

ABC der Dienstverhinderungsgründe

Abtreibung

Ein nicht rechtswidriger Schwangerschaftsabbruch durch einen Arzt ist einer Frau nicht als Verschulden vorzuwerfen. Das (bundesdeutsche) Gesetz meint damit den nach den Voraussetzungen der strafrechtlichen Vorschriften für die Schwangere erlaubten und deshalb straffreien Abbruch. Arbeitsunfähigkeit infolge eines nicht rechtswidrigen Abbruchs einer Schwangerschaft gilt daher als unverschuldete Arbeitsverhinderung (vgl. Bundesarbeitsgericht/BRD 5. 4. 1989, 5 AZR 495/87, ARD 4075/2/89).

Arztbesuch

Das Aufsuchen eines Arztes setzt, um ein entgeltpflichtiger Verhinderungsgrund zu sein, keine Erkrankung voraus, durch die der Arbeitnehmer an der Dienstleistung verhindert wird; wohl aber muss für das Aufsuchen eines Arztes ein wichtiger Grund gegeben sein. Dieser ist nach den jeweiligen Umständen des Einzelfalles festzustellen, wobei auf die Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit des Arztbesuches sowie auf eine Abwägung der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber abzustellen ist. Die Entgeltfortzahlungspflicht ist somit davon abhängig, ob für das Aufsuchen eines Arztes ein wichtiges und berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers vorliegt, das schwerer wiegt als der Nachteil, den der Arbeitgeber durch das Unterbleiben der Arbeitsleistung erleidet. Als ärztliche Behandlung gilt nicht bloß die Therapie, sondern alle Formen ärztlichen Beistandes, also auch eine bloße Beratung oder Untersuchung und Diagnose (hier: eine Gesundenuntersuchung). Besteht daher für den Arbeitnehmer keine Möglichkeit, sich der Gesundenuntersuchung außerhalb seiner Arbeitszeit zu unterziehen, besteht Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die ausgefallene Arbeitsleistung (vgl. KG Leoben 23. 10. 1968, 1 Cg 13/68, ARD 2118/10/68).

Wenn nach einem Kollektivvertrag für die Zeit notwendiger ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung das Entgelt weiter zu bezahlen ist, sind solche Zeiträume wie Dienstzeiten zu behandeln. Sie sind nicht geeignet, das Entstehen von Überstunden zu hindern (vgl. OGH 4. 11. 1965, 4 Ob 121-127/65, ARD 1851/11/66).

Ausreiseverbot

Fehlt im Reisepass des Arbeitnehmers die Stampiglie, dass der Pkw des Arbeitnehmers bei seinem Türkei-besuch im Vorjahr auch wieder ausgeführt worden ist, und wird der Arbeitnehmer aus diesem Grund von der türkischen Zollbehörde an der Ausreise sowohl mit Auto oder Bahn, als auch mit dem Flugzeug gehindert, obwohl er mit dem Flugzeug eingereist ist, liegt die Konstellation vor, dass der Arbeitnehmer in seiner Person durch die unmittelbare Einwirkung der türkischen Zollbehörden betroffen ist, die Türkei nicht verlassen kann und daher an der Dienstleistung verhindert ist. Richtig ist, dass im Fall einer solchen Verhinderung an der Dienstleistung die Relevanz des Verschuldens zu prüfen ist. Verschulden setzt Rechtswidrigkeit voraus. Insofern erfordert § 1154b ABGB kein echtes Verschulden, vielmehr reichen Obliegenheitsverletzungen aus; wer nämlich in eigenen Belangen sorglos ist, soll den Arbeitgeber nicht überdies mit Entgeltfortzahlungen belasten. Berücksichtigt man im vorliegenden

Fall, dass im Vorjahr trotz fehlenden Ausreisestempels eine ordnungsgemäße Ausreise des Gastarbeiters mit seinem Pkw erfolgt und für den Durchschnittsmenschen nicht überprüfbar und erkennbar ist, ob alle staatlichen Verwaltungsakte ordnungsgemäß gesetzt worden sind, ergibt sich, dass dem Arbeitnehmer eine Obliegenheitsverletzung keineswegs anzulasten ist (vgl. OLG Wien 27. 9. 1995, 7 Ra 83/95, ARD 4711/26/96, bestätigt durch OGH 10. 4. 1996, 9 ObA 21/96, ARD 4766/35/96).

Bankweg

Dr. Gabriela Petrovic, Wien, kommt in einem Artikel in RdW 11/1991 zu dem Ergebnis, dass angesichts der Vielfalt an Möglichkeiten, über ein Gehaltskonto zu verfügen oder - ohne persönlich die Bank aufsuchen zu müssen - an Bargeld zu gelangen, davon auszugehen ist, dass dem unbar Entlohnten in der Regel kein gesetzlicher Anspruch auf bezahlte Bankzeiten zusteht (vgl. ARD 4322/7/91).

Bauarbeiter

Für Bauarbeiter, die wegen Schlechtwetters einen Arbeitsausfall erleiden, trifft das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz gesonderte Regelungen; den Bauarbeitern wird unter bestimmten Voraussetzungen eine Schlechtwetterentschädigung ausgezahlt, die dem Arbeitgeber von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse rückerstattet wird.

Begräbnis

Als ein geradezu klassischer Grund einer sonstigen Dienstverhinderung nach § 8 Abs 3 AngG stellt sich die Teilnahme an dem Begräbnis eines Anverwandten dar. Die Prüfung einer solchen sittlichen Pflicht, die uneingeschränkt dem Herkommen entspricht, ist von der Gradesnähe der Verwandtschaft und der menschlich-sozialen Einbindung zu untersuchen. Die verwandtschaftliche Bindung zur Schwester des Vaters (Tante) umfasst eine derartige persönliche Gradnähe, so dass die Begräbnisteilnahme eine sittliche Pflicht darstellt (vgl. AG Wien 13. 10. 1981, 7 Cr 261/81, rk., ARD 3359/5/81).

Die Teilnahme am Begräbnis der Nichte kann eine sittliche Pflicht darstellen und damit einen Dienstverhinderungsgrund, der eine Entlassung ausschließt, auch wenn der anzuwendende Kollektivvertrag keine bezahlte Freizeit im Falle des Todes der Nichte vorsieht (vgl. ASG Wien 27. 11. 1995, 30 Cga 63/95v, rk., ARD 4756/21/96).

Die 3-tägige Dienstverhinderung eines ausländischen Arbeitnehmers infolge Teilnahme am Begräbnis des Neffen im Ausland muss als gerechtfertigt angesehen werden und stellt bei rechtzeitiger Benachrichtigung des Arbeitgebers auch dann keinen Entlassungsgrund dar, wenn der Arbeitgeber dem Fernbleiben vom Dienst nicht zugestimmt hat. Als naher Angehöriger gilt ein Neffe vor allem dann, wenn er als einziger Verwandter des ausländischen Arbeitnehmers in Österreich einem Ziehkind gleichgesetzt werden muss. Die Dienstverhinderung von 3 Tagen bei einem Begräbnis im benachbarten Ausland ist nicht als übermäßig zu bewerten und somit in ihrer Gesamtheit als rechtmäßige Dienstverhinderung zu betrachten (vgl. ASG Wien 20. 8. 1996, 20 Cga 139/96y, ARD 4809/39/97).

Ein Arbeitgeber ist nicht berechtigt, einer Arbeitnehmerin, nachdem sie vom Tod des Vaters ihrer Kinder im Ausland erfahren hat, die Bitte, ihr die nächsten Tage freizugeben, damit sie am Begräbnis teilnehmen könne, mit dem Hinweis zu verweigern, die Arbeitnehmerin sei mit dem Verstorbenen nicht verheiratet gewesen.

Auch wenn die Arbeitnehmerin mit dem Verstorbenen nicht im selben Haushalt lebt, gehört der Vater ihrer Kinder in der Regel zu diesem Personenkreis. Ihr Wunsch, ihn zur letzten Ruhe zu geleiten, entspricht Sitte und Anstand und rechtfertigt einen 2-tägigen Urlaub, um am Begräbnis im Ausland teilnehmen zu können (vgl. OGH 23. 5. 1990, 9 ObA 136/90, ARD 4203/10/90).

Wenn ein Kollektivvertrag die Dienstverhinderungen eingehend und mit subtilen Unterscheidungen regelt und dabei in Ansehung des Todes eines Schwiegerelternanteiles ausdrücklich nur auf die Teilnahme am Begräbnis Bedacht nimmt, kann dies nur so verstanden werden, dass darüber hinausgehende, mit dem Tod eines Schwiegerelternanteiles zusammenhängende Ereignisse als wichtiger Grund nach § 1154b ABGB nicht anerkannt werden sollten (vgl. OGH 14. 2. 1967, 4 Ob 9/67, ARD 1958/6/67).

Als rechtmäßig ist jedes Hindernis zu betrachten, das in Erfüllung höherer Pflichten seinen Grund hat. Dazu gehört auch die Erfüllung einer allgemein anerkannten Pietätspflicht, wie

dies bei der Teilnahme an einer für einen verstorbenen nahen Anverwandten gelese- nen Seelenmesse der Fall ist (vgl. AG Wien 12. 6. 1964, 5 Cr 160/64, ARD 1734/12/65).

Behördenweg

Die Gewährung einer Dienstfreistellung für während der Dienstzeit vorzunehmende dringende Behördenwege kann Arbeitnehmern zwar grundsätzlich nicht verweigert werden, derartige Dienstverhinderungen sind jedoch dem Arbeitgeber rechtzeitig zu melden, so dass dieser allenfalls nötige Dispositionen treffen kann (vgl. AG Wien 22. 2. 1985, 7 Cr 95/83, rk., ARD 3730/11/85).

Sicherlich hat ein Angestellter Anspruch auf die notwendige Freizeit zur Durchführung amtlicher Erledigungen. Das bedeutet aber nicht, dass er einfach dekretieren kann, dass er für 3 Tage der Arbeit fernbleiben werde, weil er beim Wehrkommando wegen Versetzung an einen anderen Kommandobereich für den kommenden Präsenzdienst und beim Magistrat wegen einer Mietzinsbeihilfe für die Präsenzdienstzeit vorsprechen muss. Die Freizeit zur Erledigung von Behördenwegen steht dem Arbeitnehmer nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu.

Der Arbeitnehmer hat nur dann Anspruch auf Freizeit, wenn er die Behördenwege nicht auch auf andere Weise, etwa telefonisch, erledigen kann (vgl. EA Wien 6. 4. 1976, II Si 72/76, ARD 2841/17/76).

Das Aufsuchen einer Behörde, um einen Fremdenpass zu erlangen, stellt kein unbefugtes Verlassen der Arbeit dar (vgl. LG Wien 7. 9. 1964, 44 Cg 132/64, ARD 1828/16/65).

Andere wichtige, die Person des Arbeitnehmers betreffende Gründe des § 8 Abs 3 AngG sind auch solche, die ihn durch ihre unmittelbare Einwirkung an der Dienstleistung hindern oder die nach Recht, Sitte und Herkommen wichtig genug erscheinen, um ihn vom Dienst abzuhalten.

Dass ein Arbeitnehmer seinen Freund in einer widrigen Situation nicht allein lassen wollte, erscheint als wichtiger Verhinderungsgrund. Kehrt ein Arbeitnehmer von einem Ausflug in die Slowakei deswegen um einen halben Tag verspätet zu seiner Dienststelle zurück, weil er seinem Freund nach einem Diebstahlsversuch an dessen Kfz beistehen wollte, nach dem ein Starten des Autos nicht mehr möglich war, kann auch dann ein gerechtfertigter Dienstverhinderungsgrund vorliegen, wenn für den Arbeitnehmer die Möglichkeit bestanden hat, mit dem Zug den Dienstort mit wenigen Minuten Verspätung zu erreichen, weil gerade Eigentumsdelikte im Ausland eine sehr unangenehme Komponente mit sich bringen.

Das Bedürfnis, bei Amtshandlungen in der Slowakei eine zweite Vertrauensperson als Zeugen beizuziehen, ist verständlich. Es kann dem Arbeitnehmer dahin beigepflichtet werden, dass er es als seine sittliche Pflicht verstanden hat, seinen Freund nicht allein in einem fremdsprachigen Land zurückzulassen, dessen Organen aus westlich-mitteleuropäischer Sicht wenig Vertrauen entgegengebracht wird (vgl. ASG Wien 23. 4. 1996, 8 Cga 193/95z, rk., ARD 4791/36/96).

Ehrenamt

Ein Angestellter hat keinen Anspruch auf Arbeitsbefreiung zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter, wenn diese Angelegenheit bei gleitender Arbeitszeit in die Gleitzeit fällt (vgl. Bundesarbeitsgericht/BRD 16. 12. 1993, 6 AZR 236/93, ARD 4574/9/94).

Einreiseverbot

Lässt ein Gastarbeiter bei der Anreise zu seiner Arbeitsstelle in Österreich seine Ehefrau mit der erkrankten 5-jährigen Tochter nicht allein an der Grenze zurück und tritt er infolge passrechtlicher Schwierigkeiten der Ehefrau mit dieser und seinem Kind die Rückreise an, ist das ein rechtmäßiger Hinderungsgrund. Einem Gastarbeiter kann auch noch zugebilligt werden, mit seiner Ehefrau die Ausstellung eines Reisepasses zu beantragen. Damit ist aber

jedenfalls die Grenze der Rechtmäßigkeit erreicht (vgl. OLG Wien 21. 7. 1989, 33 Ra 64/89, ARD 4110/17/89).

familiäre Beistandspflicht

Gerechtfertigte Dienstverhinderung ist jedes Hindernis, das seinen Grund in der Erfüllung höherer Pflichten hat. Die Beistandspflicht gegenüber dem Ehegatten ist als Erfüllung höherer Pflichten anzusehen (vgl. ASG Wien 15. 11. 1988, 21 Cga 1127/87, ARD 4079/12/89).

Hat eine Arbeitnehmerin keine Möglichkeit, ihr Kind auf eine andere Weise zur Schule zu bringen, als es selbst um 8 Uhr hinzuführen, und steht ihr eine andere Möglichkeit trotz ihrer erfolglosen Bemühungen nicht offen, handelt sie in Erfüllung einer höheren Pflicht, weil sie verpflichtet ist, ihrem Kind den Pflichtschulbesuch zu ermöglichen, und die Begleitung zur Schule zu den in § 139 ABGB umschriebenen Erziehungspflichten der Eltern zählt (vgl. AG Wien 23. 2. 1962, 5 Cr 493/61, ARD 1472/7/62).

Gegebenenfalls kann auch die Erfüllung der Beistandspflicht nach § 44 ABGB und § 90 ABGB als rechtmäßiger Hinderungsgrund in Betracht kommen. Anders als ein Arbeitnehmer, der der Arbeit fernbleibt, um seine schwer kranke und auf seine Hilfe dringend angewiesene Ehefrau zu pflegen, kann sich aber der Angestellte auf seine eheliche Beistandspflicht nicht berufen, wenn es seine Ehefrau übernommen hat, ihren 11-jährigen, nicht im Haushalt des Angestellten lebenden Bruder mit dem Pkw in ein auswärts gelegenes Krankenhaus zu bringen, wobei eine gesetzliche Sorgspflicht für dieses Kind weder der Angestellte noch seine Frau hatte und es vielmehr primär Sache der Eltern war, das Kind zeitgerecht in das Krankenhaus zu bringen (vgl. OGH 19. 4. 1977, 4 Ob 22/77, ARD 3008/8/78).

Es muss für eine Arbeitnehmerin zweifellos als Verletzung einer besonderen familiären Verpflichtung als Mutter ihrer Tochter - im Kindesalter und ohne Reiseerfahrung - gegenüber erscheinen, wenn sie diese, anstatt auf dem Flughafen einer Flugbegleiterin selbst übergeben zu können, während des gesamten Abfluges allein sich selbst überlässt, so dass für sie eine Kollision ihrer arbeitsrechtlichen Vertragspflicht mit der höherwertigen Obsorgepflicht nach § 144 ABGB, die ihrerseits nur in Zusammenhang mit der Wahrung des Kindeswohles nach § 178a ABGB gesehen werden kann, und damit ein rechtmäßiger Hinderungsgrund nach § 27 Z 4 AngG vorgelegen ist (vgl. OGH 15. 2. 2001, 8 ObA 16/01p, ARD 5224/51/2001).

familiäre Probleme

Familiäre Probleme, insbesondere die Befürchtung eines Arbeitnehmers, seine Frau könne sich zu einer unüberlegten Handlung mit schwer wiegenden Folgen, vielleicht sogar zum Selbstmord hinreißen lassen, sind als wichtiger Dienstverhinderungsgrund iSd § 8 Abs 3 AngG anzuerkennen (vgl. OLG Linz 7. 6. 1988, 12 Ra 14/88, ARD 4090/11/89).

Familienfeiern

"Andere" wichtige, die Person des Dienstnehmers betreffende Dienstverhinderungsgründe iSd § 8 Abs 3 AngG sind auch solche, die nach Recht, Sitte oder Herkommen wichtig genug erscheinen, um ihn vom Dienst abzuhalten, z.B. auch die Teilnahme an der Silbernen Hochzeit des Ziehvaters (vgl. OGH 22. 2. 1966, 4 Ob 12/66, ARD 1865/10/66).

Ein formelles Abstellen auf die Verwandtschaft genügt bei Dienstverhinderungen aus familiären Anlässen nicht, vielmehr ist in jedem Einzelfall zu prüfen, wie eng das Naheverhältnis gewesen ist; bezüglich bestimmter Ereignisse, wie Geburt, Todesfall, Hochzeit, Erkrankung naher Angehöriger oder Übersiedlung des Haushaltes, sind deshalb in den Kollektivverträgen Regelungen festgelegt worden.

Die Sponsion eines Kindes stellt zwar einen wichtigen Hinderungsgrund für die als Arbeitnehmer tätigen Eltern dar, nicht aber für den Bruder, der weder im gemeinsamen Haushalt gelebt noch diesen finanziell unterstützt hat. Auch wenn der Arbeitnehmer zu seinem Bruder ein gutes Verhältnis hat, ist er noch nicht sittlich oder moralisch verpflichtet,

an dessen Sponion teilzunehmen (vgl. OLG Wien 27. 5. 1991, 34 Ra 6/91, ARD 4280/16/91).

Fluguntauglichkeit

Bleibt ein Arbeitnehmer (hier: Flugbegleiter) wegen bloß behaupteter, aber nicht bewiesener Fluguntauglichkeit dem Dienst nahezu einen Monat fern, liegt der Entlassungsgrund des § 27 Z 4 erster Fall AngG vor. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall auch keinen Anspruch auf Entgelt bis zum Entlassungszeitpunkt (vgl. OLG Wien 21. 9. 1990, 33 Ra 55/90, ARD 4223/16/90).

Fortbildungsveranstaltung

Ein Recht des Arbeitnehmers, vom Arbeitgeber als nicht zur Fortbildung unbedingt notwendig angesehene Veranstaltungen zu besuchen, kann grundsätzlich gegen den Widerstand des Arbeitgebers nur dann in Anspruch genommen werden, wenn eine Rechtsgrundlage dafür gegeben ist, z.B. in Form einer diesbezüglichen Regelung im Kollektivvertrag. Der Besuch von Fortbildungsveranstaltungen, der nur durch das spezielle Interesse des Arbeitnehmers selbst motiviert ist, kann grundsätzlich auch nicht als Hinderungsgrund iSd § 8 Abs 3 AngG angesehen werden. Der vom Arbeitgeber genehmigte Besuch von derartigen Fortbildungsveranstaltungen ist daher als Urlaubskonsum zu werten (vgl. ASG Wien 11. 11. 1994, 7 Cga 311/93t, rk., ARD 4671/37/95).

freiwillige Feuerwehr

Gesichert ist derzeit in arbeitsrechtlicher Hinsicht, dass Arbeitnehmer wegen Erfüllung von Aufgaben des im Allgemeininteresse liegenden Katastropheneinsatzes und der dadurch eintretenden Dienstverhinderung nicht befürchten müssen, dass durch den Arbeitgeber schuldhaftige Vertragsverletzung mit allen denkbaren Folgen (Entlassung, Schadenersatz, etc.) geltend gemacht wird. Bisher hat es keine Bereitschaft der öffentlichen und privaten Arbeitgeber gegeben, einer Ausweitung der Entgeltfortzahlungsansprüche von Mitgliedern von Hilfsorganisationen bei Dienstverhinderungen wegen eines Hilfeinsatzes bei Katastrophenfällen zuzustimmen. Die Forderung nach Einsatz von Mitteln des Katastrophenfonds für einen Entgeltersatz für Mitglieder Freiwilliger Feuerwehren und anderer (Katastrophen-)Hilfsorganisationen wurde bereits im Jahr 1997 seitens des BMAGS an das zuständige BMF herangetragen. Das BMF hat diese Forderung allerdings mit dem Hinweis auf die Zwecksetzung des Katastrophenfondsgesetzes - Finanzierung von Vorbeugemaßnahmen und Beseitigung eingetretener Schäden - abgelehnt.

Die Tragung eines Verdienstentgangs in solchen Fällen wäre aber Aufgabe der Hilfsorganisationen oder der nach der Bundesverfassung für das Rettungswesen zuständigen Länder. Ungeachtet der Bemühungen um eine bundesweite Lösung ist in Niederösterreich den Helfern der Freiwilligen Feuerwehr bei einem Einsatz, der im Interesse der Allgemeinheit im Katastrophenfall erfolgt, bereits ein entsprechender Ersatz des Verdienstentgangs gesichert: Gemäß § 7 NÖ Katastrophenhilfegesetz sind die Freiwilligen Feuerwehren der Gemeinden eines politischen Bezirkes Teile des Katastrophenhilfsdienstes. Nach § 16 NÖ Katastrophenhilfegesetz hat das Land die Kosten des Einsatzes der Katastrophenhilfsdienste zu tragen, soweit sie nicht durch finanzielle Mittel des NÖ Landesfeuerwehrverbandes oder der Freiwilligen Feuerwehren oder juristischen Personen nach § 9 Abs 2 NÖ Katastrophenhilfegesetz gedeckt sind.

Nach § 33a NÖ Feuerwehrgesetz ist den Mitgliedern der Freiwilligen Feuerwehr und den Mitgliedern anderer Hilfsorganisationen über Antrag ein nachgewiesener Verdienstentgang zu ersetzen, den sie bei Einsätzen erlitten haben. Die Anträge sind bei der Gemeinde, in der die Feuerwehr ihren Einsatz hat, einzubringen (vgl. BMAGS 3. 8. 1999, 10.001/340-4/99, ARD

5053/5/99).

Führerscheinprüfung

Die Ablegung der Lenkerprüfung ist kein wichtiger Grund, um der Arbeit fernzubleiben. Dies stellt vielmehr unbefugtes Verlassen der Arbeit dar. Die Entlassung erfolgt in einem solchen Fall zu Recht, wenn der Arbeitgeber die Freistellung ausdrücklich abgelehnt und auf die Folgen aufmerksam gemacht hat. Die Meldung zur Lenkerprüfung kann nicht unter die kollektivvertraglichen Dienstverhinderungsgründe "Vorladung vor Gericht oder sonstige Ämter und Behörden" eingereiht werden, weil die Verständigung zur Teilnahme an der Lenkerprüfung nicht durch Ladungsbescheid erfolgt und eine Nichtteilnahme an der Prüfung nicht mit verfahrensrechtlichen Sanktionen verbunden ist (vgl. AG Bad Ischl 16. 10. 1986, Cr 70/86, ARD 3872/16/87).

Gaszählerkommissionierung

Bei späterem Erscheinen zum Dienst wegen einer Gaszählerkommissionierung handelt es sich um eine Dienstverhinderung aus wichtigem Grund iSd § 8 Abs 3 AngG (vgl. OLG Wien 30. 11. 1992, 34 Ra 103/92, ARD 4443/5/93).

Geschworene

Die Ladung als Schöffe oder Geschworener fällt unter den Begriff der "Vorladung vor Behörden oder Gerichte" und stellt somit einen wichtigen Dienstverhinderungsgrund dar. Hat der Dienstnehmer für die Zeit seiner Tätigkeit als Schöffe oder Geschworener seinem Dienstgeber gegenüber Anspruch auf Fortzahlung des Lohnes, gebührt ihm keine Entschädigung für Zeitversäumnis nach dem Gebührenanspruchsgesetz 1965 (vgl. VwGH 28. 10. 1969, 572/69, ARD 2305/9/70).

Haft

Ein Verschulden des Dienstnehmers ist jedenfalls dann immer anzunehmen, wenn der Dienstnehmer die Dienstverhinderung durch sein ungewöhnlich leichtfertiges oder mutwilliges Verhalten herbeigeführt hat, wenn er sich mutwillig Gefahren aussetzt, die erheblich über das bei einer normalen und vernünftigen Lebensweise Übliche hinausgehen. Die Folgen eines solchen Verhaltens auf den Dienstgeber abzuwälzen wäre unbillig. Dies hat namentlich für die durch eine strafbare Handlung verursachte Strafhaft oder mit Recht verhängte Untersuchungshaft und die dadurch bewirkte Dienstverhinderung zu gelten (vgl. OGH 22. 4. 1969, 4 Ob 28/69, ARD 2180/18/69).

Hausverbot

Ein vom Arbeitgeber ausgesprochenes Hausverbot ist nicht als vom Arbeitnehmer verschuldete "Dienstverhinderung" iSd § 24 Abs 7 VBG zu qualifizieren, so dass Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht (vgl. OGH 8. 9. 1993, 9 ObA 155, 156/93, ARD 4511/22/93).

Hochwasser

Hindert Hochwasser einen Arbeitnehmer daran, seinen Arbeitsort zu erreichen, ist zu prüfen, ob dieses Ereignis als Elementarereignis höherer Gewalt der neutralen Sphäre zuzuordnen ist. Dies hätte zur Folge, dass weder nach § 1154b ABGB noch nach § 1155 ABGB ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Zur Sphäre des Arbeitgebers gehören alle eine Dienstverhinderung auslösenden Ereignisse und Umstände, die die Person des Arbeitgebers, sein Unternehmen, seine Organisation und den Ablauf des Betriebes, die Zufuhr von Rohstoffen, Energien und sonstigen Betriebsmitteln, die erforderlichen Arbeitskräfte, die Auftrags- und Absatzlage sowie die

rechtliche Zulässigkeit der betrieblichen und unternehmerischen Tätigkeit betreffen. Dazu gehören auch Fälle höherer Gewalt, sofern von ihnen das Unternehmen, aber nicht die Allgemeinheit betroffen ist.

Erst wenn ein Ereignis in seiner Auswirkung über die Arbeitgebersphäre hinaus in vergleichbarer Weise die Allgemeinheit betrifft, ist es gerechtfertigt, von einer Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers abzusehen; das ist z.B. bei umfassenden Elementarereignissen, aber auch bei Seuchen, Krieg, Revolution und Terror, der sich nicht nur gegen das Unternehmen richtet, der Fall.

Haben die Ereignisse, die einerseits den Arbeitnehmer gehindert haben, seinen Arbeitsplatz zu erreichen, andererseits aber auch den Betrieb durch die Abwesenheit weiterer Arbeitnehmer in Mitleidenschaft gezogen haben, nicht jenes Ausmaß erreicht, weil nur einige Arbeitnehmer des Betriebes z.B. infolge starker Schneefälle außerstande gewesen sind, zur Arbeit zu kommen, der Betrieb selbst durch dieses Elementarereignis aber nicht unmittelbar betroffen gewesen ist, liegt Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers vor, auch wenn die Produktion an diesem Tag nicht aufgenommen werden konnte, weil nur die in der Nähe des Betriebes wohnenden Arbeitnehmer zur Arbeit erschienen sind, denn der Mangel an zur Arbeit kommenden Arbeitskräften ist so wie eine Stockung bei anderen Produktionsvoraussetzungen noch der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen. Das Ereignis fällt noch in das betriebsspezifische Risiko des Arbeitgebers, wenn der Betrieb in einem Gebirgstal liegt, wo im Winter erfahrungsgemäß häufig mit starken Schneefällen gerechnet werden muss. Eine dadurch verursachte vorübergehende Beeinträchtigung der Produktion ist daher als periodisch wiederkehrende Erscheinung anzusehen, die dem typischen Betriebsrisiko angehört (vgl. OGH 16. 12. 1987, 9 ObA 202/87, ARD 3949/14/88).

Handelt es sich bei Arbeitsausfällen wegen Hochwasser nicht um ein Elementarereignis, das die Allgemeinheit betrifft und daher den Arbeitgeber von seiner Fortzahlungspflicht entbindet, müssen hinsichtlich der Bezahlung 2 Fälle unterschieden werden, und zwar

1. der Fall, dass nicht gearbeitet wurde, weil das Unternehmen selbst vom Hochwasser unmittelbar betroffen war und die an sich zur Arbeit bereiten Arbeitnehmer ihre Arbeit daher nicht antreten konnten, und

2. der Fall, dass der Betrieb zwar aufrechterhalten wurde, jedoch einzelne Arbeitnehmer infolge des Hochwassers nicht zu ihrer Arbeitsstätte gelangen konnten.

Im ersten Fall gebührt nach § 1155 ABGB den Dienstnehmern, die zur Leistung bereit waren, der volle Lohn, sofern nicht diese Zahlungsverpflichtung des Dienstgebers durch kollektivvertragliche Bestimmungen eingeengt oder aufgehoben ist.

Im zweiten Fall richtet sich die Zahlungsverpflichtung nach den kollektivvertraglichen Vorschriften (vgl. ARD 1200/3/59).

Während die den Angestellten gemäß § 8 Abs 3 AngG und den Hausgehilfen und Hausangestellten gemäß § 10 Abs 6 HGHAngG zustehenden Rechte durch Kollektivvertrag, Mindestlohntarif oder Einzeldienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden dürfen (vgl. § 40 AngG, § 20 HGHAngG), können für alle dem ABGB unterliegenden Arbeitnehmer (vor allem alle Arbeiter und Lehrlinge) auch nach der ab 1. 1. 2001 geltenden Rechtslage durch Kollektivvertrag abweichende, d.h. auch einschränkende Regelungen getroffen werden, wobei auch bereits bestehende Kollektivverträge als derartige abweichende Regelungen gelten (§ 1154b Abs 6 ABGB idF BGBl I 2000/44, vgl. auch § 1164 Abs 2 ABGB idF BGBl I 2000/44).

Bestehen daher in Arbeiter-Kollektivverträgen abweichende Regelungen über die Entgeltfortzahlung bei sonstigen Dienstverhinderungsgründen, kommt in den Fällen, die über die KV-Regelung hinausgehen, eine Anwendung der Generalklausel des § 1154b Abs 6 ABGB nur dann in Betracht, wenn die Dienstverhinderungsgründe im Kollektivvertrag nicht abschließend aufgezählt sind.

Hochzeit

Der Begriff "Eheschließung" bezieht sich nur auf die standesamtliche Eheschließung und nicht auf ein erst mehrere Monate nach der standesamtlichen Eheschließung abgehaltenes, nach (anatolischem) Brauch übliches "Heiratsfest" (vgl. OGH 14. 3. 1990, 9 ObA 46/90, ARD 4183/15/90).

Gibt eine Handelsangestellte die von ihr geplante Eheschließung dem Arbeitgeber nicht bekannt, kann sie sich nachträglich nicht darauf berufen, dass ihr infolge Eheschließung laut KV dienstfreie Tage zustünden. Hier wäre als Mindestanforderung die Bekanntgabe der Eheschließung vor dem Dienstversäumnis notwendig (vgl. ASG Wien 28. 3. 1991, 20 Cga 241/89, rk., ARD 4368/40/92).

Ein für den Fall der Eheschließung bezahlter arbeitsfreier Tag kann nur am Hochzeitstag selbst, nicht aber, wenn dieser auf einen an sich freien Tag fällt, an einem anderen Tag begehrte werden (vgl. dazu auch LG Wien 26. 3. 1953, 44 Cg 63/53, ARD 595/11/53, und AG Wr. Neustadt Cr 13/61, ARD 1378/8/61, wonach ein Industrieangestellter, der bei vereinbarter 5-Tage-Woche am Samstag heiratet, nicht für 3, sondern für 2 weitere Arbeitstage Anspruch auf Freistellung hat).

Der bezahlte arbeitsfreie Tag ist ein zweckgebundener, der nur zum Zeitpunkt der Trauung, nicht aber im Vorhinein oder im Nachhinein zusteht. Besteht Anspruch nur auf einen dienstfreien Tag aufgrund der Eheschließung, bekommt der Arbeitnehmer daher keinen Tag frei, wenn er den freien Samstag zur Eheschließung verwendet (vgl. AG Klagenfurt 17. 9. 1969, Cr 151/69, ARD 2203/7/69). Die gegenteilige Entscheidung AG Wien 26. 6. 1961, 5 Cr 239/61, ARD 1395/6/61, spricht aber dem Beschäftigten einen freien Arbeitstag anlässlich der eigenen Eheschließung zu. Gebührt bei bestimmten besonderen Anlässen dem Arbeitnehmer ein bezahlter freier Tag, ist damit nicht gesagt, dass dieser Tag unbedingt an dem Tag des besonderen Anlasses konsumiert werden muss; lediglich eine missbräuchliche Verwendung soll vermieden werden (vgl. OGH 5. 10. 1965, 4 Ob 110/65, ARD 1832/9/66).

Der Freizeitanspruch besteht nur dann, wenn Freizeit verlangt und vereinbart wird. Liegt keine Vereinbarung vor, kann der Arbeitnehmer auch nach der Eheschließung nicht ohne Erwähnung dem Dienst fernbleiben. Dies ist ein Entlassungsgrund nach § 27 AngG (vgl. ASG Wien 25. 3. 1987, 6 Cga 157/86, ARD 3883/14/87).

Kinderbetreuung

Wird die Tochter einer Arbeitnehmerin zur Entbindung ins Krankenhaus gebracht und steht außer der Arbeitnehmerin niemand zur Betreuung des anderen Kindes der Tochter zur Verfügung, liegt ein Dienstverhinderungsgrund vor (vgl. OGH 14. 2. 1990, 9 ObA 40/90, ARD 4165/10/90).

Auch wenn vom Pflegefreistellungsgrund der notwendigen Betreuung von Kindern wegen Ausfalls der Betreuungsperson grundsätzlich auch Enkelkinder erfasst sind, kann eine Arbeitnehmerin keine Pflegefreistellung für ein Enkelkind beanspruchen, wenn sich die Mutter des Kleinkindes im Spital (hier: zur Entbindung eines weiteren Kindes) befindet und eine andere Betreuungsmöglichkeit bestanden hätte. Nimmt die Arbeitnehmerin die Betreuung ihres Enkelkinds dennoch wahr, obwohl ihre Anwesenheit im Betrieb infolge Abwesenheit des Arbeitgebers dringend erforderlich gewesen wäre, stellt die Unterlassung der Dienstleistung einen Entlassungsgrund dar (vgl. OGH 11. 2. 1999, 8 ObA 21/99t, ARD 5024/3/99).

siehe auch unter Pflege und Krankenhausbesuch

Krankenhausbesuch

Für die Betreuung des Kindes eines Arbeitnehmers im Krankenhaus gebührt - abgesehen von der Frage, ob der Aufenthalt im Krankenhaus zur Betreuung des Kindes überhaupt einen wichtigen Grund iSd § 8 Abs 3 AngG bildet - keine Entgeltfortzahlung nach § 8 Abs 3 AngG,

wenn keine objektiven Gründe für die Notwendigkeit der persönlichen Anwesenheit im Krankenhaus während der Dienstzeit vorgelegen sind.

Hat eine Arbeitnehmerin eine Dienstzeit von Montag bis Freitag von 6.00 bis 14.00 Uhr einzuhalten, arbeitet ihr Ehemann an 3 Tagen von 5.00 bis 22.00 Uhr mit jeweils 2 freien Tagen und wird während der berufsbedingten Abwesenheit der Arbeitnehmerin das Kind von der Mutter der Arbeitnehmerin betreut, liegt bei einem Krankenhausaufenthalt, der keinen Akutfall darstellt, kein Dienstverhinderungsgrund für die Mutter vor, weil sie für eine allfällige Vertretung im Krankenhaus während ihrer Dienstzeit vorzusorgen gehabt hätte (vgl. OGH 24. 11. 1993, 9 ObA 231/93, ARD 4524/10/94).

Kuraufenthalt

Welche gesundheitlichen Gründe Anlass für einen von der Pensionsversicherungsanstalt bewilligten Kuraufenthalt sind und ob eine Verschiebung der Kur möglich ist, ist für die Verweigerung der Dienstfreistellung für einen Kuraufenthalt nicht entscheidend. Es ist vielmehr zu prüfen, ob zwingende dienstliche Gründe vorliegen, die die Verweigerung der Dienstfreistellung durch den Arbeitgeber rechtfertigen könnten. Ist infolge des Arbeitsablaufes und vorgegebener Termine die Anwesenheit des Arbeitnehmers während bestimmter Zeiträume besonders wünschenswert, rechtfertigt dies für sich allein nicht die Annahme des Vorliegens zwingender dienstlicher Gründe, die einer Dienstfreistellung des Arbeitnehmers entgegenstehen (vgl. OGH 13. 3. 1991, 9 ObA 27/91, ARD 4266/12/91).

Ob den Arbeitnehmer eine Treuepflicht (Fremdinteressenwahrungspflicht) als Unterlassungs- oder Verhaltenspflicht in bestimmten Fällen dazu verhält, auf betriebliche Interessen des Arbeitgebers besondere Rücksicht zu nehmen, braucht in Hinblick auf die Fremdbestimmung des Kurantrittstermines und seiner objektiven medizinischen Ursache nicht untersucht zu werden. Der bloße an den SV-Träger herangetragene Wunsch des Arbeitnehmers nach einer Verschiebung auf einen anderen Termin in eine Zeit des allgemeinen Betriebsurlaubs, ohne dass festgestellt worden wäre, dass der Arbeitnehmer sich verpflichtet hätte, in diesem Zeitraum zur Arbeit anwesend zu sein, kann jedenfalls eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, für eine Verschiebung der gesundheitlich bedingten Dienstverhinderung zu sorgen, nicht begründen (vgl. OGH 13. 9. 1995, 9 ObA 88/95, ARD 4699/32/95).

siehe auch unter Physiotherapie

Pflegefreistellung

Auf die Thematik der Pflegefreistellung iSd § 16 UrlG wird hier aufgrund des Umfangs nicht eingegangen, sondern nur auf den Entgeltfortzahlungsanspruch nach Konsumation des Pflegefreistellungsanspruchs:

Der Arbeitnehmer ist nämlich verpflichtet, durch zumutbare anderweitige Vorkehrungen für die Pflege des erkrankten Angehörigen Sorge zu tragen. Die bloße Behauptung und der Nachweis, dass die Tochter pflegebedürftig gewesen sei, genügt nicht, wenn nicht geklärt ist, ob nur der Arbeitnehmer als Pflegeperson infrage kommt, oder eine andere geeignete Person, wie Verwandte oder Bekannte, für die Pflege der Tochter zur Verfügung gestanden wäre (vgl. OLG Wien 4. 12. 1991, 32 Ra 124/91, bestätigt durch OGH 17. 6. 1992, 9 Ob 78/92, ARD 4407/19/92).

Familiäre Pflichten sind gegenüber der vertraglichen Arbeitspflicht höherwertige Pflichten, insbesondere die schon in § 137 ABGB normierte Sorgspflicht der Eltern für ihre Kinder. Der Übergang der Obsorge auf die Großeltern nach § 145 ABGB kommt hier schon begrifflich nicht in Betracht; bei Leben oder fehlender Verhinderung eines der Elternteile besteht keine Verpflichtung, die Großeltern mit der Pflege eines Kindes zu belasten (vgl. ASG Wien 2. 3. 1993, 18 Cga 1597/92, ARD 4342/4/92, bestätigt durch OLG Wien 24. 1. 1994, 34 Ra 91/93, ARD 4533/26/94).

Physiotherapie

Werden ambulatorische Heilbehandlungen ärztlich angeordnet, behält der Arbeitnehmer gemäß § 8 Abs 3 AngG bzw. § 1154b ABGB - in Verbindung mit etwaigen Kollektivvertragsregelungen - seine Entgeltansprüche. Die dienstliche Abwesenheit (Dienstverhinderung) infolge solcher Heilbehandlungen darf auch nicht als Entlassungsgrund herangezogen werden (vgl. BMAGS 20. 3. 1998, 10.001/49-4/98, ARD 4923/9/98).

Die Inanspruchnahme einer physikalischen Behandlung stellt einen wichtigen, in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Grund iSd § 1154b ABGB dar, der ihn ohne sein Verschulden an der Dienstleistung hindert (vgl. OLG Wien 16. 10. 1991, 31 Ra 72/91, ARD 4341/8/92).

Privaten Massagebehandlungen kommt nicht die Qualifikation eines wichtigen Verhinderungsgrundes iSd § 8 Abs 3 AngG zu. Anders würde es sich mit einer ärztlich verordneten physikalischen Therapie verhalten, wenn die Durchführung außerhalb der Arbeitszeit dem Arbeitnehmer nicht zumutbar ist (vgl. OLG Wien 5. 12. 1994, 33 Ra 124/94, ARD 4628/5/95).

Rechtsauskunft

Das Aufsuchen einer gesetzlichen Interessenvertretung (Arbeiterkammer) zwecks Einholung von Rechtsberatung ist an sich ein wichtiger, die Person des Arbeitnehmers betreffender Grund, der ihn berechtigt, dem Dienst im unbedingt erforderlichen Ausmaß fernzubleiben. Dem an sich ausreichenden Hinderungsgrund steht jedoch das Interesse des Arbeitgebers am ungestörten Geschäftsbetrieb gegenüber, so dass dessen Zustimmung zum beabsichtigten Fernbleiben einzuholen ist, wenn dies zeitgerecht möglich ist und insbesondere nicht termingebundene Verhinderungen betrifft. Einem Arbeitnehmer ist es durchaus zuzumuten, den Besuch bei seiner Interessenvertretung (Arbeiterkammer) zur Wahrung seines Rechtsschutzbedürfnisses nicht zu einem für den Betrieb besonders ungünstigen Zeitpunkt durchzuführen oder wenigstens für eine geeignete Vertretung zu sorgen (vgl. ASG Wien 22. 2. 1994, 29 Cga 2/93p, ARD 4553/20/94, bestätigt durch OLG Wien 7. 10. 1994, 33 Ra 71/94, ARD 4616/6/95).

Das Aufsuchen des Arbeitsgerichtes zur Klärung strittiger Fragen ist als ein wichtiger, die Person des Arbeitnehmers betreffender Grund anzusehen, der eine kurze (21/2-stündige) Abwesenheit vom Dienst rechtfertigt (vgl. LG Graz 3. 12. 1974, 2 Cg 22/74, ARD 2750/20/75).

Der von einem Angestellten mit seinem Anwalt vereinbarte Besprechungstermin bildet idR keinen Hinderungsgrund, weil es dem Mandanten eines Rechtsanwaltes meist möglich und zumutbar ist, auf die Wahl des Termins entsprechenden Einfluss zu nehmen. Keinesfalls rechtfertigt aber die Ablehnung des Urlaubsgesuches durch den Vorgesetzten das Versäumnis eines ganzen Arbeitstages (vgl. OGH 13. 5. 1986, 14 Ob 74/86, ARD 3815/12/86).

Ist die Anwesenheit eines Arbeitnehmers beim Rechtsanwalt wegen formloser Besprechung zur Aufteilung einer Verlassenschaft nicht unbedingt erforderlich, geht das Wahrnehmen einer Dienstpflicht zweifellos vor (vgl. AG Wien 14. 10. 1986, 4 Cr 1705/85, rk., ARD 3933/56/87).

Religion

Die Einhaltung religiöser Trauerregeln kann auch dann einen gerechtfertigten Dienstverhinderungsgrund darstellen, wenn damit das KV-Mindestmaß bei weitem überschritten wurde und der Arbeitnehmer die Regeln seines Glaubens nicht in allen Belangen streng einhält. Religiöse und familiäre Verpflichtungen sind gegenüber den aus dem Dienstvertrag resultierenden Verpflichtungen höherrangig und können im Fall einer Kollision mit den dienstvertraglichen Verpflichtungen im Einzelfall das Fernbleiben des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz rechtfertigen. Die Einhaltung religiöser Trauerregeln durch Angehörige des jüdischen Glaubens repräsentiert jedenfalls dann, wenn sie in Zusammenhang mit dem Tod

eines nahen Angehörigen steht, eine gegenüber der aus dem Dienstvertrag resultierenden Arbeitspflicht höherwertige Verpflichtung.

Die Frage, in welchem Umfang die Abwesenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz in Zusammenhang mit der Wahrnehmung religiöser oder familiärer Pflichten gerechtfertigt ist, kann nur nach den konkreten Umständen des Einzelfalles entschieden werden (vgl. OLG Wien 19. 8. 1998, 7 Ra 152/98v, ARD 4973/13/98).

Religiöse und familiäre Verpflichtungen können als höherrangige Verpflichtungen in Kollision mit jenen aus dem Dienstvertrag treten und das Fernbleiben im Einzelfall, z.B. zur Teilnahme an einem Begräbnis oder einer Seelenmesse eines nahen Angehörigen, rechtfertigen. Der Arbeitnehmer ist aber verpflichtet, die Dienstverhinderung dem Arbeitgeber umgehend mitzuteilen. Bei jenen Rechtfertigungsgründen, die nicht bereits gesetzlich festgelegt sind, wie Krankenstände und Pflegefreistellungen, ist jeweils im Einzelfall eine Interessenabwägung vorzunehmen. Eine Verletzung dieser aus dem Gesetz und der allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers abgeleiteten Mitteilungspflicht berechtigt zwar im Allgemeinen nicht zur Entlassung, wenn objektiv gesehen ein berechtigter Hinderungsgrund vorliegt, kann aber bei Angestellten in besonders schwerwiegenden Fällen die Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit (§ 27 Z 1 AngG dritter Tatbestand) rechtfertigen. Dieser Entlassungsgrund scheidet bei einem Arbeiter aus, weil die GewO 1859 diesen Entlassungsgrund nicht kennt.

Jeden Arbeitnehmer (gleichgültig, ob Angestellter oder Arbeiter), der einen ihm bekannten Rechtfertigungsgrund für ein an sich pflichtwidriges Verhalten dem Arbeitgeber trotz bestehender Möglichkeit nicht (rechtzeitig) bekannt gibt, trifft jedoch grundsätzlich ein Mitverschulden an seiner Entlassung, wenn sie der Arbeitgeber bei Kenntnis des Rechtfertigungsgrundes aller Voraussicht nach nicht ausgesprochen hätte.

Hat der Arbeitnehmer den wahren Grund für seine Abwesenheit, nämlich dass er die für orthodoxe Juden offenbar verbindliche 30-Tage-Trauerregel einhalten und am Grab seines Vaters in Israel rechtzeitig den Trauer-Kaddish sprechen wollte, seinem Arbeitgeber nicht bekannt gegeben, sondern nur mitgeteilt, dass er wegen Erbschaftsangelegenheiten nochmals nach Israel fliegen werde, hat er also den Arbeitgeber über das Gewicht seines Hinderungsgrundes nicht nur nicht, sondern falsch informiert, hat der Arbeitgeber bei Abwägung des Gewichtes des ihm bekannt gegebenen Hinderungsgrundes mit jenem der für ihn gegebenen Dringlichkeit der Arbeitsleistung das Fernbleiben des Arbeitnehmers zu Recht als nicht gerechtfertigt beurteilt.

Dem Arbeitnehmer ist wegen der Falschinformation über den wahren Grund seines Fernbleibens ein gravierendes Verschulden vorzuwerfen; unter all diesen Umständen führt die Ermessensabwägung im vorliegenden Fall zum völligen Verlust der entlassungsabhängigen Ansprüche des Arbeitnehmers (vgl. OGH 25. 4. 1996, 8 ObA 2058/96x, ARD 4779/26/96, in Bestätigung von OLG Wien 15. 12. 1995, 9 Ra 149/95, ARD 4719/15/96, und ASG Wien 27. 6. 1995, 14 Cga 263/94m, ARD 4701/5/95).

Einem muslimischen Arbeitnehmer ist es unbenommen, den Vorschriften seiner Religionsgesellschaft, auf eine bestimmte Art und Weise zu beten, nachzukommen. Nimmt er dazu jedoch Zeiten in Anspruch, in denen er zur Arbeitsleistung verpflichtet ist, und verrichtet er seine aufwändigen Gebetsrituale in Gegenwart anderer, nicht muslimischer Mitarbeiter im Betrieb, kommt es zu einer Interessenkollision. Einerseits wird der betriebliche Arbeitsablauf gestört und andererseits kommt es zur Störung seiner Mitarbeiter, denen die vom Arbeitnehmer beanspruchten Grundrechte auf Glaubens- und Gewissensfreiheit ebenfalls zustehen. Insofern kommt der in § 8 ARG zum Ausdruck gebrachten gesetzgeberischen Wertung Beachtlichkeit zu, dass die zur Ausübung religiöser Pflichten erforderliche Freizeit zu gewähren ist, wenn die Freistellung von der Arbeit mit den Erfordernissen des Betriebs vereinbar ist.

Auch wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorerst das Beten im Betrieb gestattet hat - er wurde vom Arbeitnehmer allerdings nicht darüber aufgeklärt, welches Ritual er dabei einhalten werde -, berechtigt dieser Irrtum den Arbeitgeber, die Erlaubnis zu widerrufen. Lässt der Arbeitnehmer keinen Zweifel daran, dass er auch im Betrieb weiter so beten müsse, wie es seine Religion vorschreibe (Waschungen, Gebetsteppich u. dgl.), muss der Arbeitgeber daher in diesem Fall mit der Entlassung nicht so lange zuwarten, bis der Arbeitnehmer, der sich noch im Urlaub befunden hat, sein Vorhaben tatsächlich fortsetzt (vgl. OGH 27. 3. 1996, 9 ObA 18/96, ARD 4756/6/96).

Schöffen

siehe unter Geschworene, ARD 5336/2/2002, und Vorladung

Schneefall

Gerechtfertigte Dienstverhinderung durch Verkehrsstörung und Schneefall (vgl. OLG Wien 8. 3. 1991, 34 Ra 99/90, ARD 4352/9/92).

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Fortzahlung seines Entgelts bei Dienstverhinderungen wegen Schneeverwehungen aufgrund des § 1154b ABGB, weil aus der Spruchpraxis zu den dort verzeichneten Verhinderungsgründen auch die Einstellung eines Massenbeförderungsmittels, dessen sich der Arbeitnehmer zur Erreichung seines Arbeitsplatzes bedient, zählt (vgl. AG Wr. Neustadt 3. 9. 1948, Cr 70/48, ARD 330/12/50).

Bei starken Schneefällen und Lawinenabgängen kann dann von einem Elementarereignis, das keine Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers auslöst, gesprochen werden, wenn mehrere Ortschaften von der Außenwelt abgeschnitten sind.

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch entfällt bei starken Schneefällen und Lawinenabgängen, die aber nicht das Ausmaß eines Elementarereignisses erreichen, weiters dann, wenn dem Arbeitnehmer eine derartige Wetterentwicklung erkennbar war bzw. er eine solche hätte erkennen müssen (z.B. alljährliche Wiederkehr derartiger Wetterverhältnisse, Zufahrt zu einem Schiort, der bereits eingeschneit war). Artikel von Dr. Thomas Rauch, Wien, ASoK 1999/114, Heft 4, ARD 5022/32/99.

siehe auch unter Hochwasser, ARD 5336/2/2002, und Verkehrsstörung

Strafverfahren

Im Fall einer Zeugenladung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die Zeit seiner Inanspruchnahme durch das Gericht oder die Behörde freizugeben, wobei der Anspruch des Arbeitnehmers auf Gehaltsfortzahlung weiter besteht. Ein Arbeitnehmer jedoch, der Beschuldigter in einem Strafverfahren ist, muss sich für die Zeit seiner Abwesenheit vom Dienst einen Gehaltsabzug gefallen lassen (vgl. AG Wien 19. 3. 1985, 9 Cr 2103/83, ARD 3752/16/86).

Telefonstörung

Hat ein Arbeitnehmer keine Wahl, eine unverschuldet aufgetretene Telefonstörung mangels eines möglichen Reparaturtermins außerhalb der Normalarbeitszeit und mangels einer Vertretung in seiner Wohnung beheben oder ohne Abwesenheit vom Dienst beheben zu lassen, ist es unerheblich, ob er eine in Hinblick auf seine Dienstzeit zeitlich günstig gelagerte Vereinbarung eines Reparaturtermins getroffen hat, weil die Behebung der Telefonstörung jedenfalls auch dann hätte erfolgen müssen, wenn sich der Arbeitnehmer um keinen Reparaturtermin bemüht hätte.

Dem Arbeitnehmer muss aber auch das berechnete, unabweisliche Interesse zugebilligt werden, während der Behebung der Störung in seiner Wohnung anwesend zu sein (vgl. OGH 27. 5. 1992, 9 ObA 70/92, ARD 4379/10/92).

Überlastung

Befindet sich ein Arbeitnehmer infolge beruflicher Überlastung in einem stark ausgeprägten Erschöpfungszustand, rechtfertigt dies die Nichtaufnahme der Arbeit an diesem Tag (vgl. OGH 16. 1. 1991, 9 ObA 325/90, ARD 4248/12/91).

Ein Rechtfertigungsgrund liegt auch vor, wenn der objektive Krankheitswert des "reduzierten Allgemeinzustandes" des Arbeitnehmers zwar nicht festgestellt worden ist, der Arbeitnehmer aber seine Arbeitsfähigkeit mit gutem Grund bezweifeln darf. Es entspricht der allgemeinen Erfahrung, dass ein Arbeitnehmer nach einer Erkrankung während der Nacht idR am nächsten Tag wegen Erschöpfung nicht arbeitsfähig ist (vgl. OLG Wien 26. 11. 1990, 34 Ra 82/90, ARD 4234/20/91).

Umzug

3 Tage für eine Übersiedlung sind als durchaus noch gerechtfertigt anzusehen (hier: KV für Handelsangestellte) (vgl. ASG Wien 6. 12. 1993, 3 Cga 229/93d, ARD 4629/21/95).

Verkehrsstörung

Obwohl die Urlaubsgestaltung gewiss, ebenso wie etwa die Gestaltung des Wochenendes, zur Gänze der Disposition des Arbeitnehmers unterliegt, kann es bei der Beurteilung der Frage, inwieweit eine Dienstverhinderung gerechtfertigt ist, nicht darauf ankommen, von welchem Ort der Arbeitnehmer aufbricht, um seinen Arbeitsplatz zu erreichen. Es ist vielmehr davon auszugehen, inwieweit die Dienstverhinderung entschuldbar war, d.h., inwieweit der Arbeitnehmer die Verkehrsstörung vorhersehen konnte. Bei einem nach einem Fahrplan verkehrenden Verkehrsmittel bildet jede nicht ganz geringfügige Verspätung einen gerechtfertigten Hinderungsgrund (vgl. LG Wien 16. 2. 1981, 44 Cg 195/80, rk., ARD 3351/10/81).

Eine Verkehrseinstellung, die es dem Dienstnehmer unmöglich macht, an den Arbeitsort zu gelangen, gilt als wichtiger Grund, der den Arbeitnehmer entschuldigt (vgl. AG Wien 16. 6. 1965, 1 Cr 104/54, ARD 1782/20/65).

Rechtlich erscheint es vertretbar, einen Ausfall einer Kursmaschine mit einem Eisenbahnerstreik zu vergleichen, weil beides einer vorübergehenden Verkehrseinstellung gleichzusetzen ist, die es dem Arbeitnehmer unmöglich macht, an seinen Arbeitsort zu gelangen (vgl. AG Wien 3. 11. 1980, 7 Cr 217/80, bestätigt durch LG Wien 16. 2. 1981, 44 Cg 195/80, ARD 3268/7/80).

Zugsverspätungen sind auf die Dauer kein Entschuldigungsgrund (vgl. AG Wien 22. 10. 1952, 4 Cr 1152/52, ARD 551/12/53).

Verkehrsstörungen, die den Arbeitnehmer ohne sein Verschulden daran hindern, den Arbeitsplatz zu erreichen (hier: starke Schneefälle), sind als Hinderungsgrund iSd § 1154b ABGB anzusehen, auch wenn es sich dabei um eine Massenerscheinung handelt, die auch zahlreiche andere Arbeitnehmer betrifft (vgl. OGH 16. 12. 1987, 9 ObA 202/87, ARD 3949/14/88).

Witterungsbedingte Straßenverhältnisse, die es dem Arbeitnehmer unmöglich machen, die Haltestelle des Werksbusses zu erreichen, betreffen nicht nur den Arbeitnehmer, sondern die Gesamtheit aller Bewohner, die auf passierbare Straßen angewiesen sind, wenn sie ihre Arbeitsstelle erreichen wollen. Den Arbeitnehmer trifft damit kein besonderes Unglück. Vielmehr realisiert sich dadurch für ihn nur das grundsätzlich vom Arbeitnehmer ohnehin zu tragende Wegerisiko.

Wenn der Arbeitgeber, aus welchen Gründen immer, Arbeitnehmer in werkseigenen Bussen zum Werk holt, unterfällt es zwar dem von ihm zu tragenden Betriebsrisiko, wenn der Bus infolge eines technischen Defektes oder des Ausfalls eines Fahrers nicht oder nicht pünktlich fahren kann, witterungsbedingte Störungen des Straßenverkehrs, die alle Verkehrsteilnehmer treffen, werden davon jedoch nicht erfasst. Damit hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf

Bezahlung der an diesem Tage ausgefallenen Arbeitsstunden (vgl. Landesarbeitsgericht Hamm/BRD 6. 11. 1979, 3 Sa 926/79, ARD 3349/4/81).

Verwandtenbesuch

Eine unvorhersehbare Kollision der sich aus dem Dienstvertrag ergebenden Pflichten mit der sich aus der Ehe ergebenden Beistandspflicht (Besuch der schwer erkrankten Schwiegermutter in der Türkei) rechtfertigt für eine verhältnismäßig kurze Zeit (ein bis zwei Tage) die Hintansetzung der vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht (vgl. OGH 28. 2. 1990, 9 ObA 21/90, ARD 4194/10/90).

Vorladung

Vorladungen zu Gerichtsterminen gehören zu den wichtigen, die Person des Arbeitnehmers betreffenden Dienstverhinderungsgründen iSd § 1154b ABGB und § 8 Abs 3 AngG (vgl. OLG Graz 27. 5. 1993, 8 Ra 135/92, ARD 4606/11/94).

Es entspricht keineswegs der allgemeinen Übung, dass Vorladungen zu einer Behörde nur zum Zweck der Vornahme von Erklärungen oder kurzfristigen Handlungen ergehen; auch mit der Tätigkeit von Zeugen bei auswärtigen Gerichten oder von Schöffen und Geschworenen kann tage- oder auch wochenlange Abwesenheit verbunden sein (vgl. OGH 6. 10. 1970, 4 Ob 78/70, ARD 2329/9/71).

Voraussetzung für das Bestehen des Lohnfortzahlungsanspruchs ist, wenn der Kollektivvertrag (hier: KV für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie) dies vorsieht, ausschließlich eine Vorladung vor eine Behörde, ohne dass eine weitere Voraussetzung verlangt wird, außer dass der betreffende Dienstnehmer keine Entschädigung seitens der vorladenden Stellen erhalten kann und dass es sich nicht um eine Vorladung als Beschuldigter in einem Strafverfahren oder als Partei in einem Zivilprozess handelt. Der Kollektivvertrag bietet keinen Anhaltspunkt für die Annahme, der Lohnfortzahlungsanspruch des Dienstnehmers erfordere ausschließlich eine das persönliche Erscheinen des Vorgeladenen anordnende Ladung.

Auch eine Unterscheidung in der Richtung, ob die Vorladung vor die Behörde im öffentlichen oder privaten Interesse erfolgt, wird im KV nicht vorgenommen. Es kann keinem Zweifel unterliegen, dass eine Vorladung vor das Wohnungsamt in einer Wohnungsangelegenheit, vor den Gerichtskommissär in einer Erbschaftsangelegenheit, vor das Jugendamt in einer Vaterschaftssache oder vor das Finanzamt in einer Steuerangelegenheit ebenfalls eine Vorladung im Sinne des KV ist und den Lohnfortzahlungsanspruch des Dienstnehmers begründet, obgleich es sich dabei um die Verfolgung privater Interessen des Dienstnehmers handelt (vgl. AG Wien 22. 4. 1965, 5 Cr 105/65, ARD 1765/23/65).

Wenn in einem Kollektivvertrag (hier: KV für die eisen- und metallerzeugende und -verarbeitende Industrie) schlechthin von "Vorladungen vor Behörden, Ämter, Gerichte" die Rede ist, kann sich dies nur auf all jene an den Dienstnehmer ergangenen Vorladungen beziehen, die ihn persönlich angehen. Der Halter eines Kraftfahrzeuges ist als Fahrzeughalter unter Sanktion verpflichtet, für die Erfüllung des Auftrages zur Vorführung des Fahrzeuges Sorge zu tragen. Die persönliche Vorführung des Fahrzeuges in Entsprechung der behördlichen Vorladung ist als ein wichtiger, die Person des Dienstnehmers betreffender Grund anzusehen (vgl. OGH 5. 10. 1965, 4 Ob 106/65, ARD 1829/12/65).

siehe auch unter Zeugeneinvernahme

Wohnungsrenovierung

Der beabsichtigte Einbau einer Küche kann nicht als Erfüllung einer höheren Pflicht, die die Unterlassung der Arbeit rechtfertigen würde, angesehen werden (vgl. ASG Wien 14. 7. 1993, 11 Cga 1/93, rk., ARD 4568/2/94).

Wohnungssuche

Bei Beschaffung einer neuen Wohnung anlässlich eines unmittelbar bevorstehenden Räumungstermines handelt es sich zweifellos um einen wichtigen, die Person des Angestellten betreffenden Grund, der ihn an der Leistung seiner Dienste hindert (vgl. AG Wien 23. 11. 1977, 5 Cr 778/76, ARD 3002/14/78).

Dieses Urteil wurde aufgehoben, weil auch zu prüfen gewesen wäre, ob die Beschaffung einer Ersatzwohnung an eine Abwesenheit des Arbeitnehmers vom Betrieb gerade vormittags gebunden gewesen wäre, ob also etwa gerade zu dieser Zeit die Vorsprache, die Anwesenheit beim Wohnungsvermittler, die Bezahlung der Vermittlungsprovision an diesen u. dgl. zum gegebenen Zeitraum erforderlich gewesen ist (vgl. LG Wien 3. 4. 1978, 44 Cg 32/78, ARD 3051/16/78).

Zeugeneinvernahme

Im Fall einer Zeugenladung ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer für die Zeit seiner Inanspruchnahme durch das Gericht oder die Behörde freizugeben, wobei der Anspruch des Arbeitnehmers auf Gehaltsfortzahlung weiter besteht. Ein Arbeitnehmer jedoch, der Beschuldigter in einem Strafverfahren ist, muss sich für die Zeit seiner Abwesenheit vom Dienst einen Gehaltsabzug gefallen lassen (vgl. AG Wien 19. 3. 1985, 9 Cr 2103/83, ARD 3752/16/86).

siehe auch unter Vorladung

Zugverspätung

siehe unter Verkehrsstörung

Was ist grundsätzlich zu beachten?

Während die den Angestellten gemäß § 8 Abs 3 AngG und den Hausgehilfen und Hausangestellten gemäß § 10 Abs 6 HGHAngG zustehenden Rechte durch Kollektivvertrag, Mindestlohntarif oder Einzeldienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden dürfen (vgl. § 40 AngG, § 20 HGHAngG), können für alle dem ABGB unterliegenden Arbeitnehmer (vor allem alle Arbeiter und Lehrlinge) auch nach der ab 1. 1. 2001 geltenden Rechtslage durch Kollektivvertrag abweichende, d.h. auch einschränkende Regelungen getroffen werden, wobei auch bereits bestehende Kollektivverträge als derartige abweichende Regelungen gelten (§ 1154b Abs 6 ABGB idF BGBl I 2000/44, vgl. auch § 1164 Abs 2 ABGB idF BGBl I 2000/44).

Bestehen daher in Arbeiter-Kollektivverträgen abweichende Regelungen über die Entgeltfortzahlung bei sonstigen Dienstverhinderungsgründen, kommt in den Fällen, die über die KV-Regelung hinausgehen, eine Anwendung der Generalklausel des § 1154b Abs 6 ABGB nur dann in Betracht, wenn die Dienstverhinderungsgründe im Kollektivvertrag nicht abschließend aufgezählt sind.