

Sturmwarnung und Arbeitsweg: Das müssen Arbeitnehmer und Betriebsrat beachten

Haben Beschäftigte bei Schnee, Glatteis und Unwetter automatisch frei?

„Bleiben Sie möglichst zuhause!“ Solche Warnungen vom Deutschen Wetterdienst häufen sich besonders im Winter. Doch wie sieht es rechtlich aus? Hier erfahren Sie, was Arbeitnehmer und Betriebsrat bei Schnee, Glatteis und Sturm wissen müssen.



Redaktion

Stand: 13.1.2025

Lesezeit: 02:00 min



© AdobeStock | Rainer Fuhrmann

Schüler haben manchmal „glättefrei“, gibt’s das eigentlich auch für Arbeitnehmer? Nein, das ist für Arbeitnehmer nicht vorgesehen. Grundsätzlich muss jeder pünktlich am Arbeitsplatz erscheinen, so die Regel. Das „Wegerisiko“ liegt beim Arbeitnehmer. Was bedeutet das? Arbeitnehmer müssen bei extremem Wetter wie Glatteis, Schnee oder Gewitter mehr Zeit für den Arbeitsweg einplanen – also früh genug aus dem Haus gehen, um pünktlich in der Firma zu sein!

Ausnahme: Extremwetter

Es gibt allerdings Ausnahmen. Natürlich muss sich niemand in Gefahr bringen, um den Arbeitsplatz rechtzeitig zu erreichen.

Gibt es z.B. ein offizielles Unwetter ab der Stufe Rot; oder warnen die Experten davor, das Haus zu

verlassen, dann muss der Arbeitsweg in der Regel nicht angetreten werden. Ist es gefährlich, sich draußen aufzuhalten, kann niemand mehr verlangen, dass man sich auf den Weg zur Arbeit macht. Sei es wegen umgestürzter Bäume, umherfliegender Gegenstände oder Orkanböen: Juristen nennen dies eine „begründete Arbeitsverhinderung“.

Und was passiert, wenn ein Unwetter nicht nur den Arbeitsweg erschwert, sondern die Arbeit selbst unmöglich macht? Beispielsweise, wenn eine Fabrik durch Stromausfall oder Überschwemmung stillsteht? In solchen Fällen spricht man vom sogenannten Betriebsrisiko, das nach § 615 Satz 3 BGB vom Arbeitgeber getragen wird. Kann ein Arbeitnehmer zur Arbeit erscheinen, die Tätigkeit aber aufgrund äußerer Umstände nicht ausgeführt werden, bleibt der Lohnanspruch grundsätzlich bestehen.

Rechtzeitig den Arbeitgeber informieren!

Achtung, das Fernbleiben von der Arbeit wegen Okan und Extremwetter wird eine seltene Ausnahme sein! Es gilt in diesem Fall, sich gründlich wegen der möglichen Gefahren zu informieren. Wichtig ist, früh mit dem Arbeitgeber Kontakt aufzunehmen, wenn man nicht kommen kann. Einfach so zuhause zu bleiben, das geht nicht.

Sturmwarnungen und Unwetter können also im Ausnahmefall ein berechtigter Grund sein, zuhause zu bleiben. Eine Abmahnung darf dem Arbeitnehmer in diesem Fall nicht ausgesprochen werden, sofern er den Arbeitgeber rechtzeitig informiert hat.

Anders kann das z.B. aussehen, wenn es bereits seit Tagen schneit und der Arbeitnehmer wiederholt zu spät kommt. Eine Abmahnung könnte gerechtfertigt sein, denn Arbeitnehmer haben die Pflicht, sich frühzeitig auf den Weg zur Arbeit zu machen und müssen wetterbedingte Verzögerungen einplanen.

Ohne Arbeit kein Lohn?

Und noch etwas ist wichtig: Auch wenn das Fernbleiben ausnahmsweise ok ist, so muss der Arbeitgeber für diesen Tag aber auch keinen Lohn zahlen. Anders ausgedrückt: Die ausgefallene Arbeitszeit ist nicht zu vergüten. Etwas anderes kann in Tarifverträgen oder eine Betriebsvereinbarung geregelt sein – ein Thema für den Betriebsrat! Und unter Umständen wird der Arbeitgeber verlangen, die ausgefallene Arbeitszeit nachzuholen.

Stichwort Betriebsrisiko

Und was passiert, wenn ein Unwetter nicht nur den Arbeitsweg erschwert, sondern die Arbeit selbst unmöglich macht? Beispielsweise, wenn eine Fabrik durch Stromausfall oder Überschwemmung stillsteht? In solchen Fällen spricht man vom sogenannten Betriebsrisiko, das nach § 615 Satz 3 BGB vom Arbeitgeber getragen wird. Kann ein Arbeitnehmer zur Arbeit erscheinen, die Tätigkeit aber aufgrund äußerer Umstände nicht ausgeführt werden, bleibt der Lohnanspruch grundsätzlich bestehen.

Wie kann der Betriebsrat unterstützen?

Der Betriebsrat kann in solchen Situationen eine wichtige Rolle spielen, um klare Regelungen im Unternehmen zu schaffen:

1. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG haben Sie als Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei **Maßnahmen des Arbeitsschutzes**. Sie können bestehen, dass klare Vorgaben für das Verhalten bei Unwettern oder Extremwetterlagen erarbeitet werden, etwa Regelungen zum Arbeitsweg oder zur Schließung des Betriebs.
2. Als Betriebsrat können Sie sich dafür einsetzen, dass die Beschäftigten rechtzeitig über Gefahren informiert werden, z. B. durch eine verbindliche Kommunikationskette bei Sturmwarnungen oder Betriebsstörungen. Das kann für manche Branchen (wie z.B. Bau) lebenswichtig sein.
3. Plädieren Sie dafür, dass in Extremwettersituationen **verstärkt auf Home-Office zurückgegriffen werden kann**, sofern die Tätigkeit das erlaubt. (cbo/sw)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de