



TAG DER PFLEGENDEN ANGEHÖRIGEN

MAG HERMIN KAROUT / 19.01.2018

FAMILIENHOSPIZKARENZ

Die seit 01.07.2002 bestehende Regelung ist ein wesentlicher Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf – speziell in schwierigen familiären Situationen. Österreich setzt damit einen zukunftsweisenden Meilenstein in der europäischen Sozialpolitik.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können zum Zweck der Begleitung sterbender Angehöriger oder schwersterkrankter Kinder bei aufrechtem Arbeitsverhältnis eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts vom Arbeitgeber verlangen.

FÜR WEN KANN DIE FAMILIENHOSPIZKARENZ IN ANSPRUCH GENOMMEN WERDEN?

- Für nahe Angehörige: Ehegatten, eingetragene Partner, Lebensgefährten, Kinder, Wahl- oder Pflegekinder, (Ur-) Enkel, Eltern und (Ur-) Großeltern, Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder, Wahl- und Pflegeeltern sowie leibliche Kinder des Ehegatten, des Lebensgefährten und des eingetragenen Partners. Es muss kein gemeinsamer Haushalt gegeben sein.
- Für die Begleitung schwersterkrankter Kinder, Wahl- und Pflegekinder sowie leibliche Kinder des anderen Ehegatten, eingetragenen Partners oder Lebensgefährten. Das Kind muss im gemeinsamen Haushalt leben.

BEKANNTGABE DER FAMILIENHOSPIZKARENZ

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin muss die Familienhospizkarenz bei seinem/ihrer Arbeitgeber schriftlich melden. Die Meldung muss Folgendes beinhalten:

- Beabsichtigte Maßnahme (Karenzierung, Herabsetzung der Arbeitszeit oder Änderung der Lage der Normalarbeitszeit)
- Beginn und Dauer
- Glaubhaftmachung des Grundes und des Verwandtschaftsverhältnisses

Auf Verlangen des Arbeitgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis vorzulegen.

BEGINN DER FAMILIENHOSPIZKARENZ

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin kann die von ihm/ihr verlangte Maßnahme frühestens fünf Arbeitstage nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe antreten.

DAUER DER FAMILIENHOSPIZKARENZ

Kann im Anlassfall zunächst für maximal drei Monate in Anspruch genommen werden.
Die Begleitung schwersterkrankter Kinder kann vorerst für maximal fünf Monate angetreten werden

VERLÄNGERUNG DER FAMILIENHOSPIZKARENZ

Bei Bedarf ist eine Verlängerung der bereits beantragten Maßnahme auf insgesamt sechs Monate pro Anlassfall möglich.

Bei Begleitung schwersterkrankter Kinder ist bei Bedarf eine Verlängerung auf insgesamt neun Monate pro Anlassfall möglich

Eine schriftliche Meldung der Verlängerung muss spätestens zehn Arbeitstage vor der Verlängerung erfolgen.

EINSPRUCHSMÖGLICHKEIT DES ARBEITGEBERS:

Bei der Meldung der Familienhospizkarenz sowie bei der Meldung einer Verlängerung hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, binnen fünf Arbeitstagen (bei der Verlängerung binnen 10 Arbeitstagen) ab Zugang der Meldung eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einzubringen.

Auch bei zeitgerechter Einleitung des Verfahrens beim Arbeits- und Sozialgericht haben die Arbeitnehmer das Recht, die verlangte Maßnahme anzutreten.

Nur wenn das Gericht die Maßnahme durch einstweilige Verfügung untersagt, dürfen die Arbeitnehmer die Maßnahme nicht in Anspruch nehmen.

ENDE DER FAMILIENHOSPIZKARENZ

Die Maßnahme endet mit der bekannt gegebenen Dauer oder nach Ablauf der Verlängerung. Der Wegfall der Sterbebegleitung oder der Betreuung von schwersterkrankten Kindern (zB weil der Angehörige bzw das Kind gesund wird) ist dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben.

Bei Wegfall des Grundes besteht ein vorzeitiges Rückkehrrecht. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin kann nach zwei Wochen ab Wegfall des Grundes die vorzeitige Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit verlangen.

Auch der Arbeitgeber kann in diesem Fall die vorzeitige Rückkehr verlangen, sofern nicht berechnigte Interessen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin (zB Behördenwege, Begräbnis) dem entgegenstehen.

KÜNDIGUNGS-UND ENTLASSUNGSSCHUTZ WÄHREND DER FAMILIENHOSPIZKARENZ

Ab Bekanntgabe der Maßnahme bis vier Wochen nach deren Ende ist der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin kündigungsgeschützt, kann nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichts rechtswirksam gekündigt oder entlassen werden.

Urlaubsanspruch sowie der Anspruch auf Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) werden für die Zeit der Maßnahme im jeweiligen Arbeitsjahr aliquotiert.

FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

Pflegekarenzgeld: seit 2014 besteht auch für Personen, die eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen, ein Rechtsanspruch auf Pflegekarenzgeld. Dieses gebührt in derselben Höhe wie das Arbeitslosengeld (55 % des Nettoeinkommens) zuzüglich allfälliger Kinderzuschläge.

Familienhospizkarenz-Zuschuss: ergänzend gibt es die Möglichkeit, einen Zuschuss aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleich vom Bundesministerium für Familien und Jugend zu erhalten, wenn bestimmte Einkommensgrenzen erheblich unterschritten werden.

VERSICHERUNG WÄHREND DER FAMILIENHOSPIZKARENZ

Während der Familienhospizkarenz bleibt die Kranken- und Pensionsversicherung aufrecht.

Arbeitslose und Notstandshilfebezieher, die sich vom Arbeitslosengeldbezug oder der Notstandshilfe abmelden, um sich der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen zu widmen, sind für längstens sechs Monate kranken- und pensionsversichert.

Wenn sie wegen Begleitung eines schwersterkrankten Kindes der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen, sind sie für längstens neun Monate kranken- und pensionsversichert.



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

