



MAG. LUKAS SCHARINGER
Abteilung Recht



WIE IST DIE RECHTSLAGE?

BERUFSBEDINGTE PFLEGE ALS SCHWERARBEIT

DER ARZTBESUCH ALS
DIENSTVERHINDERUNGSGRUND

IMPULS.RECHT

Ein Dienstnehmer (DN) benötigt einen Facharzttermin. Der verfügbare Termin liegt in der Arbeitszeit. Muss der Dienstgeber die ausfallende Zeit bezahlen?

Notwendige Arztbesuche können, sofern sie außerhalb eines Krankenstands erfolgen, einen persönlichen Dienstverhinderungsgrund darstellen und damit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung begründen.

Grundsätzlich sind Arzttermine außerhalb der Arbeitszeit wahrzunehmen. Ein Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung besteht aber dann, wenn der Arztbesuch außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar ist – etwa bei akuten Problemen oder wenn die Terminvergabe nicht beeinflussbar ist. Vor allem bei Vollzeitbeschäftigten wird ein Termin außerhalb der Arbeitszeit häufig nur schwer möglich sein.

DN haben dabei freie Arztwahl. Dienstgeber können daher die Konsultation eines bestimmten Arztes nicht vorschreiben. Wegzeiten zwischen Arbeitsplatz und -praxis zählen zur entgeltfortzahlungspflichtigen Verhinderungszeit, sofern sie in die Normalarbeitszeit fallen. Ausnahmen davon kann es geben bei ungewöhnlich weiter Entfernung. Für Arztbesuche gelten im Wesentlichen dieselben Meldepflichten wie für Krankenstände. Der Arztbesuch ist unverzüglich zu melden und auf Verlangen des DG nachzuweisen, meist durch eine Zeitbestätigung. Entstehen dem DN durch das Verlangen des Nachweises Kosten, hat diese der DG zu tragen.

Eine jahrelange Forderung von Interessenvertretungen wurde vergangenes Jahr von der Bundesregierung umgesetzt und der Zugang zur Schwerarbeitspension für Pflegekräfte ab 01.01.2026 erleichtert. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass Pflegekräfte nie von der Schwerarbeitspension ausgeschlossen waren, aber der Zugang durch branchentypische Besonderheiten in der Praxis erschwert war.

Voraussetzungen

In diesem Zusammenhang lohnt es sich, vorweg die allgemeinen Voraussetzungen der Schwerarbeitspension anzusehen, die auch weiterhin für alle gelten:

- > Vollendung des 60. Lebensjahres
- > 540 Versicherungsmonate
- > 120 Monate Schwerarbeit innerhalb der letzten 20 Jahre vor dem Pensionsstichtag

Das Vorliegen eines Schwerarbeitsmonats setzt grundsätzlich voraus, dass diese Tätigkeit an zumindest 15 Tagen eines Monats ausgeübt wurde.

Vorteile

Die Schwerarbeitspension ermöglicht somit einen früheren Pensionsantritt,

wenn man viele Jahre in besonders belastenden Jobs gearbeitet hat. Finanziell interessant ist die Schwerarbeitspension auch wegen des geringen Pensionsabschlags von 1,8 % für jedes Jahr vor dem gesetzlichen Regelpensionsalter (somit maximal 9 % beim frühestmöglichen Antrittszeitpunkt).

Was war bisher das Problem in der Pflege?

In der Praxis kamen für die Zuerkennung einer Schwerarbeitspension für Pflegekräfte bislang vor allem drei Tatbestände in Betracht: die unregelmäßige Nachtarbeit, die körperliche Schwerarbeit oder die schon bisher enthaltene Regelung zur berufsbedingten Pflege von erkrankten oder behinderten Menschen mit besonderem Behandlungsbedarf (zB Hospiz- oder Palliativmedizin).

Das Problem: zum einen war bisher nur die Pflege besonders schwerer Fälle erfasst und zum anderen scheiterte in der Pflege eine Anerkennung von Schwerarbeitsmonaten häufig am Erfordernis von 15 Schwerarbeitstagen im Monat. Pflegetypische Arbeitszeitmodelle (Schichtdienst mit 12 Stunden-Tagen) verunmöglichten regelmäßig die Erreichung der Anzahl der erforderlichen Schwerarbeitstage.

PFLEGE WIRD ALS SCHWERARBEIT DEUTLICH WEITER GEFASST

Künftig gelten ALLE Tätigkeiten in der beruflichen Pflege als Schwerarbeit, sofern sie im Rahmen einer Berufstätigkeit von einer hierzu ausgebildeten Person verrichtet wird. Explizit erwähnt sind die Berufsbilder der

- > Pflegeassistenz
- > Pflegefachassistenz oder
- > des gehobenen Dienstes der Gesundheits- und Krankenpflege („DiplomkrankenschwesterIn“)

Es wird in den Erläuterungen zur Neuregelung auch betont, dass vergleichbare Ausbildungen darunter fallen können. In diesem Sinne werden vermutlich auch der Bereich der FachsozialbetreuerInnen mit Schwerpunkt Alten- bzw. Behindertenarbeit (deren

Ausbildung jene der Pflegeassistenz enthält und zu einer entsprechenden Berufsberechtigung führt) darunter fallen, sofern die tatsächlich ausgeübte Verrichtung auch eine pflegerische ist. Hier bleibt aber noch die Vollzugspraxis durch Sozialversicherungsträger und Sozialgerichte abzuwarten.

Wichtig: die Pflegetätigkeit (also der unmittelbare Kontakt mit den zu pflegenden Personen) muss während der Normalarbeitszeit überwiegend sein.

Wenn Verwaltungstätigkeiten (Pflegeplanung und -dokumentation, etc.) überwiegen, kommt die Regelung nicht zur Anwendung.

Von vornherein nicht unter die Neuregelung fallen – so wie bisher auch – private Pflegetätigkeiten, etwa im familiären Kontext.

ERLEICHTERTE REGELN FÜR DIE ANERKENNUNG EINES „SCHWER- ARBEITSMONATS“ IN DER PFLEGE

Bisher musste man die pflegerische Tätigkeit an 15 Tagen pro Monat ausüben, was eben vor allem ein Problem bei regelmäßigen 12 Stunden Diensten war, weil man damit oft nur auf 13–14 Dienste kam.

Neu ab 2026

- > Schon 12 Schwerarbeitstage/Monat in der Pflege reichen
- > wenn im Schichtdienst gearbeitet wird (insbesondere im üblichen Zweischichtbetrieb mit 12 Stunden Diensten).

Was bedeutet „Schichtdienst“?

Der Begriff orientiert sich an der Rechtsprechung:

- > Der Dienstbetrieb dauert länger als ein normaler Tagesdienst.
- > Beschäftigte lösen einander ohne große Überschneidung ab.

Typisch dafür sind 12-Stunden-Dienste in der stationären Pflege. In Einrichtungen mit festen Tagesöffnungszeiten (z. B. Ambulanz 7:00 – 15:30 Uhr) liegt vermutlich kein Schichtdienst im Sinne der Verordnung vor.

Teilzeitkräfte

Auch Teilzeitkräfte können Schwerarbeitsmonate erlangen, wenn sie an mindestens der Hälfte ihrer üblichen Arbeitszeit tatsächlich Pflege leisten. Eine Untergrenze ist im Gesetz nicht ausdrücklich festgelegt. Allerdings wird in den Erläuterungen zur Novelle hingegen auf ein Mindestausmaß von 4 Stunden/Tag hingewiesen. Wie die Sozialgerichte dies beurteilen werden, bleibt allerdings abzuwarten.

Was ist mit früheren Ablehnungen?

Personen, die in der Pflege beschäftigt und deren Antrag auf Schwerarbeitspension früher wegen zu weniger anerkannten Schwerarbeitstagen abgelehnt wurde, können seit 1.1.2026 erneut ansuchen, wenn sie unter den neuen, erweiterten Pflegetatbestand fallen.

Grund: Weil sich die Rechtslage wesentlich ändert, liegt keine „identische Sache“ im Sinn des AVG vor. Vorbescheide stehen neuen Anträgen nicht entgegen.