

Streik im Nah- und Fernverkehr: Muss ich zur Arbeit kommen?

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

Wer trägt das Wegerisiko, wenn Beschäftigte infolge Streikmaßnahmen nicht zur Arbeit kommen?

In den letzten Wochen haben die Gewerkschaften wiederholt zu Warnstreiks aufgerufen. In weiten Teilen Deutschlands kam der Personennah- und Fernverkehr zum Stillstand. Was gilt für Beschäftigte, die damit nicht mehr zu ihrer Arbeitsstelle kommen können: Drohen ihnen Lohn einbußen oder sogar Abmahnung und Kündigung?

Der Hamburger Fachanwalt für Arbeitsrecht Prof. Dr. Michael Fuhlrott ordnet die Rechtslage ein.

Grundsatz: Wegerisiko trägt der Arbeitnehmer

Müssen Arbeitnehmer auch bei vorhersehbaren Schwierigkeiten oder einem anstehenden Streik überhaupt im Betrieb erscheinen, insbesondere wenn kein Bus mehr fährt und der Arbeitnehmer daher seinen üblichen Weg zur Arbeit nicht antreten kann? Diese Frage werden sich am Wochenende vermutlich viele Arbeitnehmer stellen. Deren Beantwortung sei rechtlich aber eindeutig geklärt, erläutert Arbeitsrechtler Prof. Dr. Michael Fuhlrott: „Wie der Arbeitnehmer zur Arbeit gelangt, ist Sache des Arbeitnehmers. Dieser hat sicherzustellen, dass er pünktlich zum Arbeitsbeginn im Betrieb erscheint, um die Arbeit aufnehmen zu können.“

Das Wegerisiko trägt also immer der Arbeitnehmer. „Da der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ja auch nicht vorschreibt, wo dieser zu wohnen hat und wie dieser zur Arbeit kommt, muss der Beschäftigte eigenständig planen und sicherstellen, dass er zur Arbeit gelangt“, so der Hamburger Arbeitsrechtsanwalt Fuhlrott.

Rechtzeitige Planung und Zeitpuffer einplanen

Im Zweifel muss der Arbeitnehmer damit also mehr Zeit für die Anreise einplanen. Sei zudem bereits vorhersehbar, dass es Störungen auf dem Arbeitsweg geben wird, die einem pünktlichen Erscheinen entgegenstehen werden, muss der Arbeitnehmer im Vorfeld tätig werden:

„Ist mir bereits einige Tage vorher bekannt, dass keine Busse und Bahnen fahren werden, muss ich umplanen. Ich muss etwa überlegen, das eigene Auto zu nehmen, auf das Fahrrad zu steigen oder Fahrgemeinschaften bilden“, so Arbeitsrechtler Fuhlrott.

Ohne Arbeit kein Lohn

Wer dennoch nicht oder zu spät zur Arbeit erscheint, dem drohen Lohn einbußen: Der Arbeitnehmer hat für die Zeit der Zeitversäumnis keinen Anspruch auf Bezahlung. Gibt es Arbeitszeitkonten mit Gleitzeitregelungen, kann die ausgefallene Arbeitszeit womöglich nachgeholt werden. „Ist der Arbeitsbeginn aber fix um 8.00 Uhr vereinbart und endet die Schicht um 16.30 Uhr und kommt der Arbeitnehmer erst um 10.00 Uhr zur Arbeit, werden ihm die ersten beiden Stunden nicht vergütet“, so der Hamburger Fachanwalt.

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 03-2023

Es gelte der Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn. „Arbeitgeber müssen nur Lohn zahlen, wenn der Arbeitnehmer auch tatsächlich arbeitet oder es eine gesetzliche Ausnahme wie etwa die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gibt, wonach der Arbeitgeber auch ohne Arbeitsleistung zahlen muss.“

Auf die gesetzliche Ausnahmevorschrift des § 616 S. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) wird sich der Arbeitnehmer in der aktuellen Situation auch nicht berufen können. Nach dieser Vorschrift behält der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch, wenn er für eine nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung verhindert wird.

„Diese Vorschrift ist zum einen in vielen Arbeitsverträgen standardmäßig ausgeschlossen. Zum anderen handelt es sich bei einem eine Vielzahl von Arbeitnehmern treffenden Streik nicht mehr um einen in der Person des einzelnen Arbeitnehmers liegenden Grund“, erläutert Arbeitsrechtsprofessor Fuhlrott weiter.

Abmahnung bei Fernbleiben?

Wer trotz aller Mühen nicht rechtzeitig oder womöglich gar nicht zur Arbeit erscheinen kann, weil er schlicht keine Mittel findet, zur Arbeit zu erscheinen, müsse aber regelmäßig nicht mit einer Abmahnung oder gar Kündigung rechnen, so Arbeitsrechtler Fuhlrott:

„Voraussetzung ist aber, dass der Arbeitnehmer alles ihm Mögliche unternimmt, um zur Arbeit zu gelangen. Soweit ein Streik einige Tage vorher bekannt gegeben worden ist, treffen den Arbeitnehmer hier auch höhere Anforderungen als bei der ganz kurzfristigen Bekanntgabe eines Streiks am gleichen Tag“.

Wer also bei einem angekündigten Streik am Morgen ohne Alternativplan zur Bushaltestelle kommt, feststellt, dass der Bus nicht fährt und sich erst dann Gedanken macht, wie er zur Arbeit kommen könnte und daraufhin mit erheblicher Verspätung am Arbeitsplatz eintrifft, muss damit rechnen, dass der Arbeitgeber dieses Fehlverhalten abmahnt.

„Wichtig ist zudem, den Arbeitgeber rechtzeitig zu informieren. Stelle ich am Morgen fest, dass ich es trotz meiner Alternativplanung einfach nicht schaffen werde, rechtzeitig im Betrieb zu erscheinen, muss ich meinen Arbeitgeber hierüber umgehend informieren“, so Arbeitsrechtsanwalt Fuhlrott.

Unberechtigte Krankmeldung kann Kündigung zur Folge haben

Wer als Arbeitnehmer nun auf die vermeintlich kreative Idee kommen sollte, sich die stressige Anreise durch eine Krankmeldung zu ersparen und sich lieber krankmeldet, ohne tatsächlich arbeitsunfähig zu sein, begeht eine schwere Pflichtverletzung:

„Kommt der Arbeitgeber dahinter, dass die Krankmeldung nur vorgetäuscht war, begeht eine schwere arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Dann eine fristlose Kündigung und der Verlust des Arbeitsplatzes“, so Prof. Dr. Fuhlrott.

Alternativ: Homeoffice?

Nicht alle Tätigkeiten eignen sich für das homeoffice. Selbst wenn der Arbeitsplatz aber an sich dafür geeignet ist, darf der Arbeitnehmer nicht einseitig entscheiden, am Streiktag aus dem homeoffice heraus zu arbeiten: „Der Arbeitnehmer darf auch nur dann im homeoffice arbeiten, wenn er mit dem Arbeitgeber dazu eine Regelung getroffen hat oder es geltende betriebliche Regelungen zum homeoffice gibt. Ein einseitiges Recht, in einer Konstellation wie vorliegend von zuhause aus zu arbeiten, gibt es nicht“, so Arbeitsrechtler Fuhlrott.

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 03-2023

„Natürlich ist es in solchen Fällen sinnvoll, wenn Arbeitgeber hier Verständnis aufbringen und dies dem Arbeitnehmer ermöglichen. Hier ist aber die vorherige Abstimmung zwingend. Im Zweifel muss der Arbeitnehmer rechtzeitig auf den Arbeitgeber zugehen und das Problem ansprechen“, so Fuhlrott weiter.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte
Hohenstaufenring 57 a
50674 Köln
Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25
goerzel@hms-bg.de www.hms-bg.de