

# BAULOHN

## Verzugslohnanspruch – Die Folgen eines Arbeitsgerichtsurteils

Kommt es nach Zugang einer Kündigung in der gesetzlichen Schlechtwetterzeit zu einem Arbeitsausfall aus wirtschaftlichen oder zwingenden Witterungsgründen, besteht für diesen Arbeitnehmer kein Anspruch auf Saison-KUG. Auf Grund eines Urteils des Bundesarbeitsgerichtes vom 22.04.2009 besteht jedoch nunmehr Anspruch auf „Verzugslohn“ in Höhe des Saison-KUG, wenn der Arbeitsausfall nicht durch den Abbau von Arbeitszeitguthaben ausgeglichen werden kann. Der Arbeitgeber hat in einem derartigen Fall die Höhe des Saison-KUG wie bei einem ungekündigten Arbeitnehmer zu berechnen. Der sich so ergebende Betrag darf jedoch nicht als steuer- und beitragsfreie Lohnersatzleistung gezahlt werden, sondern ist Bruttolohn, welcher um Steuern und Sozialabgaben gemindert wird. Der Arbeitnehmer erhält einen weit geringeren Zahlungsbetrag als ein vergleichbarer ungekündigter Arbeitnehmer. Für den Arbeitgeber entstehen darüber hinaus höhere Kosten, da eine Erstattung durch die Arbeitsagentur nicht möglich ist. Abgesehen davon steigt der Aufwand für die Lohnabrechnung, denn bei vielen Lohnabrechnungsprogrammen ist dieser Sachverhalt nicht durch eine entsprechende Automatisierung abgedeckt.

BRZ hat kurzfristig reagiert und bietet als Spezialist für Baulohn eine entsprechende Lösung ohne Aufwand für seine Kunden.



**Thomas Barwitz**

Leiter Produktmanagement  
Lohnservice  
BRZ Deutschland GmbH  
info@brz.de  
www.brz.de

Im Abrechnungssystem werden einfach die entsprechenden Kündigungsdaten hinterlegt, welche ohnehin für ELENA erforderlich sind. Mit diesen Angaben wird im Bedarfsfall automatisch der Verzugslohn berechnet. Damit entfallen für den Anwender zum einen die Überwachung und zum anderen die umständliche Berechnung.

### Fazit

Die bisherige Regelung, bei gekündigten Arbeitnehmern ohne Arbeitszeitguthaben keinen Lohn zu zahlen, hat sich als nicht haltbar erwiesen. Daher muss bei Kündigungen in der Schlechtwetterzeit im Einzelfall mit erhöhten Kosten für den Arbeitgeber gerechnet werden.