



ARBEIT & SOZIALES

**PERSÖNLICHE
DIENSTVERHINDERUNGSGRÜNDE IM DETAIL**

Februar 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines.....	2
1.1. Prinzip Arbeitsleistung gegen Entgelt.....	2
1.2. Die gesetzliche Regelung	2
1.2.1. In der Person des Arbeitnehmers gelegene Gründe.	3
1.2.2. Verschulden des Arbeitnehmers	3
1.2.3. Verhältnismäßig kurze Zeit	3
1.3. Verhältnis zwischen gesetzlicher Regelung und kollektivvertraglichen Normen.....	4
2. Detaillierte Darstellung wichtiger persönlicher Dienstverhinderungsgründe.....	4
2.1. Arztbesuche	5
2.2. Behördenwege und Zeugenladungen	6
2.3. Gerichtsverfahren bzw. Laienrichtertätigkeit.....	6
2.4. Familienfeiern bzw. Begräbnis	7
2.5. Faktische Verhinderungen.....	8
2.6. Siedlungstage	9

1. Allgemeines

1.1. Prinzip Arbeitsleistung gegen Entgelt

Jedes Dienstverhältnis beruht auf dem Prinzip, dass der Arbeitnehmer sich verpflichtet, die vereinbarten Arbeitsleistungen zur Verfügung zu stellen und hierfür der Arbeitgeber sich zur Zahlung des vereinbarten Entgelts verpflichtet. Im Grunde bedeutet das also, dass der Dienstnehmer nur dann bezahlt wird, wenn er seine Arbeitsleistung zur Verfügung stellt.

Dieses Prinzip wird aber durch einige Sonderbestimmungen durchbrochen und ist daher nicht absolut. Diese Sonderbestimmungen sehen vor, dass unter gewissen Voraussetzungen der Dienstnehmer trotz Nichterbringung der geschuldeten Leistung, seinen Entgeltanspruch behält. Die bekanntesten und in der Praxis wichtigsten Beispiele hierfür wären vor allem Urlaub und Krankenstand. Was allen derartigen Sonderbestimmungen gemein ist, ist die zeitliche Limitierung des Entgelt(-fortzahlungs)anspruchs.

Als Urlaubsanspruch sieht das Urlaubsgesetz 30 bzw. 36 Werkstage pro Jahr vor. Der Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankenstand richtet sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses und beträgt zwischen 6 und 12 Wochen voller Entgeltfortzahlungsanspruch sowie jeweils 4 Wochen halber Entgeltfortzahlungsanspruch. Auch der Rest dieser Sonderbestimmungen wie zum Beispiel die Pflegefreistellung sehen keinen zeitlich unbegrenzten Entgeltfortzahlungsanspruch vor.

Die Sonderbestimmung, welche den Entgeltfortzahlungsanspruch aus sonstigen, in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen normiert, findet sich für Arbeiter in § 1154b des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB) und für Angestellte in § 8 des Angestelltengesetzes (AngG). Ergänzt bzw. erweitert werden diese gesetzlichen Regelungen durch die diesbezüglichen Regelungen in den einzelnen Kollektivverträgen.

1.2. Die gesetzliche Regelung

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

Der Arbeitnehmer behält somit den Anspruch auf das Entgelt, wenn er

- durch wichtige, in seiner Person betreffende Gründe
- ohne sein Verschulden
- während einer verhältnismäßigen kurzen Zeit

an der Leistung seiner Dienste verhindert ist.

Die gesetzliche Regelung wurde somit als Generalklausel ausgestaltet. Das bedeutet, dass die gesetzliche Grundlage nicht durch eine Aufzählung der einzelnen Dienstverhinderungsgründe durch den Gesetzgeber, sondern durch eine sehr allgemeine Formulierung, welche erst durch die Rechtsprechung konkretisiert werden muss, geschaffen wurde.

1.2.1. In der Person des Arbeitnehmers gelegene Gründe

Als wichtige in „*seiner Person betreffende Gründe*“ sind nicht nur Gründe gemeint, die in einem engeren Sinne unmittelbar in der Person des Dienstnehmers ihre Ursache haben, sondern auch von außen kommenden Gründen, die den Arbeitnehmer betreffen und die ihn durch ihre unmittelbare Einwirkung an der Dienstleistung hindern oder die wichtig genug sind, um ihn davon abzuhalten.

Es geht hier also oft nicht um die Unfähigkeit zur Arbeitsleistung, sondern um die Frage, ob dem Arbeitnehmer die Erfüllung seiner Arbeitspflicht zugemutet werden kann oder ob sie aufgrund von anderen Verpflichtungen oder Gründen nicht erwartet werden kann.

Hinweis

Es ist immer eine Interessenabwägung vorzunehmen. Ein Dienstverhinderungsgrund wird nur dann vorliegen, wenn die Interessen des Arbeitnehmers schwerer wiegen als der Nachteil, den der Arbeitgeber durch das Unterbleiben der Arbeitsleistung erleidet.

Andererseits kann sich ein Dienstverhinderungsgrund aber natürlich auch aus der faktischen Unmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung ergeben.

1.2.2. Verschulden des Arbeitnehmers

Die Dienstverhinderung muss ohne Verschulden des Arbeitnehmers eingetreten sein, was bedeutet, dass bereits leichte Fahrlässigkeit den Entgeltfortzahlungsanspruch ausschließt.

Der Arbeitnehmer ist somit verpflichtet alle zumutbaren Alternativmöglichkeiten zu ergreifen, damit die Dienstverhinderung vermieden wird.

Bei der Beurteilung, ob ein Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers vorliegt, ist daher immer zu prüfen, inwieweit es dem Arbeitnehmer zumutbar ist, geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit eine Dienstverhinderung nicht entsteht.

Beispiel:

Etwa die Erledigung kollidierender Pflichten außerhalb der Arbeitszeit oder durch einen Vertreter oder die Benützung anderer Verkehrsmittel, frühere Abfahrt von der eigenen Wohnung zur Arbeit oder dergleichen.

Wenn es notwendigerweise zu einer Dienstverhinderung kommt, ist mit dem Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Abwesenheit ein Einvernehmen anzustreben. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist jedoch nicht notwendig. Aber der Arbeitnehmer muss bei der Abwägung, ob ein wichtiger Grund vorliegt, die Interessen des Arbeitgebers an der Erbringung der Arbeitsleistung im konkreten Fall berücksichtigen. Außerdem muss der Arbeitnehmer die Abwesenheitsdauer in Folge eines sonstigen Dienstverhinderungsgrundes so kurz wie möglich halten.

1.2.3. Verhältnismäßig kurze Zeit

Abschließend begrenzt die gesetzliche Regelung die Dauer der Entgeltfortzahlung ausdrücklich auf „*eine verhältnismäßig kurze Zeit*“. Eine absolute Begrenzung auf einen konkreten Zeitraum wurde vom Gesetzgeber somit nicht vorgenommen, allerdings wird eine Verhinderung im Ausmaß von einer Woche als „*eine verhältnismäßig kurze Zeit*“ anerkannt.

Der Entgeltfortzahlungsanspruch für sonstige Dienstverhinderungsgründe gebührt grundsätzlich pro Anlassfall. Dabei sind alle Dienstverhinderungen auf Grund derselben Ursache zusammenzählen. Macht der Dienstnehmer eine weitere Dienstverhinderung geltend, bei der ein anderer Grund ursächlich ist, liegt ein neuer Anlassfall vor und es gebührt wiederum Entgeltfortzahlung für eine „verhältnismäßig kurze“ Zeit, also prinzipiell für höchstens eine Woche.

Hinweis

Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Entgeltfortzahlung bis zum Höchstausmaß einer Woche zu leisten, auch wenn die Dienstverhinderung des Arbeitnehmers länger besteht. Denn das Gesetz begrenzt nur die Dauer der Entgeltfortzahlungsverpflichtung des Arbeitgebers, nicht jedoch den Zeitraum, den der betreffende Arbeitnehmer der Arbeit fernbleiben darf. Demnach kann sich ein über den entgeltfortzahlungspflichtigen Zeitraum hinausgehender Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber ergeben, wenn ein Rechtfertigungsgrund für das längere Fernbleiben vom Dienst vorliegt.

1.3. Verhältnis zwischen gesetzlicher Regelung und kollektivvertraglichen Normen

Der Gesetzgeber verzichtet auf eine abschließende Aufzählung der persönlichen Dienstverhinderungsgründe.

Neben der gesetzlichen Generalklausel enthalten auch viele Kollektivverträge zahlreiche Dienstverhinderungsgründe mit einer gewissen Entgeltfortzahlungsdauer. Unter dem Titel „Freizeit bei Dienstverhinderungen“ enthält der Kollektivvertrag eine Aufzählung der persönlichen Dienstverhinderungsgründe und der hierfür freizugebenden Zeiten.

Der Kollektivvertrag kann jedoch keine engere Regelung treffen als das Gesetz. Er formuliert somit lediglich eine Art Richtlinie für den grundsätzlichen Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

Hinweis

Dieses Günstigkeitsprinzip bedeutet, dass die kollektivvertraglichen Regelungen die gesetzliche Generalklausel zu Gunsten der Arbeitnehmer konkretisieren dürfen.

Es ist daher in jedem Fall eine genaue Klärung des Sachverhalts notwendig. Denn kann der Arbeitnehmer nachweisen, dass er aufgrund besonderer Umstände mit dem im Kollektivvertrag vorgesehenen Anspruch auf Freizeit für eine Dienstverhinderung nicht auskommt, kann sich ein längerer Anspruch ergeben. Aber es ist auch denkbar, dass ein im Kollektivvertrag nicht genannter Grund als Dienstverhinderungsgrund zu betrachten ist.

2. Detaillierte Darstellung wichtiger persönlicher Dienstverhinderungsgründe

Dienstverhinderungsgründe sind etwa Hochzeiten und Todesfälle naher Angehöriger, Übersiedlung, Niederkunft der Ehegattin oder Vorladungen von Ämtern sowie faktische Verhinderungen. Diese stellen somit die gängigsten Dienstverhinderungsgründe in der Praxis dar.

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.

2.1. Arztbesuche

Der Arztbesuch als persönlicher Dienstverhinderungsgrund ist von der Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit oder eines Unfalls zu unterscheiden.

Bei Letzterem spricht man von einem Krankenstand, bei welchem die Entgeltfortzahlungsansprüche in eigenen Sonderregelungen normiert sind und nicht unter den Anwendungsbereich der sonstigen persönlichen Dienstverhinderungsgründe fallen.

Ein Arztbesuch stellt hingegen dann einen persönlichen Dienstverhinderungsgrund dar, wenn der Dienstnehmer nicht arbeitsunfähig ist, für das Aufsuchen des Arztes während der Arbeitszeit jedoch ein wichtiger Grund gegeben ist. Ob ein solcher wichtiger Grund gegeben ist, ist nach den Umständen des Einzelfalls zu beurteilen. Voraussetzung ist, dass der Arztbesuch notwendig und zweckmäßig ist. Ist das der Fall, muss außerdem das Interesse des Arbeitnehmers am Arztbesuch während der vereinbarten Arbeitszeit schwerer wiegen als der Nachteil, den der Arbeitgeber durch das Unterbleiben der Arbeitsleistung erleidet.

Grundsätzlich sind Arztbesuche außerhalb der Arbeitszeit zu absolvieren. Nur wenn das nicht möglich bzw. zumutbar ist, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung für einen Arztbesuch während der Dienstzeit.

Hinsichtlich der Unmöglichkeit ist festzuhalten, dass Arbeitnehmer das Recht der freien Arztwahl zusteht. Somit muss der Arbeitnehmer nicht verpflichtend Ärzte aufsuchen, der Termine außerhalb der Arbeitszeit anbietet. Wenn der Arzt des Arbeitnehmers solche Termine jedoch anbietet, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, einen solchen nach Möglichkeit auch zu wählen. Ist eine solche Terminwahl außerhalb der Arbeitszeit im konkreten Fall möglich, wird vom Arbeitnehmer jedoch trotzdem der Arzttermin während der Arbeitszeit absolviert, besteht grundsätzlich kein Entgeltfortzahlungsanspruch aufgrund einer Dienstverhinderung.

Bei besonders dringlichen Arztbesuchen, bei welchen ein Aufschub nicht zumutbar wäre, gilt das soeben beschriebene naturgemäß nicht. Im Rahmen der Interessensabwägung werden akute Beschwerden bzw. aus anderen Gründen unaufschiebbare Arztbesuche zu Gunsten des Dienstnehmers durchschlagen und einen Entgeltfortzahlungsanspruch für den Arztbesuch während der Arbeitszeit begründen.

Grundsätzlich werden von der Rechtsprechung alle Formen des ärztlichen Beistandes unter „Arztbesuch“ verstanden. Neben einer Therapie zählt also auch eine bloße Beratung, Untersuchung oder Diagnose als ärztliche Behandlung, die bei Erfüllung der soeben beschriebenen Voraussetzungen einen Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltfortzahlungsanspruch begründen können. Auch Gesundenuntersuchungen können daher bei Erfüllung der restlichen Voraussetzungen einen persönlichen Dienstverhinderungsgrund darstellen.

Letztlich sei noch auf die Pflicht des Arbeitnehmers hingewiesen, die Dienstverhinderung so kurz wie möglich zu halten. Nur die absolut erforderliche Zeit ist von der Entgeltfortzahlungspflicht erfasst.

2.2. Behördenwege und Zeugenladungen

Behördenwege ergeben sich oftmals in Erfüllung einer öffentlich-rechtlichen Pflicht, zu deren Erfüllung der Arbeitnehmer verpflichtet ist. Deswegen ergeben sich aus solchen Terminen, die ein persönliches Erscheinen vor der jeweiligen Behörde notwendig machen, meist entgeltfortzahlungspflichtige Dienstverhinderungsgründe, sofern ein solcher Termin nur während der Arbeitszeit wahrgenommen werden kann.

Wenn ein Dienstverhinderungsgrund dieser Art vorliegt, ist der Arbeitnehmer zur unverzüglichen Information gegenüber dem Arbeitgeber verpflichtet, damit er eventuell notwendige Dispositionen treffen kann.

Kein Dienstverhinderungsgrund würde vorliegen, wenn der jeweilige Termin telefonisch erledigt oder zum Beispiel die Parteienverkehrszeiten der betroffenen Behörde auch außerhalb der Arbeitszeit liegen. Außerdem ist das Vorliegen eines Dienstverhinderungsgrundes zu verneinen, wenn der Behördenweg nicht auf einer öffentlich-rechtlichen Pflicht beruht. So wurde von der Rechtsprechung die Ablegung einer Jagdprüfung nicht als Dienstverhinderungsgrund angesehen, da eine solche allein im Interesse des Arbeitnehmers liegt.

Vorladungen zu Gerichts- oder Behördenterminen zählen ebenfalls zu den persönlichen Dienstverhinderungsgründen. Hier ist die Unterscheidung, ob die Vorladung vor die Behörde im öffentlichen oder privaten Interesse liegt, unerheblich. Dasselbe gilt auch für eine Ladung des Arbeitnehmers des Gerichts oder der Behörde als Zeuge. In beiden Fällen ist der Dienstnehmer durch die Ladung verpflichtet, dieser Folge zu leisten. Bei Nichtfolgeleistung solcher Ladungen sind Ordnungsstrafen bzw. auch die polizeiliche Vorführung vorgesehen. Daher hat der Arbeitnehmer in einem solchen Fall keine andere Möglichkeit als der Arbeit fernzubleiben, sofern der Termin in seine Arbeitszeit fällt.

2.3 Gerichtsverfahren bzw. Laienrichtertätigkeit

Während man eine Ladung des Gerichts persönlich Folge zu leisten hat, und daher zwingend ein Dienstverhinderungsgrund vorliegt (sofern der Zeitpunkt des verpflichtenden Erscheinens in der Arbeitszeit liegt), hat man als Partei in einem zivilrechtlichen sowie in einem verwaltungsrechtlichen Gerichtsverfahren in aller Regel das Recht, sich vertreten zu lassen.

Ob ein entgeltfortzahlungspflichtiger Dienstverhinderungsgrund vorliegt, wenn der Arbeitnehmer trotz fehlender Anwesenheitspflicht einen Gerichtstermin während der Arbeitszeit wahrnimmt, ist umstritten. Es ist auf den konkreten Einzelfall abzustellen und eine Interessensabwägung zwischen dem Interesse des Arbeitnehmers an der persönlichen Teilnahme am ihn betreffenden Gerichtsverfahren sowie dem Interesse des Arbeitgebers an der Erfüllung der vereinbarten Arbeitspflicht vorzunehmen. Umso wichtiger ein Gerichtsverfahren für den Arbeitnehmer ist (Scheidungsverfahren, Bauverfahren für den eigenen Hausbau etc.), umso eher wird sein Interesse an der persönlichen Teilnahme höher sein als die Interessen des Arbeitgebers. Auf der anderen Seite können wichtige Projekte bzw. Einhaltung von „Deadlines“ auf Arbeitgeberseite zu einem überwiegen der Arbeitgeberinteressen und somit zur Verneinung der Entgeltfortzahlungspflicht führen.

In Strafverfahren muss der Beschuldigte persönlich anwesend sein. Auch hier ist die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers jedoch umstritten. Die Rechtsprechung

tendierte in früheren Fällen zu dem Ansatz, dass in einem solchen Fall grundsätzlich kein entgeltfortzahlungspflichtiger Dienstverhinderungsgrund besteht. In der Lehre wird meist jedoch auf das Verschulden des Arbeitnehmers an der Einleitung eines Strafverfahrens abgestellt, um über die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers zu entscheiden.

Die Tätigkeit als Geschworener oder Schöffe im Strafverfahren ist eine öffentlich-rechtliche Pflicht. Zu einem solchen wird man vom jeweiligen Gericht bestellt, die Nichtfolgeleistung ist mit einer Ordnungsstrafe bedroht. Somit besteht in einem solchen Fall eine Pflicht zur Teilnahme im öffentlichen Interesse, welche bei Kollision mit der vereinbarten Arbeitszeit das Fernbleiben mit Entgeltfortzahlungsanspruch rechtfertigt.

Die fachkundigen Laienrichter im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren werden von den gesetzlichen Interessenvertretern auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bestellt. Hierfür ist im Gegensatz zur Bestellung als Geschworener oder Schöffe jedoch das Einverständnis des Betroffenen notwendig. Auch in einem solchen Fall bejaht die Rechtsprechung jedoch das Vorliegen eines entgeltfortzahlungspflichtigen Dienstverhinderungsgrundes für die betroffenen Arbeitnehmer, da für die jeweiligen Vertretungen eine Pflicht zur Bestellung von fachkundigen Laienrichtern aus dem Kreis der Arbeitnehmer besteht und mit der Ernennung eine öffentlich-rechtliche Pflicht für die betroffenen Arbeitnehmer entsteht.

2.4. Familienfeiern bzw. Begräbnis

Auch nicht direkt den Arbeitnehmer betreffende, sich aber nach höherwertigen sittlichen oder moralischen Pflichten ergebende Abwesenheitsgründe, können entgeltfortzahlungspflichtige Dienstverhinderungen darstellen.

Generell stellt die Teilnahme an unregelmäßigeren Familienfeiern, die nicht jährlich stattfinden, wie z.B. Hochzeiten, eher einen solchen Dienstverhinderungsgrund dar als jährliche Feiern wie z.B. Geburtstagsfeiern. Außerdem ist im konkreten Fall immer das jeweilige Naheverhältnis zum „Feiernden“ zu berücksichtigen, ein formelles Abstellen lediglich auf die Verwandtschaft reicht für den Entgeltfortzahlungsanspruch nicht aus.

Die Rechtsprechung erkannte, dass die Sponion des eigenen Kindes einen persönlichen Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltfortzahlungsanspruch darstellt. Die Sponion des Bruders, welcher nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Arbeitnehmer gelebt hat und von diesem nicht finanziell unterstützt wurde, wurde hingegen nicht als ein solcher anerkannt.

Die eigene Hochzeit begründet einen Dienstverhinderungsgrund mit Entgeltfortzahlungsanspruch schon allein aus dem Grund, da das persönliche Erscheinen vor dem Standesamt gesetzlich vorgeschrieben ist. Unter dem Begriff der Hochzeit, für welchen in den einzelnen Kollektivverträgen meist besserstellende Regelungen zu Gunsten des Arbeitnehmers getroffen werden, ist jedoch nur die standesamtliche Hochzeit gemeint, nicht allfällige Feierlichkeiten im Zuge der Eheschließung (wie z.B. eine kirchliche Trauung). Insofern der anzuwendende Kollektivvertrag keine besserstellende Regelung enthält, ist somit nur die notwendige Zeit der Eheschließung vor dem Standesbeamten entgeltfortzahlungspflichtig. Bei Hochzeiten von Angehörigen ist abermals auf das Naheverhältnis des Arbeitnehmers zum Brautpaar und den damit verbundenen sittlichen oder moralischen Verpflichtungen abzustellen.

Auch bei Begräbnissen gilt dieser Grundsatz. Je näher der Verwandtschaftsgrad bzw. je stärker das Naheverhältnis zum Verstorbenen war, desto eher entsteht für dessen Begräbnis ein entgeltfortzahlungspflichtiger Dienstverhinderungsgrund. Ein solcher liegt unzweifelhaft

bei dem Begräbnis des Ehepartners, eines Eltern- oder Großelternteiles oder eines Kindes bzw. Enkelkindes vor. Die Rechtsprechung erkannte, dass auch für Begräbnisse von Onkel bzw. Tante sowie für jene Nichten und Neffen eine sittliche Pflicht zur Teilnahme besteht, insbesondere wenn ein Naheverhältnis bestand.

2.5. Faktische Verhinderungen

Sogenannte faktische Dienstverhinderungen sind tatsächliche Umstände, welche die Arbeitsleistung unmöglich machen, den Arbeitnehmer also tatsächlich an der Verrichtung seiner Arbeitsleistung hindern. Solche können entweder der Sphäre des Arbeitnehmers, des Arbeitgebers oder der neutralen Sphäre zugerechnet werden.

Nur bei Dienstverhinderungen, welche in die Arbeitnehmersphäre fallen, stellt sich die Frage, ob die bereits umfassend beschriebenen Voraussetzungen für eine Entgeltfortzahlungspflicht aufgrund eines persönlichen Dienstverhinderungsgrund vorliegen.

Solche Dienstverhinderungsgründe, welche in die Dienstgebersphäre fallen, sind beispielsweise Naturkatastrophen, welche die Arbeitsleistung aufgrund von auftretenden Betriebsstörungen unmöglich machen. In einem solchen Fall besteht Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, ohne dass es sich um einen persönlichen Dienstverhinderungsgrund handelt, da der Grund eben nicht in der Sphäre des Arbeitnehmers, sondern in der des Arbeitgebers liegt. Beispiele für faktische, in die Arbeitgebersphäre fallende Dienstverhinderungen wären eben Schäden am Betriebsgebäude, welche die Arbeitsleistung unmöglich machen oder Arbeitsmangel aufgrund beispielsweise fehlender Aufträge.

Liegt der Betriebsstörung aber „höhere Gewalt“ zugrunde, ist sie der neutralen Sphäre zuzurechnen. Dies ist dann der Fall, wenn eine Vielzahl von Arbeitnehmern von einem umfassenden, lokal nicht begrenzten Elementarereignis betroffen ist. Hierunter wäre beispielsweise eine Naturkatastrophe zu verstehen, die nicht nur zu einer Betriebsstörung des jeweiligen Betriebes, sondern in ganzen Regionen großflächigen Schaden anrichtet. Bei Naturkatastrophen hängt es also von der Intensität bzw. der Frage ab, ob die Allgemeinheit von der Naturkatastrophe betroffen ist oder nicht. Nach der Rechtsprechung wären Seuchen, Krieg und Terror, welcher nicht auf das einzelne Unternehmen bezogen sind, Beispiele hierfür. In diesen Fällen ist keine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gegeben.

Letztlich können faktische Dienstverhinderungen jedoch auch in die Sphäre des Arbeitnehmers fallen. Wenn das der Fall ist, ist in weiterer Folge erneut anhand der Voraussetzungen der sonstigen persönlichen Dienstverhinderungsgründe zu prüfen, ob für die Dienstverhinderung ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht oder nicht. In der Praxis sind hierfür starke Schneefälle, welche zu starken Verkehrsstörungen führen oder auch Verkehrsstörungen aus anderen Gründen der häufigste Fall. Verkehrsstörungen gelten als wichtiger Dienstverhinderungsgrund, wenn sie überraschend und unvorhergesehen eintreten, zum Beispiel durch einen Unfall oder einem Ausfall eines öffentlichen Verkehrsmittels.

Wenn solche Verkehrsbeschränken auf dem Arbeitsweg des Arbeitnehmers jedoch häufiger eintreten und der Arbeitnehmer hierfür keine Vorkehrungen zur Vermeidung der Dienstverhinderung trifft, liegt bereits ein Verschulden auf Seiten des Arbeitnehmers vor, da er die Verspätung bewusst in Kauf nimmt. Diesfalls besteht kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

2.6. Siedlungstage

In zahlreichen Kollektivverträgen wird dem Arbeitnehmer eine gewisse bezahlte Freizeit für einen Wohnungswechsel eingeräumt. Insofern eine solche Regelung vorhanden ist, ist diese naturgemäß anzuwenden. Solche Fälle sind daher selten problematisch.

Rechtsprechung gibt es zu dieser Thematik kaum, da überwiegend eine kollektivvertragliche Regelung besteht. Für jene Fälle, in denen keine kollektivvertragliche Regelung besteht, gibt es geteilte Rechtsmeinungen, die überwiegende dürfte jedoch sein, dass es dem Dienstnehmer grundsätzlich zumutbar ist, einen Wohnungswechsel in der Freizeit zu vollziehen und somit kein Entgeltfortzahlungsanspruch aufgrund eines persönlichen Dienstverhinderungsgrund vorliegt. Eine höherwertige Pflicht, welche das Fernbleiben von der Arbeit rechtfertigen würde, liegt nach überwiegender Rechtsmeinung bei einem Wohnungswechsel nicht vor.

Um im Einzelfall ohne kollektivvertragliche Regelung bei der Beurteilung von Siedlungstagen auf das Ergebnis einer persönlichen Dienstverhinderung mit Entgeltfortzahlungsanspruch zu gelangen, müssten demnach weitere Gründe vorliegen, welcher im Zuge der Interessensabwägung zu Gunsten des Arbeitnehmers ausschlagen. Beispielhaft wäre wohl ein grober finanzieller Nachteil, wenn der Dienstnehmer eine ihm gesetzte Frist (z.B. Frist, um aktuelle Wohnung zu verlassen; Umzugsfirma hat an späterem Termin keine Zeit etc.) streichen lassen müsste.

Diese Broschüre 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 alle Geschlechter!