Pflege**freistellung**

Betriebsrat
LebensGroß

Ausmaß: **1 Woche**
2 Wochen (bei einem Kind unter 12 Jahren)

Die Pflegefreistellung ist im Urlaubsgesetz § 16 geregelt und wird daher auch oft als Pflegeurlaub bezeichnet.
Der Anspruch auf Pflegefreistellung ist aber kein Urlaubsanspruch und kann auch **stundenweise konsumiert werden!** Der Gesetzgeber geht davon aus, dass der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin die sittliche Verpflichtung zur Pflege von nahen Angehörigen hat und spricht daher von einem wichtigen persönlichen Verhinderungsgrund. Der Anspruch ist an keine Wartezeit (wie beim Urlaub) gebunden und besteht sofort bei Antritt des Arbeitsverhältnisses. Es ist ein einseitiger Rechtsanspruch, eine Vereinbarung mit dem Dienstgeber (Leitung) ist nicht notwendig.
Wichtig ist nur, dass die Kollegin/der Kollege den Anspruch mitteilt. Sollte dies persönlich nicht möglich sein, so sollte man darauf achten, dass die Information verlässlich an die Leitung weitergeleitet wird. Im Anschluss an die Pflegefreistellung hat man nur mehr den entsprechenden Nachweis des Hausarztes zu erbringen. Für **anfallende Kosten muss das Unternehmen aufkommen.**

Die Pflegefreistellung gilt seit 1.1.2013 auch für **Patchwork-Elternteile:** der/die neue (Ehe- oder eingetragene) PartnerIn, der nicht leiblicher Elternteil ist, bekommt für das nichtleibliche Kind eine Woche Pflegefreistellung. Bei einem Kind unter 12 Jahren gibt es auch eine **zweite Woche**.

Höhe des Entgeltes:

Dem Dienstnehmer/der Dienstnehmerin ist für die Zeit der Freistellung jenes Entgelt (Stunden) zu zahlen, das ihm/ihr gebührt hätte, wenn er/sie gearbeitet hätte (Ausfallsprinzip). Das heißt, **durch Pflegefreistellung dürfen keine Minusstunden entstehen!**