

Webinar:

Verkehrslage als
Unternehmensrisiko:

Arbeitsrechtliche und
vertragsrechtliche
Handlungsmöglichkeiten im
Überblick



Übersicht Arbeitsrecht:

1. Homeoffice-Regelungen und flexible Arbeitsorganisation
2. Wegerisiko und Vergütungsfragen, insbesondere im Zusammenhang mit § 616 BGB
3. Einsatz von Arbeitszeitguthaben bei Verzögerungen auf dem Arbeitsweg
4. Informationspflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Verspätungen sowie mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen
5. Vergütungsrisiken des Arbeitgebers bei verkehrsbedingten betrieblichen Beeinträchtigungen
6. Auswirkungen von Verspätungen auf die Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG
7. Mitbestimmung des Betriebsrats bei verkehrsbedingten Änderungen der Arbeitszeiten

1. Homeoffice-Regelungen und flexible Arbeitsorganisation

- Homeoffice nur bei gegenseitiger Freiwilligkeit
 - AN muss Homeoffice nicht zustimmen; AG darf nicht einseitig anordnen, wenn nicht im Arbeitsvertrag oder sonst vereinbart
 - AN darf Homeoffice nicht verlangen, AG muss Homeofficeverlangen nicht beachten, wenn kein Anspruch des AN's im Arbeitsvertrag oder sonst festgelegt
 - AG darf AN nicht ohne Zustimmung des BR's ins Homeoffice oder in andere Betriebsstätten versetzen (§ 99 Abs. 1 BetrVG)
 - Bei Homeoffice-Regelung darf der BR den praktischen Rahmen mitbestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG)

1. Homeoffice-Regelungen und flexible Arbeitsorganisation

- Flexible Arbeitszeiten können ebenfalls ein Mittel der Entlastung sein bei Teilzeitarbeit, wenn Lage der Wegezeit sich ändert
 - Bei Vollzeit wohl kaum Entlastung für Verkehrslage u AN möglich, außerdem Verlagerung von Schichten
 - Flexibilisierung wie zB Vertrauensarbeitszeit bedeutet **keine Entbindung von der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung**
 - Auch sonst keine Entbindung von der **täglichen Höchstarbeitszeit**, den **gesetzlichen Mindestpausenzeiten**, der **Mindestruhezeit** zwischen den Werktagen und dem **Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit**
- Urlaub aus Vorjahren könnte zur Flexibilisierung genutzt werden

2. Wegerisiko und Vergütungsfragen, insbesondere im Zusammenhang mit § 616 BGB



2. Wegerisiko und Vergütungsfragen, insbesondere im Zusammenhang mit § 616 BGB

- Verkehrslage infolge der Brückensperrung ändert nichts am **Wegerisiko des AN's**
- Gilt auch, wenn Arbeitsort völlig unerreichbar ist
- AG muss für Ausfallzeiten nicht vergüten (§ 297 BGB)
- Keine EFZ nach § 616 BGB, weil **keine persönliche Verhinderung**; persönliche Betroffenheit ist nichts dasselbe
- AN begeht Pflichtverletzung, wenn er nicht pünktlich erscheint; **Abmahnung verschuldensabhängig möglich; bei Wiederholungen nach Abmahnung auch Kündigung**



616 BGB Vorübergehende Verhinderung

Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen **in seiner Person liegenden Grund** ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird. [...]

3. Einsatz von Arbeitszeitguthaben bei Verzögerungen auf dem Arbeitsweg



3. Einsatz von Arbeitszeitguthaben bei Verzögerungen auf dem Arbeitsweg

- Arbeitszeitguthaben darf grundsätzlich nicht eingesetzt werden
- Freistellung durch den AG zum Abbau von Guthaben setzt Regelung im Arbeitsvertrag oder in anderer Vereinbarung voraus
- Auch AN darf nicht einfach Guthaben einsetzen für Zeiten, in denen er nicht vor Ort ist; Vereinbarung ebenfalls Voraussetzung, meist Gleitzeitregelung
- Einzelvereinbarungen für bestimmte Tage immer möglich

4. Informationspflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Verspätungen sowie mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen



4. Informationspflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Verspätungen sowie mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen

- § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet zur wechselseitigen Rücksichtnahme in Schuldverhältnissen; dazu gehören auch Arbeitsverhältnisse
- Auch Arbeitsverträge sehen oft Unterrichtungspflicht bei Arbeitsverhinderung vor
- AN ist daher zur Unterrichtung verpflichtet, soweit es ihm möglich ist und der AG auf seine Nachricht angewiesen sein kann

4. Informationspflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei Verspätungen sowie mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen

- Bei **Verletzung der Unterrichtungspflicht** drohen Abmahnung und bei Wiederholung nach Abmahnung auch Kündigung
- Kündigung setzt aber **Störung im Betriebsablauf** voraus, die durch rechtzeitige Unterrichtung über die Verspätung abwendbar gewesen wäre

5. Vergütungsrisiken des Arbeitgebers bei verkehrsbedingten betrieblichen Beeinträchtigungen



5. Vergütungsrisiken des Arbeitgebers bei verkehrsbedingten betrieblichen Beeinträchtigungen

- AG trägt das Betriebsrisiko
- Voraussetzung für Vergütungsrisiko ist, dass AN arbeitsbereit ist
- Fehlen dem AG wegen verkehrsbedingter Verspätungen anderer AN oder Lieferverzögerungen die Mittel, um die Abläufe zu steuern oder fortzusetzen, trägt er für die arbeitsbereiten AN, die er nicht weiter beschäftigen kann, das Vergütungsrisiko
- Freistellung führt nur bei Vereinbarung zu Abbau von Zeitguthaben; Minusstunden entstehen auch nicht

5. Vergütungsrisiken des Arbeitgebers bei verkehrsbedingten betrieblichen Beeinträchtigungen

- Vergütungsrisiko kann im Voraus nicht vertraglich auf den AN verlagert werden
 - Arbeitsrechtlich umstritten, ob einvernehmliche Arbeitszeitkürzungen oder -ausfälle bei bekannter Störung wie Brückensperrung im Einzelnen möglich sind
- Bei Unmöglichkeit von Dispositionen und Betroffenheit von mindestens 1/3 der Beschäftigten **Kurzarbeitergeld beantragen?**
 - Es lässt sich zumindest darüber diskutieren, ob die Brückensperrung ein „**unabwendbares Ereignis**“ war
 - Straßensperre laut jur. Kommentierung anerkannt

6. Auswirkungen von Verspätungen auf die Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG



6. Auswirkungen von Verspätungen auf die Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG

- Wegezeit ist grundsätzlich keine Arbeitszeit; gilt auch für Stauzeiten
- Wegezeit ist aber Arbeitszeit, wenn das Zurücklegen des Wegs zur Arbeitsleistung gehört, meist im Außendienst
- Tageshöchstarbeitszeit wird durch Stauzeiten nicht verlängert; bei Überschreitung droht Bußgeld
- Nur bei außergewöhnlichem Fall (§ 14 ArbZG) droht kein Bußgeld; aber nicht bei bekannter länger andauernder Sperrung

7. Mitbestimmung des Betriebsrats bei verkehrsbedingten Änderungen der Arbeitszeiten



7. Mitbestimmung des Betriebsrats bei verkehrs- bedingten Änderungen der Arbeitszeiten

- Über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage hat der BR gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitzubestimmen.
- Auch eine vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit ist mitbestimmungspflichtig (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG), einschließlich der Einführung von Kurzarbeit im Betrieb
- Die Mitbestimmung ist auch zu beachten, wenn schon individuelle Regelungen mit den Arbeitnehmern gefunden wurden.
- Wenn es eine Betriebsvereinbarung gibt, dann muss diese geändert werden, sollten sich die Arbeitszeiten verändern.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Christian Hrach

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner

Kurt-Schumacher-Str. 14
53113 Bonn

Tel.: 0228 72636-707
hrach@meyer-koering.de
www.meyer-koering.de

Informationen zu unserem kostenlosen Newsletter-Service finden Sie unter <https://www.meyer-koering.de/aktuelles/newsletter/>