

Merckblatt

Wegerisiko und Fernwirkungen bei Streiks in einer anderen Branche

Die Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL) führt aktuell Tarifverhandlungen mit der Deutsche Bahn AG. Neben den Forderungen nach einer Entgelterhöhung geht es auch um die Frage der Tarifeinheit. Die GDL hat eine Urabstimmung durchgeführt. Die Mitglieder haben für die Durchführung des Streiks votiert. Ein Streik im Schienenverkehr beeinträchtigt den Personen- und Güterverkehr der Bahn deutlich und kann daher Auswirkungen auf bayerische Betriebe Industrie haben.

Folgende Konstellationen sind denkbar:

- Es kommt zu Betriebsablaufstörungen aufgrund einer unterbrochenen Zulieferkette.
- Der Arbeitnehmer kann seine Arbeit nicht rechtzeitig antreten.

Im Einzelnen gilt Folgendes:

1 Störungen im Betriebsablauf durch eine unterbrochene Zulieferkette

1.1 Betriebsrisiko

Bezieht der Betrieb zum Beispiel Rohstoffe oder Halbfertigprodukte per Bahn und kommt es zu einer Unterbrechung der Zulieferkette, so dass die Arbeitnehmer nicht beschäftigt werden können (sogenannte Fernwirkung), unterfällt dieses Risiko ebenfalls dem Betriebsrisiko des Unternehmers.

Der Arbeitnehmer behält in diesem Fall seinen Entgeltanspruch, unabhängig davon, ob er beschäftigt werden kann oder nicht. Er ist auch nicht zur Nachleistung verpflichtet. Der Arbeitgeber kann lediglich das anrechnen, was der Arbeitnehmer infolge des Arbeitsausfalls erspart hat (zum Beispiel Fahrtkosten). Vorrangig sollte jedoch mit dem Betriebsrat die Arbeitszeit flexibel an die geänderten Umstände angepasst werden.

1.2 Urlaub / Betriebsurlaub

Die Festlegung von Urlaub beziehungsweise Betriebsurlaub kann ein geeignetes Mittel sein, um Arbeitsausfälle zu vermeiden oder zu reduzieren. Der Betriebsurlaub ist mit dem Betriebsrat zu vereinbaren (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Sollte eine solche Vereinbarung nicht zustande kommen, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

1.3 Kurzarbeit

Bei einem Arbeitskampf in einer anderen Branche ruht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht. § 100 SGB III greift nicht ein, da der Arbeitskampf im Schienenverkehr geführt werden würde (§ 160 Abs. 1 Satz 2 SGB III).

Durch einen Streik im Schienenverkehr bedingte Arbeitsausfälle können somit grundsätzlich einen Anspruch auf Kurzarbeitergeld entstehen lassen, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen der §§ 95 ff SGB III gegeben sind.

Die Kurzarbeit wird betrieblich durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat eingeführt. Sollte eine Vereinbarung nicht zustande kommen, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

1.4 Zusätzliche Regelungen für tarifgebundene Betriebe

Es können neben den allgemeinen Regelungen zusätzliche Handlungsoptionen für tarifgebundene Betriebe bestehen, die sich aus dem jeweiligen Flächen- oder Haustarifvertrag ergeben.

2 Der Arbeitnehmer kann seine Arbeit nicht rechtzeitig antreten

2.1 Allgemeine Regelungen

Der Arbeitnehmer trägt das Risiko, rechtzeitig zu seinem Betrieb als Erfüllungsort seiner Arbeitspflicht zu gelangen (sog. Wegerisiko). Die Vergütungspflicht des Arbeitgebers entfällt deshalb, solange der Arbeitnehmer nicht bzw. nicht rechtzeitig zur Arbeitsleistung an seinem Arbeitsplatz erscheint. Häufig wird in diesen Fällen vom Arbeitgeber jedoch Urlaub oder die Möglichkeit der Nacharbeit der ausgefallenen Stunden gewährt beziehungsweise der Ausfall im Rahmen eines gegebenenfalls bestehenden Arbeitszeitkontos verrechnet.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber auf Nichterscheinen des Arbeitnehmers mit arbeitsrechtlichen Sanktionen reagieren. Sofern jedoch der Arbeitnehmer wegen des Streiks nicht in der Lage war an seinem Arbeitsplatz zu erscheinen, hat er dies nicht zu vertreten. In diesen Fällen scheidet eine arbeitsrechtliche Sanktion aus. Die Arbeitnehmer sind allerdings verpflichtet, ihr Nichterscheinen, soweit möglich, unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen.

2.2 Regelungen für tarifgebundene Betriebe

Es können neben den allgemeinen Regelungen zusätzliche Handlungsoptionen für tarifgebundene Betriebe bestehen, die sich aus dem jeweiligen Flächen- oder Haustarifvertrag ergeben.

Ansprechpartner

Enno Schad

Geschäftsführer Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-128

Telefax 089-551 78-127

enno.schad@vbw-bayern.de

www.vbw-bayern.de

Friedbert Warnecke

Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-123

Telefax 089-551 78-127

friedbert.warnecke@vbw-bayern.de

www.vbw-bayern.de