

## **Ohne Moos nichts los!**

Wenn am Monatsletzten bzw. zum vereinbarten Zahlungstermin Lohn und Gehalt auf dem Konto des Arbeitnehmers ausbleiben, ist guter Rat nicht teuer. Zahlt der Arbeitgeber nicht pünktlich, so kommt er praktisch immer ohne ausdrückliche Mahnung in Verzug, d. h. der Verzug tritt automatisch ein, wenn der Arbeitgeber nicht zum vertraglich vereinbarten Fälligkeitstermin oder im Zweifel zum Letzten des Monats gezahlt hat.

Lohn- und Gehaltsrückstände führen häufig zu hitzigen Debatten im Unternehmen. Arbeitnehmer sorgen sich um ihr verdientes Geld. Der Arbeitgeber hingegen versucht, über die Stundung der rückständigen Löhne oder einen vorübergehenden Gehaltsverzicht mit den Arbeitnehmern zu verhandeln. Arbeitnehmer sollten in solchen Fällen vorsichtig sein und nicht vorschnell entscheiden. Sollte sich der Arbeitnehmer, nachdem er genaue Informationen über die wirtschaftliche Situation seines Arbeitgebers erhalten hat, zu einer zeitlich begrenzten Stundung entschließen, so sollte diese schriftlich und mit einer klaren Regelung über die Dauer der Stundung niedergelegt werden. Das heißt aus der Vereinbarung sollte eindeutig hervorgehen, wann der Arbeitgeber den gestundeten Lohn zahlen muss.

Von einer Lohnreduzierung, auch nur vorübergehend, oder einem Lohnverzicht ist dem Arbeitnehmer abzuraten. Häufig folgt auf die Nichtzahlung von Lohn und Gehalt ein Ende des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund von Entlassungen, zum Beispiel im Rahmen einer Betriebsschließung. In diesem Fall würde der Arbeitnehmer, der auf den Arbeitslohn verzichtet hat, Arbeitslosengeld auf Grundlage eines geringeren Bemessungsentgeltes bekommen. Das heißt wer einem Lohnverzicht zustimmt, erhält später weniger Arbeitslosengeld. Auch für den Fall, dass der Arbeitgeber insolvent geht, entstehen dem Arbeitnehmer bei einem Lohnverzicht Nachteile. Der Anspruch auf Insolvenzgeld würde nämlich in Höhe der Lohnausfälle innerhalb der letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis gezahlt.

Arbeitsentgeltansprüche verjähren grundsätzlich mit Ende des dritten Jahres auf das Jahr ihrer Entstehung folgend. Jedoch sind häufig im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag Ausschlussklauseln vereinbart. Hierauf muss der Arbeitnehmer achten. Wenn Ausschlussfristen Anwendung finden, muss das rückständige Arbeitsentgelt zwingend innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden. Zumeist bedarf es nicht nur einer schriftlichen außergerichtlichen, sondern auch folgend einer Klage, um die Frist zu wahren. Versäumt der Arbeitnehmer die Ausschlussfristen, verliert er seine Ansprüche auf Lohn- und Gehaltszahlungen.

Klagt der Arbeitnehmer seinen Lohn ein, sollte er stets den Bruttolohn einklagen und sich nicht auf die Geltendmachung des Nettolohnes beschränken.

Ist der Arbeitgeber mit der Lohnzahlung im Verzug, kann der Arbeitnehmer ein Zurückbehaltungsrecht an seiner Arbeit ausüben. Das heißt er ist davor geschützt, durch immer weitere Vorleistung dauerhaft ohne Vergütung zu arbeiten. In diesem Falle kann der Arbeitnehmer, da er faktisch ja ohne Arbeit ist und auch kein Geld vom Arbeitgeber erhält, Arbeitslosengeld in Form einer sogenannten Gleichwohlgewährung erhalten. Der Arbeitnehmer muss sich in diesem Fall zeitnah beim Arbeitsamt arbeitslos melden und Arbeitslosengeld beantragen.

Ist der Verzug des Arbeitgebers erheblich, d. h., belaufen sich die Zahlungsrückstände auf mindestens zwei Monatsgehälter, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis auch fristlos kündigen. Hierzu muss er jedoch zuvor den Arbeitgeber abmahnen. Hat der Arbeitnehmer fristlos gekündigt, ist der Arbeitgeber damit nicht „fein raus“. Selbstverständlich kann er nicht von seinem vertragswidrigen Verhalten

profitieren. Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer für den Schaden, der durch die von ihm verschuldete vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstanden ist. Der Arbeitgeber hat den sogenannten Verfrühungsschaden zu leisten. Das heißt er muss den Lohnverlust des Arbeitnehmers für die Zeit der Kündigungsfrist ersetzen. Weiter haftet der Arbeitgeber bei bestandsgeschützten, d. h. unter das Kündigungsschutzgesetz fallenden Arbeitsverhältnissen, auf eine angemessene Kompensation für den Verlust des Arbeitsplatzes. Diese ist ähnlich wie eine Abfindung zu berechnen.

Auf Grund der erhöhten Anforderungen und Erschwernisse der fristlosen Kündigung wegen Zahlungsverzug ist der Arbeitnehmer häufig mit der Ausübung des Zurückbehaltungsrechts besser beraten. Möchte er das Arbeitsverhältnis trotzdem beenden, sollte guter anwaltlicher Rat nur billig sein.