

Arbeitsmangel:

Kann der Arbeitgeber bei Arbeitsmangel „so einfach den Zwangsurlaub“ bestimmen?

Immer wieder hören wir von unseren Mitgliedern das der Arbeitgeber bei Auftragsmangel den Fahrern einen oder mehrere Tage „Zwangsurlaub“ anweist.

Zu diesem Thema folgende Hinweise:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet den Arbeitnehmern die vereinbarte Vergütung zu zahlen. Die Vereinbarung kann in schriftlicher Form vollzogen sein aber auch mündlich oder per Handschlag!

Es stellt sich die Frage kann der Arbeitgeber wirksam vereinbaren ,dass der Arbeitnehmer für diesen Zeitraum unbezahlten Urlaub erhält.

Urteil des Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg vom 06.Sa. 111/06:

Zu Zulassung einer Vereinbarung, wonach der Arbeitnehmer bei Auftragsmangel bezahlten oder unbezahlten Urlaub nehmen muss, ist nur zulässig, wenn Anlass und Menge der möglichen Arbeitsreduzierung im Arbeitsvertrag näher konkretisiert wurden bzw. sind.

Die Arbeitgeber sind grundsätzlich nach § 615 BGB auch dann zur Lohnzahlung verpflichtet, wenn sie den Arbeitnehmer wegen Arbeitsmangel nicht weiter beschäftigen können. Der Arbeitgeber darf dieses Wirtschaftsrisiko nicht mit einer Vereinbarung im Arbeitsvertrag auf den Arbeitnehmer verlagern.

BGB § 615

Kommt der Dienstberechtigte mit der Annahme der Dienste in Verzug, so kann der Verpflichtigte für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Er muss jedoch den Wert derjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsunfalls trägt.