

AUS DEM ALLTAG EINES PERSONALCHEFS

Birgit Kronberger/Mag. Rainer Kraft (PVP-Redakteur)

Schnee, Eis, Frost: ein stressiger Wintertag für die Personalabteilung

» PVP 2016/4

Nach einem wettermäßig milden „Dezember-Winter“ zeigt uns der Wettergott seit Anfang Jänner, was er an winterlichen Tugenden zu bieten hat: **Schnee, Eis** und in vielen Regionen **frostige Temperaturen** weit unter null Grad Celsius.

Diese Wintersituation **beschäftigt** idR auch massiv die **Personalabteilung**:

- Einige Mitarbeiter kommen infolge schneebedeckter Fahrbahnen oder aufgrund von Zugverspätungen **zu spät** oder **gar nicht** zur Arbeit.
- Manche Mitarbeiter klagen über die **Kälte im Büro**.
- Der **Montageeinsatz** eines Arbeitertrupps auf einer auswärtigen Arbeitsstelle muss **abgesagt** werden.
- Der Firmenportier weigert sich, die zugeschneite Firmeneinfahrt freizuschaukeln. Die **arbeitsrechtlichen Fragen**, die sich daraus ergeben, werden im folgenden Artikel anschaulich und praxisbezogen dargestellt.

Verwendete Abkürzungen in diesem Beitrag:

ABGB ... Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch//**AngG** ... Angestelltengesetz//**AStV** ... Arbeitsstättenverordnung//**BSchEG** ... Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz//**bspw** ... beispielsweise//**BUAK** ... Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse//**DG** ... Dienstgeber//**DN** ... Dienstnehmer//**DV** ... Dienstvertrag bzw Dienstverhältnis//**GKK** ... Gebietskrankenkasse//**idR** ... in der Regel//**iHv** ... in Höhe von//**KV** ... Kollektivvertrag//**SV** ... Sozialversicherung

A) Dienstnehmer erscheinen nicht oder zu spät zur Arbeit

1. Rechtsgrundlagen für persönliche Dienstverhinderungsgründe

Wenn DN aufgrund extremer Wetterbedingungen **nicht** oder **nicht pünktlich** zur Arbeit erscheinen können, kann ein **wichtiger persönlicher Dienstverhinderungsgrund** vorliegen. Die gesetzlichen Grundlagen für Dienstverhinderungen wegen wichtiger persönlicher Gründe auf Seite des DN finden sich

- ✔ für **Angestellte** in § 8 Abs 3 AngG,
- ✔ für **Arbeiter** und **Lehrlinge** in § 1154b Abs 5 und 6 ABGB.

Diese Bestimmungen sehen übereinstimmend vor, dass der Entgeltanspruch bei **wichtigen persönlichen Dienstverhinderungen**, die vom DN **nicht selbst verschuldet** wurden, für eine verhältnismäßig kurze Zeit (= bis zu 1 Woche pro Anlassfall) erhalten bleibt.

2. Anwendungsfälle wetterbedingter Dienstverhinderungsgründe

Mögliche **Anwendungsfälle** wetterbedingter Verhinderungen sind bspw:

- ✔ Ein **Schneechaos** führt zu langen Staus oder es macht das Befahren der Straßen auf dem Weg zur Arbeit infolge der Schneemassen überhaupt unmöglich.

- ✔ Das **Auto** des DN springt kältebedingt nicht an und muss erst vom **Pannendienst** flottgemacht werden.
- ✔ Der vom DN benutzte **Zug** (bzw **Bus**) fällt aus, oder es entsteht auf der Fahrtstrecke infolge einer eingefrorenen Weiche (bzw eines Staus) eine **große Verspätung**.

3. Pflichten des Dienstnehmers

Voraussetzung für den **Entgeltanspruch** ist, dass der DN

- a) **alles Zumutbare unternimmt**, um trotz Schnee und Eis pünktlich in die Arbeit zu kommen, und
- b) dass er sein Nichtkommen oder Zuspätkommen so rasch wie möglich im Betrieb **meldet**.

Das bedeutet insbesondere, dass der DN

- ✔ **früher** als sonst **aufbrechen** muss, wenn der Wetterbericht schon am Vorabend ein Schneechaos vorhersagt, und/oder
- ✔ vom Auto auf **öffentliche** Verkehrsverbindungen **umsteigen** muss, falls dies eine zumutbare Option ist.

Die **Zumutbarkeitsbeurteilung** ist dabei stets vom **Einzelfall** abhängig. So ist es etwa einem gesunden DN – wenn er sonst keine anderen Möglichkeiten hat, seinen Arbeitsplatz zu erreichen (zB vorübergehende Einstellung des Bahn- und Busverkehrs) – auch durchaus zumutbar, ein paar Kilometer **zu Fuß** zu marschieren.



Hinweis

Während die im **AngG** enthaltene Regelung (§ 8 Abs 3 AngG) **zwingenden** Charakter hat (→ auch nicht durch KV einschränkbar), kann die gesetzliche Regelung für **Arbeiter** und **Lehrlinge** (§ 1154b Abs 5 ABGB) durch KV eingeschränkt werden (siehe § 1154b Abs 6 ABGB). Demnach haben **Arbeiter** und **Lehrlinge**, die wetterbedingt nicht oder zu spät zur Arbeit erscheinen, für ihre berechnete Abwesenheitszeit nur dann einen **Entgeltanspruch**, wenn entweder

- ✔ **kein KV** anwendbar ist, oder
- ✔ der **anwendbare KV** einen Entgeltanspruch für (auch wetterbedingte) Dienstverhinderungen vorsieht, oder das Thema „persönliche Dienstverhinderungen“ gar nicht regelt, oder die persönlichen Dienstverhinderungsfälle nicht taxativ, sondern nur beispielhaft aufzählt („insbesondere“), oder
- ✔ der **Arbeiter** oder ein naher Angehöriger **von einer Katastrophe persönlich betroffen** ist, durch die das Leben, die Gesundheit oder das Eigentum (des DN oder eines nahen Angehörigen) gefährdet ist (Beispiel: Infolge starker Schneefälle wurde das Hausdach eingedrückt, sodass der DN sich, seine Familie und sein Eigentum in Sicherheit bringen muss).

B) Arbeitnehmer beschwerten sich über zu niedrige Raumtemperatur

Es gehört zur **Fürsorgepflicht** des DG (vgl § 1157 ABGB), für „menschengerechte“ und aus Gesundheitsgesichtspunkten einwandfreie Arbeitsbedingungen zu sorgen.

Das ASchG verlangt, dass in **Arbeitsräumen** (= Räume, in denen mindestens 1 ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist) raumklimatische Verhältnisse herrschen müssen, die dem menschlichen Organismus angemessen sind (§ 22 Abs 3 ASchG). Dieser Grundsatz wird hinsichtlich der **Raumtemperatur** in einer eigenen **Verordnung** näher konkretisiert.

Gemäß **§ 28 Abs 1 AStV** sollen die folgenden **Lufttemperaturen** in Arbeitsräumen herrschen:

- ✔ zwischen **19 und 25° C**, wenn in dem Raum Arbeiten mit **geringer körperlicher Belastung** durchgeführt werden (zB Büro);
- ✔ zwischen **18 und 24° C**, wenn in dem Raum Arbeiten mit **normaler körperlicher Belastung** durchgeführt werden (darunter fallen uE bspw Fließbandarbeiten ohne hohe körperliche Anstrengung);
- ✔ mindestens **12° C**, wenn in dem Raum nur Arbeiten mit **hoher körperlicher Belastung** durchgeführt werden (darunter fällt uE bspw das regelmäßige manuelle Heben und Umschichten von schweren Kisten, Gebinden etc in einem Lager).

C) **Arbeitsleistung kann schnee-, eis- oder kältebedingt nicht erbracht werden**

Können Arbeitsleistungen (zB Elektromontagearbeiten auf einer Baustelle, Malerarbeiten auf einem mehrstöckigen Gerüst) witterungsbedingt nicht erbracht werden, so ist dies ein **typisches Unternehmerrisiko**.

Gemäß **§ 1155 ABGB** gebührt dem DN (zeitlich unbegrenzt) das Entgelt auch für unterbliebene Arbeitsleistungen, wenn

- ✔ er **zur Leistung bereit** war und
- ✔ das Unterbleiben der Arbeitsleistungen durch **Umstände auf Seite des DG** verursacht wurde.

Auf ein **Verschulden** des DG kommt es dabei **nicht** an. Der DN muss sich allerdings auf den Entgeltfortzahlungsanspruch anrechnen lassen, was er sich in der Zeit der unterbleibenden Dienstleistung erspart (zB Kosten für die Fahrt zur Arbeit, falls er von vornherein zuhause bleiben darf), oder was er anderweitig verdient oder absichtlich zu verdienen verabsäumt hat.



Hinweis

§ 1155 ABGB zählt zwar zu den nicht zwingenden Gesetzesbestimmungen (vgl § 1164 Abs 1 ABGB), darf aber dennoch nicht zur Gänze ausgeschlossen werden.

Ein **kompletter Ausschluss** der Anwendung des **§ 1155 ABGB** durch DV oder KV wäre nach Ansicht der Rechtsprechung **sittenwidrig** (§ 879 ABGB), soweit dadurch typische Unternehmensrisiken auf die DN überwältzt würden.

Vor allem in **Arbeiter-KV** sind manchmal zeitliche Begrenzungen (zB auf eine oder mehrere Wochen) und/oder höhenmäßige Begrenzungen (zB auf 75 %) des § 1155 ABGB enthalten.



Beispiel

Der **KV** für **Arbeiter** im **eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe** sieht vor, dass die Arbeiter bei einer notwendigen (zB witterungsbedingten) Stilllegung des ganzen Betriebs oder eines Betriebsteils (nur) für **maximal 21 Tage** Anspruch auf **75 %** ihres Lohns haben. Wird den Arbeitern aber der **volle** Lohn gewährt, sind sie verpflichtet, auch **andere** als ihrem DV entsprechende, jedoch **zumutbare Arbeiten** zu verrichten.

Ist es unmöglich, die Arbeitsleistung aufgrund von Elementarereignissen (**höhere Gewalt**) zu erbringen, besteht gar **kein Entgeltanspruch**.

Eine gesetzliche Sonderregelung gibt es dort, wo das **Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz** (BSchEG) angewandt wird. Darin werden die **Ansprüche** der vom BSchEG erfassten Bauarbeiter (zB in Hoch- und Tiefbaubetrieben, Erdbaubetrieben) geregelt, deren **Arbeitsleistung** wegen **Schlechtwetters ausfällt**.

Die Arbeiter haben für solche Zeiten idR Anspruch auf **60 % des Lohns** (= die sogenannte Schlechtwetterentschädigung gemäß § 6 BSchEG). Damit dieser Lohnaufwand (**Schlechtwetterentschädigung**) für den DG einigermaßen kostenneutral bleibt, gibt es ein **Beitrags- und Rückerstattungssystem**:

- ✓ DG und DN müssen einen **Schlechtwetterentschädigungsbeitrag** iHv jeweils 0,7 % (somit insgesamt 1,4 %) der SV-Beitragsgrundlage leisten (§ 12 BSchEG), der von der GKK eingehoben wird.
- ✓ Dafür erhält der DG seinen **Lohnaufwand** für **Schlechtwettertage** (Schlechtwetterentschädigung) grundsätzlich von der **BUAK rückerstattet** (§ 8 BSchEG).

D) Können Arbeitnehmer zum Schneeschaukeln eingeteilt werden?

Eine unangenehme Situation kann entstehen, wenn wichtige Betriebsbereiche (zB der **Eingangsbereich**, die Kunden- oder Lieferantenzufahrt etc) von **Schneemassen** bedeckt oder von **Glatteis** überzogen sind.

Da in solchen Fällen eine schnelle Problembeseitigung wünschenswert ist, stellt sich die Frage, ob DN – erforderlichenfalls auch gegen deren Willen – zum Schneeschaukeln, Streuen oä auf oder vor dem Firmengelände eingeteilt werden dürfen.



Merkregeln

Entscheidend ist in erster Linie, was **dienstvertraglich vereinbart** ist.

Bei der **Auslegung** der Frage, was zum dienstvertraglichen **Aufgabenbereich** zu zählen ist und was nicht und wo daher die **Grenze** der **Weisungsbefugnis** des DG endet, kommt es auch auf die **Verkehrssitte** an (vgl § 914 ABGB), also auf das allgemeine Verständnis in der Arbeitswelt, welche Tätigkeiten von welchen Berufen üblicherweise erfasst sind.

Grundsätze, die bei der Auslegung helfen

- ✓ **Angestellte** zum Schneekehren, Salzstreuen etc einzuteilen, wird im Normalfall – von freiwilligen Einsätzen abgesehen – **nicht zulässig** sein, da diese Tätigkeiten mit dem Aufgabenbereich von Angestellten idR gar nichts zu tun haben.
In **dringlichen Fällen** kann die **Treuepflicht** einen „Streueinsatz“ des Angestellten rechtfertigen: Wenn bspw bereits Personen im spiegelglatten Bereich vor dem Firmeneingang zu Sturz gekommen sind und der Portier gerade auf Mittagspause ist, darf der DG sicher auch einen Angestellten (sofern gerade keine DN mit „sachnäherem“ Tätigkeitsfeld greifbar sind) anweisen, kurzfristig Streusplit auf die spiegelglatten Flächen aufzutragen.
- ✓ Besonders bei **Arbeitern** kommt es sehr auf den konkreten Tätigkeitsbereich an.
Jene Personen, die als **Hilfsarbeiter** eingestellt wurden, können zweifellos auch für Schneeräumungsarbeiten, Streudienste etc herangezogen werden.
Auch ist es bspw zulässig, einem **Portier** das Salzstreuen rund um den Eingangsbereich aufzutragen.
Anders ist die Situation zu beurteilen, wenn jemand als **Facharbeiter** aufgenommen wurde: Diesfalls kann er uE nur dann für „Winterdienste“ eingeteilt werden, wenn diese mit seinem normalen Arbeitsbereich in irgendeiner Weise zusammenhängen. Dies trifft bspw zu, wenn etwa ein Kfz-Mechaniker zur Schneeräumung vor der Werkstätteneinfahrt (um das Ein- und Ausfahren der Kunden-Kfz zu ermöglichen) angewiesen wird.

- ✓ Bei **Lehrlingen** ist darauf zu achten, dass diese gemäß § 9 Abs 2 BAG nur zu solchen Tätigkeiten herangezogen werden dürfen, die mit dem **Wesen** der **Ausbildung vereinbar** sind. Da das Schneeschaukeln, Streuen bei Glatteis oÄ idR nicht zum Ausbildungsprofil der in Österreich anerkannten Lehrberufe zählen, dürfen DG ihre Lehrlinge nur in Ausnahmefällen und kurzfristig für derartige **berufsfremde Arbeiten** einsetzen.

Foto Stefan Häusler



Die Autoren:

Birgit Kronberger ist diplomierte Personalverrechnerin und Beraterin für Arbeits-, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht. Neben ihrer Tätigkeit als Mitarbeiterin der Vienna CityTax Steuerberater GmbH ist sie Mitglied der Prüfungskommission für Arbeitsrecht am WIFI Wien und freiberufliche Fachredakteurin.

🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Kronberger/Birgit

Mag. Rainer Kraft ist PVP-Redakteur. Näheres zu seiner Person finden Sie unter:

🌐 lesen.lexisnexis.at/zs/pvp/redaktion