

Haben Gestrandete Recht auf Lohn?

Wer wegen des Flugverbots nicht arbeiten gehen konnte, muss mit Lohnkürzungen rechnen

Die Flugverbote der letzten Zeit haben viele Arbeitnehmer fragen lassen: Welche Folgen hat es, wenn ich an fernen Urlaubszielen festsitze und nicht zur Arbeit kommen kann? Schuldet der Arbeitgeber mir für diese Zeit Lohn? Darf er kündigen?

Von Peter Dorenbeck,
Rechtsanwalt in Braunschweig,
Lehrbeauftragter der Hochschule
Ostfalia

Im allgemeinen Schuldrecht gilt der Grundsatz, dass der Schuldner von seiner Verpflichtung frei wird, wenn ihm die Leistung aus Gründen unmöglich wird, die weder er noch der Gläubiger zu vertreten hat. Er verliert aber auch seinen Anspruch auf die Gegenleistung; siehe §§ 275, 326 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Nach diesen Vorschriften würde der Arbeitnehmer zwar von seiner Verpflichtung zur Arbeit frei, wenn er auf Mallorca wegen eines Flugverbots festsitzt, für das er nichts kann. Im Gegenzug würde der Arbeitgeber ihm dann aber auch keinen Lohn schulden.

Verhinderungsgrund muss in der Person liegen

Von dem Grundsatz „Arbeit gegen Entgelt“ macht § 616 BGB eine Ausnahme. Danach hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Fortzahlung der Arbeitsvergütung, wenn er aus in seiner Person liegenden Gründen ohne sein Verschulden für eine nicht erhebliche Zeit an seiner Dienstleistung verhindert ist.



So sah es in den vergangenen Tagen auf allen europäischen Flughäfen aus: Passagiere mussten wegen des Flugverbots auf dem Flughafen kampieren. Foto: dpa

Nach dieser Vorschrift muss der Grund für die Arbeitsverhinderung aber in der Person oder in den persönlichen Verhältnissen des Arbeitnehmers liegen. Dies kann der Fall sein bei Heirat, schwerer Erkrankung naher Angehöriger, schwerer Erkrankung eines Kindes, Zeugnisaussagen bei Gericht, Schöffentätigkeit.

Keine Verhinderungsgründe im Sinne des § 616 BGB sind jedoch solche, die zur selben Zeit gleichermaßen andere Arbeitnehmer betref-

fen, wie regionale Fahrverbote bei Smogalarm, Schneeverwehungen oder Glatteis. Ist der Arbeitnehmer wegen derartiger Umstände gehindert, zur Arbeit zu erscheinen, ist dies sein eigenes Risiko. Er muss dann mit Lohnkürzungen rechnen. So hat das Bundesarbeitsgericht schon in seiner Entscheidung vom 08.12.1982 für den Fall von Glatteis entschieden (4 AZR 134/80).

Nichts anderes kann für die fern der Heimat wegen eines Flugverbots gestrandeten Arbeitnehmer gelten.

Wer am Urlaubsort festsitzt, sollte sich, wie bei einer Erkrankung, spätestens zu dem Zeitpunkt im Betrieb melden, an dem die Arbeit üblicherweise beginnt. Um nicht ins Gehaltsminus zu rutschen, können für den Ausgleich der Fehlzeit Überstundenguthaben oder gegebenenfalls tarifliche Regelungen genutzt werden.

Freilich: Abmahnungen oder gar Kündigungen darf der Arbeitgeber nicht, denn den Arbeitnehmer trifft ja kein Verschulden.