



# Aktuell

PLUS

**GUT ZU WISSEN**

**FAMILIENHOSPIZKARENZ**

**UND -TEILZEIT**

WANN MAN SIE NUTZEN KANN UND WIE HOCH  
DIE FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG IST

Aktuell PLUS:

KOMPAKTE RATGEBER FÜR BETRIEBSRÄT:INNEN & PERSONALVERTRETER:INNEN

**E**in Familienmitglied befindet sich in einem lebensbedrohlichen Gesundheitszustand. Ein Kind erkrankt schwerst. Solch schwierige Situationen gibt es leider im Leben. Arbeitnehmer:innen in dieser Notsituation brauchen eine kompetente Stelle, die ihnen weiterhilft. Eine Stelle, die ihnen erklärt, dass es genau für diesen Fall die Familienhospizkarenz und die Familienhospizteilzeit gibt.

Hilf als Betriebsrat bzw. Betriebsrätin und informiere die Beschäftigten im Unternehmen über diese Möglichkeiten. Wir haben dazu die wichtigsten Fragen rund um die Familienhospizkarenz und die Familienhospizteilzeit zusammengefasst.

## Was Betriebsrät:innen und Expert:innen über die Familienhospizkarenz sagen\*:

„Die Familienhospizkarenz ist ein sehr tolles Instrument und hat für die, die es in Anspruch genommen haben, eine große Erleichterung gebracht. In einer Situation, in der man sowieso schon stark belastet ist, kann zumindest die Frage, wie kann ich arbeiten und gleichzeitig für meinen Angehörigen da sein, geklärt werden.“

„Es ist ein wichtiges Instrument für Angehörige, den Spagat zwischen Arbeitsplatz und der immer größer werdenden Hilfsbedürftigkeit einer nahestehenden Person zu schaffen.“

„Wenn ich das Thema anspreche, erlebe ich massive Erleichterung, dass es eine Möglichkeit gibt, beim Angehörigen zu bleiben und dafür auch eine finanzielle Entschädigung zu bekommen.“

\*aus: Geldmacher-Musiol Thomas, Wurzer Martina, Musiol Daniela: „Wir müssen lernen, mit dem Tod umzugehen.“ Analyse, Evaluierung und Weiterentwicklung der Familienhospizkarenz in Österreich, 2021.

# Inhalt

<b>1. Was ist die Familienhospizkarenz und die Familienhospizteilzeit?</b>	<b>4</b>
<b>2. Wer kann die Familienhospizkarenz und die -teilzeit in Anspruch nehmen?</b>	<b>4</b>
<b>3. Für wen kann man Familienhospizkarenz und -teilzeit in Anspruch nehmen?</b>	<b>4</b>
Sterbebegleitung für nahe Angehörige	4
Begleitung schwerstkranker Kinder	4
<b>4. Wie meldet man die Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit?</b>	<b>5</b>
<b>5. Beginn der Familienhospizkarenz oder -teilzeit</b>	<b>5</b>
<b>6. Dauer der Familienhospizkarenz oder -teilzeit</b>	<b>5</b>
Sterbebegleitung für nahe Angehörige	5
Begleitung schwerstkranker Kinder	5
<b>7. Ende der Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit</b>	<b>6</b>
<b>8. Gibt es einen Schutz vor Kündigung?</b>	<b>6</b>
<b>9. Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?</b>	<b>6</b>
Pflegekarenzgeld	6
Familienhospizkarenz-Zuschuss	7
<b>10. Arbeitsrechtliche Ansprüche und Sozialversicherung</b>	<b>7</b>
<b>11. Neu: Begleitung bei Reha-Aufenthalt</b>	<b>7</b>

# 1. Was ist die Familienhospizkarenz und die Familienhospizteilzeit?

Die Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit ermöglicht es Arbeitnehmer:innen, sich für die Begleitung von schwersterkrankten Kindern oder die Sterbebegleitung naher Angehöriger Zeit zu nehmen, ohne dass sie dafür ihren Job kündigen müssen. Sie können entweder eine völlige Auszeit vom Job nehmen oder weniger bzw. zu einer anderen Uhrzeit als normalerweise arbeiten.

## Es gibt also diese drei Möglichkeiten für Arbeitnehmer:innen:

- Familienhospizkarenz – man lässt sich ganz freistellen und geht in dieser Zeit nicht arbeiten.
- Familienhospizteilzeit – man reduziert die Arbeitszeit. Auch Teilzeitbeschäftigte können diese Möglichkeit nutzen und die Arbeitszeit weiter verringern.
- Änderung der Lage der Arbeitszeit – man ändert die Uhrzeit, zu der man die Arbeit beginnt oder beendet.

## Das Arbeitsverhältnis bleibt aufrecht!

Die Pflege der zu begleitenden Angehörigen durch den bzw. die Arbeitnehmer:in selbst ist nicht erforderlich, es geht um die Begleitung des:der sterbenden Angehörigen bzw. des schwerstkranken Kindes in dieser Lebensphase.

# 2. Wer kann die Familienhospizkarenz und die Familienhospizteilzeit in Anspruch nehmen?

Die Regelung gilt für Arbeitnehmer:innen in der Privatwirtschaft und auch für Bezieher:innen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe. Sie gilt nicht für freie Dienstnehmer:innen.

Für Bedienstete des Bundes gibt es eigene Regelungen. Für Bedienstete der Länder und Gemeinden haben die Länder eigene Regelungen zu erlassen.

## GUT ZU WISSEN

Bei der Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit handelt es sich um einen Rechtsanspruch.

Der Arbeitgeber muss nicht zustimmen. Er kann die Maßnahme nur mit einer Klage bei Gericht verhindern.

# 3. Für wen kann man Familienhospizkarenz und Familienhospizteilzeit in Anspruch nehmen?

## Sterbebegleitung für nahe Angehörige

Der Kreis der Personen ist sehr weit gefasst. Als nahe Angehörige gelten Ehegatt:innen, eingetragene Partner:innen, Lebensgefährt:innen, Kinder, Wahl- oder Pflegekinder, (Ur-) Enkel, Eltern und (Ur-) Großeltern, Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder, Wahl- und Pflegeeltern sowie leibliche Kinder der Ehegatt:innen, Lebensgefährt:innen und eingetragenen Partner:innen. Ein gemeinsamer Haushalt ist nicht erforderlich.

## Begleitung schwerstkranker Kinder

Sie bezieht sich auf die eigenen Kinder, Wahl- und Pflegekinder sowie die leiblichen Kinder des Ehegatten bzw. der Ehegattin, eingetragenen Partners bzw. Partnerin oder des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin.

**Achtung:** Für die Inanspruchnahme ist ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind erforderlich. Das Kind muss nicht in Lebensgefahr sein, um die Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit nutzen zu können.

## 4. Wie meldet man die Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit?

Die Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit kann sehr kurzfristig angetreten werden. Der bzw. die Arbeitnehmer:in muss sich dazu schriftlich an den Arbeitgeber wenden.

In dem Schreiben muss man angeben, welche Maßnahme man verlangt (Karenz, Teilzeit, Änderung der Lage der Arbeitszeit) und wie lange diese Maßnahme dauern soll. Außerdem muss der Grund für die Familienhospizkarenz

bzw. -teilzeit angegeben werden. Wenn der Arbeitgeber es verlangt, muss man eine schriftliche Bescheinigung des Verwandtschaftsverhältnisses vorlegen.

Auch eine geplante Verlängerung einer schon laufenden Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit muss man schriftlich dem Arbeitgeber bekannt geben.

## 5. Beginn der Familienhospizkarenz oder -teilzeit

Bereits fünf Arbeitstage, nachdem der Arbeitgeber das Schreiben erhalten hat, kann die Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit oder Änderung der Lage der Arbeitszeit angetreten werden.

Die Verlängerung einer schon laufenden Karenz bzw. Teilzeit beginnt frühestens zehn Tage nachdem der Arbeitgeber das Schreiben erhalten hat.

Ist der Arbeitgeber nicht mit der Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit einverstanden, kann er innerhalb von fünf Arbeitstagen ab Erhalt des Schreibens beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht Klage einbringen. Bei der Ver-

längerung einer schon laufenden Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit beträgt die Frist für den Arbeitgeber zehn Arbeitstage.

Auch bei einer zeitgerechten Klage des Arbeitgebers gegen die Maßnahme haben die Arbeitnehmer:innen das Recht, die verlangte Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit anzutreten.

**Achtung:** Nur wenn es das Gericht durch eine einstweilige Verfügung untersagt, darf der bzw. die Arbeitnehmer:in die Sterbebegleitung bzw. die Begleitung eines schwersterkrankten Kindes nicht antreten.

## 6. Dauer der Familienhospizkarenz oder -teilzeit

### Sterbebegleitung für nahe Angehörige

Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit in Form der Begleitung sterbender Angehöriger kann bis zu einer Dauer von maximal drei Monaten beansprucht werden. Eine einmalige Verlängerung auf insgesamt bis zu sechs Monate pro Anlassfall ist möglich.

### Begleitung schwerstkranker Kinder

Für schwerstkranke Kinder kann eine Begleitung zunächst für längstens fünf Monate verlangt werden, eine Verlängerung auf insgesamt neun Monate ist möglich. Wurde die Maßnahme voll ausgeschöpft, kann eine zweimalige Verlängerung von jeweils höchstens neun Monaten verlangt werden (etwa wenn eine weitere medizinische Therapie nötig ist), sodass die Maximaldauer 27 Monate beträgt.



## 7. Ende der Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit

Die Maßnahme endet mit der bekanntgegebenen Dauer oder nach Ablauf der Verlängerung. Der Wegfall der Sterbebegleitung oder der Betreuung schwerstkranker Kinder (z. B. weil das Kind wieder gesund wird oder der bzw. die Angehörige verstirbt) muss dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt gegeben werden.

Arbeitnehmer:innen können nach zwei Wochen ab Wegfall der Sterbebegleitung bzw. der Begleitung eines schwerst-

erkrankten Kindes die vorzeitige Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit verlangen. Auch der Arbeitgeber kann bei Wegfall der Begleitung die vorzeitige Rückkehr verlangen, sofern nicht berechnete Interessen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin dem entgegenstehen.

Nach dem Ende der Familienhospizkarenz hat der bzw. die Arbeitnehmer:in das Recht auf Rückkehr an den Arbeitsplatz zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit.

## 8. Gibt es einen Schutz vor Kündigung?

Der bzw. die Arbeitnehmer:in kann ab Bekanntgabe der Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende nur mit Zustimmung des

Arbeits- und Sozialgerichts rechtswirksam gekündigt oder entlassen werden.

## 9. Wie hoch ist die finanzielle Unterstützung?

### Pflegekarenzgeld

Arbeitnehmer:innen, die die Familienhospizkarenz nutzen, haben Anspruch auf Pflegekarenzgeld. Voraussetzung ist, dass sie vor Beginn der Karenz zumindest drei Monate in dem bestehenden Arbeitsverhältnis über der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt waren.

Das Pflegekarenzgeld ist grundsätzlich genauso hoch wie das Arbeitslosengeld (55 Prozent des täglichen Nettoeinkommens).

Dazu kommen im Falle unterhaltsberechtigter Kinder Kinderzuschläge. Die Maximalhöhe des Pflegekarenzgeldes beträgt ungefähr 1.500 Euro monatlich. Der Mindestbetrag des Pflegegeldes bei vollständiger Karenzierung entspricht der Geringfügigkeitsgrenze (2023: 500,91 Euro monatlich).

Bei Familienhospizteilzeit wird das Pflegekarenzgeld anteilmäßig bezahlt. Es wird berechnet, wieviel geringer das Einkommen ist als das Durchschnittseinkommen im letzten oder vorletzten Jahr. Das Pflegekarenzgeld beträgt 55 Prozent der Einbuße, die man aufgrund der Teilzeit hat.

### Linktipp

Die Höhe des Pflegekarenzgeldes kann man mit dem AMS-Rechner für das Arbeitslosengeld ermitteln:

➔ <https://tinyurl.com/Arbeitslosen-Rechner>

## ACHTUNG

**Das Pflegekarenzgeld muss beantragt werden! Diese Anträge können bereits vor Antritt der Familienhospizkarenz bzw. -teilzeit eingebracht werden, müssen aber jedenfalls innerhalb der jeweiligen Maßnahme gestellt werden.**

**Bei Antragstellung innerhalb von zwei Wochen ab Beginn der Karenz oder Teilzeit gebührt das Pflegekarenzgeld ab Beginn der Maßnahme. Bei einer späteren Antragstellung besteht der Anspruch erst ab dem Tag der Antragstellung.**

Für die Abwicklung österreichweit zuständig ist die Landesstelle Steiermark des Sozialministeriumservice. Der Antrag auf Pflegekarenzgeld kann über die Website des Sozialministeriumservice mit Bürgerkarte oder Handysignatur online gestellt werden. Ebenso möglich ist es, dort das Formular für den Antrag herunterzuladen und per Post einzureichen. Mehr unter: [➤ sozialministeriumservice.at](https://sozialministeriumservice.at)



### Familienhospizkarenz-Zuschuss

Ergänzend gibt es bei völliger Karenzierung die Möglichkeit, einen Zuschuss aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich zu bekommen, wenn bestimmte Einkommensgrenzen unterschritten werden. Der Zuschuss wird mit demselben Formular beantragt wie das Pflegekarenzgeld. Voraussetzung für den Erhalt ist, dass durch die Familienhospizkarenz das Netto-Haushaltseinkommen pro Person unter 850 Euro sinkt.

Weitere Informationen zum Familienhospizkarenz-Zuschuss gibt es beim Familienservice des Bundeskanzler-

amts unter der Telefonnummer 0800/240 262 (kostenlos aus ganz Österreich).

#### Linktipp

Die Obergrenze für das Haushaltseinkommen, bis zu deren Erreichen ein Zuschuss beantragt werden kann, hängt von der Größe der Familie ab. Dies lässt sich mit folgendem Rechner ermitteln:

➤ <https://tinyurl.com/familienhospizrechner>

## 10. Arbeitsrechtliche Ansprüche und Sozialversicherung

Die Urlaubsansprüche, die noch nicht verbraucht wurden, werden bei einer vollen Karenzierung aliquotiert. Urlaubs- und Weihnachtsgeld werden ebenfalls aliquotiert. Der Urlaubsanspruch und die Sonderzahlungen verringern sich also um die Dauer der Karenzzeit.

Eine Abfertigung nach altem Abfertigungsrecht wird auf Basis der früheren Arbeitszeit berechnet.

Arbeitnehmer:innen, die die Familienhospizkarenz beanspruchen, sind pensions- und krankenversichert. Bei einer völligen Karenzierung besteht in der Krankenversicherung jedoch nur ein Anspruch auf Sachleistungen (Medikamente, Krankenbehandlung), nicht aber auf Krankengeld.

## 11. Neu: Begleitung bei Reha-Aufenthalt

Ab 1. November 2023 haben Arbeitnehmer:innen einen Rechtsanspruch auf eine Freistellung, um ihr Kind bei einem Reha-Aufenthalt zu begleiten. Die Regelung gilt für leibliche Eltern, Pflegeeltern und Wahl Eltern bzw. deren Ehegatt:innen, eingetragene Partner:innen oder Lebensgefährt:innen.

Voraussetzung ist, dass das Kind das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und vom zuständigen Träger der Sozialversicherung ein stationärer Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde. Die Bewilligung der Rehabilitation ist spätestens eine Woche nach deren Zugang dem Arbeitgeber unter Bekanntgabe des Beginns und der Dauer der Rehabilitation vorzulegen.

Der Anspruch besteht für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr und Kind. Die Freistellung kann zwischen den Betreuungspersonen geteilt werden. Die gleichzeitige Inanspruchnahme durch beide Elternteile ist nicht möglich, es sei denn, dass die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist und die Sozialversicherung eine „familienorientierte Rehabilitation“ bewilligt hat.

Für die Zeit der Freistellung besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Es steht aber wie bei der Familienhospizkarenz Pflegekarenzgeld zu. Zudem gelangt ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz zur Anwendung.

## Kontakt:

AK Wien  
Prinz-Eugen-Str. 20–22, 1040 Wien  
Telefon (01) 501 65 0

Gewerkschaft vida  
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien  
E-Mail: arbeitnehmerinnenschutz@vida.at

## Literatur zum Thema:

Geldmacher-Musiol Thomas, Wurzer Martina, Musiol Daniela: „Wir müssen lernen, mit dem Tod umzugehen“. Analyse, Evaluierung und Weiterentwicklung der Familienhospizkarenz in Österreich, 2021. Ein Forschungsprojekt von Rundumberatung, durchgeführt im Auftrag der Arbeiterkammer für Wien, in Zusammenarbeit mit dem Sozialministeriumservice.

## Download unter:

➔ <https://tinyurl.com/Familienhospizkarenz-Studie>

## Impressum:

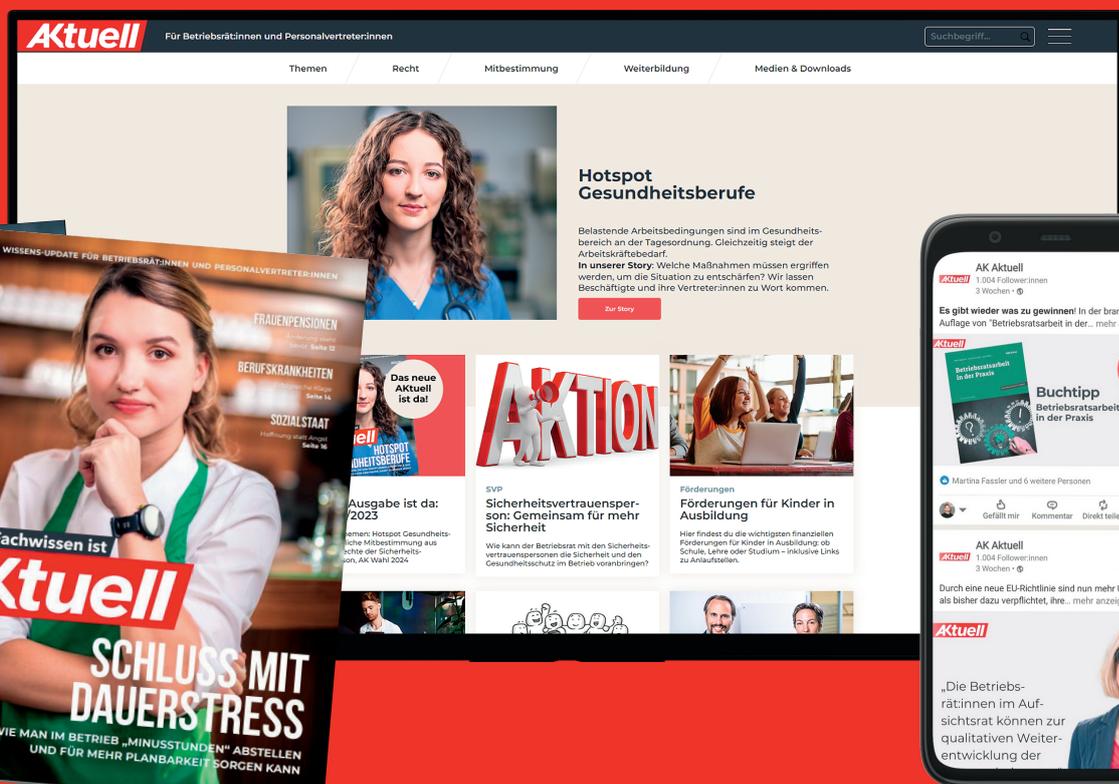
Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,  
Prinz-Eugen-Str. 20–22, 1040 Wien, Telefon (01) 501 65 0  
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe [wien.arbeiterkammer.at/impressum](http://wien.arbeiterkammer.at/impressum)  
Titelfoto: Adobe Stock / Chanintorn.v  
Grafik: Reinhard Schön  
Stand: August 2023

vida



# Aktuell

## DAS WISSENS-UPDATE FÜR BETRIEBSRÄT:INNEN UND PERSONALVERTRETER:INNEN IN WIEN



[www.ak-aktuell.at](http://www.ak-aktuell.at)  
[www.ak-aktuell.at/linkedin](http://www.ak-aktuell.at/linkedin)

Hier geht's direkt zur Aktuell-Website!

