

# Die Tücken des Winters für Arbeitnehmer

**Winterfrust statt Winterfreuden haben derzeit viele Arbeitnehmer in Deutschland. Sei es auf dem Weg zur Arbeit, auf Dienstfahrten oder nach einem Sturz auf verschneiten Skipisten. Fahrlässiges oder schuldhaftes Verhalten können schmerzliche Konsequenzen haben - nicht nur für die eigene Gesundheit.**

Hat man im Urlaub gerade noch die Winterfreuden genossen, kann man sich spätestens im morgendlichen Berufsverkehr daran nicht mehr erinnern. Da lässt das Winter Wonderland eher Frust statt Freude aufkommen. Schlechte Sicht, glatte Straßen, Unfälle und kilometerlange Staus stellen die Geduld der arbeitenden Bevölkerung auf eine harte Probe. Zumal die Tücken des Winters ernsthafte Folgen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach sich ziehen können, wie Katharina Schumann, Expertin für Arbeitsrecht, erläutert.

## **Schnee, Eis und zu spät zur Arbeit**

Frau Holle hat eine Nachtschicht eingelegt und beglückt Pendler sowie den überforderten Winterdienst spontan mit 30 cm Neuschnee. Pünktlich zur Arbeit zu kommen, ist für viele nur mehr Wunschdenken. Doch kann der Chef gleich mit Gehaltskürzung drohen?

„Grundsätzlich ja“, meint Katharina Schumann. „Das Risiko, rechtzeitig oder überhaupt zum Arbeitsplatz zu kommen, das sogenannte Wegerisiko, liegt nach den gesetzlichen Bestimmungen beim Arbeitnehmer. Er ist verantwortlich dafür, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen, um seiner Arbeitspflicht nachzukommen – auch im Winter bei Glätte und Schnee.“ Gerade wenn dieses Wetter einige Tage anhält, müssen sich Arbeitnehmer darauf einstellen und das Verkehrsmittel wechseln und/ oder früher zur Arbeit starten. Wer wegen schlechter Witterung oder Ausfall von Transportmitteln zu spät oder gar nicht am Arbeitsplatz erscheint, hat keinen Anspruch auf Entgeltzahlung für diese Zeit.

## **Auch annullierte Flüge entschuldigen nicht**

Das gilt übrigens ebenso für Winterurlauber, deren Flüge in die Heimat aufgrund schlechter Witterungsbedingungen verschoben oder gestrichen wurden. In der Praxis werden statt einem Entgeltausfall aber häufig zusätzliche Urlaubstage oder Überstunden als Ausgleich verrechnet. Oder der Arbeitnehmer bekommt die Möglichkeit, die verlorene Zeit nachzuarbeiten. „Eine außerordentliche Kündigung für den Fall des einmaligen Zuspätkommens oder gar nicht Erscheinens aufgrund schlechter Witterung ist in der Regel nicht gerechtfertigt“, beruhigt die Expertin. Auch eine Abmahnung sei nur dann denkbar, wenn der Arbeitnehmer die Verspätung verschuldet hat, wenn er sich also auf die Wetterlage rechtzeitig hätte einstellen können, weil diese vorhersehbar war.

## **Firmenwagen ohne Winterreifen**

Wer bei Schnee und Eis zum Firmenwagen greift, muss sicherstellen, dass dieser verkehrssicher – also mit Winterreifen ausgestattet – ist. Hier liegt die Verantwortung nicht

allein beim Chef. Katharina Schumann begründet: „Wenn ein Dienstfahrzeug für Dienstfahrten genutzt werden soll, muss es fahrbereit und verkehrssicher sein – dazu gehört seit dem 4. 12. 2010 nach § 2 Abs. 3a S. 1 StVO auch die Ausrüstung mit Winter- oder Ganzjahresreifen bei entsprechender Witterung. Grundsätzlich hat der Fahrer vor Fahrtantritt zu prüfen, ob das Auto dem entspricht. Findet er also einen Dienstwagen ohne Winterreifen vor, obwohl Glatteis, Schneeglätte usw. vorherrschen, muss er das Auto stehen lassen. Ist dem Arbeitgeber daran gelegen, dass das Auto genutzt wird, so muss er bei entsprechender Witterung auch Winterreifen aufziehen lassen.“ Eine gesetzliche Pflicht für den Arbeitgeber, Winterreifen auf die Dienstfahrzeuge aufziehen zu lassen, bestehe allerdings nicht. Daher sei es ratsam, so Schumann, die Ausstattungspflicht in den Dienstwagen-Überlassungsvertrag oder Arbeitsvertrag mit aufzunehmen, um die Zuständigkeit klar zu regeln.

### **Arbeitsausfall wegen Ski-Unfall**

Viele Arbeitnehmer – gerade im südlichen Deutschland – tummeln sich im Winter auf den Ski-Pisten. Nicht ohne Verletzungsrisiko. Kann der Chef mit einem Verweis auf sogenannten Risikosportarten das Skifahren unterbinden und damit drohen, das Gehalt während eines unfallbedingten Arbeitsausfalls einzubehalten?

„Nein“, erklärt Katharina Schumann. „Sportliche Betätigung und damit auch Verletzungen sind hinzunehmen, soweit der Arbeitnehmer nicht kräfte- und leistungsmäßig überfordert ist und sich nicht regelwidrig verhält. Skifahren ist folglich keine gefährliche Sportart, jedoch hat sich in jedem Einzelfall der Arbeitnehmer am Maßstab seiner eigenen Leistung und Kraft zu orientieren und sich nicht zu gefährden.“ Ein Skianfänger sollte also nicht auf „Schwarzen Pisten“ fahren und erfahrene Skifahrer nicht auf gesperrten Pisten. Wiederholte Unfälle und damit verbundene Arbeitsunfähigkeit können aber dafür sprechen, dass das Skifahren den Arbeitnehmer leistungsmäßig überfordert. Dann würde wiederum ein Verschulden des Arbeitnehmers vorliegen, so dass der Anspruch auf die Entgeltfortzahlung entfallen kann.

### **Ist Alkohol im Spiel, hat der Arbeitnehmer schlechte Karten**

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht ebenfalls nicht, wenn der Arbeitnehmer den Sportunfall schuldhaft verursacht. Wer sich zum Beispiel zwischen zwei Abfahrten mit zuviel Glühwein oder Jagertee aufwärmt und dann einen Sturz verursacht, hat schlechte Karten. „Bei alkoholbedingten Unfällen ist grundsätzlich ein grobes Verschulden anzunehmen“, betont Anwalt Katharina Schumann. „Auf Alkoholmissbrauch beruhende Unfälle sind schuldhaft, sodass kein Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung besteht, sofern der Alkoholkonsum Ursache für den Unfall ist.“