

2018 | Ausgabe 18
02.01.2018

Update Arbeitsrecht: Verzugspauschale



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

§ 288 Abs. 5 BGB

„Der Gläubiger einer Entgeltforderung hat bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, außerdem einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40,00 EUR. Dies gilt auch, wenn es sich bei der Entgeltforderung um eine Abschlagszahlung oder sonstige Ratenzahlung handelt. Die Pauschale nach Satz 1 ist auf einen geschuldeten Schadensersatz anzurechnen, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist.“

§ 12a ArbGG

Im Hinblick auf § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG, der nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht nur ausdrücklich einen Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistands im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs, sondern auch die Erstattung vorgerichtlich angefallener Anwaltskosten ausschließt, ist in der Rechtsprechung umstritten, ob die Verzugspauschale auch auf Entgeltforderungen von Arbeitnehmern Anwendung findet.

Rechtsprechungsübersicht

ArbG Düsseldorf, Urteil v. 12.05.2016 – 2 Ca 5416/15

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts Düsseldorf ist der Anspruch auf die Verzugspauschale gemäß § 12a ArbGG in analoger Anwendung ausgeschlossen. Es liege eine unbeabsichtigte, planwidrige Regelungslücke vor.

Ein anderes Ergebnis wäre wirtschaftlich widersinnig, da dann bei außergerichtlicher Geltendmachung durch einen bevollmächtigten Anwalt die Pauschale auf den allgemeinen Verzugschadensanspruch angerechnet würde, und sie sich dann erst dann im Ergebnis erhöhend auswirken würde, wenn neben dem Schadensersatzanspruch der prozessuale Kostenerstattungsanspruch hinzutritt. Damit würde die Pauschale zu einem Instrument, mit dem im Ergebnis derjenige Schuldner belastet wird, der noch nicht auf die außergerichtliche Mahnung hin leistet, sondern erst nach Durchführung des Prozesses. Sinn und Zweck der Pauschale ist aber nicht die Sanktion dafür, einen Prozess verursacht zu haben, sondern die Erstattung des internen Aufwands des Gläubigers (int. Anmerkung: Dieses Ergebnis lässt sich jedoch vermeiden, wenn man auch die vorgerichtliche Anrechnung nicht zulässt).

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/arb_g_duesseldorf/j2016/NRWE_ArbG_D_seldorf_2_Ca_5416_15_Urteil_20160512.html

LAG Baden-Württemberg, Urteil v. 13.10.2016 – 3 Sa 34/16

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg geht hingegen davon aus, dass die Neuregelung der Verzugsschadenspauschale auch im Arbeitsrecht anwendbar ist, da keine Bereichsausnahme vorliege.

Zweck der Verzugskostenpauschale sei außerdem die pauschale Entschädigung des Gläubigers für seine internen Beitreibungs- und Mahnkosten. Der pauschale Anspruch auf 40,00 EUR entstehe unabhängig von einem tatsächlichen Verzugsschaden. Auch wenn der Arbeitnehmer im erstinstanzlichen arbeitsgerichtlichen Verfahren grundsätzlich keine Erstattung seiner Rechtsverfolgungskosten verlangen könne, solle er gemäß § 288 Abs. 5 BGB im Verzugsfall wenigstens eine geringere (pauschale) Entschädigung erhalten. Eine planwidrige, unbeabsichtigte Regelungslücke sei nicht ersichtlich.

Ob die Erstreckung des § 288 Abs. 5 BGB auf Arbeitsverhältnisse rechtspolitisch verfehlt sei, sei irrelevant, da die Gerichte auch zur Anwendung einer Gesetzesnorm verpflichtet seien, deren rechtspolitische Sinnhaftigkeit zweifelhaft erscheinen mag.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

http://lrwb.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=21501

LAG Köln, Urteil v. 22.11.2016 – 12 Sa 524/16

Die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln hat sich der Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg angeschlossen und die Anwendung der Neuregelung des § 288 Abs. 5 BGB auch auf arbeitsrechtliche Entgeltansprüche bejaht.

Eine Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht sei nicht aufgrund der Wertung des § 12a ArbGG geboten. Es fehle an einer für die Analogie zu § 12a ArbGG erforderlichen planwidrigen Regelungslücke.

Zweck der Verzugschadenspauschale sei es den Druck auf potentiell säumige Schuldner zu erhöhen, ihren Zahlungsverpflichtungen pünktlich und vollständig nachzukommen. Diese Zweckrichtung bestehe gerade auch bei Arbeitsentgeltansprüchen.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2016/12_Sa_524_16_Urteil_20161122.html

LAG Niedersachsen, Urteil v. 20.04.2017 – 5 Sa 1263/16

Auch das Landesarbeitsgericht Niedersachsen geht von der Anwendbarkeit der Verzugschadenspauschale im Arbeitsrecht aus und hat sich ausdrücklich den vorhergehenden Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Köln und Baden-Württemberg angeschlossen.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://www.rechtsprechung.niedersachsen.de/jportal/portal/page/bsndprod.psml?doc.id=JURE170031176&st=null&showdoccase=1>

LAG Köln, Urteil v. 04.10.2017 – 5 Sa 229/17

Die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln hat sich aber nun aktuell gegen die Anwendung des § 288 Abs. 5 BGB ausgesprochen und beruft sich hierbei auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 12a ArbGG, wonach „jeder denkbare Schadensersatzanspruch

ausgeschlossen sei“. Dies müsse dann folgerichtig auch die Verzugs pauschale umfassen, die nach dem Rechtscharakter des § 288 Abs. 5 BGB als pauschalierter Schadensersatzanspruch zu verstehen sei

Zudem sei es widersprüchlich, dem Arbeitnehmer eine unabhängig vom tatsächlichen Aufwand zu leistende Pauschale zuzubilligen, obwohl der Ersatz für den tatsächlichen außergerichtlichen Aufwand, der typischerweise erheblich höher ausfällt, ausgeschlossen ist.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/koeln/lag_koeln/j2017/5_Sa_229_17_Urteil_20171004.html

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht