

ENTLASTUNGSWOCHE – AKTUELLE INFORMATIONEN

7.3.2023

Liebe Kollegin,

die gesetzliche Grundlage zur Entlastungswoche für Pflegekräfte und auch die dazugehörigen Erläuterungen lassen zahlreiche Fragen offen. Nach Abklärung mit dem Arbeitsministerium hier nun die Fragen der Umsetzung zusammenzufassen:

ENTLASTUNGSWOCHE

Ab 1. Jänner 2023 gebührt dem Pflegepersonal bei Vollendung des 43. Lebensjahres eine Entlastungswoche. Die gesetzliche Grundlage findet sich im Bundesgesetz für Schutzmaßnahmen für das Krankenpflegepersonal ([BGBl I 214/2022](#)). Das Gesetz trat bereits mit 1. Jänner 2023 in Kraft. Die konsolidierte Fassung des geänderten Bundesgesetzes finden Sie hier:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008815>

Geltungsbereich

Berufe nach § 1 GuKG

ArbeitnehmerInnen, die in einem der in § 1 GuKG, BGBl I 108/1997, in der Fassung BGBl I 165/2022, angeführten Berufe beschäftigt werden.

Einen Anspruch haben nur MitarbeiterInnen, die als

- Pflegeassistenten
 - Pflegefachassistenten
 - Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal
- beschäftigt sind.

Es muss somit eine Beschäftigung in einer dieser Berufsgruppen vorliegen.

Heimhilfen und andere Berufsgruppen haben keinen Anspruch auf diese Entlastungswoche, für diese kommt der Urlaubsanspruch nach SWÖ-KV und Urlaubsgesetz (UrlG) zur Anwendung.

FachsozialbetreuerInnen

Als Pflegeassistenten gelten alle Berufe, die im Rahmen einer sonstigen Ausbildung eine gleichwertige Qualifizierung zur Pflegeassistenten erlangt haben, die einer Ausbildung in einem Gesundheits- und Krankenpflegeberuf entspricht und die als Pflegeassistenten arbeiten. Dies bedeutet, dass bspw. FachsozialbetreuerInnen, die über eine Ausbildung zur Pflegeassistenten verfügen, auch einen Anspruch auf die Entlastungswoche haben. Zusätzlich hat das Arbeitsministerium mitgeteilt, dass auch FachsozialbetreuerInnen sowie Diplom-SozialbetreuerInnen mit Schwerpunkt Behindertenarbeit (BA), Altenarbeit (A) und Familienarbeit (F) eine Entlastungswoche gebührt.

Sie gelten damit als Pflegeassistent:innen gemäß § 1 GuKG.

Leitungspersonen

Das Arbeitsministerium führt zur Frage, ob auch Leitungspersonen, die über eine Ausbildung gemäß § 1 GuKG verfügen eine Entlastungswoche gebührt, Folgendes aus:

*„Gehört zum notwendigen Anforderungsprofil einer Führungskraft die Ausbildung in einem der in § 1 GuKG angeführten Berufe, ist davon auszugehen, dass die Führungsaufgaben **im Rahmen der Beschäftigung in dieser Berufsgruppe** erfolgt. Nur wenn die Führungskraft zwar zB. die Ausbildung als Pflegefachassistent hat, dies aber völlig irrelevant für das Anforderungsprofil oder Tätigkeit der konkreten Leitungsstelle ist, würde die Entlastungswoche nicht gebühren.“*

Ort der Tätigkeit

Die Entlastungswoche gebührt unabhängig davon, wo der Dienort oder in welcher Organisationseinheit die Arbeit verrichtet wird. Dies bedeutet, dass diese Entlastungswoche im gesamten Anwendungsbereich des SWÖ-KV zur Anwendung kommen kann. Voraussetzung ist nur, dass eine PA/PFA/DGKP in einer dieser Tätigkeiten beschäftigt wird.

Weiters gebührt die Entlastungswoche unabhängig vom Schweregrad der Arbeit und der Tageszeit, an der die Arbeit verrichtet wird. Nach den Erläuterungen ist jedenfalls der Mobile Bereich mitumfasst.

Da die Regelung nicht auf einen Bereich oder ein Setting abstellt, gehen wir davon aus, dass die einzige Voraussetzung, um einen Anspruch auf die Entlastungswoche zu haben, die Zugehörigkeit zur Berufsgruppe samt Tätigkeit als Pflegeassistent, Pflegefachassistent oder Diplomierte Gesundheit- und Krankenpflegeperson ist.

Dies bedeutet, dass die Entlastungswoche beispielsweise auch MitarbeiterInnen in der Behindertenbetreuung gebührt, wenn diese als Pflegeassistent, Pflegefachassistent oder als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonal beschäftigt sind. Werden in der Vollen Erziehung DGKP beschäftigt, so haben diese ebenfalls einen Anspruch, wenn sie als DGKP eingestellt sind und nicht die Tätigkeit einer sozialpädagogischen Fachkraft verrichten.

Ausmaß

Ausmaß der Entlastungswoche

Es gebührt eine Entlastungswoche im Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, höchstens jedoch 40 Stunden pro Kalenderjahr.

Vollzeitbeschäftigten gebührt im Anwendungsbereich des SWÖ-KV eine Entlastungswoche grundsätzlich im Ausmaß von 37 Stunden. Wurde eine wöchentliche Normalarbeitszeit von mehr als 37 Stunden und somit über der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit hinaus vereinbart (zB. 38 Stunden), so gebührt unserer Ansicht nach die Entlastungswoche auch im Ausmaß dieser vereinbarten Wochenstundenanzahl.

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine Entlastungswoche im Ausmaß der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (zB. 30 Stunden-Kraft erhält eine Entlastungswoche im Ausmaß von 30 Stunden).

Aliquotierung

Da das Gesetz von einem Anspruch pro Kalenderjahr ausgeht, gehen wir davon aus, dass der Anspruch bei unterjährigem Ein- oder Austritt zu aliquotieren ist.

Das bedeutet, dass grundsätzlich bei unterjährigem Ein- oder Austritten nur der aliquote Anspruch auf die Entlastungswoche besteht, und zwar nur für die Dauer der Beschäftigung.

Wurde aber bereits mehr an Entlastungswoche verbraucht, als bei einem Austritt zustehen würde, kann keine Rückverrechnung erfolgen.

Anspruchszeitraum

Erstmaliger Anspruch

Ab dem Kalenderjahr, in dem das 43. Lebensjahr vollendet wird, gebührt erstmalig diese Entlastungswoche. Dies bedeutet, dass ab Beginn des jeweiligen Kalenderjahres die Entlastungswoche gebührt, in dem das 43. Lebensjahr erst vollendet wird.

Bsp: Wird das 43. Lebensjahr erst mit 22. Oktober 2023 vollendet, gebührt trotzdem bereits ab 1. Jänner 2023 die gesamte Entlastungswoche.

Kalenderjahr

Die Entlastungswoche gebührt immer pro Kalenderjahr und ist in dem Kalenderjahr, in dem sie entstanden ist, zu verbrauchen. Eine Übertragung in das nächste Kalenderjahr ist nicht vorgesehen.

Eine Übergangsbestimmung bis zum Jahr 2026 sieht vor, dass Ansprüche, die spätestens im Kalenderjahr 2026 angefallen sind, in Geld abgelöst werden können, sofern die Inanspruchnahme aus nicht vom/von der ArbeitnehmerIn zu vertretenden Umständen nicht möglich war. Das Arbeitsministerium erläutert hierzu Folgendes:

Es erscheint daher empfehlenswert die Entlastungswoche möglichst innerhalb eines Kalenderjahres zu konsumieren.

Urlaubsjahr ist Arbeitsjahr

Ist das Urlaubsjahr das Arbeitsjahr und nicht das Kalenderjahr, so muss der Betrieb zwei Zeiträume je ArbeitnehmerIn verwalten. Eine Umstellung der Entlastungswoche von Kalenderjahr auf Arbeitsjahr ist nicht vorgesehen.

Verbrauch

Vereinbarung und Ausweis in Arbeitszeitaufzeichnungen

Der Verbrauch der Entlastungswoche ist zu vereinbaren. Weiters ist der Verbrauch in den Arbeitszeitaufzeichnungen auszuweisen (WICHTIG, wird die Aufzeichnung unterlassen, ist dies verwaltungsrechtlich strafbar).

Sicherstellung des Verbrauchs im Kalenderjahr

Es handelt sich beim **Urlaub und der Entlastungswoche** um **zwei unterschiedliche Ansprüche**. Einerseits um einen Urlaubsanspruch und andererseits bei der Entlastungswoche um eine arbeitnehmerschutzrechtliche Ausgleichsmaßnahme. Welcher Anspruch zuerst verbraucht wird, hängt von der jeweiligen Vereinbarung, die Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen im Einzelfall treffen ab.

Aus diesem Grund ist davon auszugehen, dass die Entlastungswoche zuerst verbraucht werden kann und erst nach Verbrauch dieser, die Vereinbarung über den Urlaubsanspruch aus dem Urlaubsgesetz (UrlG) und SWÖ-KV geschlossen werden kann. Es empfiehlt sich daher, immer zuerst die Entlastungswoche zu verbrauchen!

Verbrauch in Tagen

Das Arbeitsministerium weist darauf hin, dass weder dem Gesetzestext noch der Begründung zum Initiativantrag zu entnehmen sei, dass ein tageweiser Verbrauch nicht zulässig wäre. Auch der Zweck der Entlastungswoche als zur Regeneration notwendige, länger andauernde Ausgleichsmaßnahme für beschwerliche Arbeit stehe dem nicht entgegen. Bezweifelt wird aber die Möglichkeit eines stundenweisen Verbrauches.

Wir gehen daher davon aus, dass die Entlastungswoche nicht als ganze Woche verbraucht werden muss, sondern auch tageweise gewährt werden kann.

Änderung des Arbeitszeitausmaßes

Ändert sich im Laufe des Kalenderjahres das Ausmaß der Arbeitszeit, so ist davon auszugehen, dass auch der Anspruch auf Entlastungswoche anzupassen ist. Diese Meinung vertritt auch das Arbeitsministerium.

Höhe des Urlaubsanspruches bzw der Entlastungswoche - Anrechnung

Anrechnung

Auf Gesetze, Verordnungen, Arbeitsordnungen oder sonstige Normen kollektiver Rechtsgestaltung beruhende Urlaubsansprüche sind anzurechnen, soweit diese über den gesetzlichen Mindestanspruch von 30 Werktagen hinausgehen.

Anzurechnen ist daher der erhöhte Urlaubsanspruch nach § 16 SWÖ-KV sowie allfällige erhöhte Urlaubsansprüche nach einer Betriebsvereinbarung, sofern diese nicht einem bestimmten Zweck gewidmet sind. Dies wäre im Einzelfall zu prüfen.

Nicht-Anrechnung

Nicht angerechnet werden können:

§ 10a UrlG	Zusatzurlaub bei Nachtschwerarbeit
§§ 15 und 16 UrlG	Pflegefreistellung
§ 8 AngG und § 1154b ABGB	Ansprüche bei Dienstverhinderung
§§ 14a und 14b AVRAG	Freistellungen bei Inanspruchnahme einer Familienhospizkarenz
§ 27 SWÖ-KV	Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung aufgrund persönlicher Gründe
§ 4 Abs 6 SWÖ-KV	24.12. und 31.12.
§ 22 AngG	Postensuchtage

Beachte

Bei der Berechnung des Urlaubsanspruches ist daher der

- allgemeine Urlaubsanspruch nach Urlaubsgesetz,
- der erhöhte Urlaubsanspruch nach SWÖ-KV und
- der Anspruch auf die Entlastungswoche ab Vollendung des 43. Lebensjahres zu beachten.

Urlaub nach Urlaubsgesetz (UrlG):

- Grundsätzlich gebührt ein Urlaubsanspruch von 30 Werktagen (25 Arbeitstagen).
- Nach 25 Dienstjahren erhöht sich der Urlaubsanspruch auf 36 Werktage (30 Arbeitstage) → 6. Urlaubswoche.
- Anrechnung von Vordienstzeiten für das Erreichen der 6. Urlaubswoche im Ausmaß von maximal 12 Jahren bei Akademikern (Dienstzeiten, Schule und Universität), sonst weniger.

Urlaub nach § 16 SWÖ-KV und KV Mobile Dienste Steiermark („erhöhter Urlaubsanspruch“):

- Urlaubsanspruch von 30 Werktagen/25 Arbeitstagen.
- Erhöhter Urlaubsanspruch nach Erreichen einer bestimmten Betriebszugehörigkeit:
 - Nach 1 Jahr: 31 WT/26 AT
 - Nach 5 Jahren: 32 WT/27 AT
 - Nach 10 Jahren: 34 WT/28 AT
 - Nach 15 Jahren: 36 WT/30 AT → 6. Urlaubswoche
 - Nach 20 Jahren: 37 WT/31 WT (über 6. Urlaubswoche hinaus)
- Keine Anrechnung von Vordienstzeiten, es zählt die reine Betriebszugehörigkeit.
- Der Urlaub des § 16 SWÖ-KV ist ein Vorgriff auf den Urlaub nach UrlG.

Entlastungswoche:

- Beschäftigung als PA, PFA oder DGKP.
- Vollendung des 43. Lebensjahres.
- 36 WT/30 AT ab Kalenderjahr in dem das 43. Lebensjahr vollendet wird.

Insgesamt ergeben sich aus diesen drei Rechtsgrundlagen nie mehr als 6 Wochen Urlaub (36 Werktage/30 Arbeitstage). Die einzige Ausnahme bildet der erhöhte Urlaubsanspruch nach § 16 SWÖ-KV nach 20 Dienstjahren (37 WT/31 AT).

Strafsanktionen

ArbeitgeberInnen, die

- den Ausgleich der Nachtgutstunden nicht innerhalb von 6 Monaten gewähren oder das Zeitguthaben in Geld ablösen oder
- die die gebührende Entlastungswoche nicht in den Arbeitszeitaufzeichnungen ausweisen oder in Geld ablösen,

sind mit einer Geldstrafe von 36 Euro bis 2.180 Euro zu bestrafen.

Empfehlung: die Entlastungswoche zu gewähren und den Verbrauch in den Arbeitszeitaufzeichnungen auszuweisen. Eine Ablöse sollte nur dann erfolgen, wenn aus organisatorischen Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, der Verbrauch nicht möglich war.

Ablöse des nicht verbrauchten Anspruches

Die Übergangsfrist sieht vor, dass Ansprüche, die bis zum Kalenderjahr 2026 anfallen, in Geld abgelöst werden können. Dies betrifft aber nur in der Sphäre des Arbeitgebers liegende organisatorische Probleme hinsichtlich der Umsetzung der Entlastungswoche.

Empfehlung: immer zuerst die Entlastungswoche verbrauchen und dann erst Urlaub.