

Sonderinformation „Eyjafjallajökull“ des Fachbereichs Arbeitsrecht

Seite 1/1

Der isländische Vulkan Eyjafjallajökull stößt weiter eine riesige Aschewolke in die Atmosphäre. Die zwischenzeitlichen Flugverbote haben nicht nur negative Auswirkungen auf die Luftfahrtbranche. Das damit verbundene Reisehindernis zeigt erste Konsequenzen auch für deutsche Arbeitsverhältnisse.

Darf der Arbeitgeber Zwangsurlaub erteilen?

Arbeitgeber, die von der Produktion abgeschnitten sind und bei denen Arbeitsbedarf wegen des Vulkanausstoßes wegfällt, stellen sich die Frage, ob sie ihre Arbeitnehmer kurzfristig in den Urlaub schicken können. Angeblich hat der Flughafen Frankfurt – Hahn seine Mitarbeiter nach Vereinbarung einer „Betriebsruhe“ in den sog. Zwangsurlaub geschickt.

Außerhalb einer Betriebsvereinbarung ist arbeitsvertraglich schwer möglich, den Beschäftigten an diesen Tagen im Wege des Direktionsrechts die Tätigkeit zu verweigern und Urlaub zu erteilen. Die Urlaubserteilung gegen den Willen des Arbeitnehmers ist nur bei Vorliegen dringender betrieblicher Gründe nach § 7 Absatz 1 BUrlG möglich.

Mit einer klaren Ausfüllung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs der dringenden betrieblichen Belange tun sich Literatur und Rechtsprechung zwar schwer. Die Verwendung des Wortes „dringend“ macht aber deutlich, dass der betriebliche Belang besonderes Gewicht haben muss, um berücksichtigungsfähig zu sein. Nur wenn der Arbeitgeber überhaupt darlegen kann, derart in Bedrängnis zu kommen, dass er durch Erfüllung von Urlaubswünschen der Arbeitnehmer außerhalb der derzeitigen Schwierigkeiten in besondere Bedrängnis käme, die nicht anderweitig zu lösen sei, könnte Urlaubserteilung gerechtfertigt sein. Man kennt dies bei sog. Saisonbetrieben, die Zwangsurlaub außerhalb der Saison festlegen. Anlässlich eines Flugverbotes erscheint die Anordnung von Zwangsurlaub außerhalb von Betriebsvereinbarungen, die eine Betriebsruhe regeln, jedoch ausgeschlossen.

Muss der Arbeitnehmer bei Verspätung mit Abmahnung oder Kündigung rechnen?

Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer gehalten, pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen. Kommt er zu spät oder erscheint er nicht, drohen ihm dafür arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt aber immer ein Fehlverhalten voraus, welches der Arbeitnehmer zu verschulden hat. Wird einem Arbeitnehmer im Ausland der Heimflug gestrichen, handelt es sich um ein unabwendbares Ereignis, das er selber nicht beeinflussen kann. Er trägt an der vermeintlichen Verspätung der Arbeitsaufnahme keine Schuld. Damit drohen ihm auch keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

Wie werden die Fehltage verrechnet?

Fehlzeiten und Fehltage müssen vom Arbeitgeber nicht bezahlt werden. Nach der Betriebsrisikolehre des § 615 BGB trägt der Arbeitgeber grundsätzlich das Risiko, dass Betriebsstörungen durch Naturereignisse hervorgerufen werden können. Sollte der Arbeitgeber aufgrund dieses Risikos die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht benötigen (s. o.), muss er trotzdem Arbeitsentgelt bezahlen.

Vom **Betriebsrisiko** zu unterscheiden ist aber das **Wegerisiko**. Der Arbeitnehmer trägt allein das Risiko, dass er zum Betrieb als Erfüllungsort gelangt. Für ausgefallene Arbeitstage schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer daher keine Vergütung. Ebenso wenig wird der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eventuelle Mehrkosten ersetzt verlangen können, die ihm durch anderweitige Rückreisen auf dem Heimweg entstehen. Soweit außerhalb des Flugverkehrs ein pünktlicher Arbeitsantritt durch den Arbeitnehmer möglich und zumutbar erscheint, wird der Arbeitnehmer die dadurch aufkommenden Mühen und Kosten auf eigene Rechnung auf sich nehmen müssen. Er trägt das Wegerisiko.

Fachbereich Arbeitsrecht

Berlin

Dr. Martin Römermann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

KURFUERSTENDAMM 38/39
D-10719 BERLIN
Tel. +49 (0) 30-889 26 50-0
Fax: +49 (0) 30-889 26 50-10

Düsseldorf

Andreas Seidel
Rechtsanwalt
Christian Rutsch
Rechtsanwalt
Natalia Labedi
Rechtsanwältin

STEINSTRASSE 1/KÖ
D-40212 DÜSSELDORF
Tel. +49 (0) 211-82 89 59-0
Fax: +49 (0) 211-82 89 59-60

Frankfurt/Main

Michael Wahl
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wilfried Maas
Rechtsanwalt
Dominika Henning
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

MÖRFELDER LANDSTR. 117
D-60598 FRANKFURT AM MAIN
Tel. +49 (0) 69-63 00 01-0
Fax. +49 (0) 69-63 55 22

Hamburg

Christian von Bitter
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Anna Heine
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Patrick Krauß
Rechtsanwalt

SPITALERSTRASSE 4
D-20095 HAMBURG
Tel. +49 (0) 40-33 40 1-19
Fax: +49 (0) 40-33 40 1-530

München

Dr. Bernd Joch
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Juliana Binder
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

WITTELSBACHERPLATZ 1
D-80333 MÜNCHEN
Tel. +49 (0) 89-28 64 0-0
Fax: +49 (0) 89-28 64 0-142

www.skwschwarz.de

HINWEIS:

Die Informationen zum Arbeitsrecht geben die Rechtsentwicklungen und die Rechtsprechung nur auszugsweise wieder. Wir bitten deshalb, die Beiträge bei Anwendung im Einzelfall mit den ungekürzten Veröffentlichungen zu vergleichen, um Informationslücken und Missverständnisse, für die wir eine Haftung nicht übernehmen können, zu vermeiden. Ein persönliches Beratungsgespräch kann und soll durch diese Informationen nicht ersetzt werden. Für Rückfragen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Verantwortlich für den Inhalt (ViSdP):

Dr. Bernd Joch, Wittelsbacherplatz 1, 80333 München
e-mail: b.joch@skwschwarz.de
Ust-IdNr. DE130746179