

Lohnzahlung auch bei Arbeitsausfall

Arbeitnehmer und Arbeitgeber spielen unterschiedliche Rollen im Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer stellt seine Arbeitskraft zur Verfügung, wofür er seinen Lohn erhält. Ob genug Arbeit da ist oder ob witterungsbedingt gearbeitet werden kann, spielt für den Arbeitnehmer keine Rolle. Dieses Risiko muss der Arbeitgeber tragen. Als Unternehmer hat er nämlich nicht nur die Chance auf einen hohen Gewinn, sondern muss auch in Kauf nehmen, dass seine Arbeitnehmer auf Grund schlechten Wetters oder wegen Auftragsmangel nicht arbeiten können. Auch in diesen Fällen muss er sie bezahlen. – Ohne dass der Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit nacharbeiten muss. Wurde im Arbeitsvertrag z.B. eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche vereinbart und kann der Arbeitgeber in einer Woche nur für 30 Stunden seinen Arbeitnehmer beschäftigen, so muss er ihm ohne Wenn und Aber trotzdem die gesamten 40 Stunden bezahlen. Geht der Arbeitnehmer während des Arbeitsausfalls einer anderen Beschäftigung nach, so muss er sich jedoch den dort verdienten Lohn anrechnen lassen. Dies gilt auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer sich etwas hinzuverdienen könnte, dies aber vorsätzlich unterlässt.

Dem Problem eines schwankenden Arbeitsbedarfs versuchen viele Arbeitgeber mittels Arbeitszeitkonto zu begegnen. Dies ist grundsätzlich möglich, bedarf aber einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer. Gibt es eine solche nicht, können Minusstunden nicht einfach auf ein Zeitkonto gebucht werden und bei besserem Wetter oder besserer Auftragslage nachgearbeitet werden. Reicht die Arbeit nicht, hat der Arbeitgeber, der kein Arbeitszeitkonto vereinbart hat, nur die Möglichkeit, den Arbeitsvertrag ordentlich zu kündigen. Hierbei muss er aber die Kündigungsfristen und den Kündigungsschutz beachten, was insbesondere bei kurzzeitigem Arbeitsmangel häufig aber nicht weiter hilft.

Eine andere Möglichkeit leichte Schwankungen des Arbeitsbedarfes auszugleichen, ist die Vereinbarung einer durchschnittlichen Arbeitszeit. Ist dies im Arbeitsvertrag vereinbart, kann der Arbeitgeber über einen angemessenen Zeitraum Mehr- oder Minderarbeit anordnen. Im Ergebnis muss die vereinbarte Arbeitszeit dann nur im Durchschnitt pro Woche oder Monat zur Verfügung gestellt worden sein. Ganz unproblematisch ist dies aber auch nicht, da auf Grund der Beschränkungen des Arbeitszeitgesetzes nur im beschränkten Maße Mehrarbeit geleistet werden darf. Der Arbeitgeber tut also gut daran bereits im Arbeitsvertrag einer Flexibilisierung der Arbeitszeit Rechnung zu tragen. Ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsvertrag kennt, braucht hingegen häufig nicht auf Lohn zu verzichten, nur weil nicht gearbeitet werden kann.