

Die gesetzliche Pflegefreistellung

Im Kontext der Dienstverhinderungen auf Arbeitnehmerseite mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung stellt die gesetzliche Pflegefreistellung (»Pflegeurlaub«) einen Sonderfall dar.

Von Christian Lutz

In den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) oder dem Angestelltengesetz (AngG), existieren mehrere Tatbestände, in denen die Fortzahlung des Entgelts durch den Arbeitgeber ohne die Erbringung einer Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer geregelt wird. Zu nennen sind dabei insbesondere der Krankenstand durch Krankheit oder Unfall sowie sonstige Dienstverhinderungen, sofern der Arbeitnehmer durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird (vgl. § 8 Abs 3 AngG).

Derartige »sonstige Dienstverhinderungen der Arbeitnehmerseite« werden ergänzend auch in Kollektivverträgen geregelt, wobei in diesem Zusammenhang insbesondere

- die Geburt eines Kindes,
- die Eheschließung oder
- ein Wohnsitzwechsel zu erwähnen sind.

Den Arbeitnehmer trifft in diesen Fällen eine Mitteilungs- und auch Nachweisverpflichtung, da dem Arbeitgeber die Möglichkeit einzuräumen ist, rechtzeitig disponieren und allenfalls das Fernbleiben hinsichtlich Plausibilität und Gerechtfertigkeit prüfen zu können.

Die gesetzliche Pflegefreistellung selbst, die umgangssprachlich als Pflegeurlaub bezeichnet wird, stellt dabei einen Sonderfall dar, der im Unternehmen immer wieder zu Interpretations- und Durchführungsproblemen führt. Zu beachten ist, dass die Pflegefreistellung in den §§ 15 ff Urlaubsgesetz (UrlG) geregelt wird und diese Bestimmungen von Gesetzes wegen unabdingbar ausgestaltet sind, das heißt zum Nachteil des Dienstnehmers nicht abgeändert werden können (sogenannte Günstigkeitsklausel).

Begriff

Unter dem Begriff der gesetzlichen Pflegefreistellung sind grundsätzlich zwei Fälle

der Freistellung von Arbeitnehmern von der Arbeitsleistung (und damit verbundene Entgeltfortzahlung) zu subsumieren, nämlich zum einen die Pflege eines erkrankten, im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen (= Krankenpflegefreistellung) sowie zum anderen zur notwendigen Betreuung eines Kindes bei Ausfall der ständigen Betreuungsperson (Betreuungsfreistellung). Wesentlich ist dabei, dass bei der Betreuungsfreistellung eine Krankheit der zu betreuenden Person grundsätzlich nicht erforderlich ist.

Dauer

Für die Krankenpflegefreistellung sowie die Betreuungsfreistellung steht einem Arbeitnehmer gemäß § 16 UrlG ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Jahres, das heißt 40 Stunden bzw. Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag pro Jahr, zu.

Ergänzend dazu besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer ein noch nicht 12-jähriges eigenes Kind (auch Adoptiv- oder Pflegekind) notwendigerweise zu pflegen hat, da dieses erkrankt ist.

Anders gewendet: Diese zweite Woche pro Jahr an Pflegefreistellung steht einem Arbeitnehmer nur für den Fall zu, sofern ein Kind unter 12 Jahren selbst erkrankt ist, nicht jedoch für den Fall, dass eine Betreuungsperson für ein an sich gesundes Kind (= Betreuungsfreistellung) ausfällt.

Naher Angehöriger

Als nahe Angehörige werden Ehegatten, Partner in Lebensgemeinschaft, sowie nahe Verwandte (Eltern, Großeltern, Kinder und Enkelkinder), des weiteren Wahl- und Pfl-

gekinder definiert. Wesentlich ist, dass als Tatbestandsvoraussetzung der gemeinsame Haushalt des zur Pflegenden mit dem Arbeitnehmer erfüllt werden muss.

Pflegebedürftigkeit

Die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen gilt als gegeben, sofern dieser aufgrund der Art und der Schwere der Erkrankung und seines Alters sich nicht selbst überlassen werden kann, dem Erkrankten somit bei den Verrichtungen des täglichen Lebens Hilfestellung geleistet werden muss und/oder dieser einer besonderen Obsorge bedarf. Bei der Betreuungsfreistellung ist es erforderlich, dass die Pflege tatsächlich und notwendigerweise vom geltend machenden Arbeitnehmer selbst erbracht werden muss. Ein Anspruch besteht beispielsweise dann nicht, wenn eine anderweitige Versorgung (leicht) möglich ist, z. B. der Ehegatte des Arbeitnehmers nicht berufstätig ist. Für die Notwendigkeit der Pflege bzw. Betreuung ist der Arbeitnehmer beweispflichtig. Arbeitgebern ist – trotz erforderlicher Kostentragung – in den Fällen der Krankenpflegefreistellung – und das sind in der Praxis die häufigsten Fälle – anzuraten, ein ärztliches Attest hinsichtlich des Vorliegens der Pflegebedürftigkeit und deren voraussichtlich notwendigen Dauer anzufordern.

Urlaubsanspruch?

Für den Fall, dass die gesetzlichen Entgeltfortzahlungsansprüche aus dem Titel der

Krankenpflege- bzw. Betreuungsfreistellung ausgeschöpft sind, kann der Arbeitnehmer zur Pflege eines erkrankten Kindes unter 12 Jahren auch Urlaub ohne vorheriger Vereinbarung mit dem Arbeitgeber anstreben, wobei nach der herrschenden Lehre ab einer Erschöpfung des Urlaubsanspruches wohl auch von einem »Recht auf unbezahlten Urlaub« auszugehen ist.

Verhinderungskarenz

Sofern ein Elternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit an der Kinderbetreuung verhindert ist, ist einem Dienstnehmer auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes eine Karenz nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MSchG) bzw. des Väterkarenzgesetzes (VKG) zu gewähren. Eine Inanspruchnahme dieser Verhinderungskarenz ist gemäß den gesetzlichen Bestimmungen nur für den Fall des Todes, des Aufenthaltes in einer Heil- und Pflegeanstalt, der Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung, schwerer Erkrankung, Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des Vaters/der Mutter mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes möglich. Der Elternteil hat den Beginn und die voraussichtliche Dauer dieser Karenz unverzüglich bekannt zu geben und die Umstände entsprechend nachzuweisen. Sofern der

Anspruch nachgewiesen werden kann, gilt auch für diese Fälle der Kündigungs- und Entlassungsschutz auf Basis der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen.

Fazit

Abschließend festzuhalten ist, dass auf Seiten der Arbeitgeber zwischen den Fällen der Krankenpflegefreistellung sowie der Betreuungsfreistellung zu differenzieren ist und eine Entgeltfortzahlung nur dann notwendig ist, sofern die gesetzlichen (durchaus engen) Voraussetzungen erfüllt sind. Die Einholung eines ärztlichen Attestes ist im Rahmen der Krankenpflegefreistellung ratsam, obgleich dies mit Zusatzkosten verbunden ist; ein allfälliger Missbrauch der Krankenpflegefreistellung könnte dadurch hintan gehalten werden. Die Umstände des Einzelfalls sollte der Arbeitgeber jedenfalls hinterfragen. □

Gastautor:

Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und Seniorpartner der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH

Kontakt: ch.lutz@hasch.eu



HR-Netzwerk-Treffen

Ort: 1030 Wien
Teilnahme **kostenfrei**
Anmeldung: anmeldung@hrcircle.at, www.hrcircle.at

Zielgruppengerechte Vorträge & Workshops

Kooperationspartner:



derStandard.at/Karriere



Die nächsten Termine

- 9. Sept. 9.00 HR-Circle-Breakfast mit Rechtsanwältin Romy Jürges-Gellrich zum Thema „Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“
- 7. Okt. 18.00 Buchpräsentation: Die neue Psychologie der Zeit von Philipp Zimbardo und John Boyd. Präsentation: Ronny Hollenstein.

weitere Termine: www.hrcircle.at