

3664/AB XXI.GP

Eingelangt am: 22.05.2002

**BUNDESMINISTERIUM für
WIRTSCHAFT und ARBEIT**

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 3661/J betreffend den Anspruch auf Pflegefreistellung für geschiedene Eltern, welche die Abgeordneten Dr. Ilse Mertel und Genossen am 21. März 2002 an mich richteten, stelle ich fest:

Antwort zu den Punkten 1 bis 3 der Anfrage:

Inwieweit durch die Schaffung der gemeinsamen Obsorge im Familienrecht Anpassungsbedarf bei der Regelung über die Pflegefreistellung nach § 16 Urlaubsgesetz (UrlG) besteht, wird derzeit geprüft.

Richtig ist, dass gemäß § 16 Abs. 1 Z 1 UrlG nur jener Elternteil Anspruch auf Pflegefreistellung hat, der mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Dass sich das Kind vorübergehend beim anderen Elternteil aufhält, ändert am Vorliegen des gemeinsamen Haushaltes nichts.

Festzuhalten ist aber, dass es im Arbeitsrecht neben der Bestimmung des § 16 Abs. 1 Z 1 UrlG weitere Regelungen gibt, die Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit bieten, ihre elterlichen Pflichten im Falle der Erkrankung ihres Kindes wahrzunehmen.

Der Anspruch auf Pflegefreistellung ist eine Ausformung der allgemeinen Regelungen der §§ 8 Abs. 3 Angestelltengesetz (AngG) bzw. 1154b Abs. 5 Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), die dem/der Arbeitnehmer/in aus wichtigen, in der Person gelegenen Gründen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung trotz unterbliebener Ar-

beitsleistung gewähren. Mit der ausdrücklichen Normierung des Anspruchs auf Pflegefreistellung wollte der Gesetzgeber in erster Linie Klarheit und Rechtssicherheit schaffen.

Durch die gesetzliche Regelung der Pflegefreistellung werden die in den anderen arbeitsrechtlichen Gesetzen enthaltenen Regelungen über die Dienstverhinderung aus wichtigen Gründen keineswegs eingeschränkt oder gar aufgehoben. Nach § 18 UrlG bleiben gesetzliche Vorschriften, Kollektivverträge, Arbeitsordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Pflegefreistellung iSd § 16 UrlG günstiger regeln, unberührt. Demzufolge ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob eine andere auf den betreffenden Einzelfall anzuwendende Arbeitsvertrages Regelungen über die Pflegefreistellung enthalten. Diese Bestimmungen sind grundsätzlich dann anzuwenden, wenn sie im Vergleich zu § 16 UrlG günstiger sind. Dieser Günstigkeitsvergleich ist für jedes einzelne Tatbestandsmerkmal gesondert durchzuführen.

Die gesetzliche Bestimmung des § 8 Abs. 3 AngG kommt als Grundlage einer günstigeren und daher im konkreten Fall anzuwendenden Regelung in Betracht. Sie ist wie § 16 UrlG zwingend (siehe § 40 AngG), stellt auf den Anlassfall ab, beschränkt den Anspruch nicht auf die Pflegebedürftigkeit naher, mit dem/der Arbeitnehmer/in im gemeinsamen Haushalt lebender Angehöriger und die Entgeltfortzahlungspflicht ist nicht auf die Dauer der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschränkt. Der Anspruch auf Pflegefreistellung wird daher in vielen Fällen auf § 8 Abs. 3 AngG gestützt werden können. Ebenso kann die Bestimmung des § 1154b Abs. ABGB in einzelnen Belangen günstiger sein als § 16 UrlG. Auch sie stellt z. B. auf den Anlassfall ab.

Damit kann sich jener Elternteil, der keinen gemeinsamen Haushalt mit dem Kind hat, im Fall der notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes auf den gesetzlichen Dienstverhinderungsgrund des § 8 Abs. 3 AngG oder des § 1154b Abs. 5 ABGB berufen, da diese Bestimmungen insoweit gegenüber § 16 UrlG günstiger sind, als sie keinen gemeinsamen Haushalt mit der zu pflegenden Person voraussetzen.

Antwort zu den Punkten 4 und 5 der Anfrage:

Bei der Pflegefreistellung handelt es sich um einen arbeitsrechtlichen Anspruch, der ausschließlich gegenüber dem/der Arbeitgeber/in geltend zu machen ist und nicht gegenüber einer Behörde. Daher liegen dem BMWA auch keine Zahlen vor.