

ENTLASTUNGSWOCHE

Am 1. Jänner 2023 ist eine Änderung des Nachtschwerarbeitsgesetzes (BGBl I 2022/214) in Kraft getreten, mit der ein Anspruch auf eine 6. Urlaubswoche für Pflegepersonal ab Erreichen des 43. Lebensjahres eingeführt wurde.

Hier die Eckpunkte der neuen Regelung:

Entlastungswoche

Unter den Begriff „Entlastung“ ist eine Freistellung von der Arbeitsverpflichtung unter Beibehaltung des Entgeltanspruches zu verstehen, funktional betrachtet handelt es sich somit um eine (zusätzliche) Urlaubswoche.

Anspruchsberechtigte

Gem. § 3a gebührt allen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern, die

- im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP),
- als Pflegefachassistenz (PFA) und
- als Pflegeassistenz (PA)

beschäftigt sind, ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 43. Lebensjahr vollenden (Beginn des Anspruchs), jährlich eine Entlastungswoche im Ausmaß einer vereinbarten wöchentlichen Normalarbeitszeit, höchstens jedoch 40 Stunden.

Der Anspruch auf die Entlastungswoche entsteht unabhängig vom Dienort bzw. von der Organisationseinheit, in der die Tätigkeit verrichtet wird. Neben Krankenanstalten und Pflegeheimen sind daher auch mobile Dienste erfasst. Die Entlastungswoche gebührt unabhängig vom Schweregrad der verrichteten Arbeit und Tageszeit, zu der die Arbeit verrichtet wird.

Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter im Rahmen einer sonstigen Ausbildung eine gleichwertige Qualifizierung zur Pflegeassistenz/Pflegefachassistenz oder im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege erlangt, die einer Ausbildung in einem Gesundheits- und Krankenpflegeberuf entspricht und wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter auch entsprechend eingesetzt, so besteht ebenfalls ein Anspruch auf die Entlastungswoche.

Stundenausmaß der Entlastungswoche

Vollzeitbeschäftigten gebührt eine Entlastungswoche im Ausmaß von 40 Stunden.

Teilzeitbeschäftigte gebührt eine Entlastungswoche im Ausmaß der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit (z.B. bei einem Beschäftigungsausmaß iHv 30 Stunden, ist die Entlastungswoche im Ausmaß von 30 Stunden zu gewähren).

Ändert sich die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Kalenderjahres, ist anzunehmen, dass analog zur Vorgangsweise bei der Inanspruchnahme von Urlaub, diejenige Wochenarbeitszeit maßgeblich ist, in der die Entlastungswoche verbraucht wird.

Verhältnis Entlastungswoche - Urlaub

Die Entlastungswoche gebührt zusätzlich zu einem allfälligen Anspruch auf Zeitguthaben und Urlaub und besteht unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Auf die Entlastungswoche bestehende Urlaubsansprüche sind nicht anzurechnen.

Werden dem Arbeitnehmer jedoch Urlaubsansprüche gewährt, die über den gesetzlichen Mindestanspruch von 30 Werktagen (5 Wochen) hinausgehen, so kann die Entlastungswoche auf diese zusätzlichen gewährten Urlaubstage angerechnet werden.

Der Anspruch auf Urlaub und auf die Entlastungswoche, als arbeitnehmerschutzrechtliche Ausgleichsmaßnahme, fußt auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen und ist somit auch unterschiedlich zu behandeln. Ob zuerst der Urlaub und dann die Entlastungswoche verbraucht werden soll, ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Es empfiehlt sich aufgrund allfälliger Verwaltungsstrafen bei Nicht-Verbrauch der Entlastungswoche jedenfalls diese zuerst zu verbrauchen.

Verhältnis Entlastungswoche - Zeitguthaben für die Verrichtungen von Nachtschwerarbeit

Die Entlastungswoche gebührt jedenfalls zusätzlich zu einem allfälligen Anspruch auf Zeitguthaben für die Verrichtung von Nachtschwerarbeit.

Zusätzliche Urlaubsansprüche wegen Nachtschwerarbeit sind nicht auf die Entlastungswoche anrechenbar.

Verhältnis Entlastungswoche - Freistellungsansprüche

Auch Freistellungsansprüche z.B. Pflegefreistellung, Familienhospizkarenz, Postensuchtage, etc. sind nicht anrechenbar.

Geld statt Entlastungswoche

Die Entlastungswoche darf nicht in Geld abgelöst werden.

Ausnahme: Während einer dreijährigen Übergangsfrist – also bis inklusive 2026 – ist eine finanzielle Abgeltung der Entlastungswoche möglich, sofern diese aus nicht vom Arbeitnehmer zu vertretenden Umständen nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Verwaltungsübertretung

Wird die Entlastungswoche nicht gewährt oder in Geld abgelöst wird eine Verwaltungsübertretung begangen, die eine Verwaltungsstrafe (iHv € 36,- bis € 2.180) nach sich zieht.

Der Verbrauch der Entlastungswoche ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu vereinbaren und muss in den Arbeitszeitaufzeichnungen dokumentiert werden. Erfolgt keine Dokumentation, kann es ebenfalls zu einer Verwaltungsstrafe kommen.

Verbrauch der Entlastungswoche

Unter Zugrundelegung der gesetzlichen Intention der Entlastungswoche, dem Pflegepersonal mehr Erholungszeit zu gewähren, ist davon auszugehen, dass die Entlastungswoche durchgehend verbraucht werden soll.

Offen ist, ob auf Wunsch des Arbeitnehmers eine Teilung der Ansprüche (z.B. Verbrauch einzelner Tage) zulässig ist. Zu bejahen ist dies jedenfalls, wenn in Verbindung mit anderen Ansprüchen eine durchgehende Woche erzielt werden kann.

Quellen:

Bundesgesetz, mit dem das Nachtschwerarbeitsgesetz und Artikel V des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 473/1992 geändert werden (BGBl I 2022/214)

Entlastungswoche im Pflegebereich, *Andreas Gerhartl*, PV-Info 2/2023

Entlastungswoche für Pflegepersonal und Aussetzung der Erhöhung des NSchG-Beitrages – BGBl, *Manfred Lindmayr*, ARD 6830/14/2023

**Fachverband der Gesundheitsbetriebe
Wirtschaftskammer Österreich**

Wiedner Hauptstraße 63 | 1045 Wien | E gesundheitsbetriebe@wko.at |

© Fachverband der Gesundheitsbetriebe, alle Rechte vorbehalten. Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Fachverbandes und/oder der Wirtschaftskammer Österreich ausgeschlossen ist.