

Wenn es zum Äußersten kommt

Eskalation | Was passiert, wenn ein Fahrer es verweigert, an einer Unterweisung teilzunehmen und er sie trotz mehrfacher Erinnerungen nicht durchführt? Ein Gastkommentar von Rechtsanwalt Achim H. Feiertag.

— Die jährliche Unterweisung der Mitarbeiter in die Nutzung der Fahrzeuge, die Betriebsmittel des Fuhrparks sind, ist für den Unternehmer ein Muss. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, dass die Fahrzeuge betriebs sicher sind, und auch darauf, dass er unterwiesen wird.

Entsprechend hat der Arbeitgeber ein Recht darauf, dass der Arbeitnehmer seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachkommt und mit betriebs sicheren Arbeitsmitteln arbeitet, in dessen Handhabung er eingewiesen und fortlaufend – wie vorgeschrieben – unterwiesen ist.

Wenn ein Mitarbeiter die Aufforderung, sich unterweisen zu lassen, ignoriert und sich damit der Unterweisung entzieht, stellt dies eine Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten dar. Hier sollte der Arbeitgeber den Mitarbeiter zunächst ermahnen. Wenn er seiner Pflicht immer noch nicht nachkommt, folgt eine Abmahnung.

Ob und wie ermahnt oder abgemahnt wird, ist eine Frage der Beweissicherung des Arbeitgebers. Er kann den Arbeitnehmer nicht weiterarbeiten respektive mit einem Firmenfahrzeug fahren lassen, ohne unterwiesen zu sein, selbst wenn er noch so sicher nachweisen kann, dass er den Arbeitnehmer aufgefordert hat, sich unterweisen zu lassen.

Weitere Arbeit untersagen | Folglich ist der Arbeitgeber bei beharrlicher Weigerung nicht mehr in der Lage, seinen Arbeitnehmer – wie vorgeschrieben – zu beschäftigen. Damit ist der Arbeitgeber, der dem Arbeitnehmer in Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflicht eine Arbeit mit betriebs sicherem Fahrzeug bei durchgeführter Ein- beziehungsweise Unterweisung anbietet, von seiner Verpflichtung frei. Der Arbeitgeber sollte dann dem Arbeitnehmer vor dem Hintergrund, dass dieser nicht unterwiesen ist, die weitere Arbeit – auch mit einem betriebs sicheren Fahrzeug – untersagen.

In dem Fall gilt der Grundsatz: kein Lohn ohne Arbeit. Der Arbeitnehmer befindet sich in Annahmeverzug, sodass ein Anspruch auf Lohnzahlung nicht mehr besteht. Umgekehrt gerät der Arbeitgeber mit der Pflicht, den Arbeitnehmer zu beschäftigen, nicht in Verzug. Es gilt: kein Verzug ohne Verschul-



Foto: lassdesign/Fotolia

Nur ein kurzer Triumph | Verweigert ein Mitarbeiter beharrlich die Unterweisung, verletzt er seine arbeitsvertragliche Pflicht und riskiert sein Beschäftigungsverhältnis – und damit die Lohnzahlung

den. Das Verschulden liegt hier beim Arbeitnehmer. Im Fall der dauerhaften und beharrlichen Weigerung kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden.

Für die Aufforderung, sich einer Unterweisung zu unterziehen, ist keinerlei Regelung im Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers erforderlich, der ein Fahrzeug für die Ausübung seiner Tätigkeit nutzt, das dem Pflichtenwerk der UVV unterliegt. Hier reicht die

schlichte Aufforderung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer, sich unterweisen zu lassen. Die Pflicht, dass der Arbeitnehmer sich unterweisen lässt, ist vom sogenannten Direktionsrecht des Arbeitgebers (§ 315 BGB) umfasst. Der Arbeitgeber hat darauf einen Anspruch.

Risiken nicht übertragbar | Keinesfalls darf der Arbeitgeber in der Hoffnung, einen etwaigen Regress der BG müsse der sich der Unterweisung verweigernde Mitarbeiter dann selbst tragen, den Arbeitnehmer weiterbeschäftigen. Der Arbeitgeber würde ein Bußgeld nach § 130 OWiG riskieren, hier sogar vorsätzlich, weil er schließlich weiß, dass der Arbeitnehmer nicht eingewiesen ist. Das wäre ein klassisches Eigentor. Der Arbeitgeber kann die Risiken, die sich aus der Nichteinhaltung der UVV-Pflichten ergeben, nicht an den Arbeitnehmer abgeben.

| Achim H. Feiertag



Rechtsexperte | Achim H. Feiertag ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Verkehrsrecht in Berlin (www.fuhrpark-und-recht.de)