

ENTLASTUNGSWOCHE – AKTUELLE INFORMATIONEN

7.3.2023

Liebes Mitglied der Sozialwirtschaft Österreich,

die gesetzliche Grundlage zur Entlastungswoche für Pflegekräfte und auch die dazugehörigen Erläuterungen lassen zahlreiche Fragen offen. Um den Organisationen bei der Umsetzung mehr Rechtssicherheit zu geben, haben wir uns gemeinsam mit anderen Arbeitgeberverbänden bemüht, eine authentische Interpretation des Arbeitsministeriums zu erhalten, die nunmehr vorliegt und über die wir im folgenden Newsletter informieren wollen.

Zu beachten ist, dass auch diese Auskunft nicht rechtsverbindlich sein kann, weswegen wir uns bemühen, die wichtigsten Fragen auch rechtlich –durch eine Novellierung des Gesetzes– abzusichern.

ENTLASTUNGSWOCHE

Wie bereits in unseren vorhergehenden Newslettern berichtet, gebührt Pflegepersonal ab 1. Jänner 2023 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>

Hinzuweisen ist darauf, dass es sich bei der Entlastungswoche um ein neues Rechtsinstrument handelt, zu dem weder Judikatur noch Literatur vorliegt. Da wir wesentliche Fragen auf Basis des Gesetzestextes nicht beantworten konnten, haben wir im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit den anderen Arbeitgeberverbänden (von Caritas, Diakonie und Österreichischem Roten Kreuz) eine Anfrage an das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft gestellt. Eine erste Anfrage hat kein zufriedenstellendes Ergebnis gebracht, die nunmehr vorliegende Antwort auf die zweite Anfrage bringt etwas mehr Klarheit.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass die Auslegung nun zwar von jenem Ministerium erfolgt ist, dass auch für den Gesetzestext verantwortlich zeichnet, allerdings handelt es sich auch nur um eine Rechtsmeinung. Eine endgültige Klärung könnte nur über das Arbeits- und Sozialgericht herbeigeführt werden. Hinsichtlich des verwaltungsstrafrechtlichen Aspektes gehen wir davon aus, dass bei einer allfälligen Prüfung durch das Arbeitsinspektorat ein Verweis auf die Auslegung durch das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft eine gewisse Rechtssicherheit für die Betriebe bringen sollte.

Im Folgenden stellen wir die wesentlichsten Punkte zu der Entlastungswoche dar:

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

- Pflegeassistent
- Pflegefachassistent
- Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal beschäftigt sind.

Es muss somit eine Beschäftigung in einer dieser Berufsgruppen vorliegen.

Der Verweis auf das GuKG in der Fassung BGBl I 165/2022 bewirkt, dass auch wenn in Zukunft weitere (neue) Berufsgruppen in das GuKG aufgenommen werden sollten, lediglich den aktuell im GuKG normierten Berufsgruppen (PA, PFA, DGKP) eine Entlastungswoche gebührt.

Heimhilfen haben keinen Anspruch auf diese Entlastungswoche, für diese kommt der Urlaubsanspruch nach SWÖ-KV und URLG zur Anwendung.

FachsozialbetreuerInnen

Als Pflegeassistent gelten alle Berufe, die im Rahmen einer sonstigen Ausbildung eine gleichwertige Qualifizierung zur Pflegeassistent erlangt haben, die einer Ausbildung in einem Gesundheits- und Krankenpflegeberuf entspricht und die als Pflegeassistent arbeiten. Dies bedeutet, dass bspw. FachsozialbetreuerInnen, die über eine Ausbildung zur Pflegeassistent 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.

Das Arbeitsministerium führt dahingehend aus, dass dazu das BMAW folgende Auskunft seitens des für das GuKG zuständigen BMSGPK erhalten habe:

*„Die in § 1 GuKG aufzählten Berufe sind der gehobene Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege, die Pflegefachassistent und die Pflegeassistent. Fach- bzw. Diplomsozialbetreuer:innen mit Schwerpunkt Behindertenarbeit (BA), Altenarbeit (A) und Familienarbeit (F) nach der Vereinbarung gemäß Art. 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über Sozialbetreuungsberufe, BGBl. I Nr. 55/2005, erwerben im Rahmen ihrer Ausbildungen ebenfalls die Qualifikation der Pflegeassistent im Sinne des GuKG. **Sie gelten damit als Pflegeassistent:innen gemäß § 1 GuKG.**“*

Daher bestehe für Fach- bzw. DiplomsozialbetreuerInnen mit Schwerpunkt Behindertenarbeit (BA), Altenarbeit (A) und Familienarbeit (F) ein Anspruch auf die Entlastungswoche; die Frage, ob sie Tätigkeiten als PflegeassistentInnen ausüben, sei lt. Angaben des BMAW nicht zu prüfen.

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 Dienstort 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

Im Gesetzestext fehlt eine Regelung zur Aliquotierung. Damit würde aber die gesamte Entlastungswoche auch dann gebühren, wenn ein/e ArbeitnehmerIn am 1. Dezember eintritt. Auch würde dies dazu führen, dass ArbeitnehmerInnen, die unterjährig wechseln, bei jedem Arbeitgeber einen vollen Anspruch auf die Entlastungswoche hätten.

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

Das Arbeitsministerium bestätigt unsere Rechtsmeinung und führt dazu aus:

*„Richtig ist, dass im Gesetzestext eine ausdrückliche **Aliquotierungsregelung fehlt** und das Urlaubsrecht analog – wie oben begründet – nicht zur Anwendung gelangen kann.*

Aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Überlegungen wird dennoch davon ausgegangen, dass eine Aliquotierung zu erfolgen hat; dies ergibt sich aus der Bezugsgröße „Kalenderjahr“: wenn die Belastung durch die ausgeübte Tätigkeit wegen des Beginns oder Endes des Arbeitsverhältnisses während des Kalenderjahres nicht das ganze Jahr besteht, kann der Entlastungsanspruch nur im aliquoten Ausmaß zustehen. Nur damit kann der vom Gesetzgeber angestrebte Ausgleich für Belastungen sinnvoll umgesetzt werden.“

Wurde die Entlastungswoche bereits verbraucht und verlässt ein/e MitarbeiterIn das Unternehmen unterjährig, ist eine Rückverrechnung ausgeschlossen. Auch kann die Zeit, die bereits verbraucht wurde, nicht als Urlaubsverbrauch gewertet werden (also umgedeutet werden). Das Arbeitsministerium verweist darauf, dass eine Aliquotierung nur dann zulässig sein könne, wenn die Entlastungswoche noch nicht verbraucht wurde. Dies ergäbe sich aus dem Charakter der Entlastungswoche als Arbeitnehmerschutzrecht.

Zusammenfassend bedeutet dies, 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:

„Dazu führt die Begründung zum Initiativantrag aus: „Die Einführung einer Entlastungswoche bringt Umstellungsnotwendigkeiten im Betrieb mit sich, die oftmals nicht sofort umgesetzt werden können. Daher soll eine zeitlich befristete Möglichkeit bestehen, diese Entlastungswochen abzugelten, sofern die unterbliebene Inanspruchnahme dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin nicht vorwerfbar ist.“

*Aufgrund dieser Klarstellung ist grundsätzlich davon auszugehen, dass **nur in der Sphäre des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin liegende organisatorische Probleme**, die durch die Umstellung auf die Entlastungswoche verursacht werden, zu einer Aussetzung des Ablöseverbotes führen können.*

Wie mit Sachverhalten umzugehen ist, bei denen aus Gründen, die in der Person der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers liegen, ein Verbrauch der Entlastungswoche nicht möglich war, wird letztendlich die Judikatur klären müssen.“

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. Das Arbeitsministerium führt dazu Folgendes aus:

„Welcher Anspruch zuerst verbraucht wird, hängt davon ab, ob die jeweils zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in sowohl für den Urlaubsverbrauch als auch für den Verbrauch der Entlastungswoche notwendig abzuschließende Vereinbarung über den Verbrauch des Urlaubs oder den Verbrauch der Entlastungswoche abgeschlossen wurde. Um sicherzustellen, dass die Entlastungswoche tatsächlich im jeweiligen Kalenderjahr verbraucht wird, könnte sie vor dem Urlaubsverbrauch vereinbart werden.“

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 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. Ein stundenweiser Verbrauch wird demgegenüber aber nur dann zulässig sein, wenn aufgrund des späten Eintrittes gegen Ende des Kalenderjahres die Aliquotierung einen stundenweisen Anspruch ergibt oder wenn aufgrund des unterjährigen Austrittes der Restanspruch nur noch wenige Stunden beträgt.

Ausmaß des Verbrauches

Aus dem Gesetzestext geht nicht eindeutig hervor, wie viele Stunden für einen Tag beim Verbrauch der Entlastungswoche anzusetzen sind.

Das Arbeitsministerium verweist hier auf eine pragmatische Lösung:

„Dazu wird weder im Gesetzestext noch in der Begründung zum Initiativantrag eine Feststellung getroffen. Pragmatisch könnte man in der Praxis folgende Lösung vorsehen: Ist eine Dienstzeiteinteilung bereits erfolgt, und eine Entlastungswoche für Tage vereinbart, die bereits im Dienstplan stehen, ist die aus dem Dienstplan ersichtliche Arbeitszeit anzusetzen. Wenn noch kein Dienstplan gemacht wurde, ist die durchschnittliche Arbeitszeit anzusetzen.“

Dies bedeutet, dass für die Entlastungswoche in diesem Punkt wohl das Ausfallsprinzip anzuwenden sein wird:

- Liegt bereits ein Dienstplan vor, ist für jeden Tag des Verbrauches der Entlastungswoche jene Arbeitszeit anzusetzen, die für diesen Tag geplant ist.
- Liegt kein Dienstplan vor, so ist für jeden Tag des Verbrauches der Entlastungswoche die durchschnittliche Arbeitszeit pro Arbeitstag („Wert des Tages“) anzusetzen.

Sollte ein Prüforgang gegebenenfalls einer anderen Auslegung folgen, so empfehlen wir den Verweis auf die Aussage des Arbeitsministeriums.

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.

Höhe des Anspruches

Fraglich ist, ob bei einem erhöhten Urlaubsanspruch und Anrechnung dieses Urlaubsanspruches auf die Entlastungswoche, sich der Urlaubsanspruch verringert und die Entlastungswoche für die gesamte Woche gebührt oder der erhöhte Urlaubsanspruch bestehen bleibt und die Entlastungswoche nicht für eine gesamte Woche gebührt (nur Differenz zwischen einer Woche und dem erhöhten Urlaubsanspruch).

Das Arbeitsministerium hat hierzu Folgendes geantwortet:

„Gem. § 3a Abs. 3 Art. V NSchG-Novelle 1992, i.d.F. BGBl. I Nr. 214/2022, sind auf Gesetzen, Verordnungen, Arbeits(Dienst)ordnungen oder sonstige Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhende Urlaubsansprüche anzurechnen, soweit sie über den gesetzlichen Mindestanspruch von 30 Werktagen hinausgehen.“

Besteht daher insgesamt ein Urlaubsanspruch von 34 Werktagen, so gebührt unserer Ansicht nach die **Entlastungswoche nur mehr im Ausmaß von zwei Werktagen**. Beim Bezugszeitraum gilt das zum UrlG Gesagte, je nachdem ob der Bezugszeitraum für den Urlaubsanspruch das Arbeitsjahr oder das Kalenderjahr ist, ist die Anrechnung unterschiedlich. Es ist wohl eine Durchschnittsbetrachtung anzunehmen, da es unbillig wäre, je nachdem, wann diese Entlastungswoche genommen wird, mehr oder weniger Tage vorzusehen (je nachdem, ob sie auch in das Arbeitsjahr fällt oder nicht).

Eine Anrechnung erfolgt jedoch nicht, sofern eine nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 214/2022, (also nach dem 1. Jänner 2023) beschlossene Norm der kollektiven Rechtsgestaltung diese Anrechnung, wenn auch nur teilweise, ausschließt.“

Dies bedeutet, dass wenn ein erhöhter Urlaubsanspruch besteht, die Entlastungswoche nicht im Ausmaß einer gesamten Wochenarbeitszeit gebührt, sondern entsprechend verringert wird. In den Arbeitszeitaufzeichnungen ist dann auch nur das geringere Ausmaß der Entlastungswoche als verbraucht aufzunehmen.

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
Betriebsvereinbarung	Ausgleichstage, zusätzliche arbeitsfreie Tage, etc.

Beachte

Bei der Berechnung des Urlaubsanspruches ist daher der

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

Urlaub nach 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 („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 gebührende Entlastungswoche nicht in den Arbeitszeitaufzeichnungen ausweisen oder in Geld ablösen,

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

Zur Frage der Strafbarkeit der Nichtgewährung der Entlastungswoche und unserem Hinweis, dass diesbezüglich die Strafbestimmung zu unbestimmt ist, antwortete das Arbeitsministeriums Folgendes:

*„Richtig ist, dass aufgrund des eindeutigen Gesetzestextes des § 4 Abs. 1 Z 2 i.d.F. BGBl. I Nr. 214/2022, keine Bestrafung von Arbeitgeber:innen erfolgen kann, wenn die Entlastungswoche nicht gewährt wird (auch wenn das in der Begründung enthalten ist). Unter Strafsanktion stehen hingegen die **fehlende Aufzeichnung dieser Entlastungswoche in den Arbeitszeitaufzeichnungen** und die **Geldablöse** (soweit nicht die Übergangsbestimmung zur Anwendung gelangt). Eine Unklarheit kann darin nicht gesehen werden.“*

Wir empfehlen aber trotz dieser Aussage, 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.

Wir gehen derzeit davon aus, dass die Ablöse am Ende des Kalenderjahres nach dem Ausfallsprinzip zu berechnen ist und so zu handhaben ist, wie der Entgeltfortzahlungsanspruch im Falle des Krankenstandes. Das Arbeitsministerium konnte hierzu leider keine Auskunft erteilen.

KONTAKTINFORMATION

Wir hoffen damit etwas mehr Klarheit geben zu können, auch wenn noch längst nicht alle Fragen im Zusammenhang mit diesem neuen Rechtsinstrument beantwortet sind. Wir bemühen uns derzeit auch darum, dass das Arbeitsministerium, einen Fragen- und Antwortkatalog auf seiner Website zur Verfügung stellt. Über die weiteren Entwicklungen halten wir Sie auf dem Laufenden, sobald es neue Informationen gibt.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung! Wir ersuchen primär um schriftliche Anfragen unter rechtsberatung@swoe-kv.at. Das erleichtert uns die systematische Beantwortung Ihrer Anliegen.

Mit herzlichen Grüßen

Walter Marschitz
Geschäftsführer

Yvonne Hochsteiner
Rechtsreferentin

Dagmar Schneider
Organisationsreferentin

Erich Fenninger
Vorsitzender

Mag. Walter Marschitz, BA
Geschäftsführer

Sozialwirtschaft Österreich
Apollogasse 4/8, 1070 Wien
T +43 (1) 353 44 80 – 10
walter.marschitz@swoe.at
www.swoe.at