

Pflegeurlaub

Wenn Arbeitnehmer von der Arbeit fernbleiben, um sich um ihre erkrankten/verunfallten Kinder oder andere Familienmitglieder zu kümmern, stellt sich für den Arbeitgeber die Frage, in welchem Umfang dies von ihm zu dulden ist und wie es sich mit dem Ferienbezug und der Lohnfortzahlung verhält.

Gemäss § 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB ist dem Arbeitnehmer bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Freizeit im Umfang von bis zu drei Tagen pro Pflegefall zu gewähren, sofern die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers bei der pflegebedürftigen Person dringend erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann.

Von dieser gesetzlichen Bestimmung darf weder durch Einzel- oder Gesamtarbeitsverträge noch durch (Personal-)Reglemente zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Familienmitglied

Bei der pflegebedürftigen Person muss es sich um ein mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft lebendes Familienmitglied handeln. Familienmitglieder sind insbesondere (Adoptiv-)Kinder, der/die Ehegatte/-in, Elternteile und Geschwister, aber auch der/die Lebensgefährte/-in.

Zeitlicher Umfang

Pro Pflegefall sind dem Arbeitnehmer bis zu drei Tage Freizeit zu gewähren. Voraussetzung ist, dass der Pflegebedarf des Angehörigen durch ein ärztliches Zeugnis bescheinigt ist und sich kurzfristig keine andere geeignete Person als der Arbeitnehmer um den Familienangehörigen kümmern kann.

Zu beachten gilt, dass das Gesetz von einem Anspruch auf Freizeit pro Pflegefall

spricht. Dies bedeutet, dass jede neue Erkrankung und jedes in Hausgemeinschaft lebende Familienmitglied einzeln zählt. Erkrankt beispielsweise das Kind einer alleinerziehenden Mutter an einer Grippe, stehen der Mutter als Arbeitnehmerin bis zu drei Tage Pflegeurlaub zu. Wenn in der Folge auch noch ihr zweites Kind an Grippe erkrankt, stehen ihr erneut bis zu drei Tage Freizeit für die Pflege des zweiten Kindes zu, da es sich um einen «neuen» Pflegefall handelt.

Ferienbezug

Der Pflegeurlaub ist grundsätzlich nicht auf den Ferienanspruch des Arbeitnehmers anzurechnen. Ist ein in Hausgemeinschaft lebendes Familienmitglied aber über einen längeren Zeitraum pflegebedürftig, ist der Arbeitnehmer gehalten, spätestens nach drei Tagen eine anderweitige Betreuung für das kranke/verunfallte Familienmitglied zu organisieren oder sich in Absprache mit dem Arbeitgeber die zusätzlichen freien Tage auf den Ferienanspruch anrechnen zu lassen.

Lohnfortzahlung

Der Pflegeurlaub von bis zu drei Tagen wird der unverschuldeten Verhinderung an der Arbeitsleistung im Sinne von § 1173a Art. 18 ABGB gleichgestellt. Der Arbeitgeber muss deshalb trotz Befreiung des Arbeitnehmers von der Arbeitspflicht den vereinbarten Lohn bezahlen. Er hat die Pflege des Angehörigen des Arbeitnehmers durch den Arbeitnehmer gleich zu behandeln, wie wenn der Arbeitnehmer selbst krank wäre. Die Zeit ist deshalb weder nachzuholen noch mit Überstunden zu kompensieren. Die Tage des Pflegeurlaubs sind allerdings auf die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht genauso anzurechnen wie Tage, in denen der Arbeitnehmer selbst krank ist. Wenn daher der Arbeitnehmer in Summe die Zeit, für welche Lohnfortzahlung

zu gewähren ist, ausgeschöpft hat, hat er auch im Pflegeurlaub keinen Anspruch mehr auf Lohnfortzahlung.

Fazit

Durch die Regelung des § 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB soll Arbeitnehmern ermöglicht werden, ihre beruflichen und familiären Pflichten besser miteinander in Einklang zu bringen. Allerdings steht Pflegeurlaub nur unter bestimmten Voraussetzungen und in engen zeitlichen Grenzen zu. Bei der Beurteilung, ob einem Arbeitnehmer Pflegeurlaub zusteht, ist stets auf den Einzelfall abzustellen. Bei Unklarheiten sollte es dem Arbeitgeber durchaus zugestanden werden, vom Arbeitnehmer nähere Informationen zu verlangen.



Mag. iur. Raphael Näscher,
LL.M., Rechtsanwalt

WOHLWEND
NÄSCHER
SCHÄCHLE

Pflugstrasse 16, FL-9490 Vaduz
T +423 236 55 33, F +423 236 56 11
r.naescher@wns.li