

# Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Das Pflegekarenzgeld im Überblick



## **Impressum**

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:  
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit,  
Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK)  
Stubenring 1, 1010 Wien  
[sozialministerium.gv.at](http://sozialministerium.gv.at)  
Fotonachweis: © istock.com/FatCamera  
Layout: BMASGPK  
Druck: BMASGPK  
Wien, März 2026  
ISBN-Nr.: 978-3-85010-746-4

### **Copyright und Haftung:**

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums und der Autor:innen ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autor:innen dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Im Falle von Zitierungen (im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten) ist als Quellenangabe anzugeben: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) (Hg.); Titel der jeweiligen Publikation, Erscheinungsjahr.

Diese und weitere Publikationen sind kostenlos über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter [www.sozialministerium.gv.at/broschuerenservice](http://www.sozialministerium.gv.at/broschuerenservice) sowie unter der Telefonnummer 01 711 00-86 25 25 zu beziehen.

# Inhalt

<b>1 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Familienhospizkarenz und -teilzeit</b>	<b>5</b>
1.1 Allgemeines	5
1.2 Sterbebegleitung	5
1.3 Begleitung schwersterkrankter Kinder	7
1.4 Schritte zur Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit	8
1.5 Möglichkeiten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers	8
1.6 Besonderheiten bei der Verlängerung	9
1.7 Kündigungs- und Entlassungsschutz	9
1.8 Vorzeitige Rückkehr bei Wegfall der Sterbebegleitung bzw. der Begleitung eines schwersterkrankten Kindes	9
1.9 Auswirkungen der Familienhospizkarenz und Familienhospizteilzeit auf sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche	9
1.10 Übersicht über die Schritte zur Familienhospizkarenz	11
<b>2 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Pflegekarenz und Pflegezeit</b>	<b>12</b>
2.1 Allgemeines	12
2.2 Begriff der Pflegekarenz und der Pflegezeit	13
2.3 Voraussetzungen	13
2.4 Personen, zu deren Pflege und/oder Betreuung Pflegekarenz oder Pflegezeit vereinbart werden kann	15
2.5 Dauer der Pflegekarenz und der Pflegezeit	15
2.6 Kündigungsschutz	16
2.7 Vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit	16
2.8 Auswirkungen der Pflegekarenz und Pflegezeit auf sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche	17
<b>3 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Freistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt</b>	<b>18</b>
3.1 Allgemeines	18
3.2 Arbeitsrechtliche Maßnahme zur Rehabilitationsbegleitung von Kindern	19
3.3 Personen für deren Begleitung der Anspruch auf Freistellung besteht	19
3.4 Voraussetzungen und Gestaltungsmöglichkeiten der Freistellung	19
3.5 Dauer der Freistellung	20
3.6 Kündigungsschutz	20
3.7 Auswirkung der Freistellung auf sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche	21
<b>4 Bestimmungen für öffentlich Bedienstete des Bundes</b>	<b>22</b>
4.1 Allgemeines	22

4.2 Familienhospizfreistellung.....	23
4.3 Schritte zur Familienhospizfreistellung.....	23
4.4 Verlängerung der Familienhospizfreistellung.....	23
4.5 Kündigungs- und Entlassungsschutz.....	24
4.6 Vorzeitige Rückkehr bei Wegfall der Sterbebegleitung von nahen Angehörigen bzw. der Begleitung eines schwersterkrankten Kindes.....	24
4.7 Auswirkungen der Familienhospizfreistellung auf sonstige Ansprüche.....	24
4.8 Karenzurlaub zur Pflege einer/eines pflegebedürftigen Angehörigen und Pflegezeit.....	25
4.9 Dauer der Pflegekarenz und Pflegezeit.....	26
4.10 Kündigungs- und Entlassungsschutz.....	26
4.11 Vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit.....	26
4.12 Auswirkungen der Pflegekarenz und der Pflegezeit auf sonstige Ansprüche.....	27
4.13 Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt.....	27
<b>5 Regelungen für Bezieher:innen von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe.....</b>	<b>28</b>
5.1 Allgemeines.....	28
5.2 Voraussetzungen.....	28
5.3 Rückkehr in den Bezug von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe.....	29
<b>6 Pflegekarenzgeld nach dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG).....</b>	<b>30</b>
6.1 Personenkreis.....	30
6.2 Anspruchsvoraussetzungen.....	31
6.3 Dauer.....	32
6.4 Meldepflichten bei Wegfall einer Voraussetzung.....	33
6.5 Höhe des Pflegekarenzgeldes.....	35
6.6 Antragstellung und Entscheidung über den Anspruch auf Pflegekarenzgeld.....	36
6.7 Checkliste für die Beantragung eines Pflegekarenzgeldes.....	38
<b>7 Familienhospizkarenz-Zuschuss.....</b>	<b>41</b>
<b>8 Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung.....</b>	<b>42</b>
<b>9 Unterstützungen für pflegende Angehörige.....</b>	<b>44</b>
9.1 Unterstützungen bei Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz.....	44
9.2 Sonstige Unterstützungen für Bezieher:innen eines Pflegekarenzgeldes.....	46
9.3 Kostenlose Hausbesuche durch diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen und Angehörigengespräch.....	48
<b>10 Weitere Informationsmöglichkeiten.....</b>	<b>50</b>

# 1 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Familienhospizkarenz und -teilzeit

## 1.1 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 §§ 14 a, 14 b und 15 a 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 Beamtin/Beamter, Vertragsbedienstete/Vertragsbediensteter, Richter:in oder Landeslehrer:in lesen Sie bitte auch die Informationen zu „4 Bestimmungen für öffentlich Bedienstete des Bundes“ auf Seite 22.

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**.

## 1.2 Sterbebegleitung

### 1.2.1 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 der/des sterbenden Angehörigen Voraussetzung. Vielmehr geht es darum, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern trotz Berufstätigkeit die Möglichkeit zu geben, Zeit mit der/dem sterbenden Angehörigen zu verbringen, um dieser/diesem vor allem persönliche Unterstützung im letzten Lebensabschnitt geben zu können.

### 1.2.2 Maßnahmen zum Zwecke der Sterbebegleitung

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

- eine Herabsetzung der Arbeitszeit (Familienhospizzeit),
- 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

### 1.2.3 Personenkreis, für den Sterbebegleitung in Anspruch genommen werden kann

Sterbebegleitung kann für

- Ehegattinnen/Ehegatten und deren Kinder
- Eltern, Groß-, Adoptiv-, Stief- und Pflegeeltern
- Kinder, Enkel-, Adoptiv- und Pflegekinder
- Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten und deren Kinder
- eingetragene Partner:innen und deren Kinder

- Geschwister
- Schwiegereltern und -kinder

**verlangt** werden. Das Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes mit der/dem Angehörigen ist nicht erforderlich. **Mehrere Angehörige** können – selbst wenn sie im selben Betrieb tätig sind – die Sterbebegleitung **gleichzeitig** in Anspruch nehmen.

#### 1.2.4 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.

### 1.3 Begleitung schwersterkrankter Kinder

Dieselben Maßnahmen wie für eine Sterbebegleitung können von Eltern, Großeltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern für die Begleitung ihres **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 schwersterkrankten **Stiefkindes oder Kindes der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten** ist zulässig. Ebenso ist die Begleitung eines Kindes der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners möglich.

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

#### 1.3.1 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.

Ein neuer Anlassfall liegt grundsätzlich im Fall des Hinzukommens eines neuen, die Familienhospizkarenz/-teilzeit rechtfertigenden Krankheitsbildes oder im Fall einer Verbesserung/Stabilisierung des Gesundheitszustandes mit einer nachfolgenden Verschlechterung vor. Um Härtefälle abzumildern wird bei der Begleitung schwersterkrankter Kinder 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.

## 1.4 Schritte zur Familienhospizkarenz/ Familienhospizteilzeit

- **Schriftliche Meldung**

Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer hat die Sterbebegleitung bzw. die Begleitung eines schwersterkrankten Kindes der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber schriftlich bekannt zu geben. Die Meldung hat spätestens fünf Arbeitstage vor dem beabsichtigten Antritt bei der Arbeitgeberin/beim Arbeitgeber 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 der Ärztin/des Arztes, dass die/der Angehörige lebensbedrohlich erkrankt ist, oder durch entsprechende mündliche Mitteilung glaubhaft gemacht werden.

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber 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 der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber nichts Günstigeres vereinbart wird.

## 1.5 Möglichkeiten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers

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

**Unabhängig davon** kann die **Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer 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 der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers die Änderung der Arbeitszeit bzw. die Karenzierung mittels **einstweiliger Verfügung**.

## 1.6 Besonderheiten bei der Verlängerung

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

## 1.7 Kündigungs- und Entlassungsschutz

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

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

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

## 1.9 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. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist in jener Verwendung weiter zu beschäftigen, die dem Arbeitsvertrag entspricht, wobei zu berücksichtigen ist, wofür sie/er 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**, d. h. der jeweilige Anspruch gebührt in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Freistellung von der Arbeitsleistung verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer 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 der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, 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 die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer 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 die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber auf Basis des ursprünglichen Beschäftigungsausmaßes.

## 1.10 Übersicht über die Schritte zur Familienhospizkarenz

Meldung der Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit	Einspruchsmöglichkeit der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers	Antrittsrecht der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers	Ende der Maßnahme	Verlängerung der Maßnahme
<p><b>Form:</b> schriftlich.  <b>Inhalt:</b> 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.</p>	<p>Arbeitgeber:in kann binnen fünf Arbeitstagen ab Zugang der Meldung Klage beim Arbeits- und Sozialgericht (ASG) einbringen.</p>	<p>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.</p>	<p>Rückkehrrecht der Arbeitnehmerin/ des Arbeitnehmers oder Verlängerungsmöglichkeit. Vorzeitiges Rückkehrrecht bei Wegfall des Grundes für die Maßnahme; auch Arbeitgeber:in kann vorzeitige Rückkehr verlangen.</p>	<p>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 der Arbeitgeberin/ des Arbeitgebers mittels Klage binnen zehn Arbeitstagen ab Zugang der Meldung.</p>

# 2 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Pflegekarenz und Pflegezeit

## 2.1 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 Pflegezeit geschaffen.

**Arbeitnehmer:innen** haben nunmehr nach den §§ 14 c, 14 d und 15 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) die Möglichkeit, mit ihrer Arbeitgeberin/ihrem Arbeitgeber 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. In Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmer:innen besteht ein Rechtsanspruch auf die Wahrnehmung von Pflegekarenz oder Pflegezeit. Der für den jeweiligen Betrieb geltende Kollektivvertrag oder die anwendbare Betriebsvereinbarung kann einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenz oder Pflegezeit vorsehen.

Die Regelungen hinsichtlich der Pflegekarenz/Pflegezeit 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 Pflegezeit eigene Regelungen. Sind Sie Beamtin oder Beamter, Vertragsbedienstete oder Vertragsbediensteter, Richter:in oder Landeslehrer:in lesen Sie bitte auch die Informationen zu „4 Bestimmungen für öffentlich Bedienstete des Bundes“ auf Seite 22.

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**.

## 2.2 Begriff der Pflegekarenz und der Pflegezeit

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

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

## 2.3 Voraussetzungen

### 2.3.1 Voraussetzungen für die Vereinbarung von Pflegekarenz oder Pflegezeit

Zwischen der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber muss eine schriftliche Vereinbarung über die Karenzierung bzw. die Herabsetzung der Arbeitszeit zum **Zweck der Pflege und/oder Betreuung einer/eines nahen Angehörigen** („2.4 Personen, zu deren Pflege und/oder Betreuung Pflegekarenz oder Pflegezeit vereinbart werden kann“ auf Seite 15) abgeschlossen werden.

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

Die Vereinbarung der **Pflegezeit** hat **Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung** zu enthalten. Für die Beantragung eines Pflegekarenzgeldes muss gem. § 21d Abs. 2 Z 5 BPGG weiters ein Nachweis über das während der Pflegezeit bezogene Entgelt erbracht werden. **Die in der Pflegezeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten**. Bei der Vereinbarung der Pflegezeit ist zu berücksichtigen, dass Vereinbarungen, die nachträgliche Änderungen im Ausmaß der Pflegezeit vorsehen, unzulässig sind. Somit ist weder die Vereinbarung eines zeitlichen Stufenplans für die Ausübung der Pflegezeit (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 Pflegezeit zulässig.

Sowohl bei der Pflegekarenz als auch bei der Pflegezeit ist darauf zu achten, dass die Vereinbarung den **Beginn** der Pflegekarenz oder Pflegezeit **erst ab jenem Zeitpunkt** vorsehen darf, zu welchem der/dem nahen Angehörigen das **Pflegegeld** in der erforderlichen **Stufe** gebührt. Daher darf der Antritt frühestens mit Erlassung des Pflege-

geldbescheids 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.

Falls der Bescheid nicht bis zum Tag vor dem beabsichtigten Antritt erlassen wird, beginnt die Pflegekarenz/Pflegezeit mit dem auf die Zustellung des Bescheids folgenden Tag; in diesem Fall verschiebt sich das Ende der Pflegekarenz/Pflegezeit, wobei die vereinbarte Dauer unverändert bleibt.

Sowohl bei der Vereinbarung der Pflegekarenz, als auch bei der Vereinbarung der Pflegezeit sind die betrieblichen Interessen als auch die Interessen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Besteht im Betrieb ein Betriebsrat, so ist dieser auf Verlangen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers beizuziehen. Eine Ablehnung oder Aufschiebung der Pflegekarenz bzw. der Pflegezeit hat die Dienstgeberin/der Dienstgeber sachlich und schriftlich zu begründen.

Die Vereinbarung der Pflegekarenz bzw. der Pflegezeit darf nur erfolgen, sofern das **Arbeitsverhältnis** bereits mindestens **drei Monate** gedauert hat und ist grundsätzlich nur einmal pro zu pflegender naher Angehöriger/pflegendem nahen Angehörigen 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 oder Pflegezeit zulässig.

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

**Saisonarbeitskräfte**, deren befristetes Arbeitsverhältnis ununterbrochen mindestens zwei Monate gedauert hat, können ebenfalls eine Pflegekarenz vereinbaren. Voraussetzung dafür ist, dass eine Beschäftigung zur selben Arbeitgeberin/zum selben Arbeitgeber im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegt. Für dieses Mindestausmaß der vorhergehenden Beschäftigung sind Zeiten von befristeten Arbeitsverhältnissen zur selben Arbeitgeberin/zum selben Arbeitgeber zusammenzurechnen, die innerhalb von vier Jahren vor Antritt der Pflegekarenz liegen.

### 2.3.2 Voraussetzungen für den Rechtsanspruch auf die Wahrnehmung der Pflegekarenz oder Pflegezeit

Arbeitnehmer:innen in Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmer:innen haben einen Rechtsanspruch auf zunächst zwei Wochen Pflegekarenz/Pflegezeit. Sobald der Zeitpunkt des Beginns der beabsichtigten Pflegekarenz/Pflegezeit bekannt ist, ist dieser der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber mitzuteilen.

In diesen zwei Wochen der Pflegekarenz/Pflegezeit kann eine Verlängerung vereinbart werden. Kommt währenddessen keine Vereinbarung über eine Pflegekarenz/Pflegezeit zustande, so besteht ein Anspruch auf Pflegekarenz/Pflegezeit für bis zu weiteren zwei Wochen (insgesamt vier Wochen). Die so konsumierten Zeiten sind auf die gesetzlich mögliche Dauer der vereinbarten Pflegekarenz/Pflegezeit anzurechnen.

### 2.3.3 In Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen vorgesehene Rahmenbedingungen

Auch Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarungen können Rahmenbedingungen für die Wahrnehmung von Pflegekarenz/Pflegezeit – bis hin zu einem Rechtsanspruch – vorsehen. Auskünfte über diese allfälligen Regelungen erhalten Sie bei Ihrem Betriebsrat oder bei Ihrer Gewerkschaft.

## 2.4 Personen, zu deren Pflege und/oder Betreuung Pflegekarenz oder Pflegezeit vereinbart werden kann

Die Pflegekarenz/Pflegezeit kann zur Pflege und/oder Betreuung von

- Ehegattinnen/Ehegatten und deren Kinder
- Eltern, Groß-, Adoptiv-, Stief- und Pflegeeltern
- Kinder, Enkel-, Adoptiv- und Pflegekinder
- Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten und deren Kinder
- eingetragene Partner:innen und deren Kinder
- Geschwister
- Schwiegereltern und -kinder

vereinbart werden, **sofern** diesen nahen Angehörigen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz/Pflegezeit 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**.

## 2.5 Dauer der Pflegekarenz und der Pflegezeit

Die Mindestdauer der vereinbarten Pflegekarenz/Pflegezeit beträgt **einen Monat**. Da die Pflegekarenz/Pflegezeit eine Überbrückungsmaßnahme darstellt, wurde die **Maximaldauer** mit **drei Monaten** gesetzlich festgelegt. Ein Rechtsanspruch auf Pflege-

karenz/Pflegezeit besteht in der Dauer von vier Wochen. „2.3.2 Voraussetzungen für den Rechtsanspruch auf die Wahrnehmung der Pflegekarenz oder Pflegezeit“ auf Seite 15).

## 2.6 Kündigungsschutz

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

Auf ein schriftliches Verlangen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung in der Folge binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen.

Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Belang.

Eine Klage wegen erfolgter Kündigung kann jedenfalls angestrebt werden, unabhängig davon, ob eine schriftliche Begründung verlangt wurde und welche Begründung die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber anführt. Zweck der Begründungspflicht ist es, dass die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer abschätzen können, ob eine Klage Erfolg haben könnte.

## 2.7 Vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit

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

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

- Die Aufnahme der/des 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 der/des Angehörigen.

Um der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber 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 der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erfolgen darf.

## 2.8 Auswirkungen der Pflegekarenz und Pflegezeit 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 wurde. **Pflegezeit** hat keine Auswirkungen auf dienstzeitabhängige Rechtsansprüche.

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

Bei Ausübung einer Pflegekarenz/Pflegezeit 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 Arbeitnehmer:innen, die eine **Pflegezeit** 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/Pflegezeit ist bei der Berechnung einer gesetzlichen **Abfertigung alt** das für den letzten Monat vor Antritt der Pflegekarenz/Pflegezeit gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

Unterliegt das Arbeitsverhältnis dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (**Abfertigung neu**), hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer 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 Pflegezeit haben Arbeitnehmer:innen, die der Abfertigung neu unterliegen, Anspruch auf die Leistung von Abfertigungsbeiträgen durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber auf Basis des ursprünglichen Beschäftigungsausmaßes.

# 3 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Freistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt

## 3.1 Allgemeines

Seit 1. November 2023 haben Arbeitnehmer:innen die Möglichkeit einer Freistellung von der Arbeitsleistung zur Begleitung ihrer Kinder bei stationärer Aufnahme in eine Rehabilitationseinrichtung. Diese arbeitsrechtliche Maßnahme wurde zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten geschaffen und ermöglicht betreuungspflichtigen Eltern eine weitere berufliche Auszeit, ohne den Verlust ihres Arbeitsplatzes befürchten zu müssen.

Der Anspruch auf Freistellung besteht gemäß § 14e Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG).

Die Regelungen der Freistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt gelten nicht für freie Dienstnehmer:innen, arbeitnehmerähnliche Personen und „neue Selbständige“.

Für **Bedienstete des Bundes** sowie **Landeslehrer:innen**, deren Dienstverhältnis vom Bund zu regeln ist, wurden hinsichtlich der Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt eigene Regelungen in Anlehnung an das AVRAG geschaffen.

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**.

## 3.2 Arbeitsrechtliche Maßnahme zur Rehabilitationsbegleitung von Kindern

Bei der Rehabilitationsbegleitung von Kindern handelt es sich um einen arbeitsrechtlichen Anspruch gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber auf **Freistellung von der Arbeitsleistung** zum Zweck der notwendigen Begleitung eines Kindes bei dessen Rehabilitationsaufenthalt gegen **Entfall des Entgelts**.

## 3.3 Personen für deren Begleitung der Anspruch auf Freistellung besteht

Die Arbeitnehmer:innen können die Freistellung in Anspruch nehmen zur Rehabilitationsbegleitung von

- Kindern,
- Wahl- und Pflegekindern,
- leiblichen Kindern der Ehegattin/des Ehegatten,
- leiblichen Kindern der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners sowie
- leiblichen Kindern der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten,

welche das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und aufgrund einer Bewilligung des zuständigen Trägers der Sozialversicherung oder vom Land im Rahmen der Behindertenhilfe in eine stationäre Einrichtung zur Rehabilitation aufgenommen wurden.

Die Freistellung ist **nicht nur auf Fälle der Rehabilitation nach einer Erkrankung oder einem Unfall beschränkt**, sondern kann auch im Fall von Rehabilitationsmaßnahmen von Kindern mit Behinderungen in Anspruch genommen werden.

## 3.4 Voraussetzungen und Gestaltungsmöglichkeiten der Freistellung

Arbeitnehmer:innen, die eine Freistellung zur Rehabilitationsbegleitung in Anspruch nehmen wollen, haben die **Bewilligung** der Rehabilitation durch den Träger der Sozialversicherung spätestens **eine Woche nach deren Zugang** der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation **vorzulegen**.

Eine **Kombination** der Inanspruchnahme der Freistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt **mit Dienstfreistellungen unter Fortzahlung des Entgelts wegen Dienstverhinderung** aus persönlichen Gründen gem. § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz oder § 1154b Abs. 5 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs oder einer **Pflegefreistellung** gem. § 16 Urlaubsgesetz ist im selben Anlassfall **nicht zulässig**.

Die Begleitung des Kindes in die Rehabilitationseinrichtung muss **therapeutisch notwendig** sein. Daher setzt die Wahrnehmung des Freistellungsanspruchs voraus, dass der Aufenthalt in der Rehabilitationseinrichtung nicht nur für das Kind, sondern **auch für den Elternteil** vom Sozialversicherungsträger oder vom Land im Rahmen der Behindertenhilfe **bewilligt** wurde.

**Diese Freistellung gilt nicht für Kur- oder Erholungsaufenthalte!**

Die **gleichzeitige Inanspruchnahme** der Freistellung durch beide Elternteile ist nur dann zulässig, wenn die gleichzeitige Begleitung **beider Elternteile** therapeutisch notwendig ist und vom Sozialversicherungsträger oder vom Land im Rahmen der Behindertenhilfe bewilligt wurde.

Die **Freistellung kann** zwischen den Betreuungspersonen **geteilt werden**, wobei ein Teil mindestens eine Woche zu betragen hat.

### 3.5 Dauer der Freistellung

Der Anspruch auf Freistellung zur Rehabilitationsbegleitung steht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern **pro Kind** jeweils im Höchstausmaß von **vier Wochen pro Kalenderjahr** zu.

Im Fall der **gleichzeitigen Inanspruchnahme** der Freistellung durch beide Elternteile beträgt die Höchstdauer der Freistellung **insgesamt vier Wochen** pro Kalenderjahr. Mit anderen Worten: Begleiten die Eltern ihr Kind gemeinsam in der Dauer von vier Wochen, so hat jeder Elternteil seinen Anspruch auf Freistellung für das laufende Kalenderjahr ausgeschöpft und kann erst im nächsten Jahr eine Freistellung zur Rehabilitationsbegleitung neuerlich wahrnehmen.

**Wechseln sich die Eltern** bei der Begleitung ihres Kindes in der Rehabilitationseinrichtung **ab**, so steht ihnen ein Gesamtanspruch von höchstens **acht Wochen Freistellung** pro Kalenderjahr zu (vierwöchiger Anspruch der Mutter plus vierwöchiger Anspruch des Vaters).

### 3.6 Kündigungsschutz

Ab Bekanntgabe der Inanspruchnahme der Freistellung zur Rehabilitationsbegleitung bis vier Wochen nach deren Ende ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer **kündigungs- und entlassungsgeschützt**. Eine Kündigung oder Entlassung kann rechtswirksam nur dann ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt wird.

### **3.7 Auswirkung der Freistellung auf sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche**

Zeiten der Freistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt sind bei dienstzeitabhängigen Ansprüchen mit zu berücksichtigen (z. B. Bemessung der Kündigungsfrist, Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Abfertigung alt).

Nach dem Ende der zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt besteht das Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist in jener Verwendung weiter zu beschäftigen, die dem Arbeitsvertrag entspricht, wobei zu berücksichtigen ist, wofür sie/er vor Antritt der Maßnahme tatsächlich eingesetzt war.

# 4 Bestimmungen für öffentlich Bedienstete des Bundes

## 4.1 Allgemeines

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

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

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

- Beamtinnen/Beamte 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 öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis in § 46a bzw. § 58c LDG 1984 und § 46a bzw. § 65c LLDG 1985,
- Richter:innen in § 76e bzw. § 75b RStDG.

Die Regelungen hinsichtlich einer Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt sind für

- Beamtinnen/Beamte in § 78f BDG 1979,
- Vertragsbedienstete in § 29p VBG,
- Landeslehrer:innen und land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer:innen in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis in § 59e LDG 1984 bzw. § 66e LLDG 1985,
- Richter:innen in § 75h RStDG

zu finden.

Im Folgenden wird nur auf jene Inhalte eingegangen, die sich von den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen („1 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Familienhospizkarenz und -teilzeit“ auf Seite 5, „2 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit“ auf Seite 12 und „3 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Freistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt“ auf Seite 18) unterscheiden.

## 4.2 Familienhospizfreistellung

### 4.2.1 Maßnahmen zum Zwecke der Familienhospizfreistellung

Auf Ansuchen ist zum Zwecke der Sterbebegleitung von nahen Angehörigen bzw. zur Betreuung schwersterkrankter Kinder:

- eine **Dienstplanerleichterung** (z. B. Diensttausch, 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 der/des Betroffenen, insbesondere die Gründe, die zur Herabsetzung geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

**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.

## 4.3 Schritte zur Familienhospizfreistellung

Die/der Bedienstete hat bei ihrer/seiner Dienstbehörde/Personalstelle ein **Ansuchen** zu stellen, in dem die gewählte Maßnahme zur Sterbebegleitung von nahen Angehörigen 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.

## 4.4 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.

## 4.5 Kündigungs- und Entlassungsschutz

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

## 4.6 Vorzeitige Rückkehr bei Wegfall der Sterbebegleitung von nahen Angehörigen bzw. der Begleitung eines schwersterkrankten Kindes

Der Wegfall des Grundes für die Sterbebegleitung von nahen Angehörigen bzw. die Begleitung eines schwersterkrankten Kindes ist innerhalb von zwei Wochen der Dienstbehörde/Personalstelle zu melden.

Auf Antrag der/des Bediensteten kann die Dienstbehörde/Personalstelle die vorzeitige Beendigung einer Maßnahme oder die Änderung des Ausmaßes der Herabsetzung der Wochendienstzeit verfügen, wenn keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Bei Richterinnen/Richtern hat die Dienstbehörde, wenn ihr der Wegfall einer der maßgebenden Voraussetzungen zur Kenntnis gelangt ist, die Beendigung der Maßnahme mit Ablauf des nächstfolgenden Kalendermonates zu verfügen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Auf Antrag der Richterin/des Richters kann die Dienstbehörde die vorzeitige Beendigung der Herabsetzung der Auslastung verfügen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

## 4.7 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 „1.9 Auswirkungen der Familienhospizkarenz und Familienhospizteilzeit auf sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche“ auf Seite 9 und Seite 10 Angeführte.

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

Gebührt der Beamtin/dem Beamten eine Urlaubersatzleistung nach § 13e Gehaltsgesetz 1956 (GehG), werden als Bemessungsbasis für das laufende Kalenderjahr der volle Monatsbezug und Vergütungen für den Monat des Ausscheidens, für vorangegangene Kalenderjahre der volle Monatsbezug und Vergütungen für den Dezember des jeweiligen Kalenderjahres, zugrunde gelegt. Die Berechnung der **Ersatzleistung** bei Vertragsbediensteten erfolgt nach § 28b VBG auf Basis der Bezüge und Vergütungen für das

laufende bzw. jeweilige Kalenderjahr, ausgehend von der am Ende des Dienstverhältnisses bzw. am Ende des jeweiligen Kalenderjahres erreichten besoldungsrechtlichen Stellung.

Beamtinnen/Beamte 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.

## 4.8 Karenzurlaub zur Pflege einer/eines pflegebedürftigen Angehörigen und Pflegezeit

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

- die/der Angehörige einen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 BPGG hat und die/der Bedienstete sich der Pflege in häuslicher Umgebung unter gänzlicher Beanspruchung ihrer/seiner Arbeitskraft widmet oder
- die/der 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 Voraussetzungen weg, ist dies von der/vom Bediensteten innerhalb von zwei Wochen der Dienstbehörde/Personalstelle zu melden.

Die regelmäßige Wochendienstzeit kann auf Ansuchen der/des Bediensteten zur Pflege einer/eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen 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 der/des 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 pflegender Angehöriger/pflegendem Angehörigen zulässig. Im Falle der Erhöhung des Pflegebedarfs der zu pflegenden Person zumindest um eine Pflegegeldstufe ist einmalig eine neuerliche Gewährung zulässig.

## 4.9 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 einer/eines 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 „6 Pflegekarenzgeld nach dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG)“ auf Seite 30.

## 4.10 Kündigungs- und Entlassungsschutz

Es gibt einen besonderen, auf die Pflegezeit abstellenden Kündigungs- und Entlassungsschutz.

## 4.11 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 die Bedienstete/den Bediensteten eine Härte bedeuten würde und
- keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Im Falle einer Pflegezeit kann die Dienstbehörde/Personalstelle auf Antrag der/des Bediensteten die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen regelmäßigen Wochendienstzeit verfügen, wenn die unter „2.7 Vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit“ auf Seite 16 angeführten Gründe vorliegen.

## 4.12 Auswirkungen der Pflegekarenz und der Pflegeteilzeit auf sonstige Ansprüche

Die Zeit einer Pflegekarenz gilt als ruhegenussfähige Bundesdienstzeit (solange der Grund bzw. die Voraussetzungen für die Pflegekarenz vorliegen), ist aber für sonstige dienstzeitabhängigen 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 „2.8 Auswirkungen der Pflegekarenz und Pflegeteilzeit auf sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche“ auf Seite 17. 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.

## 4.13 Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt

Mit 10. Oktober 2024 wurde in den Dienstrechtsgesetzen nach dem Vorbild des § 14e Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes auch für öffentlich Bedienstete die Möglichkeit einer Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge geschaffen, um ihr Kind, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, bei einem stationären Rehabilitationsaufenthalt begleiten zu können.

Nähere Details, für welche Personen die Dienstfreistellung in Anspruch genommen werden kann, und hinsichtlich der Voraussetzungen und Gestaltungsmöglichkeiten sowie der Dauer finden Sie unter „3 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Freistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt“ auf Seite 18ff.

Es gibt keinen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz während der Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt. Für Ansprüche, die von der Dauer der Dienstzeit abhängen, wird die Zeit einer Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt berücksichtigt. Der Urlaubsanspruch wird entsprechend dem Zeitraum der Dienstfreistellung aliquotiert. Für das Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit und für die Rückkehr auf den Arbeitsplatz gelten die gleichen Regelungen wie für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Genauerer siehe „3.7 Auswirkung der Freistellung auf sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche“ auf Seite 21.

# 5 Regelungen für Bezieher:innen von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe

## 5.1 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 einer/eines nahen Angehörigen) oder zur Begleitung ihrer Kinder bei stationärer Aufnahme in eine Rehabilitationseinrichtung bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices (AMS) vom Leistungsbezug abzumelden.

Bei Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz, der Pflegekarenz oder der Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt sind diese Personen sozialversicherungsrechtlich in gleicher Weise wie Dienstnehmer:innen geschützt (siehe: „8 Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung“ auf Seite 42). Sie sind nicht verpflichtet, sich zum Zwecke der Arbeitsvermittlung verfügbar zu halten und müssen daher in diesem Zeitraum auch keine Kontrollmeldungen einhalten.

## 5.2 Voraussetzungen

Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz, Pflegekarenz sowie der Begleitung von Kindern bei stationärer Aufnahme in eine Rehabilitationseinrichtung ist, dass grundsätzlich Anspruch auf eine Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung (wie z. B. Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe), besteht, und die Abmeldung vom Leistungsbezug aus einem in Punkt 5.1 genannten Gründe erfolgt. Dem AMS ist das Vorliegen eines derartigen Grundes glaubhaft zu machen.

Erfolgt die Abmeldung zum Zweck der Pflege einer/eines 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 und über die Höhe der zuletzt gebührenden Leistung aus der Arbeitslosenversicherung auszustellen. Diese Bestätigung benötigen Sie für die Beantragung des Pflegekarenzgeldes.

Liegen die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz, der Pflegekarenz oder der Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt 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.

### 5.3 Rückkehr in den Bezug von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

Eine (vorzeitige) Rückkehr in den Bezug der Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung ist grundsätzlich jederzeit möglich, sofern die/der 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-/Pflegekarenz bzw. Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt 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 und bei Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt längstens vier Wochen) 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.

# 6 Pflegekarenzgeld nach dem Bundespflegegeldgesetz (BPGG)

Um pflegende und betreuende Angehörige im Falle einer Pflegekarenz bzw. Pflegezeit, einer Familienhospizkarenz bzw. Familienhospizzeit sowie einer Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt finanziell zu unterstützen, besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Rechtsanspruch auf ein Pflegekarenzgeld.

## 6.1 Personenkreis

Anspruch auf das Pflegekarenzgeld haben

- Personen, die eine **Pflegekarenz** oder **Pflegezeit** gemäß § 14 c bzw. § 14 d Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) vereinbart haben oder aufgrund eines Rechtsanspruches in Anspruch nehmen;
- Personen, die eine Pflegekarenz oder eine Pflegezeit nach landesgesetzlichen Regelungen in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984 vereinbart haben;
- Personen, die eine Pflegekarenz oder Pflegezeit nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen vereinbart haben (insbes. Bundes-, Landes- und Gemeindebedienstete);
- Personen, die sich zum Zwecke der Pflege- oder Familienhospizkarenz oder zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt gemäß § 32 Abs. 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) in der regionalen Geschäftsstelle des AMS vom Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe abgemeldet haben;
- Personen, die zum Zwecke der Sterbebegleitung einer/eines nahen Angehörigen oder der Begleitung von schwersterkrankten Kindern eine **Familienhospizkarenz** oder **Familienhospizzeit** in Anspruch nehmen;
- Personen, die eine **Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt** gemäß § 14e AVRAG absolvieren.

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 Pflegezeit nach gleichartigen bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen vereinbaren oder eine Familienhospizkarenz bzw. Familienhospizzeit in Anspruch nehmen. Seit 1. November 2023 gehören auch Personen, die sich der Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt widmen, zum anspruchsberechtigten Personenkreis. Für **Bedienstete des Bundes** sowie **Landeslehrer:innen**, deren Dienstverhältnis vom Bund zu regeln ist, wurden hinsicht-

lich der Freistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt eigene Regelungen eingeführt (siehe „4.13 Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt“ auf Seite 27).

Eine Gleichartigkeit setzt unter anderem insbesondere denselben **Zweck der Karenzierung/Teilzeit** sowie das Element der **Zeit** (maximaler Bezug eines Pflegekarenzgeldes) voraus.

Bei Vorlage einer Bestätigung durch die regionale Geschäftsstelle des AMS haben auch Arbeitslose, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen und sich aus diesem Grund gemäß § 32 Abs. 1 AIVG vom Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe abgemeldet haben, Anspruch auf ein Pflegekarenzgeld während einer

- Pflegekarenz,
- Familienhospizkarenz,
- Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes,
- Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt.

## 6.2 Anspruchsvoraussetzungen

Der Bezug eines Pflegekarenzgeldes ist somit in Fällen der Inanspruchnahme einer Pflegekarenz bzw. Pflegezeit, einer Familienhospizkarenz bzw. Familienhospizzeit sowie einer Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt 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 Pflegezeit nicht möglich.

Weiters bestehen folgende **Voraussetzungen**:

- Schriftliche Vereinbarung der Pflegekarenz oder Pflegezeit mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber **oder**
- Nachweis über die Inanspruchnahme der Pflegekarenz oder Pflegezeit im Wege des Rechtsanspruchs (siehe „2.3.2 Voraussetzungen für den Rechtsanspruch auf die Wahrnehmung der Pflegekarenz oder Pflegezeit“ auf Seite 15)
- Nachweis der Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz oder
- Nachweis der Inanspruchnahme einer Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt
- Abmeldung gem. § 32 Abs. 1 AIVG vom Bezug des Arbeitslosengeldes oder der Notstandshilfe

Zudem muss die karenzierte Person im Falle einer Pflegekarenz oder einer Pflegezeit erklären, für die Dauer der jeweiligen Maßnahme die überwiegende Pflege und Betreuung zu erbringen.

### 6.3 Dauer

Eine nahe Angehörige/ein naher Angehöriger kann bei einer Pflegekarenz oder Pflegezeit – je nach vereinbarter Dauer mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber – **zwischen ein und drei Monaten** ein Pflegekarenzgeld beziehen. Bei einer Pflegekarenz oder Pflegezeit kann pro pflegebedürftiger Angehöriger/pflegebedürftigem Angehörigen das Pflegekarenzgeld grundsätzlich für bis zu sechs Monate bezogen werden (vorausgesetzt dass zumindest zwei nahe Angehörige in Pflegekarenz/Pflegezeit gehen). Im Falle der Erhöhung des Pflegebedarfs um mindestens eine Pflegegeldstufe ist nach einer erneuten Vereinbarung der Pflegekarenz oder Pflegezeit für dieselbe Angehörige/denselben Angehöriger 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 Monate in Pflegekarenz/Pflegezeit gehen kann – aus Sicht des BPGG besteht ein Anspruch auf ein Pflegekarenzgeld jedoch für die **Höchstdauer** von **sechs Monaten** für dieselbe Angehörige/denselben Angehörigen.

Da die Pflegekarenz/Pflegezeit mindestens ein Monat dauern muss, kann somit von bis zu sechs Personen ein Pflegekarenzgeld bezogen werden (wenn jede Person ein Monat in Pflegekarenz/Pflegezeit 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.

### 6.3.1 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 dieselbe zu pflegende Angehörige/denselben zu pflegenden Angehörigen somit **zwölf Monate** jedenfalls nicht überschreiten.

**Beachte:** Bei einer **Familienhospizkarenz** gebührt Pflegekarenz-  
geld für die Dauer der Familienhospizkarenz (siehe „1 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Familienhospizkarenz und -zeit“ auf Seite 5).  
Im Falle einer **Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt** kann das Pflegekarenzgeld für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr bezogen werden (siehe „3 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Freistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt“ auf Seite 18).

## 6.4 Meldepflichten bei Wegfall einer Voraussetzung

Grundsätzlich gebührt das Pflegekarenzgeld in der erstmalig festgestellten Höhe für die vereinbarte Dauer der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit, Familienhospizkarenz sowie Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt.

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 (Sozialministeriumservice) 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 „6.5.4 Kinderzuschläge“ auf Seite 36) insbesondere um nachfolgende Gegebenheiten:

### 6.4.1 Wegfall eines Grundes/Vorzeitige Rückkehr

Bei einer **vorzeitigen Rückkehr** der/des 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 Pflegekarenz-

geld 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, der Anspruch auf Pflegekarenzgeld am 24.09. – unabhängig von der mit der Dienstgeberin/dem Dienstgeber vereinbarten Dauer der Maßnahme – erlischt.

#### 6.4.2 Vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Gem. § 15 AVRAG unterliegen Arbeitnehmer:innen grundsätzlich einem sog. Motivkündigungsschutz (Verbot der Kündigung aus dem Grund der Inanspruchnahme einer Pflegekarenz/Pflegeteilzeit/Familienhospizkarenz/Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt). 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 Pflegeteilzeit endet der Anspruch auf Pflegekarenzgeld mit dem **Ende des Beschäftigungsverhältnisses**.
- B) **Beendigung** des Beschäftigungsverhältnisses **durch** die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer während einer **Pflegekarenz/Pflegeteilzeit/Familienhospizkarenz**  
In diesem Fall gebührt das Pflegekarenzgeld **bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses**.
- C) **Beendigung** des Beschäftigungsverhältnisses **durch die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber** 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 die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber** während einer **Pflegeteilzeit**  
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 die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber **geleistet werden** für die verbleibende Dauer der ursprünglich vereinbarten Pflegeteilzeit **in voller Höhe** und nicht mehr aliquot.

## 6.5 Höhe des Pflegekarenzgeldes

### 6.5.1 bei Pflegekarenz, Familienhospizkarenz und bei Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt

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 (bei vollständigem Einkommensverzicht) in Anspruch nehmen, weiterhin auch die Möglichkeit einen Zuschuss aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich zu erhalten. Bei Anträgen auf ein Pflegekarenzgeld bei Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz wird eine diesbezügliche Leistung vom Bundeskanzleramt – Abt. VI/4 geprüft (Näheres hierzu siehe unter „7 Familienhospizkarenz-Zuschuss“ auf Seite 41).

### 6.5.2 bei Pflegeteilzeit und Familienhospizteilzeit

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

Der so ermittelte Grundbetrag gebührt monatlich zumindest in Höhe des Geringfügigkeitseinkommens aliquot zur Reduktion der Arbeitszeit (Beispiel: Wird die Arbeitszeit um 3/5 reduziert, so gebührt das Pflegekarenzgeld zumindest in Höhe von 3/5 der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze).

### 6.5.3 Höhe des Pflegekarenzgeldes bei Abmeldung einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung

Wie bereits in Kapitel 5. ausgeführt wurde, besteht für beschäftigungslose Personen, die aufgrund einer Pflegekarenz, einer Familienhospizkarenz oder wegen Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen, die Möglichkeit, sich vom Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe abzumelden.

Diesem Personenkreis gebührt, nachdem sich das Pflegekarenzgeld nach den Bestimmungen des Arbeitslosengeldes berechnet, ein Pflegekarenzgeld in Höhe der zuletzt bezogenen Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. In jedem Fall gebührt zumindest ein monatliches Pflegekarenzgeld in Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze gem. § 5 Abs. 2 ASVG (2026: € 551,10).

#### 6.5.4 Kinderzuschläge

Zuzüglich zum Pflegekarenzgeld gebührt ein **Kinderzuschlag** für Kinder, Stief-, Wahl- und Pflegekinder, wenn für diese Kinder ein Anspruch auf **Familienbeihilfe** besteht und die Person, die Pflegekarenz, Pflegezeit oder Familienhospizkarenz, Familienhospizzeit sowie Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt in Anspruch nimmt, wesentlich zu deren **Unterhalt** beiträgt.

Der Kinderzuschlag beträgt, wie beim Arbeitslosengeld, täglich ein Dreißigstel des Kinderzuschusses nach § 262 Abs. 2 ASVG.

### 6.6 Antragstellung und Entscheidung über den Anspruch auf Pflegekarenzgeld

#### 6.6.1 Zuständige Stelle und Zeitpunkt der Antragstellung

Anträge auf Gewährung des Pflegekarenzgeldes sind grundsätzlich beim Sozialministeriumservice, Landesstelle Steiermark, einzubringen. Andere Behörden, Sozialversicherungsträger, Gerichte oder Gemeindeämter sind verpflichtet, bei ihnen einlangende Anträge unverzüglich an das Sozialministeriumservice weiterzuleiten. Bei Antragstellung bei einer unzuständigen Stelle kann es zu einer längeren Verfahrensdauer kommen.

**Beachte:** Diese Anträge können, sobald die (arbeitsrechtliche) Vereinbarung oder die sonstigen Nachweise vorliegen, bereits vor Antritt der Karenzierung eingebracht werden.

Im Falle einer Kinderrehabilitation kann der Antrag erst nach Absolvierung der Maßnahme eingebracht werden. Die Aufenthaltsbestätigung des Rehabilitationszentrums ist vorzulegen.

Wird eine Pflegekarenz oder Pflegezeit 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. Pflegezeit, 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, Pflegezeit oder Familienhospizkarenz gestellt, gebührt das Pflegekarenzgeld ab dem Tag der Antragstellung. Verspätete Anträge werden zurückgewiesen.

## 6.6.2 Antrag und Beilagen

Für das Ansuchen auf Pflegekarenzgeld gibt es drei unterschiedliche Formulare – je nachdem, ob eine Pflegekarenz/Pflegezeit, eine Familienhospizkarenz/Familienhospizzeit oder eine Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt in Anspruch genommen wird. Im Falle einer Familienhospizkarenz wird der Antrag an das Bundeskanzleramt, Abteilung VI/4, zur Prüfung eines Zuschusses aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich weitergeleitet.

Voraussetzung für den Bezug eines Pflegekarenzgeldes bei einer Pflegekarenz oder einer Pflegezeit 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 Antragswerber: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 Sozialministeriumservice direkt an den Pflegegeldentscheidungsträger weitergeleitet wird, ist dem Antrag auf Pflegekarenzgeld das bundeseinheitliche Pflegegeldantragsformular beizulegen. Dieses ist bei dem zuständigen Pensionsversicherungsträger sowie im Internet als Download erhältlich (unter [www.oesterreich.gv.at](http://www.oesterreich.gv.at), [pflege.gv.at](http://pflege.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).

## 6.6.3 Entscheidung

Über die Gewährung des Pflegekarenzgeldes entscheidet das Sozialministeriumservice mittels Mitteilung. Antragsteller:innen haben das Recht, binnen vier Wochen nach Zustellung dieser Mitteilung einen Bescheid darüber zu verlangen. Über Beschwerden gegen einen solchen Bescheid entscheidet das Bundesverwaltungsgericht. Beschwerden sind innerhalb von vier Wochen beim Sozialministeriumservice einzubringen.

**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 „6.4 Meldepflichten bei Wegfall einer Voraussetzung“ auf Seite 33).

## 6.7 Checkliste für die Beantragung eines Pflegekarenzgeldes

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

### 6.7.1 Checkliste I

Bei einer **Pflegekarenz** von **berufstätigen** Personen

Bestehendes Arbeitsverhältnis seit zumindest 3 Monaten (über Geringfügigkeit)	<input type="checkbox"/>
Für die pflegebedürftige Person wurde (unabhängig von wem) noch kein Pflegekarenzgeld in der Gesamtdauer von 6 Monaten bezogen (Ausnahme: Bezug bei Familienhospizkarenz oder Erhöhung Pflegegeldstufe)	<input type="checkbox"/>
Pflegegeldanspruch der/des nahen Angehörigen der Stufe 3 oder Pflegegeld der Stufe 1 bei demenziell erkrankten oder minderjährigen Personen	<input type="checkbox"/>
Schriftliche Vereinbarung über die Pflegekarenz mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber oder Nachweis über die Inanspruchnahme im Wege des Rechtsanspruchs	<input type="checkbox"/>
Antragsformular auf ein Pflegekarenzgeld bei einer Pflegekarenz/Pflegezeit	<input type="checkbox"/>
Erklärung der Antragstellerin/des Antragstellers, dass die Pflege und Betreuung für die Dauer der Pflegekarenz überwiegend erbracht wird (im Antragsformular)	<input type="checkbox"/>
Nachweis über den Anspruch auf Kinderzuschläge (z. B. Bescheid vom Finanzamt)	<input type="checkbox"/>

### 6.7.2 Checkliste II

Bei einer **Pflegezeit** von **berufstätigen** Personen

Bestehendes Arbeitsverhältnis seit zumindest 3 Monaten (über Geringfügigkeit)	<input type="checkbox"/>
Für die pflegebedürftige Person wurde (unabhängig von wem) noch kein Pflegekarenzgeld in der Gesamtdauer von 6 Monaten bezogen (Ausnahme: Bezug bei Familienhospizkarenz oder Erhöhung Pflegegeldstufe)	<input type="checkbox"/>
Pflegegeldanspruch der/des nahen Angehörigen der Stufe 3 oder Pflegegeld der Stufe 1 bei demenziell erkrankten oder minderjährigen Personen	<input type="checkbox"/>
Schriftliche Vereinbarung über die Pflegezeit mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber oder Nachweis über die Inanspruchnahme im Wege des Rechtsanspruchs	<input type="checkbox"/>
Antragsformular auf ein Pflegekarenzgeld bei einer Pflegekarenz/Pflegezeit	<input type="checkbox"/>
Nachweis über die Höhe des reduzierten Entgelts im ersten Monat der Pflegezeit	<input type="checkbox"/>
Erklärung der Antragstellerin/des Antragstellers, dass die Pflege und Betreuung für die Dauer der Pflegezeit überwiegend erbracht wird (im Antragsformular)	<input type="checkbox"/>
Nachweis über den Anspruch auf Kinderzuschläge (z. B. Bescheid vom Finanzamt)	<input type="checkbox"/>

### 6.7.3 Checkliste III

Bei einer **Pflegekarenz** von **beschäftigungslosen** Personen

Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandhilfe gemäß § 32 Abs. 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)	<input type="checkbox"/>
Für pflegebedürftige Person wurde (unabhängig von wem) noch kein Pflegekarenzgeld von insgesamt 6 Monaten bezogen (Ausnahme: Bezug bei Familienhospizkarenz oder Erhöhung Pflegegeldstufe)	<input type="checkbox"/>
Pflegegeldanspruch der/des nahen Angehörigen der Stufe 3 oder Pflegegeld der Stufe 1 bei demenziell erkrankten oder minderjährigen Personen	<input type="checkbox"/>
Bestätigung des AMS über die Abmeldung vom Bezug des Arbeitslosengeldes oder von der Notstandhilfe	<input type="checkbox"/>
Antragsformular auf ein Pflegekarenzgeld bei einer Pflegekarenz/Pflegezeit	<input type="checkbox"/>
Erklärung der Antragstellerin/des Antragstellers, dass die Pflege und Betreuung für die Dauer der Pflegekarenz überwiegend erbracht wird (im Antragsformular)	<input type="checkbox"/>
Nachweis über den Anspruch auf Kinderzuschläge (z. B. Bescheid vom Finanzamt)	<input type="checkbox"/>

### 6.7.4 Checkliste IV

Bei einer **Familienhospizkarenz** von **berufstätigen** Personen

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

### 6.7.5 Checkliste V

Bei einer **Familienhospizkarenz** von **beschäftigungslosen** Personen

Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandhilfe gemäß § 32 Abs. 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)	<input type="checkbox"/>
Nachweis über die Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz (Bestätigung der Leistungsabmeldung durch die regionale Geschäftsstelle des AMS)	<input type="checkbox"/>
Antragsformular auf ein Pflegekarenzgeld bei einer Familienhospizkarenz	<input type="checkbox"/>
Nachweis über den Anspruch auf Kinderzuschläge (z. B. Bescheid vom Finanzamt)	<input type="checkbox"/>

### 6.7.6 Checkliste VI

Bei einer **Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt** von **berufstätigen** Personen

Nachweis über die Inanspruchnahme der Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt (Bestätigung durch Arbeitgeber:in und Rehabilitationszentrum)	<input type="checkbox"/>
Antragsformular auf ein Pflegekarenzgeld bei einer Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt	<input type="checkbox"/>
Nachweis über den Anspruch auf Kinderzuschläge (z. B. Bescheid vom Finanzamt)	<input type="checkbox"/>

### 6.7.7 Checkliste VII

Bei einer **Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt** von **beschäftigungslosen** Personen

Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandhilfe gemäß § 32 Abs. 1 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)	<input type="checkbox"/>
Nachweis über die Inanspruchnahme einer Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt (Bestätigung der Leistungsabmeldung durch die regionale Geschäftsstelle des AMS und Bestätigung des Rehabilitationszentrums)	<input type="checkbox"/>
Antragsformular auf ein Pflegekarenzgeld bei einer Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt	<input type="checkbox"/>
Nachweis über den Anspruch auf Kinderzuschläge (z. B. Bescheid vom Finanzamt)	<input type="checkbox"/>

Sämtliche Anträge auf Pflegekarenzgeld sind zu richten an:

Sozialministeriumservice

Landesstelle Steiermark

Babenbergerstraße 35

8021 Graz

E-Mail: [bsbstm.pflegekarenz@sozialministeriumservice.gv.at](mailto:bsbstm.pflegekarenz@sozialministeriumservice.gv.at)

# 7 Zuschuss aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich

Gemeinsam mit dem Antrag auf Pflegekarenzgeld wird im Falle einer Familienhospizkarenz 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.

Nähere Informationen dazu sind auf der Homepage des Bundeskanzleramtes ([www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/familienhospizkarenz-haerTEausgleich.html](http://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/familienhospizkarenz-haerTEausgleich.html)) zu finden.

# 8 Absicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung

Arbeitnehmer:innen, die ein Arbeitsentgelt unter der für die Pflichtversicherung in der Kranken- und in der Pensionsversicherung maßgeblichen Geringfügigkeitsgrenze (2026: € 551,10) erzielen, sind in der Regel nicht kranken- und pensionsversichert.

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

- **Arbeitnehmer:innen, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer privaten Arbeitgeberin/einem privaten Arbeitgeber stehen,**
- **Vertragsbedienstete und öffentlich-rechtlich Bedienstete des Bundes, der Länder und der Gemeinden, sowie**
- **arbeitslose Personen, die sich für die Dauer einer Familienhospizkarenz, Pflegekarenz oder Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt 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 karenzierten Personen mit einer Beitragsgrundlage in Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes für Alleinstehende (2026: € 1.308,39) 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 € 2.468,01 (2026) erworben, d. h. dass man pensionsrechtlich so gestellt ist, als ob man in der karenzierten Zeit monatlich € 2.468,01 verdienen würde.

**Für Arbeitnehmer:innen, die eine Pflegeteilzeitvereinbarung** 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 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 erfolgt durch den zuständigen Krankenversicherungsträger. Eine gesonderte Beantragung dieses Versicherungsschutzes ist nicht erforderlich.

# 9 Unterstützungen für pflegende Angehörige

Um jenen Personen, die eine Karenzierung 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:

## 9.1 Unterstützungen bei Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz

### 9.1.1 Änderung der Auszahlung des Pflegegeldes

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 Z1 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 die Bezieherin/der Bezieher von Pflegegeld 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 den 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 gesetzliche Vertreterin/einen gesetzlichen Vertreter oder die Erwachsenenvertretung.

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

### 9.1.2 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.

### 9.1.3 Vorrang bei Bezug fälligen Pflegegeldes und Fortsetzung des Verfahrens im Todesfall

Wenn eine Person eine Familienhospizkarenz für eine nahe Angehörige/einen nahen Angehörigen 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 Broschürensenservice des Sozialministeriums erhältlich.

### 9.1.4 Förderung der 24-Stunden-Betreuung

Zum Zweck der Unterstützung der 24-Stunden-Betreuung wurde 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 € 1.600 oder bei selbständigen Betreuungspersonen bis zu € 800 betragen. Die Betreuung muss gemäß den Bestimmungen des Hausbetreuungsgesetzes erfolgen.

Das Betreuungsverhältnis kann in Form von Beschäftigung **unselbständiger** Betreuungspersonen (Begründung eines Dienstverhältnisses mit der pflegebedürftigen Person oder mit Angehörigen oder Abschluss eines Betreuungsvertrages mit einem gemeinnützigen Anbieter) oder durch Beschäftigung **selbständiger** Betreuungspersonen (selbständige Erwerbstätigkeit von Betreuungspersonen) bestehen. Die Betreuungspersonen müssen

entweder eine theoretische Ausbildung, die im Wesentlichen jener einer Heimhilfe entspricht, nachweisen oder seit mindestens sechs Monaten die Betreuung der pflegebedürftigen Person sachgerecht durchgeführt haben oder es muss eine fachspezifische Ermächtigung der Betreuungsperson 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 Sozialministeriumservices 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.

## 9.2 Sonstige Unterstützungen für Bezieher:innen eines Pflegekarenzgeldes

### 9.2.1 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 Gesundheits- und Krankenpflegepersonen, 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 Sozialministeriums unter [www.infoservice.sozialministerium.gv.at](http://www.infoservice.sozialministerium.gv.at) sind vielfältige Informationen über Einrichtungen, Organisationen, Vereine und Selbsthilfegruppen, die als Dienstleister im sozialen Feld tätig sind, abrufbar.

### 9.2.2 Zuwendungen für pflegende Angehörige zur Unterstützung von Pflegekursen

Nahe Angehörige einer pflegebedürftigen Person, der Pflegegeld zumindest der Stufe 1 gebührt, können Zuwendungen erhalten, wenn sie an einem oder mehreren Kursen zur Wissensvermittlung im Bereich Pflege und Betreuung teilnehmen. Die jährliche Höchstzuwendung beträgt pro pflegebedürftiger Person €200. Es sind sowohl Präsenz- als auch Onlinekurse umfasst.

Das Ansuchen ist beim Sozialministeriumservice einzubringen. Weitere Informationen dazu finden Sie auf [www.sozialministeriumservice.gv.at](http://www.sozialministeriumservice.gv.at)

### 9.2.3 Service für Bürgerinnen und Bürger – Beratung und Orientierungshilfe für Fragen und Anliegen aus dem Sozialbereich

Das Service für Bürgerinnen und Bürger ist die erste Anlaufstelle für Ihre Fragen aus dem Sozialbereich und hilft Ratsuchenden, sich selbst im Sozialsystem zurechtzufinden.

Das Team informiert Sie über die Aufgabenbereiche des Sozialministeriums und berät Sie in allgemeinen sozialen Fragen. Eine qualifizierte Auskunfterteilung sowie die Wahrung der Vertraulichkeit stehen dabei an erster Stelle.

Sie erreichen das Service für Bürgerinnen und Bürger unter der Telefonnummer **0800 201 611**. Öffnungszeiten: Montag bis Freitag 8 bis 16 Uhr

Außerhalb dieser Zeiten oder während Beratungsgesprächen können Sie Ihr Anliegen gerne auf Band sprechen; ein Rückruf erfolgt so bald als möglich.

Für **schriftlichen Anfragen** nutzen Sie bitte das Kontaktformular des Sozialministeriums unter: <https://www.sozialministerium.gv.at>  
Sozialministerium/Service für Bürgerinnen und Bürger, Stubenring 1, 1010 Wien

### 9.3 Kostenlose Hausbesuche durch diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen und Angehörigengespräch

Rund 75% aller Bezieher:innen von Pflegegeld werden in ihrer häuslichen Umgebung überwiegend von ihren Angehörigen gepflegt, die damit große Belastungen auf sich nehmen und einen äußerst wertvollen gesellschaftspolitischen Beitrag leisten. Zur Unterstützung der pflegenden Angehörigen wurden in den letzten Jahren verschiedene Maßnahmen geschaffen, um bestmögliche Pflegesituationen für alle Beteiligten zu gewährleisten. Eine dieser Maßnahmen sind die kostenlosen Hausbesuche im Rahmen der „Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege“.

Das Kompetenzzentrum für Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege, angesiedelt bei der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS), führt für das Sozialministerium Hausbesuche bei Bezieher:innen von Pflegegeld durch. Die Hausbesuche werden von diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen durchgeführt, die die Pflegesituation anhand eines standardisierten Situationsberichtes erfassen.

Schwerpunkt dieser Besuche ist es aber, die oftmals bestehenden Informationsdefizite durch **praxisnahe Beratung** zu beheben und damit zu einer **Verbesserung der Pflegequalität** beizutragen. Diese Beratung umfasst sowohl praktische Pflegetipps (z. B. über die richtige Lagerung) als auch Informationen zum Thema Pflege, wie etwa über das Angebot von sozialen Diensten, Hilfsmittel oder das Pflegegeld. Zu betonen ist, dass bei diesen Hausbesuchen keine Überprüfung der Pflegegeldeinstufung oder des rechtlichen Status der betreuenden Person erfolgt.

Bei der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen wurde dafür ein eigenes Kompetenzzentrum eingerichtet, das die Besuche für alle Pflegegeldentscheidungsträger österreichweit organisiert und koordiniert.

Es besteht die Möglichkeit, dass diese **Hausbesuche auch auf Wunsch der Bezieher:innen von Pflegegeld oder ihrer Angehörigen** erfolgen. Sollte Interesse an einem solchen kostenlosen Hausbesuch bestehen, wäre mit dem Kompetenzzentrum der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (E-Mail: [wunschhausbesuch@svqspg.at](mailto:wunschhausbesuch@svqspg.at), Tel. +50 808 20 87) Kontakt aufzunehmen.

Aus Erfahrungen von Hausbesuchen durch die „Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege“ ist belegt, dass pflegende Angehörige oft psychisch belastet sind. Jenen Angehörigen, welche beim Hausbesuch durch eine diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson eine psychische Belastung angegeben haben, wird das **Angehörigengespräch** angeboten. Diese Möglichkeit zur Aussprache kann auch auf Wunsch hin angefordert werden. Psychologinnen und Psychologen helfen **kostenlos und vertraulich** je nach

Wunsch entweder zu Hause, an einem anderen Ort, telefonisch oder online. Bei Bedarf können pflegende Angehörige von Bezieher:innen eines Pflegegeldes bis zu zehn Termine in Anspruch nehmen.

Bei Interesse an einem **Angehörigengespräch** kann das **Kompetenzzentrum der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen** kontaktiert werden (E-Mail: [angehoerigengespraech@svqspg.at](mailto:angehoerigengespraech@svqspg.at), Tel. +50 808 20 87).

Weitere Informationen dazu finden sich auf der Website [www.sozialministerium.gv.at](http://www.sozialministerium.gv.at) und auch auf [pflege.gv.at](http://pflege.gv.at).

# 10 Weitere Informationsmöglichkeiten

## **Bundeskanzleramt - Familienhospizkarenz-Härteausgleich**

**Telefon:** 0800 240 262 Familienservice

**Homepage:** [www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/familienhospizkarenz-haer-teausgleich.html](http://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/familienhospizkarenz-haer-teausgleich.html)

## **Sozialministeriumservice**

**E-Mail:** [bsbstm.pflegekarenz@sozialministeriumservice.gv.at](mailto:bsbstm.pflegekarenz@sozialministeriumservice.gv.at)

**Homepage:** [sozialministeriumservice.gv.at](http://sozialministeriumservice.gv.at)

## **BMASGPK – Service für Bürgerinnen und Bürger**

**Telefon:** 0800 201 611

**Kontaktformular:** [www.formularservice.gv.at/site/fsrv/user/formular.aspx?pid=b74a-92e8b7ba4434a1adff6eb9a8f8ad&pn=B44b1abbe726640b2831074a64590fd83](http://www.formularservice.gv.at/site/fsrv/user/formular.aspx?pid=b74a-92e8b7ba4434a1adff6eb9a8f8ad&pn=B44b1abbe726640b2831074a64590fd83)

**Homepage:** [pflege.gv.at](http://pflege.gv.at)

## **BMASGPK – Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Familienhospizkarenz, Pflegekarenz sowie Begleitung bei Kinderrehabilitation:**

Abteilung VIII/B/9

**Telefon:** 01 71100 630796

**E-Mail:** [yiii9@sozialministerium.gv.at](mailto:yiii9@sozialministerium.gv.at)

**Homepage:** [www.sozialministerium.gv.at](http://www.sozialministerium.gv.at)

## **Bundeskanzleramt – Regelungen für Vertragsbedienstete und Beamtinnen und Beamte des Bundes:**

Abteilung III/5

**Telefon:** 01 53115-667117

**E-Mail:** [iii5@bka.gv.at](mailto:iii5@bka.gv.at)

**Homepage:** [www.bka.gv.at](http://www.bka.gv.at)

[www.oeffentlicherdienst.gv.at](http://www.oeffentlicherdienst.gv.at)

## **Interessengemeinschaft pflegender Angehöriger**

**Telefon:** 01 589 00 328

**E-Mail:** [office@ig-pflege.at](mailto:office@ig-pflege.at)


**Homepage:** [www.ig-pflege.at](http://www.ig-pflege.at)

## **Hospiz Österreich**

**Telefon:** 01 803 98 68

**E-Mail:** [dachverband@hospiz.at](mailto:dachverband@hospiz.at)

**Homepage:** [www.hospiz.at](http://www.hospiz.at)

The image is a blurry photograph of an indoor setting. On the left, there is a vertical, light-colored structure, possibly a door or a wall panel. In the center, a window is visible, showing a bright, overexposed outdoor scene. To the right, the handlebars and front wheel of a bicycle are partially visible. The overall image quality is low, with significant motion blur or out-of-focus elements.

Unterstützung,  
wenn Unterstützung  
gebraucht wird.