

Arbeitspflicht oder nicht?

Neben Urlaub, Krankenstand sowie im KV aufgezählten Anlassfällen, sind im Arbeitsrecht weitere Ausnahmen von der Arbeitspflicht verankert, wie z.B. die COVID-19 Sonderbetreuungszeit

Im Überblick sind hier die am häufigsten angewendeten Möglichkeiten der Freistellung erklärt. Auf einige dieser aufgezählten Fälle besteht ein Rechtsanspruch, manche sind unter Entgeltfortzahlung und andere immer zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber zu vereinbaren und damit freiwillig. Für alle Varianten gilt: Das **Dienstverhältnis** muss jeweils **aufrecht** sein.

COVID-19 Sonderbetreuungszeit

Die aktuellen Informationen finden Sie hier:

[Änderungen bei COVID-19 Sonderbetreuungszeit](#)

Behördliche angeordnete Quarantäne des Dienstnehmers

Rechtsverpflichtung, Entgeltfortzahlung mit Ersatzmöglichkeit

Nur wenn der Dienstnehmer auf Grund eines Bescheides der Bezirkshauptmannschaft (oder des Stadtmagistrates) in Quarantäne geschickt wird (Absonderungsbescheid), ist der Dienstgeber verpflichtet, das Entgelt weiterzubezahlen. Nach dem [Epidemiegesetz](#) kann der Dienstgeber beim Land Ersatz für die Entgeltfortzahlung beantragen.

Durch Verordnung angeordnete Quarantäne (Einreisebestimmungen)

Rechtsverpflichtung, keine Entgeltfortzahlung

Hat sich der Dienstnehmer auf Grund der Einreisebestimmungen als Rückkehrer aus einem Land, für das eine Reisewarnung gilt, in Quarantäne zu begeben, trifft den Dienstgeber keine Entgeltfortzahlungspflicht. Für die Dauer der verpflichtenden Quarantäne kann Gebührenurlaub, Zeitausgleich und/oder unbezahlter Urlaub vereinbart werden.

Risikogruppen

Rechtsanspruch, Entgeltfortzahlung

Für Menschen, die zur Risikogruppe gehören, gelten während der Coronakrise Ausnahmeregeln. Diese Regeln werden nun bis einschließlich 30.06.2021 verlängert. Personen, die im Erwerbsleben stehen und für die ein sehr hohes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf besteht, haben damit Anspruch auf Home-Office bzw. Veränderung der Arbeitsbedingungen. Wenn dies nicht möglich ist, besteht in letzter Konsequenz Anspruch auf eine befristete bezahlte Dienstfreistellung.

Unbezahlter Urlaub

Kein Rechtsanspruch, keine Entgeltfortzahlung

Zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber wird die Dauer der Abwesenheit des Dienstnehmers vereinbart. Der Dienstnehmer erhält in diesem Zeitraum kein Entgelt und hat auch keine Arbeitsverpflichtung. Die Dauer des unbezahlten Urlaubs kann – aus arbeitsrechtlicher Sicht - frei gewählt und vereinbart werden. Dauert der unbezahlte Urlaub kürzer als einen Monat, so sind die Sozialversicherungsbeiträge (vom Dienstnehmer) weiterzubezahlen.

Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten, es endet aber auch der Krankenversicherungsschutz. Der Dienstnehmer hat sich selbst um eine Krankenversicherung zu kümmern.

Pflegefreistellung

Rechtsanspruch, Entgeltfortzahlungspflicht

Ausmaß: Eine Woche pro Arbeitsjahr (regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit);

Zweite Woche nur im Fall eines erneut erkrankten Kindes unter zwölf Jahren;

Die Pflegefreistellung muss nicht tageweise, sondern kann auch stundenweise in Anspruch genommen werden;

Voraussetzungen sind:

- Für die **Krankenpflegefreistellung** die notwendige Pflege eines im gemeinsamen Haushalte wohnenden nahen Angehörigen (gerade Linie Mutter/Kind/Enkel) oder eines nicht im Haushalt lebenden leiblichen Kindes.
- Für die **Betreuungsfreistellung** der Ausfall einer Person, die das Kind ständig betreut (z .B. Ausfall durch Krankheit, Tod, Verbüßung einer Freiheitsstrafe)
- Für die **Begleitfreistellung** der stationäre Aufenthalt in einem Krankenhaus bei einem Kind unter zehn Jahren.

Familienhospizkarenz (Sterbebegleitung)

Rechtsanspruch, keine Entgeltfortzahlung

Dienstnehmer haben für die Sterbebegleitung naher Angehöriger oder für die Begleitung schwersterkrankter Kinder einen Rechtsanspruch auf Freistellung gegen Entfall des Entgelts (oder Herabsetzung oder Änderung der Arbeitszeit). Die Dauer beträgt drei Monate, bei schwersterkrankten Kindern fünf Monate und kann auf maximal sechs bzw. neun Monate verlängert werden. Der Dienstnehmer kann während dieser Zeit Pflegekarenzgeld beantragen.

Pflegekarenz

Rechtsanspruch (ab fünf Mitarbeitern), keine Entgeltfortzahlung

Pflegekarenz kann für die Dauer von einem bis zu drei Monaten gegen Entfall des Entgelts in Anspruch genommen werden. Voraussetzung dafür ist, dass das Dienstverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat und es sich um einen nahen Angehörigen mit Pflegestufe drei (bei Demenz oder Minderjährigen Pflegestufe 1) handelt. In Betrieben ab fünf Mitarbeitern besteht für vier Wochen ein Rechtsanspruch des Dienstnehmers auf Pflegekarenz. Der Dienstnehmer kann in dieser Zeit Pflegekarenzgeld beantragen.

Bildungskarenz

Kein Rechtsanspruch, keine Entgeltfortzahlung

Voraussetzung für die Bildungskarenz ist, dass das Dienstverhältnis mindestens sechs Monate gedauert hat. Bildungskarenz kann für mindestens zwei Monate und maximal zwölf Monate in Anspruch genommen werden. Bildungskarenz muss vereinbart werden und es besteht kein Rechtsanspruch darauf. Während dieser Zeit entfällt das Entgelt; der Dienstnehmer kann Weiterbildungsgeld beim AMS beantragen.

Persönliche Dienstverhinderungsgründe § 8 Abs 3 AngG bzw. § 1154b ABGB

Rechtsanspruch, Entgeltfortzahlung

Bei Vorliegen bestimmter persönlicher Dienstverhinderungsgründe muss der Dienstgeber dem Dienstnehmer das Entgelt weiterzahlen, auch wenn dieser nicht am Arbeitsplatz erscheint. Die Fälle sind gesetzlich nicht detailliert angeführt, sondern nur allgemein umschrieben. Ob ein derartiger Grund vorliegt ist vom Einzelfall abhängig.

Expertinentipp von Ursula Gidl, Arbeits- und Sozialrecht in der WK Tirol

Informieren Sie sich im konkreten Fall über die Möglichkeiten der Freistellung bei der Wirtschaftskammer.