

Ausserordentliche Freizeit bei Hochzeit, Beerdigung, Arztbesuch usw.

Das private Arbeitsvertragsrecht sieht vor, dass dem Arbeitnehmer zusätzlich zu Ferien und wöchentlich eineinhalb freien Tagen «die üblichen freien Stunden und Tage» zu gewähren sind. Um was geht es dabei?

Freizeit für persönliche Angelegenheiten und Anlässe

Bei der «ausserordentlichen Freizeit» geht es (meist) um kurzfristige und dringende, häufig einmalige oder doch seltene, mitunter terminlich nicht plan- oder beeinflussbare persönliche Angelegenheiten und Anlässe, die nicht bereits anderweitig erfasst sind (wie z.B. Krankheit und Unfall, Bewerbung bei Stellenwechsel, Elternurlaub).

Es geht dabei um (nicht akute) Arzt- oder Zahnarztbesuche, Therapien, notwendige Behördengänge, Gerichts- und Rechtsanwaltstermine, die Hochzeit naher Verwandter, die Geburt eines eigenen Kindes, den Todesfall im Familien- oder engen Bekanntenkreis, Zügeltermine und dergleichen. Die Anlässe sind also von einer gewissen Bedeutung, an deren Verrichtung der Arbeitnehmer ein legitimes Interesse hat. Kein Anspruch auf zusätzliche Freizeit besteht üblicherweise für Bildungs-, Sport-, Kultur- und ähnliche Anlässe.

Gesetz, Vertrag, GAV, Übung

Das Gesetz enthält keine explizite Auflistung von Anlässen, sondern verweist auf die Übung. Selbst wenn im individuellen Arbeitsvertrag und betrieblichen Reglementen nichts steht, wenn kein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) gilt, hat der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf ausserordentliche Freizeit. Dieser Anspruch kann auch durch (zu einschränkende) vertragliche Regelungen nicht aufgehoben werden.

Wichtige Einschränkungen für die Gewährung von Kurzabsenzen bestehen vor allem bei Gleitzeit- und Teilzeitarbeit. Können Termine wie Arztbesuche, Ämtergänge, Spitalbesuche und dergleichen ausserhalb der Blockzeit absolviert wer-

den, besteht kein Anspruch auf Gewährung zusätzlicher arbeitsfreier Zeit. Der Arbeitnehmer ist jedenfalls verpflichtet, seine Termine nach Möglichkeit immer ausserhalb der Arbeitszeit – z.B. auch an Samstagen – wahrzunehmen.

Es gilt, wenn keine Regelung besteht, die Umstände des Einzelfalls zu beurteilen, wobei die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen zu berücksichtigen sind. Bei entsprechender Wichtigkeit und Unaufschiebbarkeit des Anlasses gehen in der Regel die Interessen des Arbeitnehmers vor, mitunter kann er sich sogar ähnlich wie bei Krankheit auf die Unzumutbarkeit der Arbeitsverrichtung berufen. Muss der Anlass während der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist die Absenz auf das zumutbare Minimum zu beschränken.

(Keine) Kompensationspflicht

Das Gesetz sieht keine allgemeine Kompensationspflicht vor, sie kann sich aber aus den Umständen ergeben. Arbeitsverträge (und GAV) sowie betriebliche Reglemente halten die (fehlende) Kompensationspflicht meist ausdrücklich fest. Bei Teil- und Gleitzeit sind Kurzabsenzen eher zu kompensieren als bei festen Arbeitszeiten und Vollzeitarbeitsverhältnissen. Die GAV beispielsweise sehen für Kurzabsenzen wie Arztbesuche, Behördengänge usw. eine Kompensationspflicht vor, während für die Freitage für bestimmte Anlässe wie Hochzeiten, Geburten, Todesfälle, Zügeln keine Kompensationspflicht besteht.

Lohnfortzahlung

Nach allgemeiner Auffassung gilt bei Anstellungen im Monatslohn eine Lohnfortzahlungspflicht. Für Tag- und Stun-

denlöhner muss eine Lohnfortzahlung vereinbart sein. Die GAV sehen z.B. vor, dass (nur) die definierten Tage ausserordentlicher Freizeit auch bei Stundenlöhnern wie normale Arbeitstage zu entschädigen sind.

Allgemeine Praxis

Eine anerkannte Praxis besteht nicht. GAV könnten als «Grundkonsens» für das Gewerbe betrachtet werden, wobei einer grosszügigeren Regelung und Praxis nichts entgegensteht. Ergibt sich über die Zeit eine gewisse (betriebliche) Übung bei der Gewährung ausserordentlicher Freizeit, so können sich sämtliche Arbeitnehmer auf die entsprechende Betriebspraxis berufen.

Dies stellt keine Rechtsberatung dar und ersetzt nicht die Einholung rechtlichen Rats im konkreten Anlassfall.



● Christoph Büchel
Rechtsanwalt / Attorney-at-law



RECHTSANWÄLTE

Wilhelm & Büchel

Wilhelm & Büchel
Rechtsanwälte/Attorneys-at-law
Lova-Center, P.O. Box 1150, 9490 Vaduz
Tel.: +423 399 48 50
cbuechel@wbr.li, www.wbr.li