

Stromausfall und Neues zum Urlaub

1) Müssen Beschäftigte bei einem Stromausfall zur Arbeit erscheinen?

Sollte der Strom ausfallen und daher keine Arbeit möglich sein, trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko, auch im Homeoffice § 615 S.3 BGB (wenn der Stromausfall nicht selbst verschuldet ist). Das vom AG zu tragende **Betriebsrisiko** umfasst alle Umstände, die eine Entgegennahme der Arbeitsleistung aus Gründen, die nicht vom AG zu vertreten sind, verhindern. Gemeint sind Fälle, in denen der AG die Belegschaft aus betriebstechnischen Gründen nicht beschäftigen kann. Dies sind typischerweise Unterbrechungen der Betriebstätigkeit aufgrund technischer Störungen oder aufgrund höherer Gewalt. Beispiele sind Naturkatastrophen, Überschwemmungen, widrige Witterungsverhältnisse, Aschewolken, Brand, **Stromausfall**, Unterbrechung der Gasversorgung oder Mangel an Rohstoffen. Das **Gehalt** darf aber auch im Falle von Stromausfall **nicht gekürzt** werden. Daran ändert auch die aktuelle Rechtsprechung zu den Corona-Lockdowns nicht, da der Stromausfall eine Naturkatastrophe ist und nicht mit einer hoheitlich angeordneten Betriebsschließung verbunden ist (so aber BAG 5 AZR 366/21, juris Rn. 19ff.).

Was passiert, wenn aufgrund des Stromausfalls die öffentlichen Verkehrsmittel ausfallen?

Vom Betriebsrisiko ist das **allgemeine Lebensrisiko** der Beschäftigten abzugrenzen. Als solches tragen Beschäftigte das **Wegerisiko**. Können sie wegen **öffentlicher Verkehrsstörungen**, Glatteis, Schneesowenungen oder Smogalarm oder einer Aschewolke infolge Vulkanausbruchs den Arbeitsplatz nicht erreichen, entfällt der Vergütungsanspruch. Davon kann aufgrund einer Betriebsvereinbarung zugunsten der Beschäftigten allerdings abgewichen werden.

2) Urlaub bleibt im Falle von Arbeitsunfähigkeit und voller Erwerbsminderung ohne Hinweis des Arbeitgebers erhalten

Der EuGH hat am 22.9.2022 (Az. C-518/20 und C-727/20) Arbeitnehmerrechte im Hinblick auf den Urlaub nochmals gestärkt. In beiden Konstellationen bleibt abzuwarten, wie das Bundesarbeitsgericht diese Vorgaben umsetzt und wie Arbeitgeber ihre Mitwirkungspflichten tatsächlich erfüllen.

Der Dauerbrenner „Was passiert mit meinen Urlaubsansprüchen, wenn ich wegen Krankheit oder voller Erwerbsminderung den Urlaub nicht mehr nehmen kann?“ ist vom EuGH zugunsten der Beschäftigten gelöst worden. Der Arbeitgeber muss zwingend auf den Verfall des Urlaubs hinweisen. Tut er das in dem Jahr und vor Eintritt der Erkrankung nicht, verfällt der Urlaub nicht. Bislang war nur geklärt, dass er Urlaubsansprüche in derartigen Fällen 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres verfallen können. Der Urlaubsanspruch, der in dem Jahr der Erkrankung entstanden ist, kann aber nur verfallen, wenn der Arbeitgeber darauf hingewiesen hat.

Grenzenloser Urlaub ohne vorherige Mitwirkung

Ähnlich gelagert ist der Fall, in dem der Arbeitgeber nie auf den Verfall von Urlaubsansprüchen hingewiesen hat. Die Klägerin verlangte Urlaub aus vergangenen Jahren, die über den dreijährigen Verjährungszeitraum hinausgehen. Auch hier hat der EuGH ihr Recht gegeben, da der Arbeitgeber nie auf den Verfall hingewiesen hat.