

Hindernisse

Die Bahn kommt nicht pünktlich, der Flieger wird gecancelt: **Verspätungen im Reiseverkehr** aufgrund von Streiks oder auch wegen Naturkatastrophen sind heutzutage keine Seltenheit. Wie aber wirken sich solche Ereignisse auf die Vergütung aus? ADS-Steuerberater Andreas Bauer nennt wichtige Details.

Viele Beispiele aus jüngster Zeit zeigen, wie stark sich Beeinträchtigungen im Reiseverkehr auf die Mobilität auswirken können. Zu denken ist da an die Aschewolke eines isländischen Vulkans vor einigen Jahren, die europaweit den Flugverkehr lahmgelegt hat. In den letzten Monaten hat die Gewerkschaft der Lokführer gestreikt, weswegen deutschlandweit Züge und S-Bahnen der Deutschen Bahn nach einem Sonderfahrplan verkehrten. Der größte Teil der Verbindungen ist zum Leid vieler Arbeitgeber ausgefallen.

Auch die Piloten der Lufthansa haben vor einigen Wochen ihre Arbeit niedergelegt, sodass die Passagiere ihre Flugziele nicht erreichen konnten. Viele kamen erst verspätet aus ihren Urlauben zurück. Unternehmer haben die Konsequenzen von Verkehrsstörungen, die wegen Streiks oder Ähnlichem ausgelöst werden, in ihrem Betrieb schon zu spüren bekommen.

FOLGEN VON VERSPÄTUNGEN

Doch was passiert eigentlich mit der Vergütung eines Beschäftigten, wenn dieser aufgrund von Streiks oder wegen einer Naturkatastrophe und den damit verbundenen widrigen Verkehrsverbindungen verspätet im Betrieb eintrifft oder verzögert aus seinem Urlaub zurückkehrt?

Der Arbeitgeber schuldet seinen Beschäftigten das vereinbarte Entgelt grundsätzlich nur für geleistete Arbeit. Es gilt der Grundsatz »ohne Arbeit kein Lohn«. Dieser Grundsatz wird allerdings durch einige gesetzli-

che Ausnahmen durchbrochen. Wenn der Beschäftigte erkrankt, schuldet ihm sein Arbeitgeber Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG). Im bezahlten Erholungsurlaub erhält er ebenfalls weiterhin seine Vergütung (§ 1 BurlG). Bei einer vorübergehenden Dienstverhinderung (§ 616 BGB) bleibt der Anspruch auf Zahlung der Vergütung bestehen. Der Anspruch aus § 616 BGB setzt allerdings einen Hinderungsgrund voraus, der in der Person des Beschäftigten liegt. Dies ist zum Beispiel beim Tod eines nahen Angehörigen oder bei Eheschließung der Fall.

Objektive Leistungshindernisse, die zur selben Zeit mehrere Arbeitnehmer gleichzeitig betreffen, erfüllen hingegen nicht den Tatbestand des § 616 BGB. Zu solchen objektiven Leistungshindernissen zählen insbesondere Verkehrsstörungen aufgrund von Schneeverwehungen, Streiks, Demonstrationen oder Glatteis. Das bedeutet, dass der Beschäftigte keine Vergütung verlangen kann, wenn er nur aus objektiven Gründen an der Erbringung seiner Arbeitsleistung gehindert wird und beispielsweise verspätet im Betrieb eintrifft. Da der Beschäftigte in einer solchen Situation das sogenannte Wegerisiko trägt, ist er allein dafür verantwortlich, dass er seinen Arbeitsplatz rechtzeitig vor Arbeitsbeginn erreicht. Verpasst er deswegen Arbeitsstunden, kann der Arbeitgeber die Vergütung entsprechend kürzen.

Ein Streik oder ein Naturereignis ist grundsätzlich kein Entschuldigungsgrund dafür, dass man der Arbeit gänzlich fernbleibt oder verspätet er-



»Die Beschäftigten tragen das Wegerisiko und sind für pünktliches Erscheinen verantwortlich.«

Andreas Bauer, ADS-Steuerberater, Zweigniederlassungsleitung Würzburg



ILLUSTRATION: NIELS SCHRÖDER

scheint. Der Arbeitgeber darf von seinen Beschäftigten erwarten, dass sie die Berichterstattung in den Medien verfolgen und sich auf widrige Verkehrssituationen einstellen.

Streikt die Bahn und wird dies in den Medien angekündigt, ist der Beschäftigte dazu verpflichtet, zumutbare Vorkehrungen zu treffen, um trotzdem nicht zu spät zur Arbeit zu kommen. Mögliche Ausweichmöglichkeiten sind etwa der Pkw oder, wenn die Strecke zur Arbeit es zulässt, kann dem Beschäftigten zugemutet werden, auf das Fahrrad umzusteigen. Auch das Gründen von Fahrgemeinschaften ist denkbar. In jedem Fall müssen die Beschäftigten einen entsprechenden Zeitpuffer für die Anreise einplanen, um eine Verspätung bei der Arbeit zu vermeiden. Sie sind verpflichtet, ihren Chef schnellstmöglich, zum Beispiel über das Handy, über mögliche Verspätungen zu informieren und dürfen nicht einfach unkommentiert später kommen.

BESCHÄFTIGTE RECHTZEITIG INFORMIEREN

Wollen die Beschäftigten früher in den Feierabend gehen, weil zu erwarten ist, dass der Heimweg aufgrund des Streiks länger als üblich dauern wird, ist der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, die überlange Reisedauer auf deren Arbeitszeit anzurechnen. Hier gilt das Gleiche wie für den Weg zur Arbeit: Die Beschäftigten tragen das Wegerisiko und müssen sich selbst darum kümmern, dass ihre Heimreise gesichert ist.

Eine längere Heimreise ist auch kein Grund, am nächsten Werktag später am Arbeitsplatz zu erscheinen. In solchen Situationen kann der Arbeitgeber erwarten, dass die Beschäftigten pünktlich am nächsten Tag wieder ihre Arbeit aufnehmen. Einen Ausgleich für die lange Heimreise muss er nicht gewähren.

Chefs sollten beachten, dass die Untätigkeit einiger die Mehrarbeit vieler verursachen kann, was zu Unmut im Betrieb führen könnte. Wer seine Beschäftigten schon im Vorwege über ihre Pflichten informiert, vermeidet, dass der Betrieb bei der nächsten Verkehrsstörung wegen eines Streiks nicht unnötig unterbesetzt ist. ●

Wünschen Sie weitere Informationen zu diesem Thema? Wenden Sie sich gern an Ihre ADS-Zweigniederlassung vor Ort oder rufen Sie uns an:

☎ 040 6377-3229
☎ 040 6377-2659
🌐 www.ads-steuer.de

ADS
Was wirklich zählt