

Pflegefreistellung

Die Pflegefreistellung ist zwar im Urlaubsgesetz geregelt, jedoch kein Urlaubsanspruch, sondern ein sondergesetzlich geregelter **Anspruch** auf Dienstfreistellung aus wichtigen in der Person des/der Arbeitnehmer/in gelegenen Gründen unter **Fortzahlung des Entgelts**.

Für die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung ist daher **keine Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber erforderlich.

Liegen die Anspruchsvoraussetzungen vor, hat der bzw. die ArbeitnehmerIn dem Arbeitgeber lediglich mitzuteilen, dass er/sie Pflegefreistellung in Anspruch nimmt und für das Vorliegen den entsprechenden Nachweis zu erbringen. Bei der Art des Nachweises der Pflegebedürftigkeit hat der bzw. die ArbeitnehmerIn freie Wahl (bloße Mitteilung, ärztliches Attest).

Die Pflegefreistellung kann bei Bedarf tageweise, aber auch nur stundenweise in Anspruch genommen werden.

Achtung: Bei ungerechtfertigter Inanspruchnahme der Pflegefreistellung setzt der bzw. die ArbeitnehmerIn einen Entlassungsgrund! Im Zweifelsfall empfiehlt sich daher eine gründliche Abklärung des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen für eine Pflegefreistellung.

Zu unterscheiden ist zwischen

- Pflegefreistellung im Krankheitsfall
- Erweiterte Pflegefreistellung im Krankheitsfall
- Pflegefreistellung zur Betreuung eines Kindes

Pflegefreistellung im Krankheitsfall

Grundsätzlich hat ein bzw. eine ArbeitnehmerIn Anspruch auf Pflegefreistellung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu einer Woche je Arbeitsjahr:

Der Anspruch auf Pflegefreistellung besteht, wenn der/die Arbeitnehmer/in wegen

- der notwendigen Pflege
- eines im gemeinsamen Haushalt lebenden
- erkrankten nahen Angehörigen
- nachweislich

an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Ob die Pflege notwendig ist, kann nur im Einzelfall nach Abwägung aller Umstände, wie Art und Intensität der Erkrankung, dem Alter des/der Erkrankten, der familiären Situation des bzw. der ArbeitnehmerIn und anderer Umstände festgestellt werden. Eine Pflege durch den bzw. die ArbeitnehmerIn wird jedenfalls dann nicht notwendig sein, wenn eine andere geeignete Person zur Pflege des erkrankten nahen Angehörigen vorhanden ist (etwa weitere nicht berufstätige und zur Pflege geeignete Personen, wie etwa Großeltern oder der bzw. die nicht erwerbstätige EhegatteIn). Allerdings ist der bzw. die ArbeitnehmerIn nicht verpflichtet, auf seine bzw. ihre Kosten für die Bereitstellung von Pflegepersonal Sorge zu tragen.

Maßgebend für das Vorliegen eines gemeinsamen Haushalts ist das Bestehen einer tatsächlichen Wohngemeinschaft (gemeinsames Wohnen und Wirtschaften). Die polizeiliche Meldung ist nicht entscheidend.

Zu den nahen Angehörigen zählen etwa der bzw. die EhegatteIn, der bzw. die LebensgefährtIn sowie die mit dem bzw. der ArbeitnehmerIn in gerader Linie verwandte Personen (d.h. Eltern, Großeltern, Kinder, Enkel usw.) oder Wahl- und Pflegekinder.

Bei der Art des Nachweises der Pflegebedürftigkeit hat der bzw. die ArbeitnehmerIn freie Wahl (bloße Mitteilung, ärztliches Attest).

Erweiterte Pflegefreistellung im Krankheitsfall

Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung (1 Woche) bereits zur Gänze verbraucht, besteht im Fall der neuerlichen Erkrankung eines noch nicht 12-jährigen Kindes im laufenden Arbeitsjahr unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung für eine weitere Woche. Voraussetzung ist auch in diesem Fall, dass die Pflege des Kindes tatsächlich notwendig ist.

Pflegefreistellung zur Betreuung eines Kindes

Weiters besteht ein Anspruch auf Freistellung bis zu einer Woche je Arbeitsjahr, wenn die Betreuungsperson, die das Kind ständig bzw. regelmäßig betreut, aus den nachstehenden Gründen ausfällt:

- Tod
- Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt
- Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei anderweitiger auf behördlicher Anordnung beruhender Anhaltung
- schwer Erkrankung der betreuenden Person
- Wegfall des gemeinsamen Haushalts mit der bisher betreuenden Person.

Auch in diesem Fall ist zwingend erforderlich, dass die Betreuung des Kindes durch den bzw. die ArbeitnehmerIn notwendig ist und die erforderliche Betreuung der Kinder mit der Erbringung der Arbeitsleistung unvereinbar ist. Ob die Betreuung notwendig ist, kann nur im Einzelfall nach Abwägung aller Umstände festgestellt werden.

Eine Betreuung durch wird jedenfalls dann nicht notwendig sein, wenn eine andere geeignete Person zur Betreuung Ihrer Kinder vorhanden ist (etwa Großeltern oder der bzw. die nicht erwerbstätige Ehegatt(e)n). Allerdings kann dem bzw. der ArbeitnehmerIn grundsätzlich nicht zugemutet werden, langwierige Versuche zur Unterbringung der Kinder in einer Betreuungseinrichtung zu unternehmen bzw. auf seine bzw. ihre Kosten für die Bereitstellung von Betreuungspersonal Sorge zu tragen.