

## **Dauerstreiks bei Bahn und Kitas – Was muss ich als Arbeitnehmer beachten?**

Deutschland wird gerade ausgebremst. Nicht nur von der streikenden Lokführergewerkschaft GDL, sondern ab Freitag auch von einem unbefristeten Streik der Erzieherinnen in den städtischen Kindertagesstätten. Es kann sogar noch schlimmer kommen, wenn es keine Einigung gibt, droht die GDL bereits mit einem unbefristeten Streik. Die Gewerkschaften berufen sich dabei auf ihre Grundrechte, aber wie sieht es mit den betroffenen Arbeitnehmern aus?

Die Streiks werfen eine Reihe von Fragen auf, nicht nur im Bezug darauf, den Arbeitsplatz nicht pünktlich zu erreichen, sondern insbesondere auch im Bezug auf das Problem der Kinderbetreuung.

## **Trage ich als Arbeitnehmer das Risiko, wenn ich nicht pünktlich auf der Arbeit bin?**

Ja. Das sogenannte Wegerisiko und damit auch das Risiko am Bahnhof festzusitzen, trägt der Arbeitnehmer. Da hilft dann nur auf eigene Kosten umsteigen - auf den privaten PKW oder eine Fahrgemeinschaft. Wer einen verständnisvollen Chef hat, kann natürlich auch vorher fragen, ob er einen Home-Office-Tag einlegen kann. Verneint der Chef das, muss man leider selber zusehen, dass man pünktlich auf der Arbeit erscheint.

## **Muss ich mich nach anderen Reisemöglichkeiten erkundigen und zu diesen greifen?**

Ja, grundsätzlich muss man sich um eine alternative und zumutbare Reisemöglichkeit bemühen. Was im konkreten Fall zumutbar ist, entscheidet sich dann nach Einzelfallkriterien. Wer zum Beispiel in Köln arbeitet, aber in Frankfurt wohnt (ICE-Stecke, rund eine Stunde Fahrtzeit), dem ist auch eine Autofahrt (zwei Stunden) zuzumuten. Die Zumutbarkeitsgrenze wäre aber bei einem Taxi für die Fahrt überschritten. Wer dagegen gerade aus dem Urlaub in Frankfurt gelandet ist und nach Hamburg muss, der wird vielleicht erst tags darauf eine Flugmöglichkeit finden. In dem Fall kann man den Chef bitten, den Urlaub um einen Tag zu verlängern.

## **Bekomme ich trotz Nichterscheinen mein Gehalt?**

Es ist nicht so, dass der Arbeitgeber in einer solchen Situation einfach unbegrenzt weiterzahlen muss, ohne dafür eine Gegenleistung von seinem Arbeitnehmer zu erhalten. Da die Verantwortung, seinen Arbeitsplatz zu erreichen, beim Arbeitnehmer liegt, gilt hier der einfache Grundsatz "ohne Arbeit kein Lohn". Das Risiko, nicht rechtzeitig oder gar nicht zu erscheinen, liegt also allein beim Arbeitnehmer. Im Zweifel hilft nur nacharbeiten, beziehungsweise länger im Büro bleiben - oder Überstunden abfeiern.

## **Was passiert, wenn ich meinen Arbeitgeber nicht oder zu spät informiere?**

Wer den Arbeitgeber nicht oder erst viel zu spät informiert, begeht einen vertraglichen Pflichtverstoß. Für die späte Unterrichtung und das damit verbundene unentschuldigte Fehlen könnte eine Abmahnung die Folge sein. Eine Kündigung dürfte jedoch regelmäßig ohne vorherige Abmahnung unwirksam sein.

## **Was mache ich wenn ich keine Kinderbetreuung organisieren kann? Darf ich einfach zuhause bleiben?**

Das ist nicht so einfach, die Rechtslage ist leider nicht so eindeutig. Nach dem Gesetz hat der Mitarbeiter in solchen unverschuldeten Fällen grundsätzlich das Recht gegen Lohnfortzahlung zu Hause bleiben. Das gilt aber nicht für einen unbestimmten Zeitraum, sondern nur, wenn das Hindernis zu Arbeiten lediglich „vorübergehend“ besteht. Die Rechtsprechung hierzu ist nicht eindeutig. Bei ein oder zwei Tagen wird das noch in Ordnung sein, für einen längeren Zeitraum wird es dann schon schwieriger. Die Rechtsprechung orientiert sich in diesen Fällen z.B. an dem gesetzlichen Recht zur Betreuung eines erkrankten Kindes zu Hause zu bleiben. Hier wird man einen Zeitraum von 10 Tagen noch akzeptieren dürfen, in Ausnahmefällen vielleicht sogar bis zu 20 Tage. Da das aber wie gesagt noch nicht geklärt ist, geht hier jeder Zweifel zu Lasten des Arbeitnehmers.

## **Also darf ich für einen relativ langen Zeitraum zu Hause bleiben?**

Eben nicht, denn es gibt noch keine abschließende Rechtsprechung zu diesem Thema. Das liegt einfach daran, dass unbefristete Kita-Streiks bislang nicht vorgekommen sind. Solange hier vor den Arbeitsgerichten keine Klarheit herrscht, kann ich nicht einfach bis auf weiteres zu Hause bleiben und davon ausgehen, dass der Arbeitgeber das so akzeptiert.

## **Welche Konsequenzen drohen, wenn der Arbeitnehmer unerlaubt der Arbeit fern bleibt?**

Hier droht mindestens eine Abmahnung, im Wiederholungsfall sogar eine Kündigung, unter Umständen sogar eine fristlose. Die Gefahr besteht darin, dass ein Arbeitgeber sich derzeit rechtlich auf den Standpunkt stellen kann, dass ein längeres Fernbleiben einen Pflichtverstoß darstellt, den er sanktionieren kann. Wenn ein Vorgesetzter seinen Mitarbeiter also ohnehin bereits im Visier hatte, kann er die Situation nun zum Anlass für eine Trennung nehmen. Vor Gericht geht es dann vordergründig um den Erhalt des Arbeitsplatzes, in der Praxis endet aber so gut wie jeder Fall mit der Einigung auf eine Abfindung.

## **Ist es dann notfalls erlaubt, die Kinder einfach mit zur Arbeit zu nehmen, wenn ich keine Betreuung finde?**

Nein. Einen rechtlichen Anspruch darauf gibt es hierzu nicht, der Arbeitgeber hat schließlich das Hausrecht. Ausnahmen gibt es allenfalls dort, wo vielleicht entsprechende Betriebsvereinbarungen mit dem Betriebsrat für solche Fälle existieren, das wird aber die absolute Ausnahme sein. Man kann im Notfall seinen Chef fragen und hoffen, dass dieser eventuell erlaubt, das Kind einen Tag mit zur Arbeit zu bringen. Das klappt natürlich nur, wenn man im Büro arbeitet, das Kind dort keinen Gefahren ausgesetzt ist und die Kollegen nicht gestört werden. Also eigentlich nie.

## **Was kann ich also tun, wenn es keine Betreuung gibt?**

Auf jeden Fall nicht einfach zu Hause bleiben, sonst riskiere ich wie gesagt eine Abmahnung oder sogar eine Kündigung. In solchen Fällen ist es wichtig, rechtzeitig vor Arbeitsbeginn dem Vorgesetzten Bescheid zu sagen und gemeinsam eine Lösung zu finden. Da die unbefristeten Streiks ja schon Tage vorher bekannt sind, sollte man auch nicht erst am Freitag morgen Kontakt zum Arbeitgeber suchen, sondern sich rechtzeitig um ein Gespräch und Lösungen bemühen. Die Erfahrung zeigt: wenn man miteinander redet, lassen sich die meisten Konflikte bereits im Vorfeld vermeiden.

## **Welche Lösungen schlagen Sie aus der Praxis heraus vor?**

Es gibt hier eine Reihe von Möglichkeiten, wie man ein Betreuungsproblem abfedern kann. Am nächsten liegt es natürlich, zunächst einmal Urlaub zu nehmen. Dauert der Streik länger, kann der Urlaub ja auch zwischen beiden Ehepartnern aufgeteilt werden. Man kann seinen Chef auch nach einer temporären Home Office Regelung fragen, verbunden mit einer Reduzierung der Arbeitszeit und damit auch des Gehalts. Schließlich kann man noch über einen unbezahlten Sonderurlaub reden, das bietet sich an, wenn der Streik so richtig lange dauert. Der Chef wird für alles Verständnis haben, solange man ihn vorher fragt und im Gespräch vernünftige Lösungen diskutiert.



Peter Groll  
Fachanwalt für Arbeitsrecht