

## **SCHNEE UND STREIK - ALLES WAS UNS AM ARBEITEN HINDERT**

### **1. Wie sind Dienstverhinderungen auf Grund von Streik und Schneechaos rechtlich zu werten?**

Gemäß § 8 Abs 2 AngG ist der Arbeitgeber von Angestellten verpflichtet, das Entgelt fortzuzahlen, wenn der Angestellte wegen bestimmter wichtiger persönlicher Dienstverhinderungsgründe, die der Arbeitspflicht vorgehen und ohne Verschulden des Arbeitnehmers eingetreten sind (zB Arztbesuche), an der Dienstleistung verhindert ist. Gründe, die einen Arbeitnehmer an der Dienstleistung verhindern, müssen nicht immer "in seiner Person" liegen, sondern es können auch "andere wichtige Gründe" vorliegen, die ihn durch ihre unmittelbare Einwirkung an der Dienstleistung hindern (vgl OGH 14.2.1967, 4 Ob 9/67).

Ein die Allgemeinheit treffendes Elementarereignis, das den Arbeitnehmer daran hindert, den Arbeitsplatz zu erreichen, ist nach der Rechtsprechung als Ereignis "höherer Gewalt" weder der Arbeitgebersphäre noch der Arbeitnehmersphäre, sondern der neutralen Sphäre zuzuordnen (vgl OGH 9 Ob A 202/87 = ARD 3949/14/88).

Zur neutralen Sphäre gehören Ereignisse oder Umstände, die sowohl auf Seiten des Arbeitnehmers als auch auf Seiten des Arbeitgebers eintreten, jedoch in ihrer Auswirkung über die Arbeitgebersphäre hinaus in vergleichbarer Weise die Allgemeinheit treffen.

Verkehrsstörungen, die den Arbeitnehmer ohne sein Verschulden daran hindern, den Arbeitsplatz zu erreichen, sind als rechtmäßiger Hinderungsgrund, auch wenn es sich dabei um eine Massenerscheinung handelt, die auch zahlreiche andere Arbeitnehmer betrifft (vgl OGH 16.12.1987, 9 Ob A 202/87, betreffend Verkehrsstörung durch starke Schneefälle). Verkehrstreiks werden von der herrschenden Lehre nur dann als umfassendes Elementarereignis betrachtet, wenn sie eine bloße regionale Bedeutung deutlich überschreiten und daher in seinen Auswirkungen über die Arbeitgeber- und Arbeitnehmersphäre hinausgehen.

**2. Gibt es einen Unterschied, wenn der Arbeitnehmer von der Dienstverhinderung wusste (zB angekündigter Streik)?**

Wenn dem Arbeitnehmer die streikbedingte Verkehrsstörung bekannt war, so ist er verpflichtet, sich zunächst zumutbare Alternativen zu überlegen (zB zu Fuß gehen, Fahrrad, Fahrgemeinschaften, etc). Gibt es derartige Möglichkeiten, so muss der Arbeitnehmer sie auch nützen.

**3. Kann der Arbeitnehmer entlassen werden, wenn er nicht zum Dienst erscheint?**

Wenn den Arbeitnehmer an der Dienstverhinderung kein Verschulden trifft (zB Schneechaos, Streik) und es ihm auch nicht zumutbar ist, auf anderem Weg zur Arbeit zu erscheinen, so kann er dafür nicht "bestraft" werden. Eine Entlassung ist daher nicht zulässig.

**4. Besteht ein Entgeltanspruch des Dienstnehmers für derartige Dienstverhinderungen?**

Dienstverhinderungen, die der neutralen Sphäre zuzuordnen sind, haben zur Folge, dass kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung besteht.

Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für Fehlzeiten, die aufgrund unverschuldeter Dienstverhinderung (zB infolge Streik oder Schneechaos) eintreten, nicht bezahlen muss.

**5. Empfehlung an Arbeitgeber und Arbeitnehmer:**

Arbeitgebern ist zu empfehlen, mit seinen Arbeitnehmern über bevorstehende Streiks zu sprechen, auf alternative Anfahrtsmöglichkeiten hinzuweisen oder eine Urlaubs- oder Zeitausgleichsvereinbarung anzubieten.

Arbeitnehmern ist zu empfehlen, sich rechtzeitig über alternative Beförderungsmittel zur Arbeitsstätte zu informieren und- falls dies nicht möglich ist – den Abbau von Zeitguthaben oder eines Urlaubstages in Erwägung zu ziehen

---

Für nähere Informationen wenden Sie sich bitte an

**Dr Alexandra Knell**

Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin

Operngasse 7 / Friedrichstraße 6, Tür 21, A-1010 Wien

Tel & Fax (+43-1) 890 26 43

mailto: [office@knell.co.at](mailto:office@knell.co.at) [www.knell.co.at](http://www.knell.co.at)