

29.06.2017

Arbeits- und Sozialrecht

Verzugsschadenpauschale bei verspäteter Lohnzahlung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei verspäteter Lohnzahlung 40 Euro Verzugsschadenpauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB verlangen, so eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes Köln, Urteil vom 22.11.2016 12 SA 524/16. Vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird der Lohn für geleistete Arbeit regelmäßig pünktlich gezahlt. Das der Lohn oder die Gehaltszahlung nicht pünktlich auf dem Konto eingeht, ist jedoch auch in unserer Arbeitswelt keine Seltenheit.



Bisherige Regelung:

Gerät der Arbeitgeber mit der Lohn- oder Gehaltszahlung in Verzug, muss er Verzugszinsen zahlen. Diese betragen 5 Prozentpunkte über den Basiszinssatz pro Jahr. So werden regelmäßig bei Lohn- und Leistungsklagen die Klageanträge mit einer entsprechenden Zinsforderung versehen.

Hinzugekommene Regelung:

Durch das Gesetz zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr vom 22.07.2014 wurde eine neue

Vorschrift in das BGB eingefügt, die dem Inhaber einer Geldforderung gegenüber dem Zahlungspflichtigen einen pauschalen Anspruch auf 40 Euro einräumt, falls der Schuldner in Verzug ist. In der Regel ist die Fälligkeit der Lohnforderung durch Tarif- oder Arbeitsvertrag oder durch das Gesetz festgelegt. So finden sich in vielen Arbeitsverträgen beispielsweise die Regelungen, dass zum 01. oder 15. eines Folgemonats die Lohnforderung fällig ist.

Kommt also der Unternehmer in Zahlungsrückstand, wird eine entsprechende Verzugskostenpauschale fällig. Diese tritt neben den Anspruch auf Verzugszinsen.

Ob diese Regelung zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr auf Arbeitsverträge zur Anwendung kommt, ist durch das BAG bis zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend geklärt. Zweifelhaft könnte dies deshalb sein, weil die 40 Euro als Pauschale für die Kosten der Rechtsverfolgung gedacht sind. Im Arbeitsrecht gilt allerdings die kostenrechtliche Sonderregelung des § 12 a. Abs. 1 Satz 1 ArbGG, wonach jede Partei eines erstinstanzlichen Prozesses vor dem Arbeitsgericht die Anwaltskosten selber zu tragen hat, wenn es sich um ein Urteilsverfahren handelt. Darüber hat das Landesarbeitsgericht Köln nun geurteilt.

Es hat in der Entscheidung vom 22.11.2016, 12 SR 524/16 entschieden, dass der säumige Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Verzugskostenpauschale von 40 Euro zahlen muss. Nach Auffassung der Richter gilt bei der Anwendung des § 288 Abs. 5 BGB keine „Bereichsausnahme“ für das Arbeitsrecht. Das LAG Köln vertritt die Auffassung, es werde mit der Pauschale die gesetzliche Regelung zum Verzugszins erweitert und der Verzugszins sei auf die rückständige Lohnforderung ebenfalls zu zahlen. Darüber hinaus verfolge die Neuregelung den Sinn und Zweck, Druck auf den Schuldner auszuüben und ihn zu einer termingerechten Zahlung anzuhalten. Dieser Zweck sei auch im Arbeitsrecht sinnvoll und damit zu verfolgen.

Das LAG hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen, da im Hinblick auf die Anwendbarkeit von § 288 Abs. 5 BGB auf Arbeitsverträge grundsätzliche Bedeutung zukommt.

Bis zu einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes ist es daher in jedem Fall sinnvoll, neben dem Verzugszins auch die Pauschale von 40 Euro für die rückständige Forderung zu verlangen.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes ist aus Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmersicht zu begrüßen, da der wirtschaftlichen Tragweite des Arbeitslohnes erhebliche Bedeutung zukommt. Insbesondere wird willkürlichen Lohnkürzungen für z.B. vermeintlich schlecht erbrachte Leistung Einhalt geboten.