



Zahlungsverzug

Voraussetzungen des Zahlungsverzuges des Arbeitgebers:

Zahlungsanspruch ist fällig

Nach der gesetzlichen Regelung (§ 614 BGB) ist grundsätzlich der Arbeitnehmer vorleistungspflichtig und erhält seine Vergütung nach dem Ablauf des einzelnen Zeitabschnitts, in der Regel also: nach Ablauf des jeweiligen Monats. Fälligkeit der Vergütung tritt also ein am ersten Tag des auf die Arbeitsleistung folgenden Monats (Vergütung für Januar: fällig am 01. Februar).

Tarifverträge oder Einzelarbeitsverträge können andere Regelungen enthalten, die gegenüber dem Gesetz vorrangig sind.

Besondere Verzugsvoraussetzungen

In der Regel ist die Vergütung nach einem im Vertrag definierten Zeitabschnitt (zumeist: nach Ablauf eines Monats) fällig. Für diesen Fall regelt § 286 Abs. 2 Ziff. 1 BGB, dass der Schuldner kraft Gesetzes in Verzug gerät, also ohne dass es einer Mahnung oder Rechnung bedarf.

Die Vergütung für den Monat Januar ist fällig am 01. Februar; am 2. Februar befindet sich der Arbeitgeber in Verzug, ohne dass es einer Mahnung bedarf.

Rechtsfolgen des Zahlungsverzuges des Arbeitgebers:

Zinspflicht hinsichtlich der geschuldeten Zahlung

Nach § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB ist eine Geldschuld während des Verzuges zu verzinsen.

In der Regel werden die Vertragsparteien keine einzelvertragliche Abrede über die Verzugszinsen getroffen haben. Für diesen Fall bestimmt das Gesetz, dass der Verzugszinssatz für das Jahr 5 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz beträgt. Die Höhe des jeweils aktuellen Basiszinssatzes wird von der Bundesbank zweimal im Jahr (01. Januar und 01. Juli) bekannt gegeben und kann im Internet abgerufen werden (www.bundesbank.de).

Zahlungsklage möglich

Rechtlich ist unproblematisch ab Beginn des Zahlungsverzuges eine Zahlungsklage zum Arbeitsgericht möglich. Eine Mahnung sollte erfolgen, ist rechtlich aber nicht geboten.

Die Klage wird auf das geschuldete Bruttogehalt gerichtet.



Sofern **Ausschlussfristen** greifen (vgl. dazu unter dem besonderen Stichwort "Ausschlussfristen"), ist es möglicherweise sogar geboten, **kurzfristig aktiv zu werden**, und zwar je nach Ausgestaltung der Ausschlussfrist zumindest durch schriftliche Einforderung der rückständigen Gehälter (Nachweis für den Zugang dieses Schreibens beschaffen!), bei einer wirksamen Zwei-Stufen-Ausschlussfrist auch durch rechtzeitige Klage.

Zum Thema „**Verjährung**“ bitte unter diesem Stichwort nachlesen.

Unterlassen weiterer Arbeitsleistung

Wenn sich der Arbeitgeber im Zahlungsverzug befindet, kann der Arbeitnehmer bei Vorliegen bestimmter weiterer Voraussetzungen von seinem **Leistungsverweigerungsrecht** Gebrauch machen oder bei Verzug erheblichen Beträgen sogar das Arbeitsverhältnis **fristlos kündigen**. Beide Maßnahmen sind rechtlich durchaus problematisch, sodass davon nur mit Augenmaß Gebrauch gemacht werden sollte; nähere Informationen unter dem Stichwort "**Zurückbehaltungsrecht**".

Zugeständnisse an den Arbeitgeber

Wenn sich der Arbeitgeber in einer schlechten wirtschaftlichen Lage befindet oder diese zumindest behauptet, wird häufig versucht, von den Arbeitnehmern Zugeständnisse zu erlangen – mit der Erklärung, anderenfalls könne der Betrieb nicht überleben, werde geschlossen und der Arbeitsplatz gehe dann eben verloren.

Wie immer, wenn die andere Vertragspartei versucht, Druck auszuüben, insbesondere auch zeitlichen Druck, sollte man sich dadurch nicht über Gebühr beeindrucken lassen, sondern zunächst einmal versuchen, den Sachverhalt soweit es geht, aufzuklären und mit Hilfe entsprechend qualifizierter Beratung eine sachgerechte Lösung zu finden. **Keinesfalls** sollte man **übereilt** irgendwelche Schriftstücke unterschreiben, die der Arbeitgeber vorlegt! Daraus können später schwerwiegende Nachteile resultieren.

Ein Lohnverzicht (Gehaltsverzicht, Reduzierung des Gehaltes) hat dann, wenn der Betrieb nicht saniert werden kann, zur Folge, dass der Arbeitnehmer

- wegen Veränderung der Berechnungsgrundlage anschließend nur ein geringeres Arbeitslosengeld erhält und
- im Falle der Insolvenz auch nur ein geringeres Insolvenzgeld.

Von Gehalts**verzicht** ist daher stets **abzuraten!**

Ob im Einzelfall Teile des Gehaltes **gestundet** werden sollen (Rechtsfolge: der gestundete Teil des Gehaltes ist für den vereinbarten Stundungszeitraum noch nicht fällig), bedarf sorgfältiger Überprüfung, insbesondere auch im Hinblick auf die erwartete zukünftige Entwicklung des Betriebes.