

[Home](#) > [Mitarbeiter](#) > [Dienstverhinderung](#)

# Dienstverhinderung

Dieses Dokument wurde erstellt am 22.03.2019

# Inhaltsverzeichnis

- [Pflegefreistellung](#)
  - [Allgemeine Pflegefreistellung](#)
  - [Erweiterte Pflegefreistellung](#)
  - [Einseitiger Urlaubsantritt](#)
  - [Weiterführende Links](#)
- [Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit](#)
  - [Allgemeines](#)
  - [Dauer](#)
  - [Weiterführende Links](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)
  - [Zum Formular](#)
- [Sonstige persönliche Gründe](#)
  - [Weiterführende Links](#)
  - [Rechtsgrundlagen](#)

# Dienstverhinderung

Aktuelle Informationen über Dienstverhinderung, Krankheit, Pflegefreistellung, Familienhospizkarenz, Entgeltfortzahlung bei Arztbesuch, Hochzeit etc.

## Information für Einsteiger

Eine Dienstverhinderung kann beispielsweise aus folgenden Gründen gegeben sein:

- [⇒ Krankheit](#)
- [Pflegefreistellung](#)
- Hochzeit
- Geburt eines Kindes (gilt für den Vater)
- Hochzeit oder Todesfall (von nahen Angehörigen)
- Umzug
- Vorladung zu Behörden
- Arztbesuch

Für diese Dienstverhinderungen haben die Arbeitnehmerinnen/die Arbeitnehmer in der Regel für einen bestimmten Zeitraum Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Im Rahmen der [Familienhospizkarenz](#) haben Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer die Möglichkeit, sterbende Angehörige sowie ihre im gleichen Haushalt lebenden, schwerst erkrankten Kinder über einen bestimmten Zeitraum zu begleiten.

## Weiterführende Links

[⇒ Dienstverhinderung \(Arbeiterkammer\)](#)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

## Pflegefreistellung

- [Allgemeine Pflegefreistellung](#)
- [Erweiterte Pflegefreistellung](#)
- [Einseitiger Urlaubsantritt](#)
- [Weiterführende Links](#)

## Allgemeine Pflegefreistellung

Anspruch auf Pflegefreistellung haben Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in einem **privatrechtlichen Arbeitsverhältnis** stehen. Dabei handelt es sich um keinen Urlaubsanspruch, sondern um einen Fall der **Dienstverhinderung aus wichtigen persönlichen Gründen**, bei der das **Entgelt weiterhin bezahlt** wird.

Gründe für die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung:

- **Notwendige Pflege einer/eines – im gemeinsamen Haushalt lebenden – erkrankten nahen Angehörigen.** Dazu gehören
  - jene Personen, die in gerader Linie verwandt sind (z.B. Kinder, Enkelkinder, Eltern, Großeltern),
  - Wahl- und Pflegekinder
  - leibliche Kinder der Ehegattin/des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten,
  - die Ehegattin/der Ehegatte,

- die eingetragene Partnerin/der eingetragene Partner sowie
- die Person, mit der Sie in einer Lebensgemeinschaft leben.
- **Notwendige Betreuung des eigenen Kindes, Wahl- und Pflegekindes, und des im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes** der Ehegattin/des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten, **wenn die zuständige Betreuungsperson ausfällt** (z.B. Erkrankung, Aufenthalt in Heil- oder Pflegeanstalten, Freiheitsstrafe, Tod). Für diese Form der Pflegefreistellung (Betreuungsfreistellung) ist **kein** gemeinsamer Haushalt mit dem Kind erforderlich.
- **Begleitung des noch nicht zehnjährigen Kindes durch die Eltern bei stationärem Krankenhausaufenthalt.** Der Anspruch auf Begleitungsfreistellung besteht auch für das noch nicht zehnjährige Kind der Ehegattin/des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten, allerdings unter der Voraussetzung dass ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind vorliegt.
- **Die leiblichen Eltern (Wahl- oder Pflegeeltern) haben nach Scheidung oder Trennung bei Erkrankung des eigenen Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) Anspruch auf Pflegefreistellung** unabhängig davon, ob das erkrankte leibliche Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt oder nicht.

Pflegefreistellung kann sofort nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in Anspruch genommen werden.

#### **Dauer:**

Anspruch auf Pflegefreistellung besteht innerhalb eines [➤ Arbeitsjahres](#) höchstens im Ausmaß der Wochenarbeitszeit.

#### **Voraussetzung für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist wegen der notwendigen Pflege nachweislich an der Arbeitsleistung gehindert. Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber kann folgendermaßen erbracht werden:

- Mündliche bzw. schriftliche Mitteilung **oder**
- Vorlage eines ärztlichen Attests

Grundsätzlich bleibt es der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer überlassen, in welcher Form (Mitteilung oder ärztliches Attest) sie/er den Nachweis der Pflegebedürftigkeit erbringt. Klären Sie im Vorfeld mit Ihrer Arbeitgeberin/Ihrem Arbeitgeber, ob Sie ein ärztliches Attest vorlegen müssen. Falls die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber auf einem ärztlichen Gutachten besteht, muss sie/er die dafür in der Arztpraxis verrechneten Kosten übernehmen (das ärztliche Attest wird in der Regel nicht vom Krankenversicherungsträger bezahlt). Die Kosten für ein unaufgefordert vorgelegtes ärztliches Attest müssen Sie selbst tragen.

Wenn eine andere geeignete Person zur Pflege der erkrankten Person vorhanden ist, ist die Pflege durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer nicht notwendig. Grundsätzlich besteht jedoch keine Verpflichtung, für die Bereitstellung von Pflegepersonal auf eigene Kosten zu sorgen.

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer kann bei Bedarf die Pflegefreistellung **tage-, aber auch nur stundenweise** in Anspruch nehmen.

**Benachrichtigen** Sie ihre Arbeitgeberin/ihren Arbeitgeber **sofort** von der Inanspruchnahme der Pflegefreistellung.

## **Erweiterte Pflegefreistellung**

Über die [allgemeine Pflegefreistellung](#) hinaus haben Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Anspruch auf erweiterte Pflegefreistellung, wenn

- die erste Woche Pflegefreistellung zur Gänze verbraucht ist,
- **neuerlich** eine Arbeitsverhinderung wegen der notwendigen Pflege eines **noch nicht 12-jährigen** erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), das im gemeinsamen Haushalt lebt, anfällt und
- der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nach anderen gesetzlichen Bestimmungen, kollektivvertraglichen Normen oder dem Arbeitsvertrag für diesen Fall kein Entgeltfortzahlungsanspruch zusteht.

#### **Dauer:**

Anspruch auf erweiterte Pflegefreistellung besteht bis zu einem Höchstausmaß einer weiteren Wochenarbeitszeit

innerhalb eines [» Arbeitsjahres](#).

Benachrichtigen Sie ihre Arbeitgeberin/ihren Arbeitgeber sofort von der Inanspruchnahme der erweiterten Pflegefreistellung.

## Einseitiger Urlaubsantritt

Ist auch der Anspruch auf [erweiterte Pflegefreistellung](#) erschöpft, kann die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer zur notwendigen Pflege ihres/seines noch nicht 12-jährigen Kindes einseitig Urlaub antreten.

Benachrichtigen Sie ihre Arbeitgeberin/ihren Arbeitgeber sofort von der Inanspruchnahme des einseitigen Urlaubsantritts.

## Weiterführende Links

- [» Pflegefreistellung \(BMSGK\)](#)
- [» Pflegefreistellung \(Arbeiterkammer\)](#)
- [» Kurzfilm zum Thema "Pflegefreistellung" \(Arbeiterkammer\)](#)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

# Familienhospizkarenz/Familienhospizzeit

## Allgemeines

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben im Rahmen der Familienhospizkarenz die Möglichkeit, **sterbende Angehörige** sowie ihre – im gleichen Haushalt lebenden – **schwerst erkrankten Kinder** über einen bestimmten Zeitraum zu begleiten.

Folgende Varianten stehen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern offen:

- Herabsetzung der Arbeitszeit
- Änderung der Lage der Arbeitszeit (z.B. Frühdienst auf Spätdienst)
- Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts (=Karenz)

**Sterbebegleitung** kann für

- Ehegattinnen/Ehegatten
- eingetragene Partnerinnen/Partner und deren Kinder
- Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten und deren Kinder
- Eltern, Großeltern, Adoptiv- und Pflegeeltern
- Kinder, Enkelkinder, Stiefkinder, Adoptiv- und Pflegekinder
- Geschwister sowie
- Schwiegereltern und Schwiegerkinder

verlangt werden.

**Begleitung schwerst erkrankter Kinder** kann für im gemeinsamen Haushalt lebende

- leibliche Kinder
- Stiefkinder
- Adoptiv- und Pflegekinder
- Kinder der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten sowie
- Kinder der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners

verlangt werden.

Die Maßnahmen zur Sterbebegleitung bzw. zur Begleitung schwerst erkrankter Kinder können auch von mehreren Angehörigen gleichzeitig vorgenommen werden.

Personen, die eine Familienhospizkarenz vereinbart haben, haben einen Anspruch auf [» Pflegekarenzgeld](#). Über Gewährung, Entziehung oder Neubemessung eines Pflegekarenzgeldes entscheidet das Sozialministeriumservice (früher: Bundessozialamt).

Wenn Sie Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen, können Sie unter bestimmten Voraussetzungen auch einen Zuschuss aus dem [» Familienhospizkarenz-Härteausgleichsfonds](#) erhalten.

## Dauer

Die **Sterbebegleitung** kann im Anlassfall zunächst für **maximal drei Monate** in Anspruch genommen werden. Bei Bedarf ist eine **Verlängerung bis zu insgesamt sechs Monaten** pro Anlassfall möglich.

Die **Begleitung schwerst erkrankter Kinder** kann zunächst für **maximal fünf Monate** in Anspruch genommen werden. Bei Bedarf ist eine **Verlängerung bis zu insgesamt neun Monaten** pro Anlassfall möglich.

Bei Begleitung schwersterkrankter Kinder wird darüber hinaus vom Vorliegen eines neuen Anlassfalls ausgegangen, wenn die Karenz/Teilzeitbeschäftigung anlässlich einer weiteren medizinisch notwendigen Therapie erfolgen soll, selbst wenn sich keine Hinweise auf ein neues Krankheitsbild oder eine maßgebliche Verschlechterung des Gesundheitszustandes finden. Diese neuerliche Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz/-teilzeit zur Begleitung schwersterkrankter Kinder darf höchstens zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden.

Die jeweilige Maßnahme ist der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber schriftlich bekannt zu geben. Der Grund für die Maßnahme bzw. deren Verlängerung ist glaubhaft zu machen.

**ACHTUNG** Ab Bekanntgabe der Sterbebegleitung bzw. Begleitung schwerst erkrankter Kinder ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer bis vier Wochen nach deren Ende kündigungs- und entlassungsgeschützt. Der nicht verbrauchte Urlaubsanspruch als auch der Anspruch auf Sonderzahlungen wird für diese Zeit im jeweiligen [» Arbeitsjahr](#) aliquotiert.

## Weiterführende Links

- [» Familienhospizkarenz und Familienhospizteilzeit \(BMASGK\)](#)
- [» Broschüre "Pflegekarenz/Pflegezeit und Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit" \(BMASGK\)](#)
- [» Broschüre "Pflegekarenz/Pflegezeit und Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit" - Leicht Lesen \(BMASGK\)](#)

## Rechtsgrundlagen

§§ [» 21c bis 21f](#) [» Bundespflegegeldgesetz](#) (BPGG)

§§ [» 14a](#) und [» 14b](#) [» Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz](#) (AVRAG)

## Zum Formular

- [» Familienhospizkarenz – Antrag auf Pflegekarenzgeld](#)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

## Sonstige persönliche Gründe

Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer hat bei Vorliegen sonstiger wichtiger Gründe, die ihre/seine Person betreffen, beispielsweise

- Hochzeit
- Geburt eines Kindes (gilt für den Vater)
- Hochzeit oder Todesfall (von nahen Angehörigen)
- Umzug
- Vorladung zu Behörden
- Arztbesuch

pro Anlassfall Anspruch auf Entgeltfortzahlung für eine verhältnismäßig kurze Zeit (in der Regel für maximal 1 Woche).

Handelt es sich bei Amtswegen im Einzelfall um eine behördliche Vorladung, gebührt in der Regel Dienstfreistellung unter Entgeltfortzahlung. Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung für sonstige Behördenwege gebührt nur, wenn diese während der Dienstzeit erfolgen müssen und nicht auf andere Weise (z.B. durch ein Telefonat) erledigt werden können.

**TIPP** Die Dienstverhinderungsgründe mit [» Entgeltfortzahlung](#) sind in der Regel in den **Kollektivverträgen** geregelt. Den jeweiligen Kollektivvertrag Ihrer Branche erhalten Sie bei ihrer Wirtschaftskammer.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich im Einzelfall – trotz Konkretisierung der Dienstverhinderungsgründe bzw. des zeitlichen Ausmaßes in ihrem Kollektivvertrag – auf die gesetzliche Regelung im Angestelltengesetz oder im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) berufen.

## Weiterführende Links

- [» Dienstverhinderung aus "anderen wichtigen Gründen" – Wann gebührt Entgeltfortzahlung? \(Niederösterreichische Gebietskrankenkasse\)](#)
- [» Wirtschaftskammer Österreich](#)

## Rechtsgrundlagen

§ [» 8](#) [» Angestelltengesetz](#) (AngG)

§ [» 1154b](#) [» Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch](#) (ABGB)

**Stand: 01.01.2019**

**Abgenommen durch:**

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz