

Keine Pflegefreistellung**Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung**

■ 6004/1/2009

Ausfall der Kinderbetreuung wegen (Schweine-)Grippe

Wegen der Ansteckungsgefahr bei Schweinegrippe haben bereits einige **Kindergärten und Schulen geschlossen**. Berufstätige Eltern müssen sich nun um die **Betreuung ihrer gesunden Kinder** kümmern. Für den Fall des Fehlens jeglicher Betreuungsmöglichkeit für ein Kind stellt sich die Frage, ob ein Elternteil, der beim Kind zu Hause bleibt, Anspruch auf bezahlte Entgeltfortzahlung gegenüber seinem Arbeitgeber hat.

Frage: Besteht Anspruch auf Pflegefreistellung nach § 16 UrlG?

Antwort: Nein, es besteht **kein Anspruch auf Pflegefreistellung**, und zwar

- weder nach § 16 Abs 1 Z 1 UrlG (Pflegefreistellung wegen eines **erkrankten Kindes**)
- noch nach § 16 Abs 1 Z 2 UrlG. § 16 Abs 1 Z 2 UrlG sieht zwar Pflegefreistellung für die notwendige Betreuung des Kindes infolge des **Ausfalls einer Person** vor, die das **Kind ständig betreut** hat, stellt diesbezüglich aber auf die **Gründe des § 15d Abs 2 Z 1 bis 5 MSchG** ab. Diese Bestimmung im MSchG nennt als unvorhersehbares bzw unabwendbares Ereignis zB den Tod der ständigen Betreuungsperson oder deren schwere Erkrankung oder Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt. Da im Falle einer Schulschließung nicht die ständige Betreuungsperson aus einem der in § 15d MSchG genannten Gründe ausfällt, liegt kein Anspruch auf Pflegefreistellung vor.

Frage: Stellt die Schließung der Schule bzw des Kindergartens einen Dienstverhinderungsgrund dar?

Antwort: Dem **Grunde nach** liegt jedenfalls eine **Dienstverhinderung** des Arbeitnehmers aus **wichtigen, seine Person betreffenden Gründen** ohne sein Verschulden vor (§ 8 Abs 3 AngG bzw § 1154b Abs 5 ABGB). Sowohl Angestellte als auch Arbeiter haben Anspruch auf Freistellung, sofern die Dienstverhinderung dem Arbeitgeber **rechtzeitig gemeldet** und **nachgewiesen** wurde und der Arbeitnehmer alles Zumutbare unternommen hat, um die Arbeit anzutreten, dies aber nicht möglich ist zB wegen fehlender Kinderbetreuung. Dh, Arbeitnehmer haben vorab **immer zu versuchen, andere Unterbringungs- bzw Betreuungsmöglichkeiten** für ihr Kind zu finden.

Sind die Voraussetzungen erfüllt, können sowohl Arbeiter als auch Angestellte zu Recht dem Dienst fernbleiben, ohne eine Entlassung zu riskieren. Allerdings besteht hinsichtlich **Entgeltfortzahlung** ein **Unterschied** zwischen **Arbeitern** und **Angestellten**.

- **Angestellte** haben jedenfalls **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** gemäß § 8 Abs 3 AngG. Diese Bestimmung ist **zwingend** und kann durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden.
- Für **Arbeiter** regelt § 1154b Abs 5 ABGB zwar ebenfalls den Anspruch auf Entgeltfortzahlung, jedoch schränkt § 1154b Abs 6 ABGB den Anspruch insofern ein, als **Arbeiterkollektivverträge** von Abs 5 **abweichende Regelungen** treffen können und bestehende KV als abweichende Regelungen gelten. KV können die Rechte des Arbeiters **einschränken** oder überhaupt **aufheben**. Die jeweiligen KV führen idR die entgeltspflichtigen Dienstverhinderungsgründe erschöpfend oder beispielhaft auf. Ist nun der Fall der Schul- oder Kindergartenschließung in einem solchen **KV nicht genannt**, hat der Arbeiter zwar Anspruch auf Freistellung, **nicht** aber auf **Entgeltfortzahlung**.