



BGHP-Betriebsratsberater – Update Arbeitnehmerrecht (9/2017)

Arbeitgeber müssen bei verspäteter Zahlung pauschal 40,00 Euro zahlen!

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Christian Lunow





LAG Köln und LAG Berlin-Brandenburg:

Arbeitgeber müssen bei verspäteter Zahlung pauschal 40,00 Euro zahlen!

Vor einiger Zeit gab es eine nennenswerte Gesetzesänderung in § 288 BGB (Verzugszinsen und sonstiger Verzugschaden), die Betriebsräte und Arbeitnehmer kennen sollten. Mit Wirkung zum 29.07.2014 wurde § 288 Abs. 5 BGB in das BGB eingefügt. Dort heißt es:

"Der Gläubiger einer Entgeltforderung hat bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, außerdem einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro."

Die Norm gilt nach Ablauf der Übergangsfrist des EGBGB nunmehr für sämtliche Verträge, soweit die Gegenleistung nach dem 30.06.2016 erbracht wurde.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber seit jeher Verzugszinsen zahlen, wenn er das Gehalt nicht pünktlich zur Fälligkeit gezahlt hat. In § 288 Abs. 1 BGB heißt es dazu: *„Eine Geldschuld ist während des Verzugs zu verzinsen.“* Ob die Neuregelung in § 288 Abs. 5 BGB im Arbeitsrecht anwendbar ist und Arbeitnehmer im Falle des Verzuges nunmehr auch pauschal 40,00 Euro verlangen können, ist umstritten.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die Anwendung im Arbeitsrecht (bei verspäteten Lohnzahlungen) mit Urteil vom 12.05.2016 (2 Ca 5416/15) verneint. Es wies die Klage auf Zahlung der Pauschale ab mit der Begründung, dass § 12a ArbGG in analoger Anwendung dem Regelungsbereich des § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB entgegensteht. Grundsätzlich geht § 12a ArbGG nämlich davon aus, dass aufgrund der Besonderheiten im Arbeitsverhältnis jede Partei ihre Rechtsverfolgungskosten bis zum Abschluss der ersten Instanz selbst trägt, unabhängig davon, ob sie das Verfahren gewinnt oder verliert.

Das LAG Köln sah dies mit Urteil vom 22.11.2016 (12 Sa 524/16) anders. Es sprach dem betroffenen Arbeitnehmer die Annahmeverzugspauschale nämlich zu! Es verneint eine – wie vom Arbeitsgericht Düsseldorf – geschaffene Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht. Das LAG Köln hat jedoch wegen grundsätzlicher Bedeutung die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Wir finden die Entscheidung des LAG Köln überzeugend, weil die Ausnahme, die das Arbeitsgericht Düsseldorf für das Arbeitsrecht geschaffen hat, gekünstelt wirkt.



Folgerichtig hat sich auch das LAG Berlin-Brandenburg zugunsten der Arbeitnehmer positioniert (vgl. Beschluss des LAG Berlin-Brandenburg vom 22.03.2017 – 15 Sa 1992 / 16). Es beschäftigte sich neben der Anwendbarkeit auch noch mit der Rechtsfrage, ob die Pauschale für jeden Monat des ausstehenden Lohns neu anfällt, was es im Ergebnis bejahte. Das Gericht sprach dem Arbeitnehmer die jeweils für drei Monate geltend gemachten Verzugspauschalen in Höhe von insgesamt 120,00 Euro zu.

Das LAG Berlin-Brandenburg leitete seine Entscheidung aus der Gesetzesgeschichte sowie der systematischen und teleologischen Auslegung her und entschied, dass § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsverhältnis Anwendung findet. Selbst die Tatsache, dass sich der Arbeitgeber in einem Rechtsirrtum bezüglich seiner Zahlungspflicht befand, konnte diesen nicht retten. Nach Auffassung des Gerichtes wäre der Arbeitgeber nämlich verpflichtet gewesen, sich kompetenten Rechtsrat einzuholen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage haben auch die Berliner Richter die Revision zum BAG zugelassen.

Praxistipp

Betriebsräte sollten Arbeitnehmer auf die positiven LAG-Entscheidungen aufmerksam machen. Betroffene Arbeitnehmer wiederum sollten die Zahlung der Verzugspauschale geltend machen. Arbeitgeber können sich nach dem Urteil der Berliner Richter nun auch nicht mehr mit der Argumentation entziehen, sie hätten den Lohn nur deswegen nicht gezahlt, weil sie fälschlicherweise dachten, nicht zur Zahlung verpflichtet zu sein.

Die Entscheidung des BAG steht noch aus. Wir halten Sie diesbezüglich auf dem Laufenden. Trotz der arbeitnehmerfreundlichen Entscheidungen bleibt es dennoch fraglich, ob die 40,00 Euro Verzugspauschale die Unannehmlichkeiten und Gebühren für Rücklastschriften, eventuelle Kontoüberziehungsgebühren, notwendige Kredite und anderen Ärger auffängt. In den allermeisten Fällen wird dies wohl zu verneinen sein.

Bei einer Einschätzung, ob die Geltendmachung im konkreten Einzelfall angezeigt ist, und bei der Durchsetzung Ihrer Ansprüche stehen wir Ihnen sehr gerne zur Seite.

Rechtsanwalt Christian Lunow



Betriebsratsberater

Ein Informationsservice von Berger Groß Höhmann & Partner

Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte

Danziger Str.56 / Ecke Kollwitzstraße

10435 Berlin / Prenzlauer Berg

Telefon: 030-440 330-13

Telefax: 030-440 330-22

E-Mail: [lunow\(at\)bg hp.de](mailto:lunow(at)bg hp.de)