

## Mandanteninfo Februar 2007

### Was folgt dem Orkan – Kyrill im Arbeitsverhältnis

Das Sturmtief *Kyrill* hat viele Betriebe, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) getroffen. Zum Teil hatte es zur Folge, dass AN ihren Arbeitsplatz gar nicht oder nur mit Verspätung erreicht haben. Wer hat die sich daraus ergebenden Konsequenzen, insbesondere die Frage der Vergütung der ausgefallenen Arbeitszeit zu tragen – AN oder Arbeitgeber?

Ein Blick ins Gesetz (§ 616 BGB) verleitet zunächst zu der Annahme, dass der Anspruch auf Vergütung für die versäumte Arbeitszeit den AN erhalten bleibt. Denn nach dieser Vorschrift bleibt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung bestehen, wenn er durch einen in seiner Person liegenden Grund unverschuldet vorübergehend seine Arbeitsleistung nicht erbringen konnte. Das BAG hat sich bereits weit vor *Kyrill* mit dieser Fragestellung auseinandergesetzt. Im einen Fall (BAG, Urteil vom 08.12.1982 - 4 AZR 134/80) konnten AN wegen starkem Glätteis nicht zur Arbeit gelangen, im anderen Fall (BAG, Urteil vom 08.09.1982 - 5 AZR 283/80) waren ca. 40% der Belegschaft wegen eines Fahrverbotes infolge Schneeverwehungen nicht in der Lage, ihre Arbeit aufzunehmen.

Die etwas barsche Antwort des BAG lautet: "Pech gehabt". Es trifft hier weder den Arbeitgeber noch die AN eine Schuld an den extremen Witterungsverhältnissen und den sich daraus ergebenden Folgen. Da die AN aber das so genannte Wegrisiko tragen, d.h. die vergütungsrechtlichen Folgen von Hindernissen auf dem Weg zur Arbeit, geht der Ausfall von Arbeitszeit finanziell zu ihren Lasten.

**Stefan Bell<sup>1</sup>**  
**Regine Windirsch<sup>1,2</sup>**  
**Sigrid Britschgi<sup>3,4</sup>**  
**Annette Malotke<sup>1</sup>**  
**Christopher Koll**

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
1 Arbeitsrecht  
2 Sozialrecht  
3 Familienrecht  
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de  
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit  
folgenden Kanzleien  
für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Dieter Hummel\*  
Volker Ratzmann\*  
Mechtild Kuby\*

**Frankfurt a.M.**  
Franzmann\* Büdel\* Bender\*

**Freiburg**  
Michael Schubert\*  
Anwaltsbüro im Hagarhaus

**Hamburg**  
Klaus Müller-Knapp\*  
Jens Peter Hjort\*  
Wolfgang Brinkmeier\*  
Manfred Wulff\*

**Hannover**  
Detlef Fricke  
Joachim Klug

**Konstanz**  
Haenel-Zepf-Wirlitsch  
und Kollegen

**München**  
Kanzlei Rüdiger Helm

**Nürnberg**  
Manske & Partner\*

**Wiesbaden**  
Schütte\* Jancke\* Heer\*

\* Fachanwälte für Arbeitsrecht

§ 616 BGB hilft dabei nicht weiter, da Schnee und Eisglätte, ebenso wie Sturm, keine subjektiven, in den Bereich der AN anzusiedelnden Hindernisse sind, sondern objektiv vorliegende Gründe.

Fazit: Den AN, die aus diesen Witterungsgründen ihre Arbeit nicht oder nur verspätet aufnehmen kann, trifft zwar keine Schuld daran, Vergütung für die ausgefallene Arbeitszeit steht ihnen aber nicht zu. **Der Arbeitgeber ist daher berechtigt, das Gehalt entsprechend dem Anteil der ausgefallenen Arbeitszeit aus diesem Grund zu kürzen.**

Vielfach reagieren Arbeitgeber auf diese ausgefallene Arbeitszeit allerdings nicht mit einer Kürzung des Gehaltes, sondern mit der **Aufforderung, die ausgefallene Arbeitszeit nachzuarbeiten oder entsprechend Urlaubstage für diesen Zeitraum einzusetzen.** Diese Aufforderungen sind rechtswidrig und können zurückgewiesen werden.

Die Verpflichtung zur Arbeitsleistung ist eine so genannte Fixschuld, kann also nur zu einer fest bestimmten Zeit oder innerhalb einer fest bestimmten Frist erbracht werden. **Deshalb sind AN auch im Fall unverschuldeter Säumnis zu Nacharbeit weder verpflichtet noch berechtigt.** Die Aufforderung, sich auf die Fehlzeiten Urlaub anrechnen zu lassen, ist nach ganz überwiegender herrschender Meinung ebenfalls rechtswidrig. Weder eine darauf gerichtete Vereinbarung, noch eine einseitige Anrechnung auf Urlaubsansprüche seitens des Arbeitgebers ist zulässig. Das Urlaubsrecht ist vom so genannten Prinzip der Unabdingbarkeit der Urlaubsansprüche nach dem Bundesurlaubsgesetz geprägt, die einer solchen Anrechnung zuwiderlaufen würde. Außerdem würde der Zweck des Urlaubs, nämlich die Erholung des Arbeitnehmers, einer solchen Vereinbarung oder einseitigen Anordnung von Urlaubsansprüchen entgegenstehen.

Für Betriebsräte bedeutet der Wunsch des Arbeitgebers, durch *Kyrrill* ausgefallene Arbeit nachzuleisten oder entsprechenden Urlaub zu nehmen einen Eingriff in die Mitbestimmungsrechte aus **§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG (Verteilung der Arbeitszeit / mitbestimmungspflichtige Mehrarbeit bzw. Überstunden)** oder gegebenenfalls **§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG (Festlegung des Urlaubs, Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze).**