

Witterungsbedingtes Fernbleiben vom oder verspätetes Erscheinen am Arbeitsplatz

Die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers ist die im Gegenseitigkeitsverhältnis stehende Hauptpflicht des Arbeitnehmers. Sie ist grundsätzlich persönlich zu erbringen und nicht übertragbar. Desweiteren ist die Arbeitsleistung an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zu der im Arbeitsvertrag bestimmten Zeit zu erbringen, so dass eine Nachholung versäumter Arbeitszeit in der Regel nicht möglich ist.

Der Arbeitnehmer muss also pünktlich an seinem Arbeitsplatz erscheinen. Witterungsbedingte Hindernisse, wie vereiste und verstopfte Straßen, muss der Arbeitnehmer bei seinem Weg zur Arbeit einplanen. Es gilt der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer für die Zeit, in der er seine Arbeitsleistung nicht erbringt, auch seinen Lohn nicht erhält.

Davon macht § 616 BGB, sofern er nicht vertraglich abgeändert ist, allerdings eine Ausnahme. Ist der Arbeitnehmer durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so behält er seinen Lohnanspruch. Der typische Anwendungsfall hierfür ist die Erkrankung des Arbeitnehmers. Der Grund, warum der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht nicht erfüllen kann, muss also gerade in der Person des Arbeitnehmers liegen. Das ist aber bei witterungsbedingten Verkehrsstörungen nicht der Fall, da diese alle oder mehrere Arbeitnehmer gleichermaßen betreffen, so dass der Lohnanspruch gemäß dem Regelfall verloren geht.

Anders sieht es allerdings aus, wenn Kindergärten oder Schulen geschlossen bleiben, wie am vergangenen Freitag in ganz Mittelfranken geschehen, und die Kinderbetreuung nicht anderweitig gewährleistet ist. Dann darf einer der beiden Elternteile der Arbeit fernbleiben und für das Kind sorgen. Der Arbeitgeber muss über das Fernbleiben unverzüglich unterrichtet werden. In diesem Fall behält der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch.

Ob der Arbeitnehmer verpflichtet ist, die versäumte Arbeitszeit nachzuarbeiten, hängt wesentlich von den arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und der Zumutbarkeit ab. Von Gesetzes wegen handelt es sich bei der Arbeitsleistung um eine sogenannte Fixschuld. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erbringen hat. Wird der Zeitpunkt versäumt, tritt nach der Rechtsprechung Unmöglichkeit ein, so dass der Arbeitnehmer nicht nur seinen Lohnanspruch verliert, sondern auch von seiner Pflicht zur Arbeit frei wird, also nicht zur Nachholung der versäumten Arbeitszeit verpflichtet ist.

Trifft den Arbeitnehmer an der Verspätung keine Schuld, weil der kurzfristige Wintereinbruch nicht vorhersehbar war oder die Verkehrsstörungen auf einem Unfall eines anderen beruht, kann der Arbeitgeber weder eine Abmahnung noch eine Kündigung aussprechen. Dem Arbeitnehmer ist es allerdings zuzumuten, einen längeren Weg zur Arbeit einzuplanen, wenn die schlechte Witterung angekündigt war oder längere Zeit anhält. An Verspätungen, die trotz solcher Vorkehrungen eintreten, trifft den Arbeitnehmer kein Verschulden. Anders wäre der Sachverhalt aber zu würdigen, wenn es der Arbeitnehmer bewusst und erkennbar darauf anlegt, ob er pünktlich am Arbeitsplatz erscheint. Unterlässt der Arbeitnehmer den gebotenen früheren Aufbruch zur Arbeit trotz angekündigter schlechter Witterung, so droht eine Abmahnung.

Dass der Arbeitnehmer weder abgemahnt, noch gekündigt werden kann, ändert aber selbstverständlich nichts daran, dass er für die versäumte Arbeitszeit keinen Lohn erhält

Rechtsanwälte Weißenburg - Kanzlei Kreißl und Kollegen

Niederhofener Straße 1
91781 Weißenburg
Tel. 09141 5055
Fax 09141 6789

Weißenburger Straße 86
91710 Gunzenhausen
Tel. 09831 8909007
Fax 09831 8909008

E-Mail: info@rechtsanwaelte-weissenburg.de
www.rechtsanwaelte-weissenburg.de