



Personalrat Universitätsklinikum Magdeburg A.Ö.R.

08. Februar 2021

Eis, Schnee und Verkehrschaos – muss ich trotzdem zur Arbeit?

Wieder mal hat uns der Winter „überrascht“. Große Teile des Verkehrs sind zum Erliegen gekommen. Wege lassen sich nur schwer passieren. Manch einer kam zu spät oder gar nicht zur Arbeit.

Jedes Mal erreichen uns im Personalrat dann die gleichen Fragen. Hier ein paar Antworten:

Muss ich bei dem Schietwetter zur Arbeit kommen?

Ja. Der Arbeitsvertrag ist ein Schuldrechtsvertrag: Arbeitslohn gegen Arbeitsleistung. Deshalb ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Arbeit auch tatsächlich zu erbringen. Dies gilt nur dann nicht, wenn ein anerkannter Hinderungsgrund vorliegt. Als solche zählen zum Beispiel krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, Urlaub sowie Arbeitskampf.

Wintereinbruch bzw. Verkehrserschwernisse befreien den Arbeitnehmer nicht von seiner Pflicht, die Arbeit pünktlich (!) anzutreten!

Der Arbeitnehmer muss alles ihm zumutbare tun, auch bei widrigen Wetterbedingungen den Arbeitsplatz zu erreichen. Insoweit trägt er das sogenannte „Wegerisiko“. Ist ein gewohntes Mittel des öffentlichen Nahverkehrs (Bus, Bahn etc.) ausgefallen, obliegt es dem Arbeitnehmer, andere Wege zu finden. Notfalls muss er einen längeren Fußmarsch in Kauf nehmen.

Dafür ist auch ein früheres Aufstehen zumutbar, eine Übernachtung in einem nahegelegenen Hotel hingegen nicht. Zusätzlich anfallende Kosten, wie beispielsweise Taxikosten oder anderweitige Mehraufwendungen sind nicht vom Arbeitgeber, sondern vom Arbeitnehmer zu tragen.

Muss der Arbeitnehmer die nicht erbrachte Arbeitszeit nacharbeiten?

Aus rechtlicher Sicht ist die Arbeitsleistung eine "Fixschuld". Diese kann grundsätzlich vom Arbeitnehmer nur zu der vertraglich / dienstplanmäßig vorgesehenen Zeit erbracht werden. Einen Anspruch des Arbeitnehmers nachzuarbeiten besteht deshalb nicht – es sei denn, der Arbeitgeber ist damit einverstanden. Diese Zeit muss jedoch nicht zwingend am gleichen Tag nachgeholt werden.

Der Arbeitgeber kann andererseits auch niemanden zwingen, die morgens ausgefallenen Stunden abends dranzuhängen, insbesondere dann nicht, wenn etwa eine Teilzeitkraft mittags gehen muss, weil ein Kind von der Kita oder Schule abzuholen ist.

Für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit im Rahmen von Gleitzeit erbringen, kann der Zeitpunkt der Arbeitsleistung verlegt und die verpasste Arbeitszeit "nachgeholt" werden.

Alternativ ist eine Anrechnung als Minusstunden möglich. Hat die Arbeitsaufnahme erst nach dem Beginn der Kernarbeitszeit stattgefunden, ist eine Verständigung über die Art und Weise des Zeitausgleichs mit dem Dienstvorgesetzten erforderlich.

Um einem Lohnausfall zu entgehen, können für Arbeitnehmer, die im Dienstplansystem von SP-Expert erfasst sind, die ausgefallenen Stunden als Minusstunden verbucht werden (die entsprechend zu einer späteren Zeit nachgeholt werden) oder bestehende Überstunden abgetragen werden.

Ist witterungsbedingt ausgefallene Arbeitszeit zu vergüten?

Wenn Arbeitnehmer aufgrund der Witterung zu spät zur Arbeit erscheinen, haben sie für die Zeit, in der sie nicht gearbeitet haben, auch keinen Anspruch auf Lohn. Es gilt das allgemeine Prinzip: „Ohne Arbeit kein Lohn“.

Der Arbeitgeber muss nur in wenigen Ausnahmefällen trotz fehlender Arbeit den Lohn weiterzahlen, wenn der Arbeitnehmer „eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird“, also der Arbeit fernbleibt.

Schneefall oder Glatteis sind aber keine „in der Person“ liegenden, sondern objektive Gründe, die alle in gleichem Maße treffen. Das gleiche gilt bei Hochwasser, Demonstrationen, Straßensperren, allgemeinen Fahrverboten oder auch bei Streiks der Verkehrsbetriebe.

Ein subjektiver Grund liegt zum Beispiel vor, wenn aufgrund der Witterung der Kindergarten oder die Schule geschlossen bleibt und der Arbeitnehmer keine andere Betreuungsmöglichkeit findet. In diesem Fall besteht zumindest für einige Tage Anspruch auf Weiterzahlung des Lohnes. Dieser Anspruch ergibt sich aus § 616 BGB und wurde im Haustarifvertrag (§ 18 MTV-UK MD) bzw. § 29 TVL abschließend geregelt.

Was passiert eigentlich, wenn's unterwegs kracht – Ist das ein Wegeunfall?

Auf dem Weg durchs Verkehrschaos hat's mich erwischt. Ist das trotzdem ein Wegeunfall? Rechtlich gilt hier das, was auch sonst bei Wegen von und zur Arbeit gilt: Wenn sich der Unfall auf dem direkten Weg zur Arbeit ereignet hat, gilt er als Arbeitsunfall.

Grundsätzlich ist nur der direkte Weg von und zur Arbeit vom Versicherungsschutz der Unfallversicherung umfasst. Bei Schnee und Glatteis sind unter Umständen aber auch Umwege mitversichert, die erforderlich werden, weil der übliche Weg zur Arbeit unpassierbar oder zu gefährlich ist.

Zahlt der Arbeitgeber beim Schaden am PKW?

Leider nein. Das „Wegerisiko“ für Schäden am privaten PKW trägt allein der Arbeitnehmer.

Woran muss ich sonst noch denken?

Daran, dass der Arbeitnehmer seinen Dienstvorgesetzten unverzüglich davon informieren muss, sobald es für ihn absehbar ist, dass er nicht pünktlich zur Arbeit kommt. ... Sonst gibt's unter Umständen noch Ärger.