

Presse-Statement

Arbeitsrechtliche Konsequenzen streikbedingter Verspätungen

Die bisherigen Streiks der Gewerkschaft Deutscher Lokführer (GDL) im Kampf um einen eigenständigen Tarifvertrag führen zu erheblichen Behinderungen des Bahnverkehrs. Berufspendler, denen ein Ausweichen auf andere Verkehrsmittel nicht ohne weiteres möglich ist, sind hiervon besonders betroffen. Aber auch diejenigen, die auf das eigene Auto oder den öffentlichen Busverkehr umsteigen, bleiben vor staubedingten Verspätungen oftmals nicht verschont.

Die durch die Streiks verursachten Verspätungen der Arbeitnehmer führen nicht selten zu Spannungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Was sollten nun Arbeitnehmer beachten, die mit streikbedingten Verzögerungen rechnen müssen?

„Zunächst sollte der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber unverzüglich über zu erwartende Verzögerungen informieren, um so möglichen Konflikten entgegenzuwirken“, empfiehlt Rechtsanwalt Dr. Torsten Weigt, Partner der Sozietät Waldeck Rechtsanwälte in Frankfurt. „Verzögerungen auf dem Weg zum Arbeitsplatz fallen grundsätzlich in die Risikosphäre des Arbeitnehmers. Er hat sicherzustellen, dass er pünktlich am Arbeitsplatz erscheint“, betont der Arbeitsrechtler. Daher ist der Arbeitnehmer beispielsweise verpflichtet, sich über eventuell anstehende Streiks zu informieren und gegebenenfalls seinen Arbeitsweg früher anzutreten. Daher kann – rein rechtlich betrachtet – ein Streik nicht als Entschuldigung für einen verspäteten Arbeitsbeginn genügen.

Kommt der Arbeitnehmer dennoch zu spät zur Arbeit, so drohen durchaus ernstzunehmende Konsequenzen. Nach dem hier geltenden Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ ist der Arbeitgeber berechtigt, den Verdienst des Arbeitnehmers entsprechend der Verspätung zu kürzen, wenn diese nicht nachgearbeitet oder beispielsweise mit Überstunden verrechnet wird. „Einen eventuellen Verdienstausschlag wird der Arbeitnehmer in aller Regel selbst zu tragen haben, denn die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen gegen die streikende Gewerkschaft verspricht nur dann Erfolg, wenn der Streik rechtswidrig wäre“, erläutert Weigts Kollege Sebastian Abshagen.

In aller Regel ist dem Arbeitnehmer im Fall einer Verspätung aufgrund von **angekündigten Streiks** vorzuwerfen, nicht hinreichend dafür Sorge getragen zu haben, seinen Arbeitsplatz trotz der zu erwartenden Verzögerungen pünktlich zu erreichen. Dieses Fehlverhalten des Arbeitnehmers rechtfertigt grundsätzlich den Ausspruch einer Abmahnung durch den Arbeitgeber, so die Arbeitsrechtler von Waldeck Rechtsanwälte weiter.

Gleiches gilt, wenn es für den Arbeitnehmer **nicht mit Sicherheit feststellbar** ist, ob seine Strecke von dem Streik betroffen ist, und er zu spät kommt. „Sofern der Arbeitnehmer nicht nachweisen kann, dass er alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen hat, um eine Verspätung zu vermeiden, kann der Arbeitgeber eine Abmahnung aussprechen. Das Risiko liegt hier also ebenfalls beim Arbeitnehmer“, erläutert Rechtsanwalt Torsten Weigt.

Eine andere Bewertung kann im Fall von **unangekündigten Streiks** geboten sein. Hier hat der Arbeitnehmer kaum eine Möglichkeit, durch sein Verhalten die zu erwartenden Verspätungen zu verhindern. Hat der Arbeitnehmer in dieser Situation alles nach den konkreten Umständen zumutbare unternommen, um einen verzögerten Arbeitsantritt zu vermeiden, kann der Arbeitgeber nicht ohne

weiteres eine Abmahnung aussprechen. Ein Arbeitgeber, der in solchen Fällen die Verspätungen dennoch sanktionieren möchte, sollte sich daher zuvor rechtlich beraten lassen. Damit verhindert er den Ausspruch von rechtswidrigen Abmahnungen, gegen die Arbeitnehmer gerichtlich vorgehen können. Aber auch Arbeitnehmer sollten in diesen Fällen eine Abmahnung nicht ohne rechtliche Prüfung hinnehmen.

Gelegentlich wird im Streikfall eine **Übernachtung am Arbeitsort** die einzig sichere Lösung sein, die einen pünktlichen Arbeitsbeginn am nächsten Morgen sichert. Hier stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, eine Übernachtung am Arbeitsort anzuordnen und wer die Kosten hierfür zu tragen hat.

Mangels ausdrücklicher gesetzlicher Regelung sollten die Beteiligten zunächst versuchen, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Scheitert eine solche, so ist entscheidend, dass der Arbeitgeber nur einen Anspruch darauf hat, dass der Arbeitnehmer pünktlich zur Arbeit erscheint. Wie der Arbeitnehmer dies sicherstellt, ist grundsätzlich ihm überlassen und kann vom Arbeitgeber nicht festgelegt werden. Daher kann der Arbeitgeber eine Übernachtung am Arbeitsort nicht ohne weiteres anordnen.

Steht jedoch mit Sicherheit fest, dass der Arbeitnehmer am folgenden Arbeitstag nicht pünktlich zur Arbeit erscheinen kann, verstößt der Arbeitnehmer gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Deshalb kann er seinerseits verpflichtet sein, eine Übernachtung am Arbeitsort in Kauf zu nehmen, um am nächsten Arbeitstag einen pünktlichen Arbeitsbeginn sicherzustellen. Entsprechend der grundsätzlichen Risikoverteilung, nach der den Arbeitnehmer den pünktlichen Arbeitsbeginn sicherstellen muss, ist es auch seine Sache, die Übernachtungskosten zu tragen, die zur Sicherstellung des pünktlichen Arbeitsbeginns notwendig sind.

„Kann der Arbeitnehmer mit einer Taxifahrt den pünktlichen Arbeitsbeginn sicherstellen, so ist er verpflichtet, diese Möglichkeit auf seine Kosten wahrzunehmen. Kann dagegen nur eine Übernachtung am Arbeitsort den pünktlichen Arbeitsbeginn sicherstellen, so ist der Arbeitnehmer hierzu verpflichtet, und zwar auch auf seine Kosten“, fasst Rechtsanwalt Dr. Torsten Weigt zusammen.

Frankfurt am Main, den 25. Oktober 2007

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Pleon

Frau Natalie Haut

Telefon: +49.69.24286-0

Telefax: +49.69.24286-250

E-Mail: presse@waldeck.eu

Internet: www.waldeck.eu