

Zu spät am Arbeitsplatz – was nun?

Ob Lokführer, Piloten oder Fluglotsen – immer häufiger sorgen Streiks für Verkehrschaos und hindern Arbeitnehmer daran, pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen. Doch wen trifft die Schuld für das Zuspätkommen? Katharina Schumann, Fachanwältin für Arbeitsrecht in der Kanzlei Lehner und Kollegen, klärt auf.

Wenn Piloten oder Lokführer streiken, kommen viele Arbeitnehmer unverschuldet zu spät zur Arbeit. Müssen Sie trotzdem mit Konsequenzen rechnen?

„Der Arbeitnehmer hat grundsätzlich dafür zu sorgen, dass er pünktlich zur Arbeit erscheint, sonst kann ihm eine Abmahnung und im Wiederholungsfall auch eine Kündigung drohen. Das gilt auch im Streikfall und vor allem dann, wenn er die Verspätung durch rechtzeitige Vorsorge und Umplanung hätte verhindern können. Darüber hinaus gilt der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“, das heißt, der Arbeitgeber muss die Zeit, die der Arbeitnehmer zu spät kommt, nicht vergüten. Die gesetzlichen Ausnahmen von diesem Grundsatz bei Krankheit, Urlaub, an Feiertagen oder bei kurzfristiger unverschuldeter Verhinderung gelten hier nicht.“

Muss der Arbeitgeber über die Verspätung informiert werden?

„Die Verspätung sollte in jedem Fall angekündigt werden, dies ist sogar eine nebenvertragliche Pflicht des Arbeitnehmers. Wenn also ein Arbeitnehmer aufgrund eines Streiks z.B. bei der Bahn nicht pünktlich im Unternehmen erscheinen kann, so hat er unbedingt den Arbeitgeber rechtzeitig, das heißt vor Arbeitsbeginn, zu informieren. Ansonsten drohen auch hier eine Abmahnung und im Wiederholungsfall die Kündigung.“

Wer trägt die Kosten, wenn der Arbeitnehmer ein Taxi nehmen oder den Flug umbuchen muss, um pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen?

Die Kosten für alternative Beförderungen muss der Arbeitnehmer zahlen. Weder Arbeitgeber noch Bahn schulden hier Schadensersatz.

Darf die durch Verspätung verlorene Arbeitszeit nachgeholt werden?

„Wenn mit dem Arbeitgeber eine entsprechende Vereinbarung getroffen wurde, ja. Es kann aber auch zum Beispiel eine Verrechnung mit Überstunden oder Urlaubstagen erfolgen.“

Können sich Mitarbeiter, denen das Unternehmen Gleitzeit oder flexible Arbeitszeiten anbietet, überhaupt verspäten?

„Oftmals sind trotz Gleitzeit gewisse Kernzeiten vereinbart, die der Arbeitnehmer einzuhalten hat. Kommt er erst nach Beginn der Kernzeit in den Betrieb, handelt es sich wohl ebenfalls um eine Verspätung. Hier kommt es aber auf den Einzelfall und die vertraglichen Regelungen an. Bei wiederholter Verspätung in Bezug auf die Kernzeit kann unter Umständen auch eine Kündigung ggf. nach vorheriger Abmahnung gerechtfertigt sein.“

Auf dem direkten Arbeitsweg sind Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber versichert. Gilt das auch, wenn sie aufgrund von Bahnstreiks einen alternativen, längeren Arbeitsweg wählen müssen?

„Wenn der gewählte Umweg unter Berücksichtigung der Streiksituation nun der direkte Weg zum Arbeitsplatz ist, besteht auch weiterhin Versicherungsschutz. Denn bei einem „Umweg“ wird die Zielrichtung des jeweiligen Weges beibehalten. Kommt es dabei jedoch zu erheblichen Verlängerung des direkten Weges, kann der Versicherungsschutz unter Umständen erlöschen. Das ist in der Regel ab einer Verdoppelung der Wegstrecke der Fall. Es kommt nach dem BSG aber stets auf den Einzelfall an. In jedem Fall ist also zu klären, ob der Umweg in einem angemessenen Verhältnis zum direkten und üblicherweise zurückgelegten Weg steht.“

Sollten Arbeitnehmer private Reisen stornieren, wenn für den nächsten Arbeitstag Streiks angekündigt sind und sie aufgrund ihrer Reise womöglich zu spät zur Arbeit kommen?

„Wie bereits erwähnt, ist es die Pflicht des Arbeitnehmers, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen. Er trägt das Risiko der Verspätung auf dem Arbeitsweg. Ist also absehbar, dass bei einer privaten Reise aufgrund Streiks am nächsten Arbeitstag eine Verspätung droht, so ist diese wohl zu unterlassen oder die Heimreise anders zu organisieren. Stornokosten muss der Arbeitgeber nicht erstatten, denn die Reise ist eine private Angelegenheit. In Fällen von Streiks sollte daher der Arbeitgeber informiert und mit ihm zusammen eine Lösung gesucht werden, z.B. durch Nacharbeit, Überstundenabbau oder einen zusätzlichen Urlaubstag.“