



4. Vergütung

§ 4

Vergütung und Fälligkeit widerrufliche Zulagen / vermögenswirksame Leistungen Rückzahlungspflicht bei Gehaltsüberzahlung

Der Arbeitnehmer erhält für seine vertragliche Tätigkeit ein monatliches Grundgehalt von 2.800,- € brutto (in Worten: zweitausendachthundert Euro). Die Vergütung ist jeweils zum 3. des Folgemonats bargeldlos zu zahlen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, ein Konto zu unterhalten und der Firma seine Kontodaten mitzuteilen.

Der Arbeitgeber zahlt eine jederzeit widerrufliche Zulage in Höhe von 150,- € monatlich.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Gehaltsüberzahlungen zurückzuzahlen, es sei denn, der Arbeitgeber oder seine Erfüllungsgehilfen haben vorsätzlich oder grob fahrlässig eine fehlerhafte Auszahlung verursacht. In diesem Fall ist der Arbeitgeber auf Ansprüche nach den Vorschriften des BGB über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung beschränkt. Eine Rückzahlung beinhaltet auch eventuelle Überzahlungen von Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträgen..

Vergütung

Arbeitslohn ist die Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers, die im Gegenseitigkeitsverhältnis zu der geleisteten Arbeit steht. Gerät der Arbeitgeber mit der Zahlung in Verzug ist der Arbeitnehmer aus diesem Grund berechtigt, seine Arbeitsleistung bis zu Zahlung des rückständigen Gehalts zurückzubehalten. Zum Zwecke der Nachweisbarkeit wird der Arbeitnehmer dieses Recht regelmäßig schriftlich ausüben. Trotz der Nichtleistung von Arbeit entsteht der weitere Anspruch auf Arbeitsentgelt auch in der Zeit, in der der Arbeitnehmer berechtigt nicht arbeitet.

Ohne vertragliche Regelung geht die Rechtsprechung von der Fälligkeit des Arbeitslohns am letzten Werktag eines Monats aus, so dass der Arbeitnehmer spätestens am letzten Werktag des Monats über das Geld verfügen können muss. Abrechnungsschwierigkeiten bei Stundenlohnvereinbarungen und Fehler in der Lohnbuchhaltung führen häufig zu Verzögerungen in der Zahlung, ohne dass der Arbeitgeber dies beeinflusst.

Um dem Verzugsrisiko aus dem Weg zu gehen, wird der Arbeitgeber regelmäßig vertraglich vereinbaren, dass der Arbeitslohn erst zum 3. Tag des Folgemonats fällig ist. Gegen eine entsprechende Regelungen bestehen keine rechtlichen Bedenken.



Weitere Folgen bei Nichtzahlung oder nicht fristgerechter Zahlung

Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer bei Nichtzahlung des Gehalts bei dem für seinen Wohnsitz zuständigen Arbeitsamt Arbeitslosengeld im bestehenden Arbeitsverhältnis (sog. „Gleichwohlgewährung“) beantragen. Insoweit steht er dem Arbeitsmarkt als vermittelbar und arbeitsuchend zur Verfügung, obwohl er in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht (§ 143 Abs. 3 SGB III). In der Höhe des gezahlten Arbeitslosengeldes gehen die Ansprüche des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber auf das Arbeitsamt über, welches diese Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber anmeldet und in der Praxis in enger Rücksprache mit den anderen Sozialversicherungsträgern (Krankenkasse / Rentenversicherer) nach ggf. erfolgten Betriebssonderprüfungen auch vor einem Insolvenzantrag nicht zurückschreckt.

Folgen bei unterlassener Einigung über die Höhe des Gehalts / Lohnwucher

Einigen sich die Arbeitsvertragsparteien nicht über eine bestimmte Höhe der Vergütung gilt die ortsübliche Vergütung als vereinbart (§ 612 BGB). Im Zweifel wird daher der Arbeitgeber ein Interesse an der vertraglichen Fixierung des Gehalts haben.

Das Gehalt darf schließlich regelmäßig 66 % des ortsüblichen Gehalts (dies wird regelmäßig der Tariflohn, auch bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern sein) nicht unterschreiten, da die Rechtsprechung ansonsten von dem Tatbestand des Lohnwuchers (§ 138 BGB Sittenwidrigkeit) mit der Folge der Nichtigkeit der Gehaltsabrede und mithin von dem ortsüblich zu zahlenden Gehalt ausgeht (§ 612 BGB).



Zulagen

Die Gewährung von Zulagen, Prämien, Provisionen und Gratifikationen hängt sowohl von der jeweiligen Branche als auch von der Qualifikation der Arbeitnehmer und damit dem Interesse des Arbeitgebers ab, die Arbeitnehmer langfristig zu binden. Da der Arbeitgeber regelmäßig Vergünstigungen auch ohne eine vertragliche Grundlage gewähren kann, wird vielfach der Arbeitnehmer auf der schriftlichen Vereinbarung einer entsprechenden Regelung zu seiner Absicherung bestehen.

Fehlt es an jeder Freiwilligkeit der Gewährung einer über das Grundgehalt hinausgehenden Gewährung einer Zulage, dann hat der Arbeitnehmer in jedem Fall einen erzwingbaren Anspruch hierauf. Die Vereinbarung ist insoweit Bestandteil der Vergütung des Arbeitnehmers. Der Anspruch ist dann nur durch Kündigung (Änderungskündigung) dem Arbeitnehmer einseitig zu entziehen. Im Regelfall wird der Arbeitgeber nur in einer wirtschaftlichen Notlage eine Änderungskündigung wirksam aussprechen können. Zudem muß er vor dem Arbeitsgericht diese wirtschaftliche Notlage öffentlich darlegen. Andernfalls ist er auf die Mitwirkung des Arbeitnehmers (befristete Außerkraftsetzung) der Vereinbarung angewiesen.

Trotz der vielfach anzutreffenden arbeitsvertraglichen Regelung einer „jederzeit frei widerrufbaren Zulage“ stand auch dieser Widerruf nicht im freien Ermessen, sondern unterlag bislang bereits der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung der „Billigkeitskontrolle“.

Zu beachten sind auch in diesem Zusammenhang die auf das Arbeitsrecht Anwendung findenden Regelungen über Allgemeine Geschäftsbedingungen. Nach § 308 Nr. 4 BGB ist eine Vereinbarung unwirksam, die den Verwender (Arbeitgeber) in die Lage versetzt, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn diese Änderung oder Abweichung für den anderen Vertragsteil (hier: Arbeitnehmer) zumutbar ist. Damit unterfallen Regelungen über die Widerrufbarkeit von Zulagen etc. der Vorschrift des § 308 Nr. 4 BGB. Erfasst werden hierdurch nur Regelungen, in denen sich der Arbeitgeber die künftige Änderung oder Abweichung vorbehält. Keine Anwendung findet § 308 Nr. 4 BGB auf das Direktionsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer.

Insoweit wird im Ergebnis durch die Arbeitsrechtsprechung keine erhebliche Abweichung von den bisherigen Grundsätzen der „Billigkeit“ der Entscheidung des Arbeitgebers, die widerruflichen Zulagen zu streichen, erwartet. Die Gerichte werden daher auch künftig überprüfen, ob ein sachlich gerechtfertigter Grund für den Widerruf der Leistungen an den Arbeitnehmer vorliegt.



Rückzahlungspflicht des Arbeitnehmers für zuviel gezahltes Gehalt

Der Arbeitgeber hat gegen den Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Rückzahlung des zu viel gezahlten Gehalts. Im Rahmen der Pfändungsfreigrenzen, die dem Arbeitnehmer von seinem Nettoeinkommen verbleiben müssen, kann der Arbeitgeber zudem mit laufenden Netto-Gehaltszahlungen aufrechnen. In Einzelfällen ist dies jedoch nicht hilfreich, wenn der Arbeitnehmer sich darauf beruft, dass er das überzahlte Gehalt im Vertrauen auf die Korrektheit der Abrechnung bereits für eine besondere Anschaffung (Luxus) ausgegeben habe. Der Arbeitnehmer kann sich dann auf seine „Entreicherung“ berufen (§ 818 Abs.3 BGB). Vor dem Hintergrund der gesetzlichen Wertung des § 309 Nr. 7 BGB, der einen Haftungsausschluss für leichte Fahrlässigkeit nicht für unangemessen erachtet, erscheint es jedoch vertretbar, dem Arbeitgeber im Falle irrtümlicher Zuvielzahlungen bei "typischen Versehen", also in Fällen einfacher Fahrlässigkeit, einen unbegrenzten Rückzahlungsanspruch zuzubilligen. § 818 Abs. 3 BGB kann von den Arbeitsvertragsparteien im Arbeitsvertrag insoweit wirksam ausgeschlossen werden.