

Wegerisiko – Eisglätte, Streik

Haben Mitarbeiter Nachteile zu befürchten, wenn Sie wegen Eisglätte oder wegen eines Streiks im öffentlichen Nahverkehr nicht rechtzeitig zur Arbeit kommen?

Mitarbeiter/innen sind arbeitsvertraglich verpflichtet ihre Arbeit rechtzeitig aufzunehmen. Wird die Arbeit nicht rechtzeitig aufgenommen, kann eine Vertragsverletzung vorliegen. Das ist eindeutig, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter aus eigenem Verschulden zu spät zur Arbeit kommt, weil sie/er beispielsweise verschläft oder zu spät aus dem Haus geht und den Bus verpasst. Wie sind aber die „Hindernisse“ arbeitsrechtlich zu beurteilen, auf die die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keinen Einfluss hat?

1. Verpflichtung zur Arbeitsaufnahme trotz Eisglätte oder Bahnstreik?

Grundsätzlich trägt der Arbeitnehmer das Risiko seinen Arbeitsplatz zur richtigen Zeit zu erreichen (=Wegerisiko). Das heißt, er trägt auch das Risiko, aus nicht von ihm zu vertretenden Gründen nicht in der Lage zu sein, seinen Arbeitsplatz zu erreichen und seine Arbeitsleistung zu erbringen. Der Arbeitnehmer ist somit verpflichtet dafür zu sorgen, dass er seine Arbeit pünktlich aufnehmen kann.

Im Winter muss beispielsweise damit gerechnet werden, dass die Straßen glatt sein können und es muss eine entsprechend längere Fahrtzeit eingeplant oder evtl. mit Bus oder Bahn gefahren werden. Fährt die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter normalerweise mit der Bahn zur Arbeit und kündigt die Bahn für bestimmte Wochentage Streiks an, so sind entsprechende Vorkehrungen treffen, damit die Arbeit trotz Streiks pünktlich aufgenommen werden kann. Es könnte beispielsweise auf andere Verkehrsmittel (z.B. Auto, Bus oder Mitfahrgelegenheit) ausgewichen werden. Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob es zumutbare Alternativen gibt.

2. Hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Anspruch auf Vergütung für die ausgefallene Zeit?

Es gilt der arbeitsrechtliche Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“, es sei denn, es gibt eine entsprechende anderweitige Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.

Dienstgeber von Einrichtungen der Caritas **können** ihren Mitarbeiter/innen über **§ 10 Abs. 4 AVR AT** Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge **bis zu drei Tagen** gewähren, sofern die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es zulassen. Gemeint sind Arbeitsbefreiungen, die nicht bereits von § 10 Abs. 2 a) bis h) AVR erfasst werden („**andere besondere Anlässe**“). Das heißt, Dienstgeber könnten bei Eisglätte oder Bahnstreik die Vergütung bis zu drei Tagen fortzahlen; sie sind nach den AVR dazu aber nicht verpflichtet.

Eine Entgeltfortzahlungspflicht nach **§ 616 BGB** wegen einer vorübergehenden Verhinderung kommt nicht in Betracht, da allgemeine Straßenverkehrsstörungen oder Eisglätte kein subjektives, persönliches Leistungshindernis darstellen.

3. Muss die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter die durch die Verspätung ausgefallene Arbeitszeit nachholen?

Es ist zu prüfen, ob eine Nacharbeit arbeitsvertraglich vereinbart ist und ob eine Nachholung der Arbeit betrieblich bzw. einrichtungsbedingt überhaupt möglich und der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter zumutbar ist.

Hat die Einrichtung (z.B. ein Kindergarten) festgelegte Öffnungszeiten, kann die ausgefallene Arbeit in der Regel nicht nachgeholt werden. Hat die teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin ein Kind zu betreuen, wird ihr eine Nacharbeit evtl. nicht zumutbar sein.

4. Kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wegen der Verspätung durch den Dienstgeber abgemahnt oder sogar gekündigt werden?

Kann die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter seine Arbeit aus witterungsbedingten Gründen oder wegen eines Bahnstreiks nicht rechtzeitig aufnehmen, kommt eine Abmahnung oder Kündigung nicht in Betracht. Denn diese Verspätungsgründe hat sie/er nicht zu vertreten. Anders wäre der Fall zu beurteilen, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter trotz Eisglätte oder Bahnstreiks die Möglichkeit gehabt hätte die Arbeit pünktlich aufzunehmen und bereits in der Vergangenheit wegen regelmäßigen Zuspätkommens negativ aufgefallen ist.

5. Fazit:

- Auch bei Eisglätte oder Bahnstreik besteht grundsätzlich die Verpflichtung die Arbeit rechtzeitig aufzunehmen (Wegerisiko des Arbeitnehmers).
- Vergütung: In der Regel gilt der Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“!
Ausnahme: Anderweitige Regelung in Tarifvertrag oder Dienstvereinbarung.
- Bei Gleitzeit ist die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen.
- Arbeitsrechtliche Sanktionen kommen in der Regel nicht in Betracht.