

Wenn der Vulkan spuckt ...

Arbeitsrechtliche Auswirkungen des Flugverbots

Der Ausbruch des Vulkans Eyjafjalla in Island führte zu einem Stillstand des Flugverkehrs. Arbeitnehmer, die deshalb im Ausland festsaßen oder in Deutschland nicht arbeiten konnten, fragen sich, welche Auswirkungen dieser Umstand auf Ihr Arbeitsverhältnis hat. Javier Davila Cano informiert über die arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Flugverbots.

Der Vulkanausbruch in Island hatte nicht nur die Schließung des Luftraums in weiten Teilen Europas zur Folge. Er sorgte auch für zahlreiche arbeitsrechtliche Fragen. Denn viele Arbeitnehmer saßen an ihren Urlaubsorten fest bzw. konnten von einer Dienstreise nicht zurückkehren. Andere hingegen waren ohne Arbeit, weil dringend benötigte Arbeitsmittel wegen des Flugverbots nicht angeliefert werden konnten.

Keine Rückflugmöglichkeit vom Urlaubsort

Wer infolge des Flugverbots am Urlaubsort festsaß, kann deswegen von seinem Arbeitgeber weder abgemahnt noch gekündigt werden. Schließlich war das Fernbleiben von der Arbeit nicht durch ein verschuldetes Verhalten des Arbeitnehmers verursacht, sondern auf „höhere Gewalt“ zurückzuführen.

Gleichwohl ist der Arbeitnehmer in einem solchen Fall kraft arbeitsvertraglicher Nebenpflicht verpflichtet, den Arbeitgeber möglichst rechtzeitig darüber zu informieren, dass er nicht zur Arbeit kommen kann. Hierfür reicht es aus, wenn der Arbeitgeber telefonisch über



Javier Davila Cano
ist Rechtsanwalt
in Bochum
www.welkoborsky.de

die Situation am Urlaubsort informiert wird. Nicht verkehrt ist es, den Arbeitgeber auf dem Laufenden zu halten.

Gemäß dem arbeitsrechtlichen Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ entfällt allerdings der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers. Da das Fernbleiben von der Arbeit auf „höherer Gewalt“ beruht, wird er von der Pflicht zur Arbeitsleistung befreit, ohne dass der Arbeitgeber für diesen Zeitraum eine Vergütung zu zahlen hat. Bei dem Festsitzen am Urlaubsort handelt es sich nicht um eine vorübergehende persönliche Verhinderung im Sinne des § 616 BGB, weil es sich bei dem Flugverbot um ein objektives Leistungshindernis handelt, das für eine Vielzahl von Personen besteht.

Dem Arbeitgeber ist es verwehrt, die Fehlzeiten mit Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto sowie mit Urlaubsansprüchen des Arbeitnehmers zu verrechnen. Dies ist nur im Wege einer besonderen Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien möglich. Diese können vereinbaren, das Arbeitszeitkonto ins „Minus“ zu führen und im Laufe der Zeit wieder auszugleichen.

Keine Rückkehrmöglichkeit von einer Dienstreise

Anders sieht die Situation hingegen aus, wenn der Arbeitnehmer infolge des Flugverbots nicht von einer Dienstreise zurückkehren konnte. Denn in diesem Fall trägt der Arbeitgeber das (Betriebs-) Risiko, dass der Arbeitnehmer den Rückflug nicht antreten konnte und seine Dienstreise deshalb verlängern musste. Insoweit hat der Arbeitgeber die

Vergütung fortzuzahlen und die durch das Flugverbot entstehenden zusätzlichen (Reise-)Kosten zu tragen.

Aufgrund des Flugverbots ausgefallene Arbeitszeit

Nicht nur auf den Flughäfen hatte das Flugverbot für Arbeitsausfall gesorgt. In einigen Betrieben fehlten dringend benötigte Arbeitsmittel, die über den Luftweg angeliefert werden sollten. Von dem Flugverbot insoweit betroffene Arbeitnehmer können von der Regelung des § 615 Satz 3 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) profitieren. Danach ist der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung verpflichtet, wenn aufgrund eines Umstandes, den weder er (der Arbeitgeber) noch der Arbeitnehmer verschuldet haben, aus betriebstechnischen Gründen nicht gearbeitet werden kann.

Jeder Arbeitnehmer hat arbeitsvertraglich nicht nur die Pflicht zur Arbeit, sondern auch das Recht auf Arbeit. Ohne eine entsprechende Regelung bzw. Vereinbarung darf der Arbeitgeber keinen Mitarbeiter einseitig von der Arbeit freistellen – selbst unter Fortzahlung der Vergütung nicht. Weiter darf er nicht einseitig den Abbau von Urlaubstagen oder von Plusstunden auf dem Arbeitszeitkonto anordnen.

In der betrieblichen Praxis dürfte die „Freistellung von der Arbeitspflicht unter Fortzahlung der Vergütung“ die zweckmäßigste Lösung gewesen sein, wenn es aufgrund des Flugverbots dazu kam, dass es keine Arbeit mehr gab und der Arbeitnehmer im Rahmen des Direktionsrechts nicht anderweitig eingesetzt werden konnte. ■