

Betriebsrisiko in einem witterungsabhängigen Unternehmen

In einem Fall aus der betrieblichen Praxis war ein Arbeitnehmer als Lkw-Fahrer bei einem Zement- und Baustoffhandel beschäftigt. Gemäß dem Arbeitsvertrag sollte ein Festlohn von 1.300 Euro monatlich für die Zeit von März bis November eines jeden Jahres gezahlt werden.

Für die übrigen Monate war nur die Auszahlung von zuvor "aufgesparter" Vergütung vorgesehen. Der Arbeitnehmer lieferte den von ihm gefahrenen Firmen-Lkw Ende November bei seinem Arbeitgeber ab. Das Fahrzeug wurde abgemeldet und der Arbeitnehmer mit dem Hinweis nach Hause geschickt, die Arbeit werde bei Bedarf, spätestens am 1.3., wieder abgerufen. Der Arbeitgeber beruft sich für dieses Vorgehen darauf, dass der Betrieb im Winter witterungsbedingt regelmäßig zum Stillstand komme.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts haben in ihrem Urteil vom 9.7.2008 dem Arbeitnehmer die Vergütung von monatlich 1.300 Euro auch für die Zeit von Dezember bis Februar zugesprochen. Das Arbeitsverhältnis war weder zum 30.11. befristet noch hatten die Parteien ein Ruhen der beiderseitigen Hauptpflichten vereinbart. Die Voraussetzungen für eine wirksame Vereinbarung von Abruflage lagen nicht vor.

So kann nach den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches der Arbeitnehmer die vereinbarte Vergütung auch dann verlangen, wenn die Arbeit ausfällt und der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Zur Nachleistung der Arbeit ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Er muss sich jedoch anrechnen lassen, was er in dieser Zeit anderweitig verdient oder zu verdienen vorsätzlich unterlässt oder wegen des Arbeitsausfalls an Unkosten einspart. Diese gesetzliche Regelung ist auch in dem vorliegenden Fall nicht wirksam im Arbeitsvertrag abgedungen worden.