PERSÖNLICHE DIENSTVERHINDERUNGSGRÜNDE

Bei Vorliegen bestimmter persönlicher Dienstverhinderungsgründe muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Entgelt weiterzahlen, auch wenn dieser nicht am Arbeitsplatz erscheint.

Die persönlichen Dienstverhinderungsgründe sind in den maßgeblichen Gesetzen (Angestelltengesetz, Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) nicht detailliert angeführt, sondern allgemein umschrieben.

Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf das Entgelt, wenn er

- durch wichtige, seine Person betreffende Gründe
- ohne sein Verschulden
- während einer verhältnismäßig kurzen Zeit

an der Leistung seiner Dienste verhindert ist.

Rechtsprechung

Dienstverhinderungsgründe sind etwa Hochzeiten und Todesfälle naher Angehöriger, Übersiedlung, Niederkunft der Ehegattin oder Vorladungen von Ämtern.

Keine Dienstverhinderungsgründe sind etwa eine Jagdprüfung (weil es sich um ein Hobby handelt), Aufsuchen der Gewerkschaft wegen einer Auskunft oder ein Termin beim Anwalt (weil solche Termine auch außerhalb der Arbeitszeit festgelegt werden können).

Vorsicht!

Ein die Allgemeinheit treffendes Elementarereignis (z.B. ein Hochwasser, welches ein großes Gebiet betrifft) kann nach der Rechtsprechung nicht als persönlicher Dienstverhinderungsgrund angesehen werden (siehe dazu unsere Info „Dienstverhinderung bei Hochwasser“).

Bedeutung der Kollektivverträge

Zusätzlich zur Rechtsprechung sind die entsprechenden Bestimmungen des anzuwendenden Kollektivvertrages heranzuziehen. Nahezu in allen Kollektivverträgen ist unter dem Titel „Freizeit bei Dienstverhinderungen“ eine Aufzählung der persönlichen Dienstverhinderungsgründe und der hierfür freizugebenden Zeit enthalten.

Die kollektivvertraglichen Regelungen haben jedoch bei Angestellten einerseits bzw. bei Arbeitern und Lehrlingen andererseits eine unterschiedliche Bedeutung.

Angestellte

Die Aufzählung der Dienstverhinderungsgründe in Angestellten-Kollektivverträgen ist nur als beispielhaft anzusehen. Der Kollektivvertrag kann nämlich keine engere Regelung treffen als das (zwingende) Angestelltengesetz. Er formuliert somit lediglich eine Art Richtlinie für den grundsätzlichen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

Tipp!

Es ist daher in jedem Fall eine genaue Klärung des Sachverhaltes notwendig. Kann der Angestellte konkret nachweisen, dass er aufgrund besonderer Umstände mit dem im Angestellten-Kollektivvertrag vorgesehenen Anspruch auf Freizeit für eine Dienstverhinderung nicht auskommt, kann sich ein längerer Anspruch ergeben. Ebenso ist es denkbar, dass ein im Angestellten-Kollektivvertrag nicht genannter Grund als Dienstverhinderungsgrund zu betrachten ist.

Arbeiter

Die Aufzählung der Dienstverhinderungsgründe in Arbeiter-Kollektivverträgen kann beispielhaft, aber auch zwingend sein, da das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch (AGBG) keine zwingende Regelung trifft.

Bei einer zwingenden Aufzählung der Dienstverhinderungsgründe kann der Arbeiter Freizeit für eine Dienstverhinderung nur in dem durch Kollektivvertrag vorgesehenen Ausmaß und nur für die im Kollektivvertrag vorgesehenen Gründe begehren.

Tipp!

Ob die Aufzählung der Dienstverhinderungsgründe in einem Arbeiter-Kollektivvertrag beispielhaft oder zwingend ist, hängt von dessen Formulierung ab. Die Formulierungen „zum Beispiel“, „insbesondere“ oder „vor allem“ deuten auf eine beispielhafte Aufzählung hin. Dann gilt das zu den Angestellten Ausgeführte.

Lehrlinge

Für Lehrlinge kann die Aufzählung der Dienstverhinderungsgründe in Arbeiter-Kollektivverträgen oder Angestellten-Kollektivverträgen beispielhaft, aber auch zwingend sein, da weder das AGBG noch das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) oder Berufsausbildungsgesetz (BAG) eine zwingende Regelung treffen.

Bei einer zwingenden Aufzählung der Dienstverhinderungsgründe kann der Lehrling Freizeit für eine Dienstverhinderung nur in dem durch Kollektivvertrag vorgesehenen Ausmaß und nur für die im Kollektivvertrag vorgesehenen Gründe begehren.

Für den Berufsschulbesuch und für die Lehrabschlussprüfung ist der Lehrling gemäß BAG jedenfalls vom Dienst freizustellen.

Vorsicht!

In der Weiterverwendungszeit hat der Lehrling den Status eines Arbeiters oder Angestellten, abhängig vom erlernten Lehrberuf. Es gelten in diesem Zeitraum dann die oben dargestellten Regeln für Arbeiter und Angestellte!

Stand: März 2016

Diese Information ist ein **Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern.** Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010
Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter http://wko.at. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!