

Lohnkürzung infolge zu wenig vorhandener Arbeit

Häufig kommt es vor, dass ein Arbeitgeber trotz Vereinbarung und Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages den vereinbarten Lohn nicht bezahlt. Beispielsweise infolge zu wenig vorhandener Arbeit.

Grundsätzlich gilt, dass es sich beim Arbeitsvertrag um ein sogenanntes Austauschverhältnis von Lohnanspruch und Arbeitsleistung handelt und es gilt der Grundsatz «ohne Arbeit kein Lohn». Minusstunden dürfen jedoch nicht vom Gehalt abgezogen werden, wenn sie unter anderem auf Annahmeverzug des Arbeitgebers zurückzuführen sind.

Wann gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug?

Der Arbeitgeber gerät in Verzug, wenn er die vom Arbeitnehmer korrekt angebotene Arbeit nicht annimmt. Dies wird in aller Regel auf äussere Gründe wie etwa Arbeitsmangel zurückgehen, doch kommen auch Fälle vor, in denen dem Arbeitnehmer die Arbeitsaufnahme ohne solchen Grund verweigert wird. Dazu gehört beispielsweise der vertragswidrige Entzug des bisherigen Aufgabebereichs oder die Zutrittsverweigerung zum Werksgelände.

Die Regeln über den Annahmeverzug gelten nicht nur, wenn der Arbeitgeber sich weigert, den Arbeitnehmer arbeiten zu lassen, sondern auch, wenn er die nötigen Vorbereitungs- und Mitwirkungshandlungen unterlässt, also beispielsweise das benötigte Material oder die Geräte nicht herbeischafft. Beispielsweise auch dann, wenn notwendige Bewilligungen nicht eingeholt werden oder erforderliche Schutzmassnahmen nicht getroffen werden. Der Arbeitgeber gerät nur dann in Verzug, wenn seine Nichtannahme der Arbeit objektiv nicht gerechtfertigt war.

Mit dieser Sonderregelung wird klargestellt, dass der Arbeitnehmer bei Annahmeverzug des Arbeitgebers den Lohn

zugut hat und die Arbeitsleistung nicht später nachholen muss. Umgekehrt muss sich der Arbeitnehmer jedoch anrechnen lassen, was er wegen des Verzugs des Arbeitgebers einspart oder hätte einsparen können und was er anderweitig verdienen hätte oder hätte verdienen können.

Aus dem Gesetz ergibt sich (§ 1173a Art. 17 ABGB), dass die Lohnzahlungspflicht auch bei Annahmeverzug aus Gründen, für die den Arbeitgeber kein Verschulden trifft, besteht. Jedoch müssen die Gründe, die zum Wegfall der Arbeitsleistung geführt haben, im weitesten Sinn aus der Risikosphäre des Arbeitgebers stammen. Weil sohin ein Verschulden auf der Seite des Arbeitgebers nicht erforderlich ist, tritt der Annahmeverzug des Arbeitgebers auch bei Betriebsstörungen ein (sog. Betriebsrisiko z.B. bei fehlenden Rohstoffen, Ausfall der Heizung, Beschädigung der Fabrikationsräume usw.).

Weniger eindeutig ist die Lage bei Zufall oder höherer Gewalt (z.B. Stromausfall wegen eines schweren Gewitters); zwar hat auch dafür aufgrund der Risikoverteilung in erster Linie der Arbeitgeber einzustehen, aus der Treuepflicht könnte sich aber ausnahmsweise die Pflicht ergeben, dass einzelne ausgefallene Stunden ohne zusätzliche Entschädigung nachzuholen wären.

All diesen Fällen unverschuldeter Leistungsstörungen ist gemeinsam, dass sie im weitesten Sinn der Risikosphäre des Arbeitgebers zuzuordnen sind. Davon zu unterscheiden sind unverschuldete Verhinderungstatbestände, welche in die Risikosphäre des Arbeitnehmers fallen.

Grundsatz: Um den Annahmeverzug des Arbeitgebers herbeizuführen, muss der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung anbieten. **Ausnahme:** Wenn der Arbeitgeber ganz klar die Annahme der Arbeit im

Voraus abgelehnt hat, entfällt die Pflicht zum Arbeitsangebot, ebenso wenn feststeht, dass er sie aus anderen Gründen nicht mehr annehmen wird.

Lohnkürzungen infolge Annahmeverzug des Arbeitgebers?

Lohnreduktionen sind mit grösster Zurückhaltung anzunehmen, denn die gesetzliche Bestimmung (§1173a Art. 17 ABGB) verfolgt gerade das Ziel, dem Arbeitnehmer den für seinen Lebensunterhalt erfahrungsgemäss notwendigen Lohn zu sichern.

Eine Vertragsänderung und damit auch eine Lohnkürzung ist jedoch jederzeit möglich, doch muss sie vereinbart sein; ein einseitiges Diktat genügt dieser Anforderung nicht. Stellt ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Antrag auf Lohnkürzung, gilt Stillschweigen grundsätzlich nicht als Annahme, es sei denn, eine ausdrückliche Annahme sei nach den Umständen nicht zu erwarten.

Sohin kann eine Kürzung des vertraglich vereinbarten Lohnes nur im beiderseitigen Einverständnis erfolgen. Eine einseitige Lohnkürzung ist nicht erlaubt, ebenso wenig wie der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung verweigern darf.



● Mag. iur. Christoph Bruckschweiger, LL.M., Rechtsanwalt



Mitteldorf 1, Postfach 343
9490 Vaduz, Liechtenstein
Tel.: +423 238 10 30
Fax: +423 238 10 31
info@wgb-law.li
www.wgb-law.li