

Mandanteninfo April 2010

Sonderausgabe „Eyjafjallajökull“

Anfang 2007 wirbelten der Orkan Kyrill und im Januar 2010 der Schneesturm Daisy unter anderem die Frage auf, wer die Konsequenzen zu tragen hat, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) wegen höherer Gewalt ihren Arbeitsplatz gar nicht oder nur mit Verspätung erreicht haben. Nunmehr sitzen überall in der Welt AN auf Flughäfen fest statt auf ihren Arbeitsplätzen wegen der Aschewolke des Eyjafjallajökull.

Wird durch diese neue Naturkatastrophe der **Urlaub automatisch verlängert**? Oder müssen AN zusätzlich zum Reisedilemma befürchten, dass ihnen gekündigt werden darf? Weder das eine noch das andere Extrem treffen zu.

Die arbeitsrechtlichen Folgen sind bei Kyrill, Daisy und Eyjafjallajökull dieselben:

- Da die AN das sogenannte **Wegerisiko** tragen, das heißt die rechtlichen Folgen von Hindernissen auf dem Weg zur Arbeit, geht der **Ausfall von Arbeitszeit finanziell zu ihren Lasten**, selbst wenn die Hindernisse Folgen einer Naturkatastrophe sind.
- Eine **Urlaubsverlängerung** erfolgt nicht automatisch durch die Folgen einer Naturkatastrophe. Betroffene Arbeitnehmer können sich auch nicht einseitig selbst beurlauben. Dazu bedarf es stets einer **Genehmigung durch den Arbeitgeber**.
- Die einfachste Methode wäre also der Griff zum Telefon und die **Verlängerung des Urlaubs durch Vereinbarung** mit dem Ar-

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3,4}
Christopher Koll¹
Verena Linz
Maïke Grolms

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Christian Fraatz
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Dr. Henrike Vetter
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Wirlitsch
und Kollegen

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Reinhard Schütte*
Kathrin Schlegel*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

beitgeber. Zumindest im Arbeitsverhältnis treten dann keine finanziellen Nachteile ein, weil der Arbeitgeber in diesem Fall Entgelt während des verlängerten Urlaubs fortzahlt.

- Anders sieht die Sache aus, wenn keine Rücksprache mit dem Arbeitgeber wegen der Verlängerung des Urlaubs erfolgt oder der Arbeitgeber – wenn auch unverständlich in dieser Situation – eine Verlängerung des Urlaubs ablehnt.

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber – wie sie im Fall der unzulässigen Selbstbeurlaubung erfolgen kann (vgl. u.a. BAG, Urteil vom 16.03.2000 - 2 AZR 75/99) – wäre **ohne Zweifel rechtswidrig**.

Zur Fortzahlung der Vergütung ist der Arbeitgeber in diesem Fall allerdings nicht verpflichtet (s.o., Wegerisiko). Ebensowenig kann er im Nachhinein Urlaub anordnen. Denn Urlaubsgewährung ist die Befreiung von der Arbeitspflicht für einen bestimmten **zukünftigen** Zeitraum.

- Die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs **einzelner AN ist mitbestimmungspflichtig gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG**. Sollte sich also der Arbeitgeber weigern, den Urlaub zu verlängern, könnte der BR sich einschalten und gegebenenfalls auch für einzelne AN die **Einigungsstelle** anrufen.
- **Abmahnungen** wegen verspäteten Arbeitsbeginns sind unbegründet, sofern die betroffenen AN sich bemüht haben, rechtzeitig zurückzukommen.
- **Fehlzeiten durch verspäteten Arbeitsbeginn brauchen aber nicht nachgearbeitet zu werden. Arbeitsleistung ist eine sogenannte „Fixschuld“ und kann bzw. braucht nur zu einer bestimmten Zeit erbracht werden.**