

Seilbahnen - Tirol

Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung aufgrund von Lawinensperren

Allgemeines und Beispiele

Allgemeines

Aufgrund der starken Schneefälle in weiten Teilen Österreichs und daraus resultierender Beeinträchtigungen kann es zu arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung kommen.

So ergibt sich die Frage, ob Seilbahnunternehmen ihren Mitarbeitern, die an einem solchen Tag ihrer Arbeit nicht nachkommen können, das Entgelt trotz unterbliebener Arbeitsleistung fortzahlen müssen. Die Rechtsprechung macht die Lösung dieser Frage davon abhängig, welcher Sphäre die Dienstverhinderung zuzuordnen ist.

I. Sphäre des Arbeitgebers

Liegt ein Dienstverhinderungsgrund in der Sphäre des Arbeitgebers, besteht bei Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die gesetzliche Grundlage für den Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers in diesem Fall findet sich in § 1155 ABGB.

Für den Entgeltanspruch des Arbeitnehmers nach § 1155 ABGB ist allein entscheidend, ob er zur Leistung bereit war und durch Umstände, die auf Seiten des Arbeitgebers lagen, daran verhindert worden ist. Darauf, ob den Arbeitgeber an der Verhinderung der Dienstleistung ein Verschulden trifft, kommt es bei Ansprüchen nach § 1155 ABGB nicht an.

In die Sphäre des Arbeitgebers fallen gemäß der Rechtsprechung z.B. auch Naturereignisse (Schneefall, Lawinenabgänge, lokale Überschwemmungen, etc.), wenn das Risiko für die Branche bzw. den konkreten Betrieb typisch war.

II. Sphäre des Arbeitnehmers

Dienstverhinderungsgründe, die der Sphäre des Arbeitnehmers zuzuordnen sind (der Arbeitnehmer kann seine Arbeitskraft nicht anbieten), lösen dann einen Entgeltfortzahlungsanspruch aus, wenn sie wichtige persönliche Gründe darstellen, die vom Arbeitnehmer nicht verschuldet und zeitlich begrenzt sind.

In diesen Fällen gebührt dem Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung gemäß § 8 Abs 3 AngG (Angestellte) bzw. § 1154b Abs 5 ABGB (Arbeiter und Lehrlinge) für idR maximal eine Woche.

III. Neutrale Sphäre

In die neutrale Sphäre fallen in erster Linie Elementarereignisse, welche die Allgemeinheit treffen. Der Arbeitnehmer ist zwar leistungsbereit, wird aber durch „höhere Gewalt“ daran gehindert, an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen. Dies hat zur Folge, dass kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht.

Eine Abgrenzung, welche Umstände in die Sphäre des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers und welche in die neutrale Sphäre fallen, wird durch das Gesetz nicht vorgenommen. Zur endgültigen Beurteilung müssen daher die Umstände des Einzelfalles (z.B. Größe des betroffenen Gebietes, Anzahl der betroffenen Personen) betrachtet werden. Nach der ständigen Rechtsprechung wird der Begriff der neutralen Sphäre eng ausgelegt und sind z.B. Seuchen, Krieg, Terror (der sich nicht nur gegen das Unternehmen richtet) oder auch umfassende Erdbeben der neutralen Sphäre zuordenbar. Solche Elementarereignisse treffen in ihren Auswirkungen über die beiden Parteien des Arbeitsvertrages hinaus auch die Allgemeinheit.

Beispiele

Elementarereignis

Ist ein Arbeitnehmer aufgrund einer Lawinensperre am (rechtzeitigen) Arbeitsantritt gehindert, so ist zunächst zu prüfen, ob dieses Ereignis die Allgemeinheit trifft und daher in die neutrale Sphäre fällt.

Dies ist der Fall, wenn

- eine große Zahl von Arbeitnehmern
- von einem umfassenden (also nicht lokal begrenzten) Ereignis betroffen ist.

Bei einer solchen „elementaren“ Umweltkatastrophe, die alle oder überwiegenden Teile eines Bundeslandes betrifft, entfällt grundsätzlich die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Kollektivverträge können abweichende Regelungen enthalten.

Der KV Seilbahnen trifft in § 11 Z 2 lit p) eine solche abweichende Regelung. Wenn die Zufahrtsstraße zur Seilbahn durch ein Elementarereignis versperrt ist und der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz nicht erreichen kann, hat er weiterhin Anspruch auf sein laufendes Entgelt, höchstens jedoch 2 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

Lokales Ereignis

Ist nicht die Allgemeinheit, sondern nur eine beschränkte Anzahl von Arbeitnehmern durch ein Ereignis „höherer Gewalt“ betroffen, fällt dieses Ereignis keinesfalls in die neutrale Sphäre.

Sind zum Beispiel nur einzelne Arbeitnehmer durch Lawinensperren an der Arbeit gehindert, bleibt die Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers für einen verhältnismäßig kurzen Zeitraum (bis zu einer Woche) bestehen, wenn wichtige persönliche Gründe (§ 8 Abs 3 AngG bzw. § 1154b Abs 5 ABGB) ein Fernbleiben des Arbeitnehmers vom Arbeitsplatz rechtfertigen.

Es darf allerdings kein Verschulden des Arbeitnehmers vorliegen. Das Verschulden ist anhand der besonderen Umstände des Einzelfalles zu beurteilen. Es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn

- das Ereignis vorhersehbar ist und
- der Arbeitsplatz durch rechtzeitig getroffene Maßnahmen erreicht werden kann.

Wichtig: Falls Arbeitnehmer auf Grund eines Katastropheneinsatzes im öffentlichen Interesse dem Dienst fernbleiben, trifft den Arbeitgeber keine Pflicht zur Entgeltfortzahlung. Es ist vielmehr Aufgabe der öffentlichen Hand, dem Arbeitnehmer den entgangenen Verdienst zu ersetzen.

Stand: 14.01.2019