

# ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

XXV.GP.-NR  
392 /A(E)  
29. April 2014

der Abgeordneten Judith Schwentner, Freundinnen und Freunde  
**betreffend Rechtsanspruch auf Pflegekarenz und Pflegezeit**

## **BEGRÜNDUNG**

Seit 1.1.2014 haben pflegende und betreuende Angehörige die Möglichkeit eine Pflegekarenz sowie Pflegezeit in Anspruch zu nehmen. Die Einführung war ein zentraler Schritt, um jene Personen zu unterstützen, die sich plötzlich um pflegebedürftige Angehörige kümmern müssen. Pflegekarenz und auch Pflegezeit leisten einen wesentlichen Beitrag um jene Zeit zu überbrücken, in der ein Heimplatz bzw. die Pflege und Betreuung zu Hause von den Angehörigen organisiert wird (Behördenwege, Adaptierung von Räumen, Pflegepersonal finden).

Gemäß Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz (AVRAG) §14c und §14d ist vorgesehen, dass es bei Vorliegen aller anderen Voraussetzungen einer Vereinbarung mit dem/der ArbeitgeberIn bedarf. Bei einer Vereinbarung über die Pflegekarenz soll lt. Gesetz auf die Interessen des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht genommen werden.

Es ist nicht verständlich, warum hier nicht eine Ausgestaltung als Rechtsanspruch wie bei der Familienhospizkarenz vorgenommen wurde, obwohl beide Maßnahmen auf dem gleichen Grundgedanken basieren.

Sowohl Pflegekarenz als auch Pflegezeit sind dafür gedacht, für einen plötzlich eintretenden Pflegeanfall eine Lösung zu finden. Da Pflegekarenz und Pflegezeit nicht als Rechtsanspruch definiert sind, laufen pflegende Angehörige derzeit Gefahr, dass es ihnen nicht gelingt eine entsprechende Vereinbarung mit dem/der ArbeitgeberIn zeitnah zu erzielen, sondern zur Aufgabe des Arbeitsplatzes gedrängt werden.

Der/Die ArbeitgeberIn ist auch nicht gezwungen, seine Gründe für eine etwaige Ablehnung darzulegen. Es ist auch nicht vorgesehen, dass die Gründe auf deren sachliche Rechtfertigung überprüft werden bzw. eine Interessensabwägung stattfindet.

Die derzeitige Möglichkeit in Betrieben mit Betriebsrat diesen zu den Verhandlungen beiziehen zu können erscheint nicht ausreichend, um sicher zu stellen, dass

betroffene ArbeitnehmerInnen im Bedarfsfall eine Vereinbarung über Pflegekarenz bzw. Pflegezeit auf jeden Fall erlangen.

Im Fall der Familienhospizkarenz ist in § 14a Abs. 3 AVRAG geregelt, dass der/die ArbeitnehmerIn die Familienhospizkarenz frühestens fünf Arbeitstage nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen kann. Wirksam ist die Maßnahme aber erst, sofern der Arbeitgeber nicht binnen fünf Arbeitstagen Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme beim Arbeits- und Sozialgericht erhebt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat in Folge unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Arbeitnehmers zu entscheiden.

Eine der Familienhospizkarenz ähnliche Regelung wäre auch für Pflegekarenz und Pflegezeit wünschenswert. Der/die ArbeitgeberIn würde eine Klage zur Verhinderung von Pflegekarenz oder Pflegezeit nur dann erheben, wenn wirklich schwerwiegende betriebliche Erfordernisse dagegen sprechen. Die Abwägung der beidseitigen Interessen vor Gericht würde auch einen wichtigen Schutz vor möglicher Willkür bieten.

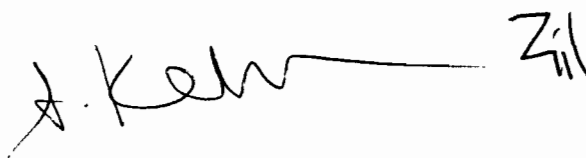
Die unterfertigenden Abgeordneten stellen daher folgenden

### **ENTSCHLIESSUNGSANTRAG**

*Der Nationalrat wolle beschließen:*

Die Bundesregierung wird aufgefordert, das Arbeitsvertrags-Anpassungsgesetz dahingehend zu novellieren, dass pflegende und betreuende Angehörige einen Rechtsanspruch auf Pflegekarenz bzw. Pflegezeit haben. Bei Vorliegen aller Voraussetzungen soll ein Rechtsanspruch auf Gewährung der Pflegekarenz und Pflegezeit gegen den Dienstgeber bestehen, soweit vom Dienstgeber nicht zwingende betriebliche Gründe eingewendet werden.

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Ausschuss für Arbeit und Soziales vorgeschlagen.

 Zil