

Vorsicht bei Lohnrückständen des Arbeitgebers

Viele Familien befinden sich um Jahresende in wirtschaftlichen Schwierigkeiten, weil sich Firmen mit mehr als einer Monatsvergütung im Rückstand befinden. In einer solchen Situation sollte sich der Arbeitnehmer nicht durch irgendwelche Versprechungen des Arbeitgebers verträsten lassen.

Wichtig ist es in dieser Situation, die Grundregeln des Zurückbehaltungsrechts der Arbeitskraft und damit wichtige Handlungsmöglichkeiten zu kennen, damit sich die Schuldenspirale nicht endlos weiterdreht.

Arbeitgeber müssen Löhne und Gehälter auch dann voll auszahlen, wenn sie in finanziellen Schwierigkeiten strecken. Sie können nicht verlangen, dass ihre Mitarbeiter ihnen einen Teil des Verdienstes stunden (Landesarbeitsgericht München, 4 Sa 736/95).

Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer nämlich nur für einen Monat vorleistungspflichtig gegenüber seinem Arbeitgeber. Sind mindestens eineinhalb fällige Monatsvergütungen offen, sollte der Arbeitnehmer aber nicht gleich an eine Eigenkündigung des Arbeitsverhältnisses denken, wie es leider immer noch von dem Arbeitsamt Brandenburg empfohlen wird.

In vielen Fällen ist es sinnvoller, wenn der Arbeitnehmer zuvor schriftlich sein sogenanntes Zurückbehaltungsrecht an seiner Arbeitskraft ankündigt, indem er dem Arbeitgeber eine Frist zur Zahlung der ausstehenden Vergütung setzt nach deren Verstreichen er vorerst zu Hause bleibt, bis das verlangte Geld gezahlt wurde. Wichtiger Tipp ist es daher, auf diesem Weg den Nachweis darüber zu besitzen, die Firma vergeblich schriftlich unter Angabe einer konkreten Frist zur Zahlung der genau bezifferten Vergütung aufgefordert zu haben, verbunden mit der Androhung, nach ergebnislosem Fristablauf sein Zurückbehaltungsrecht auszuüben. Um das Risiko einer Kündigung wegen Arbeitsverweigerung und damit auch eine Sperrfrist beim Arbeitsamt auszuschließen, sollte dieses Schreiben durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht überprüft werden.

Zahlt der Arbeitgeber über die gesetzte Frist hinaus nicht, kann der Arbeitnehmer dann wegen erheblicher Lohnrückstände seine Androhung wahr machen und seine Arbeit vorübergehend einstellen, bis sämtliche Lohnrückstände gezahlt wurden. Durch diese zulässige - Selbsthilfe des Zurückbehaltungsrechts gemäß § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuches wäre eine Kündigung des Arbeitgebers wegen Fernbleiben von der Arbeit unwirksam.

Zweiter wichtiger Tipp ist es, mit der Kopie des Schreibens an den Arbeitgeber zum Arbeitsamt zu gehen, weil jedem Arbeitnehmer in dieser Situation wegen seiner unverschuldeten vorübergehenden Beschäftigungslosigkeit Ansprüche auf Arbeitslosengeld nach den gesetzlichen Vorschriften zustehen. Liegt erst mal die Bewilligung von Arbeitslosengeld durch das Arbeitsamt vor, kann der Arbeitnehmer seinen offenen Lohn für die Vergangenheit und die fälligen Vergütungen in Höhe der Differenz zum Arbeitslosengeld beim Arbeitsgericht einklagen. Solange der Arbeitgeber nicht zahlt, besteht das Arbeitsverhältnis ungekündigt fort, der Arbeitnehmer bezieht Arbeitslosengeld und muss nicht mehr ohne Aussicht auf Vergütung arbeiten.

Zahlt der Arbeitgeber schließlich, hat diese Vorgehensweise den Vorteil, das durch Zahlung des Arbeitslosengeldes die wirtschaftliche Existenzkrise für die betroffene Familie erst mal abgewendet werden konnte und das Arbeitsverhältnis mit seinem Kündigungsschutz unter Wahrung der Beschäftigungszeit weiter erhalten bleibt,