



---

## Kurzinformation

### Verspäteter Arbeitsantritt aufgrund Verzögerungen im Nahverkehr

---

#### 1. Träger des Verspätungsrisikos

Der Arbeitnehmer ist in der Regel arbeitsvertraglich verpflichtet, die Arbeitsleistung am festgelegten Arbeitsplatz zu erbringen. Der Arbeitsplatz ist damit der Erfüllungsort der Arbeitsleistung. Ist der Arbeitnehmer durch objektive Hindernisse daran gehindert, zu seinem Arbeitsplatz zu gelangen, so hat er das Wege- und damit auch das Arbeitsentgeltsrisiko zu tragen (§ 297 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Dies gilt auch in Fällen, in denen der Arbeitnehmer die Verzögerung nicht zu vertreten hat, beispielsweise bei pandemiebedingten Ausgangssperren oder dem Ausfall von öffentlichen Verkehrsmitteln.<sup>1</sup> Der Arbeitgeber trägt lediglich das Betriebsrisiko, muss also die Bereitstellung des Arbeitsplatzes und die Möglichkeit der Arbeitserbringung gewährleisten.<sup>2</sup>

Unpünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz, ob verschuldet oder nicht, geht damit grundsätzlich zu Lasten des Arbeitnehmers. Verspätungen oder Ausfälle der Deutschen Bahn oder des öffentlichen Nahverkehrs bilden dabei keine Ausnahme.

#### 2. Nachholbarkeit der Arbeitsleistung

Das Arbeitsverhältnis verpflichtet den Arbeitnehmer grundsätzlich dazu, dem Arbeitgeber die richtige Leistung am richtigen Ort zur richtigen Zeit zu erbringen. Synallagmatisch dazu ist der Arbeitgeber zur Zahlung des Entgelts verpflichtet. Anders als im Werkvertragsrecht gilt für die Leistungserbringung in der Regel ein fester zeitlicher Rahmen.<sup>3</sup>

Die Nachholbarkeit der Arbeitsleistung ist aufgrund des festen Zeitbezuges in der Regel zu verneinen. Die herrschende Meinung geht von einem absoluten Fixschuldcharakter der Arbeitsleistung aus, nach der einmal versäumte Arbeit nicht nachgeholt werden kann.<sup>4</sup> Als Grund dafür

---

1 Vgl. Allgemein zu objektiven Leistungshindernissen BAG Urteil vom 8. Dezember 1982 – 4 AZR 134/80.

2 Henssler in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, BGB § 615 Rn. 36.

3 Jossen in: BeckOK Arbeitsrecht, 64. Auflage 2022, BGB § 611a Rn. 343.

4 Preis in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, BGB § 611a Rn. 675-677.

---

wird der Charakter als Dauerschuldverhältnis angeführt. Der Arbeitnehmer schuldet an den weiteren Arbeitstagen die jeweils folgende Teilleistung.<sup>5</sup> Die Arbeit des Vortages kann also nicht in der regulären Arbeitszeit des Folgetages nachgeholt werden. Die ausgefallene Arbeitsleistung wird nach § 275 Abs. 1 BGB unmöglich. Der Arbeitgeber hat somit keinen Anspruch auf Nachholung der Leistung. Spiegelbildlich hat der Arbeitnehmer für den betreffenden Zeitraum nach § 326 Abs. 1 Satz 1 BGB keinen Lohnanspruch. Hat der Arbeitnehmer die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung zu vertreten, kann der Arbeitgeber nach §§ 280 Abs. 1, 283 BGB einen Anspruch auf Ersatz möglicher Schäden geltend machen.<sup>6</sup>

Abweichend davon sind auch arbeitsvertragliche Konstellationen einer relativen Fixschuld im Sinne von § 323 Abs. 2 Nr. 2 BGB denkbar. Die Arbeitsleistung ist dann grundsätzlich nachholbar. Dies ergibt sich auch aus dem Rechtsgedanken des § 615 Satz 1 BGB.<sup>7</sup> Eine mögliche Nachholbarkeit muss aus dem konkret zwischen den Parteien Vereinbarten und aus der Situation des Arbeitsverhältnisses abgeleitet werden.<sup>8</sup> Bei Gleitarbeitszeiten, Teilzeitkräften oder Arbeitszeitkonten kann von der grundsätzlichen Nachholbarkeit der Arbeitsleistung ausgegangen werden.<sup>9</sup> Je nach Interesse der Parteien ist auch eine Nachleistung durch Überstunden möglich, soweit sie nicht durch die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen rechtlich unmöglich ist.<sup>10</sup>

Zusammenfassend ist bezüglich der Nachholbarkeit auf die rechtlichen Rahmenbedingungen des konkreten Arbeitsverhältnisses und auf die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzustellen.

\*\*\*

---

5 BAG Urteil vom 19. August 2015 – 5 AZR 975/13.

6 Spinner in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, BGB § 611a Rn. 957.

7 Spinner in: Münchener Kommentar zum BGB, 8. Auflage 2020, BGB § 611a Rn. 957.

8 Preis in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, BGB § 611a Rn. 675-677.

9 Preis in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, BGB § 611a Rn. 675-677.

10 Preis in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage 2022, BGB § 611a Rn. 675-677.