

Was tun bei ausstehendem Lohn?

1 Grundsätze zur Ausrichtung des Lohnes

Gemäss Art. 323 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn jeweils am Ende jeden Monats auszurichten. Es können jedoch andere Termine üblich oder im Einzel-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag bestimmt sein.

2 Lohnzahlungsverzug des Arbeitgebers

1. Abklärung des Grundes für die Verzögerung

Zunächst empfiehlt es sich, den Grund der Verzögerung bei der Arbeitgeberschaft oder bei der Bank abzuklären.

2. Schriftliche Mahnung

Kommt der Arbeitgeber mit seiner Lohnzahlung in Verzug, ist er schriftlich (mit eingeschriebenem Brief) auf seine Lohnzahlungspflicht hinzuweisen. Es ist ihm zur Begleichung des Lohnausstandes eine letztmalige kurze Frist (ca. 5 Tage) zu setzen. Vgl. Vorlage „Schreiben an Arbeitgeber bei ausstehenden Lohnforderungen“.

3. Mögliche Schritte, wenn der Lohn trotz Mahnung ausbleibt

1. Vorübergehende Arbeitsniederlegung

Bei Lohnrückständen ist die Arbeitsverweigerung zulässig. Dieser Schritt sollte jedoch vorgängig schriftlich angedroht werden (vgl. Vorlage „Schreiben an Arbeitgeber bei ausstehenden Lohnforderungen“). Es ist jedoch zu beachten, dass ein vorübergehendes Niederlegen der Arbeit wegen verspäteter Lohnzahlung vor dem Arbeitsgericht enden kann. Der Arbeitgeber kann die Einstellung der Arbeit als Arbeitsverweigerung betrachten und den Arbeitnehmenden aus diesem Grund (fristlos) entlassen. Die Beurteilung der Situation obliegt dann dem zuständigen Gericht.

2. Klage vor Friedensrichter

Die ausstehenden Löhne können klageweise beim zuständigen Friedensrichteramt geltend gemacht werden. Es ist aber zu beachten, dass eine Klage gegen den Arbeitgeber noch vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht unbedingt empfehlenswert ist.

3. Einleitung der Betreuung

Die ausstehenden Löhne können auch auf dem Betreuungsweg geltend gemacht werden. Die dazu benötigten Formulare können beim Konkursamt bezogen werden (www.konkursamt.tg.ch). Die Einleitung der Betreuung gegen den Arbeitgeber noch vor Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist jedoch nicht zu empfehlen.

4. Fristlose Kündigung

Laut Art. 337 OR kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer aus wichtigen Gründen jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Als wichtiger Grund gilt namentlich jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Der Schaden aus der fristlosen Auflösung kann mittels Klage beim Friedensrichteramt

geltend gemacht werden. In der Regel sind dies die bereits ausstehenden Löhne und der Lohnersatz für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist.

Es gilt zu beachten, dass über das Vorhandensein eines wichtigen Grundes gemäss Art. 337 OR der Richter nach seinem Ermessen entscheidet und daher der Ausgang des Verfahrens nicht im Voraus bestimmbar ist. Eine fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die sich auf ausstehenden Lohn für bereits geleistete Arbeit begründet, wird im arbeitsrechtlichen Streitfall vom Richter geschützt, wenn dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Treu und Glauben nicht mehr zugemutet werden kann. Zur Vermeidung einer sofortigen und damit unwiderruflichen fristlosen Kündigung durch den Arbeitnehmer empfiehlt es sich, dass dieser unter Umständen vorerst die Arbeitsleistung verweigert, solange sich der Arbeitgeber mit den Lohnzahlungen im Rückstand befindet (siehe oben). In beiden Fällen ist es aber ratsam, dass der Arbeitnehmer den säumigen Arbeitgeber in beweisbarer schriftlicher Form (mit eingeschriebenem Brief) zur Zahlung seiner Lohnrückstände auffordert und ihm die Konsequenzen bei Nichtzahlung, nämlich fristlose Kündigung oder Arbeitsverweigerung, unter angemessener Fristansetzung ausdrücklich androht (vgl. Vorlage „Schreiben an Arbeitgeber bei ausstehenden Lohnforderungen“). Falls durch die fristlose Kündigung eine Arbeitslosigkeit eintritt, sollte beim Gemeindearbeitsamt die Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung erfolgen.

5. Sonderfall: Fristlose Auflösung wegen Lohngefährdung (Art. 337a OR)

Gemäss Art. 337a OR kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, sofern ihm bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers für seine Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis nicht innert angemessener Frist Sicherheit geleistet wird. Diese Vorschrift entspricht einer Konkretisierung des „wichtigen Grundes“ nach Art. 337 OR. Art. 337a OR betrifft jedoch nur die zukünftigen Forderungen des Arbeitnehmers und nicht bereits verfallene Lohnforderungen, welche – wie oben erwähnt – unter bestimmten Voraussetzungen die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf Art. 337 OR rechtfertigen können. Für die künftigen Ansprüche muss dem Arbeitnehmer auf Verlangen Sicherheit geleistet werden, weil dieser mit seiner Arbeitsleistung vorleistungspflichtig ist, ansonsten er trotz Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers arbeiten müsste.

Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers liegt vor, wenn dieser nicht mehr in der Lage ist, seinen Zahlungsverpflichtungen nachzukommen. Dies zeigt sich durch fruchtlose Pfändung, Konkursbegehren, massive Zahlungsrückstände und regelmässig verspätete Lohnzahlungen. Nicht ausreichend sind hingegen bloss vorübergehende Liquiditätsengpässe mit sporadischen Zahlungsrückständen. Solange der Lohn bei Fälligkeit gezahlt wird, kann lediglich von Zahlungsschwierigkeiten, nicht aber von Zahlungsunfähigkeit gesprochen werden.

Will der Arbeitnehmer wegen Lohngefährdung fristlos kündigen, so muss er vorgängig den Arbeitgeber zur Sicherstellung innert angemessener Frist auffordern. Die Sicherstellungsleistung kann nach Wahl des Arbeitgebers durch Pfandbestellung, Bankgarantie, Sperrkonto, Hinterlegung von Wertpapieren oder Bürgschaft erfolgen. Bleibt die Sicherstellung aus oder ist sie ungenügend, kann die arbeitnehmende Person das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen. Der Schaden aus der fristlosen Auflösung kann mittels Klage beim Friedensrichteramt geltend gemacht werden. In der Regel sind dies die bereits ausstehenden Löhne und der Lohnersatz für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist. Falls durch die fristlose Kündigung eine Arbeitslosigkeit eintritt, sollte beim Gemeindearbeitsamt die Anmeldung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung erfolgen.

Vorlage für Schreiben an Arbeitgeber bei ausstehenden Lohnforderungen

Absender:

Ort, Datum:

Einschreiben

...XY... AG/GmbH

Ausstehende Lohnzahlungen aus meinem Arbeitsverhältnis

Sehr geehrte

Wie bereits am(*heute / gestern*) mit Ihnen besprochen, sind meine fälligen Lohnforderungen vom bis im Gesamtbetrag von brutto Fr. von Ihnen noch nicht überwiesen (bezahlt) worden. Ich setze Ihnen deshalb eine letzte Frist bis spätestens am zur vollständigen Begleichung sämtlicher Lohnausstände. Bei Ausbleiben Ihrer Zahlung des ganzen Forderungsbetrages werde ich die Arbeit ab dem bis zur Erfüllung Ihrer Verpflichtungen vorläufig niederlegen. Die fristlose Kündigung gestützt auf Art. 337 OR bleibt ausdrücklich vorbehalten.

Zudem fordere ich Sie hiermit auf, für meine künftigen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis ebenfalls bis am Sicherheit zu leisten. Sollten Sie keine Sicherheitsleistung erbringen können, sehe ich mich zur fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Lohngefährdung (Art. 337a OR) gezwungen.

Gestützt auf Art. 337b OR bleiben Sie als Arbeitgeber selbstverständlich bis zum Ablauf der gesetzlichen (vertraglichen) ..-monatigen Kündigungsfrist, d.h. bis Ende zu vollem Schadenersatz verpflichtet.

Mit freundlichen Grüßen