

Zuspätkommtag: Kündigungsgrund oder Kalenderspaß? - ARAG Experte Tobias Klingelhöfer über Verspätungen am Arbeitsplatz



Beratung

© Pixabay

Am 30. Juli ist „Zuspätkommtag“. Ein eher ironischer Aktionstag, der die Pünktlichkeit mal auf die lockere Schulter nimmt. Doch so humorvoll die Idee ist, im Arbeitsalltag hat Unpünktlichkeit oft ernste Folgen. Denn das Arbeitsrecht kennt kein Augenzwinkern, wenn Beschäftigte regelmäßig zu spät kommen. ARAG Rechtsexperte Tobias Klingelhöfer erklärt, wann es bei Verspätungen ernst wird, was das Wegerisiko bedeutet und warum Pünktlichkeit keine Option, sondern Pflicht ist.

Mit welchen Konsequenzen müssen Arbeitnehmer rechnen, wenn sie zu spät zur Arbeit kommen?

Tobias Klingelhöfer: Ob Auto kaputt, Kind krank, Zugverspätung, Stau auf den Straßen: All diese Gründe sind kein Freibrief für Verspätungen. Grundsätzlich gehört es zu den arbeitsvertraglichen Pflichten von Arbeitnehmern, pünktlich zur Arbeit erscheinen. Wer zu spät kommt, muss die versäumte Arbeitszeit nacharbeiten. Theoretisch darf der Chef sogar den Lohn entsprechend kürzen, wenn nicht nachgearbeitet wird. Doch bei einer einmaligen Verspätung besteht in der Regel kein Grund zur Sorge. Es sei denn, man arbeitet in einem Job, in dem Stillstand herrscht, wenn man nicht pünktlich erscheint, wie z. B. als Lokführer, Pilot oder Arzt im OP. Geschieht es aber häufiger oder ist die Verspätung erheblich, kann es eine Abmahnung und in der Folge sogar eine Kündigung geben.

In welchen Fällen ist eine Kündigung wegen einer Verspätung denn gerechtfertigt?

Tobias Klingelhöfer: Wie gesagt – eine einmalige Verspätung ist kein Grund für eine Kündigung. Es gibt aber einen Fall, der ganz gut zeigt, dass es im Wiederholungsfall sogar gerechtfertigt sein kann, ohne vorherige Abmahnung gekündigt zu werden. Im konkreten Fall erschien eine Arbeitnehmerin gleich an vier aufeinanderfolgenden Tagen erheblich zu spät. Schon nach dem ersten Verschlafen führte ihr Chef ein eindringliches Gespräch mit der Mitarbeiterin und drohte dabei sogar mit der Kündigung. Die Frau blieb allerdings unbeeindruckt und verspätete sich drei weitere Male hintereinander. Dann folgte der angekündigte Rauswurf. Der Fall landete schließlich vor Gericht. Dort argumentierte die Arbeitnehmerin, dass Schlafmangel der Grund für die vielen Verspätungen war. Aber private Lebensumstände entbinden natürlich nicht von der Pflicht, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen. In diesem Fall war nicht einmal eine vorherige Abmahnung

erforderlich, da die Arbeitnehmerin sich nicht gewillt zeigte, ihre arbeitsrechtlichen Pflichten einzuhalten. Das Gericht wertete dies als fehlende Einsicht und sah die ordentliche Kündigung als gerechtfertigt an (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Az.: 1 Sa 70 öD/21).

Es gab erst kürzlich einige Wetterkapriolen mit Überschwemmungen oder heftigen Gewittern. Was ist, wenn Arbeitnehmer durch Wetterchaos zu spät kommen?

Tobias Klingelhöfer: Wenn beispielsweise ein plötzlicher, heftiger Sturm Bäume entwurzelt oder Straßen und Bahnschienen überschwemmt sind, können viele Arbeitnehmer gar nicht oder nur mit erheblicher Verspätung am Arbeitsplatz erscheinen. Für den Betrieb bedeutet ein solcher Ausfall an Arbeitsstunden in den allermeisten Fällen einen wirtschaftlichen Verlust. Da in diesem Fall jedoch kein Verschulden der Arbeitnehmer vorliegt, besteht in der Regel auch keine Grundlage für Sanktionen wie ein Verweis oder eine Abmahnung. Gleichzeitig ist es Arbeitnehmern bei schwierigen Wetterbedingungen jedoch durchaus zuzumuten, das Haus früher als gewohnt zu verlassen. Wer es als Beschäftigter also erkennbar darauf ankommen lässt, zu spät zur Arbeit zu erscheinen, ohne sich auf eine längere Anfahrtszeit einzustellen, riskiert im Zweifel Ärger mit seinem Chef.

Was hat es mit dem Wegerisiko auf sich, von dem man in diesem Zusammenhang immer wieder hört?

Tobias Klingelhöfer: Das Bundesarbeitsgericht spricht in solchen Fällen von einem durch Witterungsbedingungen bestehenden Wegerisiko, das im Regelfall der Arbeitnehmer trägt (Az.: 2 AZR 147/00). Und das gilt eben nicht nur für winterliche Wetter-Szenarien. Der Arbeitnehmer muss grundsätzlich dafür sorgen, dass er pünktlich zur Arbeit kommt. Auch bei widrigen Wetterverhältnissen oder Streiks im Nahverkehr. Wird der Arbeitnehmer durch höhere Gewalt an seiner Arbeitsleistung gehindert, entfällt deshalb sein Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Dann gilt also: Keine Arbeit, kein Lohn. Ob verpasste Stunden in solch einem Fall nachgeholt werden müssen oder können, hängt stark von den arbeitsvertraglichen Gegebenheiten und ihrer Zumutbarkeit ab. So ist ein Nachleisten der liegen gebliebenen Arbeit in Betrieben mit Gleitzeit sicherlich meistens möglich. Ein halbtags beschäftigter Mitarbeiter, der nach der Arbeit sein Kind vom Kindergarten abholen muss, ist eine Nacharbeit nach der regulären Arbeitszeit wiederum im Regelfall nicht zuzumuten.

Was sollten Arbeitnehmer tun, wenn sie merken, dass sie zu spät kommen?

Tobias Klingelhöfer: Dann sollten sie ihren Arbeitgeber oder Vorgesetzten so früh wie möglich über die Verspätung informieren – am besten telefonisch. Das zeigt Verantwortungsbewusstsein und kann helfen, negative Konsequenzen zu vermeiden. Außerdem kann so besser geplant werden, etwa wenn ein Kollege einspringen muss. Wer sich gar nicht meldet, riskiert zusätzlichen Ärger.