

Inhaltsübersicht

1. Sanktionen des Arbeitnehmers
2. Sanktionen der Sozialversicherungsträger
3. Sanktionen der Finanzverwaltung

Information

Aus der Natur der verschiedenen Anspruchsgegner, denen gegenüber der Arbeitgeber Zahlungen zu leisten hat, ergeben sich auch unterschiedliche Sanktionsmöglichkeiten, um ihn zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Pflichten zu bewegen.

1. Sanktionen des Arbeitnehmers

Gemäß § 273 Abs. 1 BGB kann der Schuldner, wenn er aus demselben rechtlichen Verhältnis, auf dem seine Verpflichtung beruht, seinerseits einen fälligen Anspruch gegen den Gläubiger hat, die von ihm geschuldete **Leistung verweigern**, bis die ihm zustehende Leistung bewirkt wird.

Der Arbeitnehmer kann daher, sobald er einen fälligen Entgeltanspruch erworben hat, bei Nichtzahlung des Entgeltes die Fortsetzung der Arbeit verweigern (BAG, 25.10.1984 - 2 AZR 417/83) .

Gegen die Zurückbehaltung der **Arbeitsleistung** wird bisweilen eingewandt, dass sie, anders als die Entgeltzahlung, **nicht nachholbar** sei. Die Leistungsverweigerung führt in der Tat grundsätzlich nicht nur zu einem zeitweisen Leistungsaufschub, sondern zur teilweisen Unmöglichkeit der Leistung. Dieser Umstand spricht jedoch nicht generell gegen die Zulässigkeit der Arbeitsverweigerung. Wenn der Arbeitgeber mit seinen Verpflichtungen nach § 614 BGB oder speziellen tarifvertraglichen Normen im Rückstand ist, so kann vom Arbeitnehmer nicht erwartet werden, dem Arbeitgeber einen weiteren Monat die Arbeitsleistung gewissermaßen zu kreditieren.

Abwegig erscheint es auch, den Arbeitnehmer darauf zu verweisen, dass er von seinem Recht auf fristlose Kündigung aus wichtigem Grund Gebrauch machen könne, um sich von seiner Leistungspflicht zu befreien (LAG Köln, 15.09.1993 - 8 Sa 449/93) .

Dieses **Zurückbehaltungsrecht** als Sanktion gegen ein Fristversäumnis des Arbeitgebers ist allerdings **nicht grenzenlos**. Da ein bestehendes Arbeitsverhältnis auch bei einseitigen Leistungsstörungen immer noch vom Grundsatz von "Treu und Glauben" nach § 242 BGB geprägt ist, kann der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung dann nicht zurückbehalten, wenn

- der Entgeltrückstand verhältnismäßig **geringfügig** ist,
- eine nur **kurzfristige Verzögerung** der Entgeltzahlung zu erwarten ist,
- dem Arbeitgeber durch die Ausübung des Zurückbehaltungsrechts ein unverhältnismäßig hoher **Schaden** entstehen würde oder
- der Entgeltanspruch **auf andere Weise** gesichert ist.

2. Sanktionen der Sozialversicherungsträger

Die Sozialversicherung kann unter den Voraussetzungen des § 24 Abs. 1 SGB IV **Säumniszuschläge** erheben. Für Beiträge und Beitragsvorschüsse, die der Zahlungspflichtige nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstages gezahlt hat, ist für jeden angefangenen Monat der Säumnis ein Säumniszuschlag von eins vom Hundert des rückständigen, auf 50 EUR nach unten abgerundeten Betrages zu zahlen.

Bei einem rückständigen Betrag unter 100 EUR ist der Säumniszuschlag nicht zu erheben, wenn dieser gesondert schriftlich anzufordern wäre.

Diese Regelung gilt unterschiedslos für **alle Zweige der Sozialversicherung**, losgelöst davon, ob sie durch Gesamtsozialversicherungsbeiträge (KV, PV, RV , AV) oder nur durch alleinige Arbeitgeberbeiträge (UV) finanziert wird.

3. Sanktionen der Finanzverwaltung

Rechtsgrundlage für **Säumniszuschläge**, die von der Finanzverwaltung erhoben werden können, ist § 240 Abgabenordnung . Danach gilt, dass, wenn eine Steuer nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstages entrichtet worden ist, für jeden angefangenen Monat der Säumnis ein Säumniszuschlag von eins vom Hundert des rückständigen 50 EUR abgerundeten Steuerbetrages zu entrichten ist. Ein Säumniszuschlag wird bei einer Säumnis bis zu drei Tagen nicht erhoben. Dies gilt nicht bei Zahlung nach § 224 Abs. 2 Nr. 1 AO .

Siehe auch

Fälligkeit - Allgemeines

Fälligkeit - Mitbestimmung des Betriebsrates

Fälligkeit - Sozial- und Unfallversicherung

Fälligkeit - Steuerrecht

Fälligkeit - Zivil-, Handels- und Berufsbildungsrecht