

# Das neue Gesetz zur Beschleunigung fälliger Zahlungen

## — Konsequenzen im Arbeitsrecht —

Am 1. Mai 2000 ist das „Gesetz zur Beschleunigung fälliger Zahlungen“ in Kraft getreten.<sup>1)</sup> Es erhöht die gesetzlichen Verzugszinsen und lässt den Verzug automatisch 30 Tage nach Erhalt einer Rechnung eintreten.

Das Gesetz will die Zahlungsmoral im Allgemeinen verbessern. Insbesondere will es dafür sorgen, dass Bauhandwerker früher als bisher zu ihrem Geld kommen — die Außenstände sind hier zum Teil so groß, dass Liquiditätsprobleme entstehen, obwohl das Unternehmen als solches völlig gesund ist.<sup>2)</sup>

Das Gesetz hat eine Reihe von Zweifelsfragen — etwa bei der Abwicklung von Grundstückskaufverträgen<sup>3)</sup> oder bei der Behandlung rückständiger Unterhaltsforderungen<sup>4)</sup> — aufgeworfen, die hier nicht weiter von Interesse sind. Im Arbeitsrecht tendiert es dazu, die Stellung des Arbeitnehmers zu stärken: Dieser hat in aller Regel durch „Erbringung der versprochenen Dienste“ vorgeleistet und ist nunmehr Inhaber eines Zahlungsanspruchs. Wird dieser nicht rechtzeitig erfüllt, treten die Verzugsfolgen ein. Nur ausnahmsweise — etwa in den Fällen der Arbeitnehmerhaftung — werden die Rollen anders verteilt sein.

## Der neue Verzugszins

Gerät der Schuldner mit seiner Zahlungspflicht in Verzug, musste er nach § 288

Abs. 1 BGB alter Fassung lediglich 4 % Verzugszinsen bezahlen. Konnte der Gläubiger belegen, dass er teuren Bankkredit in Anspruch nahm und die eingegangene Zahlung zu dessen teilweiser Tilgung verwandt hätte, konnte der „Zinsaufwand“ als weitergehender Schaden nach § 288 Abs. 2 BGB geltend gemacht werden. Arbeitnehmer waren selten in dieser Position. Soweit sie überhaupt Bankkredit in Anspruch nehmen, besteht (beispielsweise bei der Finanzierung eines Eigenheims) typischerweise eine Zinsbindung, die eine jederzeitige Darlehensrückzahlung ausschließt oder jedenfalls wirtschaftlich sinnlos macht.<sup>5)</sup>

Nach der seit 1. Mai 2000 geltenden Neufassung des § 288 Abs. 1 BGB betragen die Verzugszinsen nunmehr 5 % „über dem Basiszinssatz nach § 1 des Diskontsatz-Überleitungsgesetzes vom 9. Juni 1998“. Dieser „Basiszinssatz“ ist mit der Einführung des Euro als einheitlicher Währung an die Stelle des alten Diskontsatzes der Bundesbank getreten.<sup>6)</sup> Er wird dreimal im Jahr überprüft und betrug am 1. Mai 2000 3,42 %.<sup>7)</sup> Sein jeweiliger Stand kann in der Tagespresse oder im Internet<sup>8)</sup> festgestellt werden. Konkret folgt daraus, dass ein in Verzug geratender Arbeitgeber nunmehr ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitnehmer „Bankkredit“ in Anspruch nimmt, 8,42 % Verzugszinsen zu bezahlen hat.

## Wann tritt der Verzug ein?

Der neue § 284 Abs. 3 BGB unterscheidet bei dieser Frage zwei Fälle. Nach seinem Satz 1 gilt als Grundregel, dass der Verzug 30 Tage nach Rechnungserhalt eintritt. Satz 2 sieht abweichend davon vor, dass bei „Schuldverhältnissen, die wiederkehrende Geldleistungen zum Gegenstand haben“, § 284 Abs. 2 BGB eingreift. Danach tritt der Verzug ohne Mahnung ein, wenn der für die Leistung vorgesehene Kalandertag verstrichen ist. Konkret bedeutet dies: Ist die Zahlung nicht wie vereinbart am Monatsende auf dem Konto des Arbeitnehmers eingegangen, gerät der Arbeitgeber automatisch in Verzug und muss (derzeit) 8,42 % Zinsen bezahlen. Dass die zweite Alternative des § 284 Abs. 3 BGB gerade auch Gehaltsansprüche meint, ist in der Literatur zu Recht betont worden.<sup>9)</sup>

Zu den „kalendermäßig bestimmten“ Leistungen gehören nicht nur Lohn und Gehalt, sondern auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Tantiemen und andere Nebenleistungen.

Auch im Arbeitsverhältnis kann allerdings der Fall eintreten, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine „Rechnung“ für eine einmalige, zumindest nicht regelmäßig wiederkehrende Leistung schickt. Dies ist etwa dann der Fall, wenn Reisekosten im Einzelnen aufgelistet oder vom Arbeitnehmer eine Provisionsabrechnung erstellt wird. In solchen Fällen greift die erste Alternative von § 284 Abs. 3 BGB ein, wonach der Verzug 30 Tage nach Zugang der Rechnung eintritt. Dabei ist nicht erforderlich, dass das Wort „Rechnung“ oder „Abrechnung“ verwendet wird; vielmehr reicht es aus, dass für den Arbeitgeber nachvollziehbar ist, für welche Leistung welcher Betrag verlangt wird.<sup>10)</sup> Die 30-Tage-Frist hat in der Sache Schuldnerschutz-Funktion: Wer eine Rechnung erhält, soll in der Lage sein, diese innerhalb angemessener Zeit ohne nachteilige Kon-

sequenzen überprüfen zu können. Erst dann sollen die „einschneidenden Folgen“<sup>(11)</sup> des Verzugs eintreten. Gerade deshalb schließt § 284 Abs. 3 S. 1 BGB den Rückgriff auf die Mahnung als Normalfall des In-Verzug-Setzens aus. Auch durch Ablauf des vereinbarten Zeitpunkts (§ 284 Abs. 2 BGB) kann in diesen Fällen kein Verzug eintreten.

Wie bei Sozialplanabfindungen zu verfahren ist, erscheint nicht völlig eindeutig. Ist etwa vorgesehen, dass sie mit dem Ablauf der Kündigungsfrist zu bezahlen ist, so ist dies nach § 284 Abs. 2 BGB einer kalendermäßigen Bestimmung gleichzusetzen. Die Tatsache, dass es sich um eine einmalige Leistung handelt, ist m. E. ohne Bedeutung; der Arbeitgeber ist in keiner anderen Lage als bei der Berechnung einer Jahressondervergütung oder einer Tantieme. Des Schutzes der 30-Tage-Frist bedarf er insoweit nicht.

Wird umgekehrt der Arbeitnehmer z. B. wegen eines schuldhaft verursachten Verkehrsunfalls auf Schadensersatz in Anspruch genommen, greift die erste Alternative von § 284 Abs. 3 BGB ein. Verlangt der Arbeitgeber Zahlung in einer bestimmten Höhe, stehen dem Arbeitnehmer 30 Tage zur Verfügung, um diese „Rechnung“ auf ihre inhaltliche Richtigkeit hin überprüfen zu können. Der Zugang der Abrechnung ist genau wie bei den Reisekosten und der Provision vom jeweiligen Gläubiger zu beweisen.<sup>(12)</sup> Dies kann ähnlich wie bei einer Kündigungserklärung zu praktischen Schwierigkeiten führen.<sup>(13)</sup>

## Brutto- oder Netto-bezüge?

Im Arbeitsverhältnis taucht das Problem auf, ob Bezugsgröße für die Berechnung der Verzugszinsen die Brutto- oder die Nettovergütung ist. In der Praxis führt dies zu beträchtlichen Unterschieden, die 40 %

übersteigen können.

Der Neunte Senat des BAG hat mit Beschluss vom 18. 1. 2000 den Großen Senat des BAG angerufen<sup>(14)</sup>, weil insoweit Divergenzen zum Zweiten und zum Vierten Senat bestehen. In seinem Vorlagebeschluss hat der Neunte Senat m. E. überzeugend dargelegt, dass der Arbeitgeber den Bruttobetrag schuldet und lediglich in Bezug auf die Lohnsteuer bzw. die Sozialabgaben zu einer spezifischen Art von Erfüllung verpflichtet ist. Anders als dies früher angenommen wurde, kann eine Verzögerung auch insoweit für den Arbeitnehmer zu Nachteilen führen, da im Moment der (verspäteten) Zahlung u. U. eine andere Steuerklasse oder andere Freibeträge eingreifen: Von daher ist die Zuerkennung von Verzugszinsen, die eine Art pauschalen Schadensersatz darstellen<sup>(15)</sup>, durchaus vom Sinn der Verzugsregelung gedeckt. Es dürfte daher damit zu rechnen sein, dass der Große Senat gleichfalls den Bruttobetrag als maßgebend erachten wird.

## Bedeutung in der Praxis

Ist der Arbeitnehmer weiterhin im Betrieb tätig, ist es eher unwahrscheinlich, dass er vom Arbeitgeber 8,42 % Verzugszinsen verlangen wird. Anderes gilt dann, wenn beispielsweise allen Beschäftigten gegenüber die geschuldeten Zahlungen unterblieben oder wenn der aus dem Betrieb ausgeschiedene Arbeitnehmer rückständige Ansprüche geltend macht. Dabei können sich durchaus erkleckliche Summen ergeben.

Unterstellt, es wird um ein 13. Monatsgehalt in Höhe von brutto 10.000,00 DM gestritten. Zieht sich das gerichtliche Verfahren über zwei Jahre hin, so laufen Zinsen in Höhe von zwei Mal 8,42 %, das heißt in Höhe von 1.684,00 DM auf.

## Abweichende Vereinbarungen?

Die Höhe des Verzugszins nach § 288 Abs. 1 BGB hat zwingenden Charakter; insoweit wären abweichende arbeitsvertragliche Abmachungen ohne Bedeutung. Anders verhält es sich jedoch mit den Bestimmungen über den Eintritt des Verzugs: Jedenfalls nach allgemeinen schuldrechtlichen Grundsätzen sind diese dispositiv, können also durch eine andere Regelung ersetzt werden.<sup>(16)</sup> Möglich ist z. B., die bei nicht kalendermäßig festgelegten Leistungen zu beachtende 30-Tage-Frist zugunsten des Schuldners zu verlängern oder — zu seinen Lasten — durch die alternative Möglichkeit des Gläubigers zu ergänzen, den Verzug auch durch Mahnung herbeizuführen.<sup>(17)</sup> Werden Allgemeine Geschäftsbedingungen verwendet, darf allerdings die schwächere Seite nicht schlechter gestellt werden; Entsprechendes würde gegen § 9 AGB-Gesetz verstoßen.<sup>(18)</sup>

Überträgt man diese Grundentscheidung auf das Arbeitsverhältnis, so wäre es (wohl) eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers, würde man den Verzug des Arbeitgebers erst Mitte oder Ende des Folgemonats eintreten lassen. Eine erlaubte Fristüberschreitung von wenigen Tagen erschiene jedoch unproblematisch. Gilt bei Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers die 30-Tage-Frist (Reisekostenabrechnung, Provision), so könnte eine kürzere, nicht aber eine längere Frist vorgesehen werden. Geht es umgekehrt um die Geltendmachung einer Schadensersatzforderung durch den Arbeitgeber, kann die 30-Tage-Frist zwar verlängert, nicht aber verkürzt werden.<sup>(19)</sup>

## Freie Mitarbeiter

Bei freien Mitarbeitern und anderen arbeitnehmerähnlichen Personen hängt es

von der Ausgestaltung der vertraglichen Beziehungen ab, ob eine regelmäßige, nach dem Kalender bestimmte Zahlung geschuldet ist oder ob jeweils Einzelleistungen abgerechnet werden müssen. Je nachdem tritt der Verzug mit Ablauf des vorgesehenen Zeitpunkts oder erst 30 Tage nach „Abrechnung“ ein.

## Übergangsregeln

Das Gesetz enthält in Form des neu eingefügten Art. 229 EGBGB ausdrückliche Übergangsvorschriften. Im vorliegenden Zusammenhang ist Abs. 1 der Bestimmung von Interesse. Danach ist der höhere Zinssatz nur auf solche Forderungen anzuwenden, die ab dem 1. Mai 2000 fällig geworden sind. Ein Anspruch auf Sozialplanabfindung, der am 25. April 2000 fällig wurde, ist daher ab Verzugseintritt weiterhin nur mit 4 % zu verzinsen. Abweichendes gilt für die Mai-Gehälter; die Tatsache, dass der Arbeitsvertrag längst vor In-Kraft-Treten des Gesetzes abgeschlossen wurde, spielt keine Rolle.

Soweit die Verzugsvoraussetzungen in Rede stehen, werden auch in der Vergangenheit entstandene Forderungen erfasst, wenn die Rechnung erst nach dem 1. Mai 2000 zugeht. Ein vorher übersandtes Schreiben löst den Lauf der 30-Tage-Frist nicht aus.

Erst durch eine neue Rechnung kann der Verzug herbeigeführt werden.<sup>20)</sup>

Für die Arbeitnehmerseite ist das „Gesetz zur Beschleunigung fälliger Zahlungen“ sicherlich von Nutzen. Insbesondere bei gerichtlichen Auseinandersetzungen werden die höheren Verzugszinsen zu Buche schlagen und zumindest zu einem (etwas) besseren Vergleich führen.

**Prof. Dr. Wolfgang Däubler, Bremen**

- 1) BGBl I, S. 330
- 2) Näher die Gesetzesbegründung in BT-Drucksache 14/2752 S. 2; vgl. auch Kiesel, NJW 2000, 1673
- 3) Brambring, DNotZ 2000, 245 ff.
- 4) Medicus, DNotZ 2000, 256 ff.
- 5) Der Nachweis, man hätte das rechtzeitig eingegangene Geld für die Zeichnung von Infineon-Aktien oder eines anderen Internetwerts verwendet und deshalb evtl. sogar einen dicken Gewinn gemacht, wird so gut wie nie gelingen.
- 6) Einzelheiten bei Däubler, Der Euro im Betrieb, 1998, S. 31
- 7) Mitgeteilt bei Fabis, ZIP 2000, 870, Fn. 43; Risse, BB 2000, 1050 Fn. 4
- 8) [www.Bundesbank.de/FAQ](http://www.Bundesbank.de/FAQ)
- 9) Bast, DNotZ 2000, 261; Fabis, ZIP 2000, 867. Daneben sind Miete und Darlehensraten betroffen: Risse, BB 2000, 1051
- 10) Vgl. Fabis, ZIP 2000, 867
- 11) So die Begründung zum Gesetzentwurf, BT-Drucksache 14/1246 S. 4
- 12) Risse, BB 2000, 1052
- 13) Dazu Däubler, AiB 2000, 81 ff.
- 14) BAG, DB 2000, 624
- 15) BAG, DB 2000, 624; s. schon BGH, NJW 1953, 337 sowie Däubler, Zivilrecht 2, 1997, Rn. 1264
- 16) Risse, BB 2000, 1052
- 17) BT-Drucksache 14/2752 S. 11
- 18) BT-Drucksache 14/2752 S. 11
- 19) Zur entsprechenden Anwendung von Grundgedanken des AGB-Rechts auf Arbeitsverträge s. Däubler, Das Arbeitsrecht 2, 11. Auflage 1998, Rn. 124 ff. m. w. N.
- 20) Kritisch zu den Übergangsregeln Fabis, ZIP 2000, 867; Kiesel, NJW 2000, 1681 (ohne Bezug zum Arbeitsverhältnis)