

40-Euro-Verzugspauschale bei verspäteter Entgeltzahlung durch den Arbeitgeber

Lena Jordan

Köln, 21.03.2017

Verzugspauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB

Seit Inkrafttreten des § 288 Abs. 5 BGB am 29. Juli 2014 hat der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro. Die Einführung des § 288 Abs. 5 BGB beruht auf der Umsetzung der EU-Richtlinie 2011/7/EU vom 16. Februar 2011 zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr. Zunächst galt die Vorschrift ausschließlich für Schuldverhältnisse, die nach Inkrafttreten der Norm entstanden sind. Nunmehr gilt die Norm allerdings auch für Schuldverhältnisse, die vor diesem Zeitpunkt entstanden sind.

Anwendbarkeit im Arbeitsrecht

Die Anwendbarkeit des § 288 Abs. 5 BGB im Arbeitsrecht bzw. auf Lohnzahlungen ist in der arbeitsrechtlichen Literatur umstritten und wurde erstinstanzlich durch das Arbeitsgericht Düsseldorf (2 Ca 5416/15) und das Arbeitsgericht Aachen (1 Ca 2772/15 h) verneint. Gegen die Anwendbarkeit der Pauschale wird insbesondere vorgebracht, dass eine Verzugspauschale schon deshalb systemwidrig und daher nicht anzuerkennen sei, weil - anders als im allgemeinen Zivilrecht - im Arbeitsrecht ein Anspruch auf Erstattung außergerichtlicher Rechtsanwaltskosten nicht in Betracht kommt. Das folgt aus einer analogen Anwendung des § 12 a ArbGG. § 12 a ArbGG sei daher als eine spezialgesetzliche Ausnahmeregelung anzusehen, die § 288 Abs. 5 BGB verdränge und somit zur Unanwendbarkeit des § 288 Abs. 5 BGB im Bereich des Arbeitsrechts führe.

Das LAG Köln (Urt. v. 22.11.2016 – 12 Sa 524/16) hat nunmehr entschieden, dass ein Arbeitgeber, der den Lohn verspätet oder nicht vollständig zahlt, dem Arbeitnehmer eine Verzugsschadenspauschale in Höhe von

40 Euro zu zahlen hat. Nach dem LAG findet die Pauschale also auch im Arbeitsrecht Anwendung.

Das LAG bedient sich der klassischen Auslegungsmethoden und begründet die Anwendbarkeit der Verzugspauschale auf arbeitsrechtliche Entgeltansprüche zunächst mit dem Wortlaut des § 288 Abs. 5 S. 1 BGB, der für eine Anwendbarkeit spreche. Auch die historische Auslegung führe zu keinem anderen Ergebnis. Zwar diene § 288 Abs. 5 BGB der Umsetzung der EU-Richtlinie zur Bekämpfung des Zahlungsverzugs im Geschäftsverkehr (und somit eigentlich nicht im Verkehr zwischen Unternehmer und Verbraucher). Allerdings handle es sich bei der bewussten Entscheidung des Gesetzgebers (vgl. hierzu BT-Drs. 18/1309, S. 18) und damit bei der Ausgestaltung des § 288 Abs. 5 BGB, wonach der Gläubiger auch Verbraucher sein kann, um eine „Übererfüllung“ der Vorgaben der Richtlinie.

Weiter führe auch die systematische Auslegung unter Berücksichtigung des Zwecks des § 288 Abs. 5 BGB zu keiner anderen Bewertung. Die Existenz des § 12 a ArbGG, der Arbeitnehmern keinen Anspruch für außergerichtliche Rechtsanwaltskosten zugestehen soll, führe nicht zu einer etwaigen Systemwidrigkeit einer Verzugsschadenspauschale. Die Pauschale von 40 Euro stelle nämlich keine Pauschale für Rechtsverfolgungskosten dar, sondern sei vielmehr eine Sanktion für den säumigen Arbeitgeber.

Praxisrelevanz

Die Frage der Anwendbarkeit des § 288 Abs. 5 BGB auf Entgeltzahlungsansprüche dürfte die Gerichte in naher Zukunft vermehrt beschäftigen, da aufgrund des Art. 229 § 34 S. 2 EGBGB nunmehr auch Schuldverhältnisse erfasst sind, die nach dem 30. Juni 2016 entstanden sind. Arbeitgebern ist daher zu empfehlen, den

Lohn fristgemäß und vollständig ausbezahlen, um Nachteile und zusätzliche Kosten zu vermeiden. Bei Klagen auf Entgelt dürfte damit in Zukunft stets der neue Klageantrag auf Zahlung der Verzugspauschale in Höhe von 40 Euro gestellt werden. Da der Anspruch auf die Verzugsschadenspauschale je nach Auffassung (gegen eine monatliche Neuentstehung des Anspruchs: *Diller*, NZA 2015, 1095, 1097; für die monatliche Neuentstehung des Anspruchs: *Hülsemann* ArbRAktuell 2015, 146, 148) ggf. für jedes nicht oder nicht vollständig geleistete Gehalt geltend gemacht werden kann, kann der zunächst gering erscheinende Pauschalbetrag von 40

Euro bei mehreren Gehältern – und dazu noch bei einer Vielzahl von Arbeitnehmern - auch zu einer nicht unerheblichen Summe heranwachsen. Das LAG hat nämlich die Frage des mehrfachen Anfallens der Pauschale nicht entschieden, da es darauf nicht entscheidungserheblich ankam.

Das LAG hat die Revision zugelassen.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Lena Jordan unter +49 221 33660-544 oder ljordan@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

