AUS DEM IUSTORIA-BLOG

„Er hat nicht gezahlt, also gehe ich nicht mehr zur Arbeit.“ Was wirklich zu tun ist, wenn der Arbeitgeber keinen Lohn zahlt

> *Der Lohn bleibt aus, und Sie wollen nicht mehr zur Arbeit gehen? Das ist die schlechteste Reaktion. Wann Sie sofort gehen dürfen, was der Arbeitgeber dann schuldet und wann das Arbeitsamt hilft.*

TEAM IUSTORIA

5. 11. 2026 · 10 min Lesezeit

Der Lohn ist nicht gekommen, der Arbeitgeber schiebt es auf seine Kunden und verspricht, dass es „nächste Woche ganz sicher“ klappt. Die Reaktion, die wir in der Kanzlei am häufigsten hören, lautet: „Dann gehe ich eben nicht mehr hin, bis er zahlt.“ Das wirkt gerecht. Für den Arbeitnehmer ist es in diesem Moment aber der schlechteste Zug.

Das tschechische Arbeitsgesetzbuch gibt einem Arbeitnehmer, der nicht bezahlt wird, ein viel stärkeres Mittel an die Hand: Er kann das Arbeitsverhältnis fristlos beenden (*okamžité zrušení pracovního poměru*), und der Arbeitgeber muss ihm dann neben dem ausstehenden Lohn auch einen Ersatz für die gesamte Kündigungsfrist zahlen. Wer stattdessen einfach zu Hause bleibt, liefert dem Arbeitgeber einen Grund, ihn seinerseits sofort zu entlassen. Nutzt der Arbeitgeber diese Möglichkeit, verliert der Arbeitnehmer auch das Arbeitslosengeld.

Wir erklären, warum Fernbleiben nicht funktioniert, wann genau Sie sofort gehen können, wie Sie es so machen, dass es hält, was Ihnen der Arbeitgeber danach schuldet und was zu tun ist, wenn er nichts mehr hat, womit er zahlen könnte.

Warum Fernbleiben nicht funktioniert

Die Pflicht des Arbeitnehmers, in der festgelegten Arbeitszeit nach den Weisungen des Arbeitgebers zu arbeiten, besteht während des gesamten Arbeitsverhältnisses (§ 38 Abs. 1 Buchst. b des Arbeitsgesetzbuchs). Ausstehender Lohn ist keines der Arbeitshindernisse (*překážky v práci*), die das Gesetz aufzählt und mit denen es ein entschuldigtes Fehlen verbindet (§§ 191 bis 210). Wer deswegen fehlt, fehlt unentschuldigt.

Unentschuldigtes Fehlen ist aber ein klassischer Grund für die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber wegen einer besonders groben Pflichtverletzung (§ 55 Abs. 1 Buchst. b). Der Oberste Gerichtshof betont immer wieder, dass ein unentschuldigtes Fernbleiben von fünf Tagen in der Regel schon für sich allein eine solche Pflichtverletzung ist, auch wenn das Gericht stets weitere Umstände berücksichtigt. In einem der neueren Fälle bestätigte er die fristlose Beendigung gegenüber einer Arbeitnehmerin, die fünfzehn Arbeitstage nicht erschienen war und auf Aufforderungen, die Arbeit wieder aufzunehmen, nicht reagiert hatte (Urteil vom 15. Juli 2022, Az. 21 Cdo 733/2022, Rn. 22 und 26).

Die Folgen sind empfindlich:

- **Kein Lohn für die versäumten Tage.** Lohn steht für geleistete Arbeit zu (§ 38 Abs. 1 Buchst. a).
- **Weniger Urlaub.** Für jede unentschuldigt versäumte Schicht kann der Arbeitgeber den Urlaub kürzen (§ 223 Abs. 1).
- **Kein Ersatz für die Kündigungsfrist.** Den bekommt nur ein Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis selbst und zu Recht fristlos beendet hat.
- **Kein Arbeitslosengeld.** Ein Arbeitsuchender, dessen Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber in den letzten sechs Monaten vor der Registrierung als arbeitsuchend wegen einer besonders groben Pflichtverletzung beendet hat, hat keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld (§ 39 Abs. 2 Buchst. a des Gesetzes Nr. 435/2004 Slg. über die Beschäftigung).

Ein Arbeitgeber, der nicht zahlt, bekommt so einen Grund, sich von Ihnen zu trennen, ohne Ihnen irgendetwas zusätzlich zu schulden. Für die fristlose Beendigung hat er dabei drei Monate ab dem Tag, an dem er von dem Grund erfahren hat (§ 58 Abs. 1).

Anders ist es, wenn Sie der Arbeitgeber selbst nach Hause schickt, weil er keine Arbeit für Sie hat. Das ist ein Hindernis auf seiner Seite, und Ihnen steht Lohnersatz in Höhe des Durchschnittsverdienstes zu (§ 208). Bringt er Sie dazu, eine „Vereinbarung über unbezahlten Urlaub“ zu unterschreiben, bleibt diese unbeachtet: Auf den Anspruch auf Lohnersatz kann der Arbeitnehmer nicht verzichten (§ 346c und § 346e; Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 23. August 2022, Az. 21 Cdo 496/2022, Rn. 39 und 41).

Wann Sie sofort gehen können

Der Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis fristlos beenden, wenn ihm der Arbeitgeber den Lohn, das Gehalt, den Lohn- oder Gehaltsersatz oder irgendeinen Teil davon nicht binnen 15 Tagen nach Ablauf des Fälligkeitszeitraums gezahlt hat (§ 56 Abs. 1 Buchst. b). Es genügt also auch ein nicht gezahlter Teil, etwa eine Prämie, auf die Sie einen Anspruch erworben haben, oder ein Betrag, den der Arbeitgeber ohne Vereinbarung über Lohnabzüge als Schadensersatz „einbehalten“ hat (§ 147 Abs. 3; ausführlich im Artikel Lohn gegen Schulden).

Der häufigste Fehler liegt in der Berechnung. Der Lohn ist spätestens im Kalendermonat fällig, der auf den Monat folgt, für den er zusteht (§ 141 Abs. 1). Der Auszahlungstermin aus Ihrem Vertrag oder Ihrer schriftlichen Lohnfestsetzung (*mzdový výměr*) ändert daran nichts. Der Oberste Gerichtshof hat ausdrücklich festgehalten, dass „zwischen der Fälligkeit des Lohns (Gehalts) einerseits und dem Auszahlungstermin andererseits konsequent zu unterscheiden ist“, und er rechnet die fünfzehn Tage stets ab dem Ende des Folgemonats (Urteil vom 15. August 2012, Az. 21 Cdo 2601/2011).

Beispiel. Der Lohn für Oktober 2026 soll laut Vertrag am 12. November kommen. Er kommt nicht. Fällig ist er aber spätestens am 30. November 2026, die Frist von fünfzehn Tagen läuft bis zum 15. Dezember 2026, und fristlos beenden können Sie das Arbeitsverhältnis frühestens am 16. Dezember 2026. Das Arbeitsverhältnis schon am 13. November aufzulösen, nur weil der Lohn am Zahltag nicht kam, wäre verfrüht.

Eine fristlose Beendigung, die auch nur einen Tag zu früh zugeht, also bevor fünfzehn Tage nach dem Ende des Fälligkeitsmonats verstrichen sind, kann sich nicht auf den ausstehenden Lohn stützen. Der Arbeitgeber kann Ihnen dann schriftlich mitteilen, dass er auf Ihrer weiteren Arbeit besteht, und wenn Sie nicht erscheinen, Schadensersatz von Ihnen verlangen (§ 70 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs). Berechnen Sie den Tag, ab dem Sie gehen dürfen, deshalb nach der Fälligkeit, nicht nach dem Zahltag.
Umgekehrt gilt: Sind die fünfzehn Tage erst einmal fruchtlos verstrichen, nimmt Ihnen eine verspätete Zahlung Ihr Recht nicht mehr. Der Oberste Gerichtshof hat entschieden, dass Ihnen der Grund für die fristlose Beendigung erhalten bleibt, auch wenn der Arbeitgeber nachzahlt, bevor Sie das Arbeitsverhältnis auflösen. Die spätere Zahlung lässt sich nur bei der Prüfung berücksichtigen, ob ein offensichtlicher Rechtsmissbrauch vorliegt; das wäre nur der Fall, wenn der Arbeitnehmer mit dem direkten Vorsatz gehandelt hätte, den Arbeitgeber zu schädigen (Urteil vom 31. Oktober 2019, Az. 21 Cdo 1815/2018).

Für Ihre Entscheidung haben Sie zwei Monate ab dem Tag, an dem Sie von dem Grund erfahren haben, längstens aber ein Jahr ab seiner Entstehung (§ 59). Danach können Sie nicht mehr sofort gehen; es bleiben nur die Kündigung und der Weggang nach Ablauf der Kündigungsfrist.

Wie Sie die fristlose Beendigung schreiben und zustellen

Die fristlose Beendigung muss schriftlich erfolgen, sonst bleibt sie unbeachtet, und den Grund müssen Sie darin so konkret nach Tatsachen beschreiben, dass er mit keinem anderen verwechselt werden kann. Nachträglich lässt er sich nicht ändern (§ 60). „Wegen Nichtzahlung des Lohns“ genügt also nicht. Schreiben Sie, für welchen Monat, in welcher Höhe und zu welchem Tag der Lohn fällig war, etwa: „Der Arbeitgeber hat mir den Lohn für Oktober 2026 in Höhe von 38.000 CZK brutto, fällig spätestens am 30. November 2026, auch nicht binnen 15 Tagen nach Ablauf des Fälligkeitszeitraums gezahlt.“ Schuldet der Arbeitgeber Lohn für mehrere Monate, führen Sie alle an, bei denen die Voraussetzung schon erfüllt ist.

Übergeben Sie das Schriftstück dem Arbeitgeber persönlich an seinem Sitz und lassen Sie sich den Empfang auf einer Kopie bestätigen; auf diese Bestätigung haben Sie Anspruch (§ 337 Abs. 1). Verweigert der Arbeitgeber die Annahme, ist es im Moment der Verweigerung zugestellt (§ 337 Abs. 2). Per E-Mail können Sie nur an eine Adresse zustellen, die Ihnen der Arbeitgeber zu diesem Zweck mitgeteilt hat, und das Schriftstück muss unterschrieben sein (§ 337 Abs. 3). Auf diesem Weg ist es erst zugestellt, wenn Ihnen der Arbeitgeber den Empfang schriftlich bestätigt; bestätigt er ihn nicht, gilt es am letzten Tag einer Frist von 15 Tagen ab dem Eingang als zugestellt (§ 337 Abs. 4). In der Datenbox (*datová schránka*, dem staatlichen elektronischen Postfach für amtliche Zustellungen) ist es mit der Anmeldung des Arbeitgebers zugestellt, spätestens am zehnten Tag nach dem Eingang (§ 337 Abs. 6). Das Arbeitsverhältnis endet erst mit der Zustellung, und bis dahin gehen Sie weiter zur Arbeit. Am sichersten ist deshalb die persönliche Übergabe.

Rechnen Sie damit, dass der Arbeitgeber die Unwirksamkeit Ihrer fristlosen Beendigung binnen zwei Monaten vor Gericht geltend machen kann (§ 72). Erhebt er in dieser Frist keine Klage, kann er die Unwirksamkeit vor Gericht nicht mehr geltend machen. Klagt er und erklärt das Gericht die fristlose Beendigung für unwirksam, gilt das Arbeitsverhältnis als einvernehmlich beendet, sofern Ihnen der Arbeitgeber nicht zu verstehen gegeben hat, dass er auf Ihrer Weiterbeschäftigung besteht (§ 70 Abs. 2). Ein Ersatz für die Kündigungsfrist steht Ihnen dann nicht zu. Deshalb lohnt es sich, Lohnabrechnungen, Kontoauszüge und den Arbeitsvertrag in der Hand zu haben, bevor Sie das Schriftstück abgeben.

Was Ihnen der Arbeitgeber danach schuldet

Einem Arbeitnehmer, der das Arbeitsverhältnis fristlos beendet hat, steht Lohnersatz in Höhe des Durchschnittsverdienstes für einen Zeitraum zu, der der Länge der Kündigungsfrist entspricht (§ 56 Abs. 2). Die Kündigungsfrist beträgt mindestens zwei Monate (§ 51 Abs. 2), in der Regel geht es also um zwei durchschnittliche Monatsverdienste. Ist in Ihrem Vertrag eine längere Kündigungsfrist vereinbart, wird diese zugrunde gelegt. Hinzu kommen:

- **der ausstehende Lohn** für alle gearbeiteten Monate einschließlich des letzten,
- **die Abgeltung für nicht genommenen Urlaub**, die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Höhe des Durchschnittsverdienstes zusteht (§ 222 Abs. 2 und 3),
- **Verzugszinsen** auf die geschuldeten Beträge nach § 1970 des tschechischen Bürgerlichen Gesetzbuchs, das auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden ist, weil das Arbeitsgesetzbuch keine eigene Regelung enthält (§ 4 des Arbeitsgesetzbuchs). Für einen Verzug, der im zweiten Halbjahr 2026 begonnen hat, betragen sie 11,75 % pro Jahr: der Reposatz der Tschechischen Nationalbank von 3,75 % zuzüglich acht Prozentpunkten (§ 2 Abs. 1 der Regierungsverordnung Nr. 351/2013 Slg.). Die Berechnung erläutert ausführlich unser Ratgeber zu Verzugszinsen (auf Tschechisch).

Bei der Beendigung muss Ihnen der Arbeitgeber außerdem eine Arbeitsbescheinigung ausstellen und auf Verlangen eine gesonderte Bescheinigung über den Durchschnittsverdienst für das Arbeitsamt (*Úřad práce*; § 313). Was darin stehen muss, beschreibt unser Ratgeber zur Arbeitsbescheinigung (auf Tschechisch).

Die fristlose Beendigung nach § 56 kostet Sie das Arbeitslosengeld nicht. Das Gesetz verweigert es nur demjenigen, dessen Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber wegen einer besonders groben Pflichtverletzung beendet hat (§ 39 Abs. 2 Buchst. a des Gesetzes Nr. 435/2004 Slg.). Die übrigen Voraussetzungen, vor allem zwölf Monate Versicherung in den letzten zwei Jahren, müssen Sie aber erfüllen (§ 39 Abs. 1 und § 41 Abs. 1). Wie Sie sich registrieren und wann Sie das Arbeitslosengeld beantragen, beschreiben wir im Artikel Kündigung vom Arbeitgeber erhalten.

Zahlt der Arbeitgeber auch dann nicht, bleibt nur die Durchsetzung. Schicken Sie eine schriftliche Zahlungsaufforderung mit Frist und erheben Sie dann Klage; wie das geht, beschreiben unsere Ratgeber zur Zahlungsaufforderung und zum Zahlungsbefehl (auf Tschechisch). Der Lohnanspruch verjährt in drei Jahren (§ 629 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs). Parallel können Sie sich an das regionale Arbeitsinspektorat wenden. Die Nichtzahlung des Lohns zum festgesetzten Termin ist eine Ordnungswidrigkeit, für die das Inspektorat dem Arbeitgeber eine Geldbuße auferlegen kann (§ 13 Abs. 1 Buchst. c und § 26 Abs. 1 Buchst. c des Gesetzes Nr. 251/2005 Slg. über die Arbeitsinspektion). Die Geldbuße geht aber an den Staat, nicht an Sie; Ihren Lohn treibt das Inspektorat nicht für Sie ein.

Wenn der Arbeitgeber nichts mehr hat: Insolvenz und Arbeitsamt

Verbreitet ist die Vorstellung, den ausstehenden Lohn „zahlt das Arbeitsamt“. Das stimmt nur in einem Fall: Der Arbeitgeber muss im Sinne des Gesetzes Nr. 118/2000 Slg. zahlungsunfähig sein, das heißt, gegen ihn muss ein Insolvenzverfahren eingeleitet oder ein Moratorium verhängt worden sein (§ 3 Abs. 1 Buchst. c). Solange die Firma bloß nicht zahlt, hilft das Arbeitsamt nicht.

Ist ein Insolvenzverfahren eingeleitet, gelten folgende Regeln:

- **Frist.** Den Antrag müssen Sie bei einer beliebigen regionalen Zweigstelle des Arbeitsamts spätestens binnen 5 Monaten und 15 Tagen ab dem Tag stellen, an dem die Einleitung des Insolvenzverfahrens bekannt gemacht wurde. Nach Ablauf dieser Frist erlischt der Anspruch gegenüber dem Arbeitsamt. Entscheidet das

Gericht über den Insolvenzantrag anders als durch die Feststellung der Insolvenz, weist es ihn etwa ab, endet die Frist schon mit der Rechtskraft dieser Entscheidung (§ 4 Abs. 1 und 5). Stellen Sie den Antrag deshalb, sobald Sie von der Insolvenz erfahren.

- **Umfang.** Das Arbeitsamt befriedigt Lohnansprüche für höchstens drei Kalendermonate aus dem maßgeblichen Zeitraum, der den Monat der Verfahrenseinleitung, die drei Monate davor und die drei Monate danach umfasst (§ 5 Abs. 1 und § 3 Abs. 1 Buchst. f).
- **Obergrenze.** Für einen Monat zahlt es höchstens das 1,5-Fache des maßgeblichen Betrags (*rozhodná částka*). Dieser beträgt vom 1. Mai 2026 bis zum 30. April 2027 49.215 CZK (Mitteilung des Ministeriums für Arbeit und Soziales Nr. 46/2026 Slg.), die Obergrenze liegt also bei 73.822,50 CZK brutto im Monat. Maßgeblich ist der Betrag, der am Tag der Bekanntmachung der Einleitung des Insolvenzverfahrens gilt (§ 5 Abs. 2).
- **Ausnahme.** Keinen Anspruch haben Mitglieder des statutarischen Organs und Personen mit beherrschendem Einfluss auf den Arbeitgeber, wenn sie zugleich mit mindestens 25 % am Arbeitgeber beteiligt waren (§ 2 Abs. 3).

Was das Arbeitsamt nicht zahlt, machen Sie im Insolvenzverfahren geltend (§ 11 Abs. 2). Arbeitsrechtliche Forderungen von Arbeitnehmern sind in der Insolvenz bessergestellt: Sie stehen den Masseforderungen gleich (§ 169 Abs. 1 Buchst. a des tschechischen Insolvenzgesetzes). Sie werden nicht mit der üblichen Forderungsanmeldung angemeldet, sondern schriftlich bei der verfügungsberechtigten Person geltend gemacht, im Konkurs (*konkurs*) beim Insolvenzverwalter (§ 203 Abs. 1). Machen Sie keine andere Höhe geltend, gilt die Forderung in der Höhe als geltend gemacht, die sich aus der Buchführung des Arbeitgebers ergibt (§ 203 Abs. 2). Darauf sollten Sie sich aber nicht verlassen: Die Buchführung einer Firma, die nicht mehr zahlt, ist oft lückenhaft. Was allgemein zu tun ist, wenn der Schuldner in der Insolvenz steckt, beschreibt unser Ratgeber zum Schuldner in der Insolvenz (auf Tschechisch).

Den Insolvenzantrag kann auch der Arbeitnehmer selbst als Gläubiger stellen. Er muss eine fällige Forderung belegen, ihre Anmeldung beifügen (§ 105 Abs. 1) und glaubhaft machen, dass der Arbeitgeber insolvent ist, also mehrere Gläubiger hat und Schulden, die seit mehr als 30 Tagen fällig sind, nicht begleichen kann (§ 3 Abs. 1). Anders als andere Gläubiger leistet ein Arbeitnehmer, dessen Forderung nur aus arbeitsrechtlichen Ansprüchen besteht, keinen Vorschuss auf die Verfahrenskosten (§ 108 Abs. 1 und 2). Seine Forderung gegen die Firma muss er weder durch ein Anerkenntnis mit beglaubigter Unterschrift noch durch ein Urteil belegen, denn diese Pflicht haben nur Antragsteller, die Bücher oder steuerliche Aufzeichnungen führen (§ 105 Abs. 1); er belegt die Forderung mit gewöhnlichen Unterlagen, typischerweise mit dem Arbeitsvertrag oder der Lohnfestsetzung, den Lohnabrechnungen und einem Kontoauszug, aus dem hervorgeht, dass der Lohn nicht eingegangen ist. Ein Antrag in Papierform muss eine amtlich beglaubigte Unterschrift tragen (§ 97 Abs. 2). Ohne Anwalt raten wir davon ab.

Bleiben Sie der Arbeit nicht fern. Solange Sie das Arbeitsverhältnis nicht schriftlich aufgelöst haben, gehen Sie hin und belegen Sie den ausstehenden Lohn laufend mit Lohnabrechnungen und Kontoauszügen.
Den Tag, ab dem Sie sofort gehen dürfen, berechnen Sie ab dem Ende des Monats, der auf den Monat folgt, für den der Lohn zusteht, und zählen fünfzehn Tage hinzu. Beim Lohn für Oktober 2026 ist das der 16. Dezember 2026.

Geben Sie in der Erklärung über die fristlose Beendigung Monat, Betrag und Fälligkeitstag jedes ausstehenden Lohns an und lassen Sie sich den Empfang bestätigen. Fordern Sie danach schriftlich den Lohn, den Ersatz für die Kündigungsfrist, die Urlaubsabgeltung und die Verzugszinsen.

Überblick

Frage	Antwort	Vorschrift
Darf ich wegen ausstehenden Lohns der Arbeit fernbleiben?	Nein, das ist unentschuldigtes Fehlen und ein Grund für die fristlose Beendigung durch den Arbeitgeber	§ 38 Abs. 1 Buchst. b, § 55 Abs. 1 Buchst. b des Arbeitsgesetzbuchs
Wann darf ich das Arbeitsverhältnis fristlos beenden?	Wenn der Lohn oder ein Teil davon nicht binnen 15 Tagen nach Ablauf des Fälligkeitszeitraums gezahlt wurde	§ 56 Abs. 1 Buchst. b des Arbeitsgesetzbuchs
Wann ist der Lohn fällig?	Spätestens im Kalendermonat, der auf den Monat folgt, für den er zusteht; der Auszahlungstermin ist unerheblich	§ 141 Abs. 1 des Arbeitsgesetzbuchs; 21 Cdo 2601/2011
Bis wann muss ich mich entscheiden?	Binnen 2 Monaten ab dem Tag, an dem Sie von dem Grund erfahren haben, spätestens binnen 1 Jahres ab seiner Entstehung	§ 59 des Arbeitsgesetzbuchs
Was zahlt mir der Arbeitgeber zusätzlich?	Lohnersatz in Höhe des Durchschnittsverdienstes für die Dauer der Kündigungsfrist, in der Regel 2 Monate	§ 56 Abs. 2, § 51 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs
Welche Verzugszinsen kann ich verlangen?	Den Reposatz der Tschechischen Nationalbank zum ersten Tag des Halbjahres zuzüglich 8 Prozentpunkten, im 2. Halbjahr 2026 also 11,75 % pro Jahr	§ 1970 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, § 2 der Regierungsverordnung Nr. 351/2013 Slg.
Zahlt das Arbeitsamt den Lohn?	Nur bei Insolvenz oder Moratorium, für höchstens 3 Monate und höchstens 73.822,50 CZK im Monat, Antrag binnen 5 Monaten und 15 Tagen	§§ 3 bis 5 des Gesetzes Nr. 118/2000 Slg.

Ihr Arbeitgeber schuldet Ihnen Lohn, und Sie wissen nicht, ob und wann Sie gehen können? Wir berechnen den Tag, ab dem Sie das Arbeitsverhältnis fristlos beenden dürfen, setzen die fristlose Beendigung mit genau beschriebenem Grund auf und treiben Lohn, Ersatz für die Kündigungsfrist und Zinsen ein; in der Insolvenz machen wir sie beim Insolvenzverwalter und beim Arbeitsamt geltend. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten führen wir im Rahmen unserer Spezialisierung auf Arbeitsrecht. Schreiben Sie uns.

Fazit

Das Gesetz zwingt einen Arbeitnehmer, der nicht bezahlt wird, nicht, endlos zu warten, verlangt von ihm aber Genauigkeit. Wer einfach nicht mehr zur Arbeit kommt, liefert dem Arbeitgeber einen Grund für die sofortige Entlassung, nach der er weder Ersatz noch Arbeitslosengeld bekommt. Wer dagegen die Fälligkeit ausrechnet, fünfzehn Tage abwartet und dann eine schriftliche fristlose Beendigung mit klar beschriebenem Grund zustellt, geht mit einem Anspruch auf den ausstehenden Lohn und in der Regel zwei Durchschnittsverdienste zusätzlich.

Hat der Arbeitgeber nichts mehr, womit er zahlen könnte, kommt es auf Schnelligkeit an. Die Frist für den Antrag beim Arbeitsamt läuft ab der Einleitung des Insolvenzverfahrens, nicht ab dem Moment, in dem Sie davon erfahren.

Quellen

- Gesetz Nr. 262/2006 Slg., Arbeitsgesetzbuch, § 4, § 38, § 51, § 55, § 56, §§ 58 bis 60, § 70, § 72, § 141, § 147, § 208, § 222, § 223, § 313, § 337, § 346c und § 346e (Fassung ab 1. November 2026).
- Gesetz Nr. 89/2012 Slg., Bürgerliches Gesetzbuch, § 629 und § 1970.
- Regierungsverordnung Nr. 351/2013 Slg. zur Festlegung der Höhe der Verzugszinsen, § 2.
- Gesetz Nr. 118/2000 Slg. über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, §§ 2 bis 5 und § 11.
- Mitteilung des Ministeriums für Arbeit und Soziales Nr. 46/2026 Slg. über den maßgeblichen Betrag.
- Gesetz Nr. 182/2006 Slg., Insolvenzgesetz, § 3, § 97, § 105, § 108, § 169 und § 203.
- Gesetz Nr. 435/2004 Slg. über die Beschäftigung, § 39 und § 41.
- Gesetz Nr. 251/2005 Slg. über die Arbeitsinspektion, § 13 und § 26.
- Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 15. August 2012, Az. 21 Cdo 2601/2011.
- Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 31. Oktober 2019, Az. 21 Cdo 1815/2018.
- Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 15. Juli 2022, Az. 21 Cdo 733/2022.
- Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 23. August 2022, Az. 21 Cdo 496/2022.

Dieser Artikel dient der allgemeinen Information und stellt keine Rechtsberatung dar. Er beruht auf der Rechtslage zum Tag der Veröffentlichung; ob eine fristlose Beendigung Bestand hat, hängt vom genauen Fälligkeitstag, von der Höhe des geschuldeten Betrags und davon ab, wie der Grund beschrieben und zugestellt wurde.

„Er hat nicht gezahlt, also gehe ich nicht mehr zur Arbeit.“ Was wirklich zu tun ist, wenn der Arbeitgeber keinen Lohn zahlt

Team IUSTORIA · Veröffentlicht 5. 11. 2026

https://www.iustoria.cz/de/blog/arbeitgeber-zahlt-keinen-lohn/

Der Text ist urheberrechtlich geschützt. Die unveränderte Weitergabe des gesamten Dokuments ist willkommen; die Übernahme von Teilen in andere Texte nur mit Quellenangabe. © IUSTORIA, advokátní kancelář, s.r.o.