

RECHTSRATGEBER

Schnee und Eis: Was gilt für Beschäftigte?

In Deutschland erlebten wir in diesem Jahr einen Winter, der so hart war wie selten. Natürlich bringt dies auch besondere Probleme für Arbeitnehmer mit sich, etwa wenn sie zu spät oder gar nicht zur Arbeit kommen (können). Im Folgenden beantworten wir die wichtigsten (Streit-)Fragen dazu:

Was gilt, wenn Arbeitnehmer aus Witterungsgründen zu spät zur Arbeit kommen?

Zunächst einmal stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber für die Verspätungszeit Lohn zahlen muss. Die Antwort ist klar: Er muss nicht. Lohn ist eine Gegenleistung für Arbeit. Ohne Arbeit gibt es auch keinen Lohn. Ausnahmen gelten unter anderem für Urlaub und Arbeitsunfähigkeit. Zwar regelt § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB), dass der Arbeitnehmer auch dann Anspruch auf Entgelt hat, wenn er „eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“, also der Arbeit fernbleibt. Doch wenn ein Arbeitnehmer wegen Schneefall oder Glatteis zu spät zur Arbeit kommt, liegt kein „in seiner Person“ liegender Grund für die Verspätung vor, sondern ein objektiver Grund. Das gilt genauso bei Hochwasser, Demonstrationen, allgemeinen Verkehrssperren, Fahrverboten oder auch bei Streiks in Verkehrsbetrieben.

All dies gehört zum allgemeinen Wegerisiko des Arbeitnehmers. Auf solche Ereignisse müssen sich Arbeitnehmer einstellen und versuchen, die Arbeitsstelle trotzdem pünktlich zu erreichen. Das hat das Bundesarbeitsgericht schon am 8. September 1982 klargestellt (Az.: 5 AZR 283/80). Das bedeutet: Wenn's mit der Pünktlichkeit witterungsbedingt nicht klappt, kann der Arbeitgeber im Prinzip den Lohn kürzen oder die verpasste Arbeitszeit muss nachgearbeitet werden - wenn das im Betrieb möglich und zumutbar ist.

Kann der Arbeitgeber witterungsbedingte Verspätungen auch sanktionieren - etwa mit einer Abmahnung?

Bei einem kurzfristigen Wintereinbruch oder wenn es - was im Winter häufiger passiert - wegen eines Unfalls zu Verkehrschaos kommt, mit Sicherheit nicht. Aber grundsätzlich müssen sich Arbeitnehmer auf die Witterungssituation einstellen und gegebenenfalls früher zur Arbeit aufbrechen. Mit anderen Worten: Am dritten oder vierten Tag zieht die Entschuldigung „wegen Glatteis und Schnee konnte ich nicht rechtzeitig kommen“ nicht mehr. Wer dann noch immer zu spät zur Arbeit kommt, riskiert eine Abmahnung. Das gilt natürlich nicht, wenn er „eingeschneit“ ist

und wirklich nicht (rechtzeitig) zur Arbeit kommen kann.

Was gilt, wenn die Schule oder der Kindergarten winterbedingt geschlossen wird und ein Kind Betreuung braucht?

Was gilt, wenn die Schule oder der Kindergarten winterbedingt geschlossen wird und ein Kind Betreuung braucht?

Wenn die Kinderbetreuung dann nicht anders - z.B. durch einen nicht berufstätigen Elternteil oder die Oma - zu regeln ist, darf in solchen Fällen einer von beiden Eltern auf das Kind aufpassen und der Arbeit fernbleiben, was natürlich der Firma unverzüglich mitgeteilt werden muss. Der Arbeitgeber ist dann in der Pflicht, den Lohn fortzuzahlen. Hier greift dann - anders, als wenn der Arbeitnehmer selbst witterungsbedingt nicht oder zu spät zum Job kommt - § 616 BGB. Denn der Grund für die Arbeitsverhinderung liegt dann „in der Person“ des Arbeitnehmers, weil sein eigenes Kind unbedingt Betreuung braucht. Ob das nun wegen einer Grippe- oder witterungsbedingten Schließung der Schule der Fall ist oder wegen Einsturzgefahr des Schulgebäudes, spielt keine Rolle.

Umstritten ist allerdings unter Umständen, wie lange der Arbeitgeber dann den Lohn ohne Arbeit zahlen muss. Das Gesetz sieht dies für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit“ vor. Bis zu fünf Tage sind hier meist unumstritten. Bei längerer Abwesenheit kann es zum Streit mit dem Arbeitgeber kommen. Am Besten sucht man daher frühzeitig nach einer einvernehmlichen Lösung.

Was gilt bei witterungsbedingten Unfällen auf dem Weg zur Arbeit?

Nichts Anderes als sonst auch. Falls der Unfall auf dem direkten Weg zur Arbeit stattgefunden hat, gilt er als Arbeitsunfall und ist damit ein Fall für die Berufsgenossenschaft. Diese kommt für die Behandlungskosten auf und zahlt ggf. auch eine Verletztenrente.

Bei Schnee und Glatteis sind unter Umständen auch Umwege mitversichert, die erforderlich werden, weil der übliche Weg zur Arbeit schlecht passierbar oder zu gefährlich (etwa weil zu steil) ist.

Was gilt, wenn die Arbeit überhaupt nicht stattfinden kann, weil es witterungsbedingt zu größeren Störungen des Betriebsablaufs kommt?

Das ist dann das Problem des Arbeitgebers. Nach der „Betriebsrisiko“-Lehre und Rechtsprechung gehören Störungen des Betriebsablaufs, die es Arbeitnehmern unmöglich machen, die Arbeitsleistung zu erbringen, zum Betriebsrisiko, das der Unternehmer zu tragen hat. Das bedeutet: In diesen Fällen muss der Lohn auch ohne Arbeitsleistung weitergezahlt werden. Dies regelt § 615 Satz 3 BGB. Gegebenenfalls kann dann aber die Bundesagentur für Arbeit mit Kurzarbeitergeld einspringen.

Wann kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden?

Da muss man unterscheiden zwischen Branchen, in denen traditionell winterbedingt die Arbeit ausfällt. Das sind vor allem Betriebe des Baugewerbes. Für Arbeitnehmer gibt es hier das so

genannte Saisonkurzarbeitergeld.
Wann kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden?

Da muss man unterscheiden zwischen Branchen, in denen traditionell winterbedingt die Arbeit ausfällt. Das sind vor allem Betriebe des Baugewerbes. Für Arbeitnehmer gibt es hier das so genannte Saisonkurzarbeitergeld.

Und was gilt in anderen Branchen, etwa wenn ein Dach einer Fabrikhalle wegen der Schneemassen einbricht und deswegen nicht gearbeitet werden kann?

„Dann prüfen wir, ob das Unternehmen eine Betriebsausfallversicherung hat und wenn dies nicht der Fall ist, haben die Arbeitnehmer gegebenenfalls Anspruch auf das normale Kurzarbeitergeld“, sagt Adriana Galunic von der Bundesagentur für Arbeit. Nach § 170 Sozialgesetzbuch (SGB) III kann es für Kurzarbeit nicht nur konjunkturelle Gründe geben. Sie ist vielmehr auch für den Fall vorgesehen, dass „ein unabwendbares Ereignis“ zu erheblichem Arbeitsausfall führt.

Was zu diesen unabwendbaren Ereignissen gehört, ist im Gesetz nicht abschließend definiert. Laut der Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist hierunter „allgemein ein Ereignis zu verstehen, das unter den gegebenen, nach der Besonderheit des Falles zu berücksichtigenden Umständen auch durch die äußerste diesen Umständen angemessene und vernünftigerweise zu erwartende Sorgfalt weder abzuwehren noch in seinen schädlichen Folgen zu vermeiden ist. Hierunter fallen auch solche Vorkommnisse, die auf menschlicher Tätigkeit beruhen oder mitberuhen, für die aber jede Verantwortlichkeit des davon Betroffenen vernünftigerweise abzulehnen ist.“ Hierzu gehören - wie es in einem von Klaus Niesel herausgegebenen Kommentar zum SGB III heißt - „in erster Linie die Produktionsfähigkeit des Betriebs einschränkende Unglücksfälle (Fabrikbrand durch Blitzeinschlag, Stromausfälle, Tierseuchen o. ä.)“. Der genannte Halleneinsturz fällt genau in diese „Schublade“.

In anderen Fällen kommt als Folge eines harten Winters auch der Standardgrund fürs Kurzarbeitergeld in Frage: erheblicher Arbeitsausfall „aus wirtschaftlichen Gründen“. Dies gilt etwa, wenn - witterungsbedingt - die Warensendungen aus Zuliefererbetrieben nicht eingehen und deshalb in einem Betrieb, der auf diese Lieferungen angewiesen ist, die Arbeit ganz oder teilweise ausfällt.

(Rolf Winkel)

