

## Ausserordentliche Freizeit

**Die Absenz eines Arbeitnehmers, etwa wegen eines Arztbesuchs, Behördengangs oder einem Bewerbungsgespräch während der Arbeitszeit, kann für den üblichen Betriebs- und Geschäftsgang des Arbeitgebers oftmals nachteilig sein. Dies insbesondere dann, wenn dadurch zur falschen Zeit und am falschen Ort eine Arbeitskraft entfällt. Ob und in welchem Umfang dem Arbeitnehmer die Besorgung solcher persönlicher Angelegenheiten während der Arbeitszeit erlaubt ist, wird nachfolgend dargestellt.**

Bei der Gewährung von Freizeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ist grundsätzlich zwischen ordentlicher und ausserordentlicher Freizeit zu unterscheiden. Als ausserordentliche Freizeit stehen dem Arbeitnehmer gemäss § 1173 a Art. 29 Abs. 3 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) die «üblichen freien Stunden und Tage» zu. Diese sollen ihm die nötige Freizeit für die Erledigung dringender persönlicher Angelegenheiten innerhalb der Arbeitszeit gewähren.

Als dringliche persönliche Angelegenheiten gelten laut Rechtsprechung der Besuch beim Arzt oder Zahnarzt, der Besuch beim Rechtsanwalt, Behördengänge, Kranken- oder Spitalbesuche naher Angehöriger, Todesfall und Bestattung naher Angehöriger oder der Umzug. Hingegen geben Vereinsanlässe oder sportliche Veranstaltungen keinen Anspruch auf ausserordentliche Freizeit.

Im Gesetz ausdrücklich erwähnt ist die ausserordentliche Freizeit, die einem Arbeitnehmer für das Aufsuchen einer neuen Arbeitsstelle gewährt werden muss. Dabei geht es um die Zeit, die dem Arbeitnehmer für die Bewerbung beim potenziellen neuen Arbeitgeber zusteht. Davon erfasst sind aber lediglich die Bewerbungsgespräche, nicht jedoch allfällige

administrative Arbeiten im Zusammenhang mit dem Bewerbungsdossier. Jene Arbeiten sind in der gewöhnlichen Freizeit vorzunehmen. Laut Rechtsprechung ist dem Arbeitnehmer ½ Tag Freizeit pro Woche für Bewerbungsgespräche zu gewähren.

Im Allgemeinen sind folgende Absenzzeiten im Rahmen der ausserordentlichen Freizeit anerkannt:

Für die Hochzeit naher Angehöriger ½ bis 1 Tag. Für einen Todesfall eines nahen Angehörigen 1 bis 3 Tage; die Beerdigung naher Verwandter oder Bekannter ½ Tag; für die Geburt des eigenen Kindes 1 bis 2 Tage. Für einen dringenden Arzt- oder Zahnarztbesuch, für Behördengänge, die Konsultation eines Rechtsanwalts oder einen Wohnungswechsel ½ bis 1 Tag.

Zu beachten ist allerdings, dass dem Arbeitnehmer ausserordentliche Freizeit nur dann zu gewähren ist, wenn er die Angelegenheit nicht ausserhalb seiner Arbeitszeit erledigen kann. Demzufolge wird gerade bei gleitender Arbeitszeit häufig gar keine ausserordentliche Freizeit gewährt, da bei diesem Arbeitszeitmodell persönliche Angelegenheiten auch ausserhalb der Arbeitszeit besorgt werden können.

Wenn nun feststeht, ob und wie lange einem Arbeitnehmer ausserordentliche Freizeit gewährt wird, stellt sich unweigerlich die Frage nach der Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers während dieser Zeit. Grundsätzlich gilt, dass den Arbeitgeber keine gesetzliche Lohnzahlungspflicht in Zusammenhang mit der Gewährung ausserordentlicher Freizeit trifft. Entscheidend ist daher die zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung bzw. der allenfalls geltende Gesamtarbeitsvertrag. Zulässig wäre somit auch eine Regelung, wonach ausseror-

dentliche Freizeit überhaupt nicht entschädigt wird.

Zu unterscheiden ist schliesslich, ob allenfalls eine unverschuldete Arbeitsverhinderung vorliegt, etwa bei dringenden Arztbesuchen. Diesfalls beurteilt sich die Lohnzahlungspflicht nämlich nach den Bestimmungen Lohnfortzahlung bei Krankheit. Die Rechtsprechung unterscheidet hier zwischen zumutbarer und unzumutbarer Arbeitsleistung, was aber oftmals zu Abgrenzungsschwierigkeiten führt. So ist es dem Arbeitnehmer beim Tod seines Ehegatten beispielsweise nicht zumutbar, die Arbeit aufzunehmen, sodass bei fehlender vertraglicher Regelung in Bezug auf die Lohnzahlungspflicht die Bestimmungen über die Lohnfortzahlung bei Krankheit zur Anwendung gelangen.

In der Praxis wird die ausserordentliche Freizeit oftmals im Einzelarbeitsvertrag, in betrieblichen Reglementen, aber auch in zahlreichen Gesamtarbeitsverträgen geregelt. Dies empfiehlt sich auch, da dadurch Klarheit geschaffen wird und Abgrenzungsprobleme verhindert werden.



● Mag. iur. Raphael Näscher,  
LL.M., Rechtsanwalt

W O H L W E N D  
N Ä S C H E R  
S C H Ä C H L E

Pflugstrasse 16, FL-9490 Vaduz  
T +423 236 55 33, F +423 236 56 11  
r.naescher@wns.li