



## *Vergütung ohne Arbeitsleistung*

### **Grundsatz: Gehalt nur bei Arbeitsleistung**

Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer verpflichtet, eine bestimmte Arbeitsleistung zu erbringen, für die im Gegenzug der Arbeitgeber verpflichtet ist, eine bestimmte Vergütung zu zahlen.

Im Grundsatz gilt, dass dann, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht erbringt, der Arbeitgeber auch die Vergütung nicht schuldet. Der Arbeitgeber **schuldet** also **keine Vergütung**, wenn

- der Arbeitnehmer unentschuldig fehlt (Bummelei, blau machen)
- der Arbeitnehmer auf dem Weg zur Arbeit aufgehalten wird, z. B. durch einen Schneesturm (Wegerisiko)
- der Arbeitnehmer streikt
- der Arbeitnehmer grundlos die Arbeit verweigert.

**Wichtig:** bei Arbeitsverweigerung kommt es für den Arbeitnehmer nicht nur darauf an, dass er einen Grund dafür benennen kann, sondern auch, dass dieser Grund **rechtlich haltbar** ist - also die Arbeitsverweigerung objektiv, auch nach Auffassung der Arbeitsgerichte, rechtfertigt - und dass dieser Grund **bewiesen** werden kann. Insbesondere die Frage der Beweisbarkeit kann große Probleme auslösen.

Wer die Arbeit verweigert, ohne letztlich einen derartigen tragfähigen Grund beweisen zu können, läuft nicht nur das Risiko, kein Gehalt zu erhalten, sondern auch Gefahr, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos kündigt (Folge: Sperrzeit beim Arbeitslosengeld!).

### **Gesetzliche Ausnahmen**

Von dem Grundsatz bestehen gesetzliche Ausnahmen wie folgt:

Bitte lesen Sie zu folgenden Stichworten Einzelheiten zu den Themen:

- Urlaub, Urlaubsgeld und Urlaubsentgelt
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Entgeltfortzahlung bei Mutterschutz
- Zurückbehaltungsrecht.

Weitere gesetzliche Ausnahmen, bei denen das Gehalt gezahlt wird, ohne dass eine Arbeitsleistung erbracht werden muss:



## Störungen im Betriebsablauf

Der Arbeitgeber als Unternehmer trägt das **unternehmerische Risiko**. Teil dieses unternehmerischen Risikos ist die Gefahr, dass - aus welchen Gründen auch immer - der Betrieb ganz oder teilweise nicht so arbeiten kann, wie es geplant ist.

Wird also beispielsweise die Energiezufuhr durch Bauarbeiten unterbrochen, sodass keine Produktion möglich ist, und kann der Arbeitgeber die Arbeitnehmer anderweitig nicht sinnvoll einsetzen, so ist das Gehalt für diese Arbeitnehmer dennoch in voller Höhe zu bezahlen.

Dasselbe gilt entsprechend, wenn keine Aufträge vorliegen, der Arbeitgeber kein Material einkaufen kann, irgendwelche Maschinen defekt sind oder ähnlich.

## Verhinderungen aus persönlichen Gründen

Nach dem Gesetz (§ 616 Satz 1 BGB) schuldet der Arbeitgeber das volle Gehalt auch, wenn der Arbeitnehmer "durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert" war.

Beispielsfälle: Heirat, Niederkunft der eigenen Ehefrau, Beerdigung eines nahen Angehörigen, Umzug, Brand in der Wohnung, Einbruch, unverschuldete Verkehrsunfälle; im gekündigten Arbeitsverhältnis: Zeit für Vorstellungsgespräche (§§ 629, 616 Satz 1 BGB) .

Dies gilt allerdings nur dann, wenn es sich um "eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" handelt, nach der Rechtsprechung und Kommentierung: auch bei schwerwiegenden Umständen maximal ein Anspruch für **wenige Tage**.

Die gesetzliche Regelung ist abdingbar, sodass also einzelvertragliche Regelungen möglich sind. Daher finden sich oft Regelungen zu diesem Thema im einschlägigen Tarifvertrag, in Betriebsvereinbarungen oder auch im Individualarbeitsvertrag.

Notwendig ist natürlich stets, den Arbeitgeber möglichst rechtzeitig vorher zu informieren. Im eigenen Interesse sollte auch die Dauer der "Auszeit" mit dem Arbeitgeber abgestimmt werden. Wenn die Verhinderung länger andauert, als das Gesetz es vorsieht, **entfällt** der Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung **insgesamt**.



## Annahmeverzug des Arbeitgebers

*Zahlungsverzug* ist der Verzug des Schuldners mit einer Zahlung (Leistung). Im Fall des Zahlungsverzuges wurde also die eine Leistung (Arbeit) bereits erbracht, während die Gegenleistung (Zahlung) noch geschuldet wird.

*Annahmeverzug* ist der Verzug des Gläubigers (hier: Arbeitgebers) damit, die vom Schuldner (hier: Arbeitnehmer) angebotene Leistung entgegenzunehmen. Hier wird die so genannte Hauptleistung (Arbeit) gar nicht erbracht, dennoch aber die Gegenleistung (Zahlung) geschuldet.

Zum Annahmeverzug des Arbeitgebers kann es dann kommen, wenn der Arbeitgeber die Auffassung vertritt, das Anstellungsverhältnis sei durch eine Kündigung des Arbeitgebers beendet und der Arbeitgeber deswegen dem Arbeitnehmer sogleich nach Ausspruch einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung oder nach Ablauf der Kündigungsfrist für eine ordentliche Kündigung keine Gelegenheit mehr gibt, die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

In einem derartigen Fall kann der Arbeitnehmer durch persönliches Angebot (erscheinen beim Arbeitgeber, anbieten der Arbeitskraft) oder durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage deutlich machen, dass er weiterhin leistungsbereit ist. Dadurch bietet der Arbeitnehmer also seine Leistung an.

Wendet sich der Arbeitnehmer in einem derartigen Fall mit der **Kündigungsschutzklage** (vgl. unter diesem Stichwort) erfolgreich gegen die Kündigung des Arbeitgebers und stellt das Arbeitsgericht - u. U. nach sehr langer Zeit - die Unwirksamkeit der Kündigung fest, steht damit zugleich fest, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer weiterhin hätte Arbeit zuweisen müssen.

Für diesen Fall regelt § 615 BGB, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der seine Arbeit angeboten hat, die vertragsgemäße Vergütung zu bezahlen hat.

Soweit der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld erhalten hat, gehen die entsprechenden Ansprüche des Arbeitnehmers in dieser Höhe auf die Bundesagentur für Arbeit über. Der Arbeitnehmer kann den Restbetrag (Differenz zwischen Arbeitslosengeld und Nettogehalt) für sich fordern.

Nach § 615 Satz 2 BGB muss der Arbeitnehmer bemüht sein, anderweitigen Verdienst zu erzielen, z. B. durch Tätigkeit bei einem neuen Arbeitgeber. Derartigen Verdienst, soweit er denn erzielt wird, muss der Arbeitnehmer sich gegenüber seinem Vergütungsanspruch gegen den alten Arbeitgeber anrechnen lassen, erhält also vom alten Arbeitgeber nur noch einen übersteigenden Differenzbetrag, um den der alte Vergütungsanspruch höher lag als das neue Gehalt.