

# unverschuldet verspätet aus dem Urlaub zurück

Beitrag von „alias“ vom 1. August 2015 13:13

Darüber gibt es unterschiedliche Auffassungen. Dein Zitat gibt die Rechtslage nicht wieder. Abmahnen kann man zudem nur Angestellte - und diese nur, falls Verspätungen mehrfach aufgetreten sind:

In der Regel wird die Arbeitszeit nicht erstattet oder muss nachgearbeitet werden. Bei Beamten kann nur letzteres zutreffen, da Lohnkürzungen nur über ein kompliziertes dienstrechtliches Verfahren erfolgen können.

[Zitat von Arbeitsrecht im Betrieb](#)

## Wer zu spät kommt, den bestraft der Chef

Ob ein Verkehrsstau, glatte Straßen oder ein Mega-Streik von Flugzeug und Bahn: wer nicht pünktlich zur Arbeit erscheint, muss mit Lohnkürzungen rechnen und kann sich sogar richtig Ärger einhandeln – bis hin zur Kündigung. Die Rechtsprechung macht viele feine Unterschiede. Ein Beitrag von Mirko Stepan.

### ***Wegerisiko liegt beim Arbeitnehmer***

**Ein wichtiger Unterschied:** Zu spät kommen ist nicht gleich zu spät kommen! Die Rechtsprechung unterscheidet nach dem Grund der Verspätung: liegt der Verspätungsgrund in der Person des Arbeitnehmers selbst oder sind eine Vielzahl von Arbeitnehmern betroffen, liegt also ein objektiver Grund vor? Das hat das [Bundesarbeitsgericht](#) bereits 1982 festgelegt (BAG, Urteil vom 8. September 1982, Aktenzeichen 5 AZR 283/80). **Die Faustformel** lautet: Der Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko, der Arbeitnehmer das Wegerisiko!

### ***Ohne Arbeit kein Lohn***

Das bedeutet ganz konkret: witterungsbedingte Verspätungen, Staus oder Streiks im öffentlichen Nahverkehr sind Ereignisse, die die Allgemeinheit betreffen und den Arbeitgeber von seiner Pflicht zur Zahlung des Arbeitsentgelts nach § 616 Abs. 1 BGB befreien, sofern der Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheint. Hier gilt der Grundsatz: »Ohne Arbeit kein Lohn!«

Kommt der Mitarbeiter zu spät und holt die verpasste Arbeitszeit nicht nach, steht es dem Arbeitgeber frei, den Lohn entsprechend der Ausfallzeit **zu kürzen**. Bei festen Arbeitszeiten kann das ein Problem sein: beträgt die arbeitsvertraglich vereinbarte tägliche Arbeitszeit 7,5 Stunden und ist Arbeitsbeginn morgens um 8:00 Uhr und Arbeitsende um 16:00 Uhr (mit Pause), kann ein Mitarbeiter, der erst um 10:00 Uhr erscheint, die vereinbarte Arbeitszeit nicht schaffen – und im Prinzip auch nicht nachholen, wenn der Arbeitgeber keine Ausnahme zulässt.

Das gilt ebenfalls bei **Gleitzeitregelungen** für die vereinbarte Kernarbeitszeit. Schafft es der Mitarbeiter aus oben genannten Gründen nicht, innerhalb der vorgesehenen Kernarbeitszeit zur Arbeit zu erscheinen, werden Lohnkürzungen folgen.

**Anders** ist die rechtliche Lage, wenn der Arbeitnehmer **aus persönlichen Gründen** zu spät zur Arbeit kommt, etwa wegen eines Verkehrsunfalls auf dem Weg dorthin oder eines Arzttermins, der länger dauert als erwartet. Dann betrifft die Verspätung den Arbeitnehmer persönlich, der Arbeitgeber **kann den Lohn nicht kürzen**:

- **Wichtig:**

Es muss sich selbstverständlich um unverschuldete, nicht mutwillig verursachte Verspätungen handeln. Wer um 7:45 Uhr einen Arzttermin vereinbart, obwohl um 8:00 Uhr seine Arbeitszeit beginnt, wird seine Verspätung nicht entschuldigen können.

**Abmahnung und Kündigung bei Verspätungen**

Regelmäßiges Zu-spät-Kommen – etwa Verschlafen oder ähnliche Gründe – ist ein Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten und kann eine Abmahnung nach § 314 Abs. 2 BGB nach sich ziehen, die Voraussetzung für eine spätere Kündigung ist.

Laut Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz ist es ständige Rechtsprechung, dass »wiederholt schuldhaft verspätetes Erscheinen im Betrieb trotz einschlägiger vorheriger Abmahnungen als Verletzung der Arbeitspflicht zu sehen« sei, die eine außerordentliche Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB begründen kann, wenn sie den »Grad und das Ausmaß einer beharrlichen Arbeitsweigerung« erreicht hat.

**Grenze zur Arbeitsverweigerung überschritten?**

Das sei insbesondere dann der Fall, wenn die Pflichtverletzung trotz Abmahnung wiederholt begangen werde und sich daraus der nachhaltige Wille der vertragswidrigen Partei ergebe, den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht nachkommen zu wollen (Urteil vom 23. April 2009, Aktenzeichen 10 Sa 52/09 – hier scheiterte die Kündigung des Arbeitnehmers allerdings an der Eindringlichkeit der letzten Abmahnungen).

**Fazit:**

Es gehört nicht nur zu den vertraglichen Pflichten, sondern auch zum geordneten Miteinander, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeiten einhalten und pünktlich zur Arbeit erscheinen. Kommt es ausnahmsweise doch zu Verspätungen, etwa bei Streiks, Stau oder ähnlichem, sollte man den Arbeitgeber möglichst schnell informieren – auch um zu

verdeutlichen, dass man eigentlich pünktlich wäre, wenn nicht eine besondere Situation vorliegen würde.

Alles anzeigen

Und nochmal: Das gilt für Angestellte. Im Beamtenrecht gibt es keine Abmahnung.

Du hast Nachholbedarf im Beamtenrecht. Oder kennst du dich da gar nicht aus, weil du kein Beamter oder Lehrer bist?