinsamer **Haushalt ist keine Voraussetzung**.

Zurück

7 **Beendigung:** Eine **einseitige Beendigung** der Pflegekarenz unter Zurückkehren zur Normalarbeitszeit ist **nicht möglich**, da Arbeitnehmer sowie Arbeitgeber an die Vereinbarung gebunden sind und diese mit Zeitablauf endet. Der Arbeitnehmer darf die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen, wenn der nahe Angehörige

- in **stationäre Pflege** oder Betreuung in **Pflegeheimen** und ähnlichen Einrichtungen aufgenommen wird,

- **durch eine andere Betreuungsperson** nicht nur vorübergehend zur Pflege oder Betreuung übernommen wird oder
- **stirbt**.

Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts dieser Gründe erfolgen.

Kündigung: Jeder Arbeitnehmer, der eine Pflegekarenz antreten möchte oder angetreten hat, kann aus diesem Grund nicht gekündigt werden **(Motivkündigungsschutz)**. Der Arbeitnehmer kann Kündigungen, die aus diesem Grund ausgesprochen wurden, vor Gericht anfechten (§ 15 AVRAG).

Akzeptiert der Arbeitnehmer die gegen ihn unzulässig ausgesprochene Kündigung und verzichtet er auf eine Anfechtung, so gebührt ihm bis zum Ende der Kündigungsfrist eine **Kündigungsentschädigung** unter Zugrundelegung des Entgelts der ursprünglichen Normalarbeitszeit.

Kündigt der Dienstgeber den Dienstnehmer iZm diesen Maßnahmen (Pflegekarenz, Pflegeteilzeit) kann der Dienstnehmer vom Dienstgeber **innerhalb von 5 Tagen** ab Erhalt der Dienstgeberkündigung eine **schriftliche Begründung** der Kündigung verlangen. Der Dienstgeber hat die (schriftliche) Begründung der Kündigung **binnen 5 Tagen** ab dem Verlangen des Dienstnehmers auszustellen. Ohne einer schriftlichen Kündigungsbegründung ist die **Kündigung dennoch rechtswirksam**.

Wird das Arbeitsverhältnis während der Pflegekarenz beendet (zB Kündigung durch Arbeitnehmer), so ist als **Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Abfertigung alt, der Abfertigung nach dem BUAG** sowie der **Urlaubsersatzleistung** das für den letzten Monat vor Antritt der Pflegekarenz gebührende Entgelt heranzuziehen (§§ 11 Abs 4 iVm 14c Abs 5 AVRAG).

Zurück

8 **Pflegestufe:** Voraussetzung für Pflegekarenz ist, dass dem/der zu pflegenden Angehörigen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz **ein Pflegegeld ab der Pflegestufe 3 nach § 5 BPGG mit Bescheid zuerkannt wurde.** Das Pflegegeld gebührt, wenn aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung oder einer Sinnesbehinderung der ständige Betreuungs- und Hilfsbedarf (Pflegebedarf) voraussichtlich mindestens sechs Monate andauern wird oder würde. Für die Pflegestufe 3 muss der Pflegebedarf durchschnittlich mehr als 120 Stunden monatlich betragen (§ 4 BPGG). Bei nachweislich demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen ist eine Pflegekarenzvereinbarung bereits ab der Pflegegeldstufe 1 möglich.

Zurück

9 **Betriebsrat:** In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger **Betriebsrat** errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

Zurück