

VOLLTEXTSERVICE

Wer Gehälter nicht rechtzeitig zahlt, zahlt 40 Euro drauf

ArbG Düsseldorf, Urteil vom 12.05.2016, Az. 2 Ca 5416/15

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Zahlung der Verzugs pauschale für zwei verspätete Entgeltzahlungen.

Der Kläger trat zum 01.03.2015 als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der V. mit 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit in die Dienste des c.. Auf das mit Vertrag vom 19.02.2015/24.02.2015 vereinbarte Arbeitsverhältnis findet der TV-L Anwendung. Nach § 24 Abs. 1 S. 2 TV-L ist das Gehalt für den laufenden Kalendermonat am letzten Tag des Monats auszuführen.

Das c. lässt die Berechnung und Auszahlung der Gehälter durch das M. (im Folgenden: M.) durchführen, einer Behörde mit ca. 1.000 Beschäftigten, die nach ihren Angaben monatlich ca. 641.000 Zahlungsfälle, von denen ca. 175.000 Entgeltempfängerinnen und -empfänger sind, durchführt.

Die Einstellungsmitteilung der V. vom 25.02.2015 ging am 04.03.2016 beim M. ein. Im März 2015 galt aufgrund der vom M. verwendeten EDV-Anwendung für die zum Monatsende fällig werdenden und auszuführenden Gehälter der Eingabestichtag 11.03.2015. Das c. zahlte durch das M. im Monat März 2015 an den Kläger einen Abschlag i.H.v. 873,02 € netto. Der Restbetrag in Höhe von 80,69 € netto wurde gemeinsam mit dem Arbeitsentgelt für den Monat April gezahlt.

Mit Änderungsvertrag vom 03.07.2015 wurde die regelmäßige Arbeitszeit des Klägers zum 18.07.2015 auf 82,6387 % erhöht. Die Änderungsmitteilung ging am 17.07.2015 beim M. ein. Im Juli 2015 war der durch die EDV-Anwendung vorgegebene Eingabestichtag der 15.07.2015. Der Kläger erhielt Ende des Monats Juli das Entgelt lediglich für die Teilzeitbeschäftigung i.H.v. 50 %. Das c. zahlte am 13.08.2015 als Abschlag die für Juli ausstehende Differenz in Höhe von 324,72 € netto. Der Kläger forderte das c. mit Schreiben vom 05.05.2015 und 12.08.2015 auf, ihm gemäß § 288 Abs. 5 BGB jeweils eine Pauschale i.H.v. 40 € zu zahlen. Dies lehnte das c. ab, zahlte aber jeweils Verzugszinsen.

Mit beim Arbeitsgericht Bielefeld am 25.07.2015 eingegangener, dem c. am 29.08.2015 zugestellter Klage hat der Kläger die Zahlung von 80 € verlangt.

Nach Verweisung an das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die Kammer auf Antrag des c. die Klage mit Versäumnisurteil vom 22.02.2016 abgewiesen. Gegen das ihm am 10.03.2016 zugestellte Versäumnisurteil hat der Kläger mit bei Gericht am 15.03.2016 eingegangenen Schriftsatz Einspruch eingelegt und diesen binnen nachgelassener Frist begründet.

WINHELLER

Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Tower 185

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37

60327 Frankfurt am Main

Tel.: +49 (0)69 76 75 77 80

Fax: +49 (0)69 76 75 77 810

E-Mail: info@winheller.com

Internet: www.winheller.com

Frankfurt | Karlsruhe | Berlin

Hamburg | München

Der Kläger trägt vor, das c. habe die verspätete Auszahlung verschuldet. Es liege ein Organisationsverschulden vor. Könne das M. eine rechtzeitige Auszahlung nicht gewährleisten, so hätte es die Verträge nur mit einer längeren Vorlaufzeit abschließen dürfen.

Der Kläger beantragt,

das Versäumnisurteil vom 22.02.2015 aufzuheben und das c. zu verurteilen, an ihn 80,00 € zu zahlen.

Das c. beantragt,

die Klage abzuweisen.

Das c. trägt vor, § 288 Abs. 5 BGB sei im Arbeitsverhältnis nicht anwendbar. Aufgrund der Vorgaben des Haushaltsgesetzgebers sei es verpflichtet, die Software-Anwendung zu verwenden, die monatlich bestimmte Stichtage vorsehe. Der Kläger habe im verwendeten Fragebogen zur Einstellung keine Angaben zur Art der Beschäftigung als Haupt- oder Nebenarbeitsverhältnis getätigt, weshalb eine Nachfrage geboten gewesen sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Ergebnis der mündlichen Verhandlung Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Das Versäumnisurteil ist aufrechtzuerhalten. Der Kläger kann die Zahlung der Verzugspauschale nicht verlangen.

I.

A. Die mit dem Versäumnisurteil vom 22.02.2016 erfolgte Klageabweisung ist zu Recht erfolgt.

Der Kläger hat rechtzeitig am 15.03.2016 innerhalb der einwöchigen Frist gem. § 59 ArbGG gegen das ihm am 10.03.2016 zugestellte Versäumnisurteil Einspruch eingelegt.

Gem. § 46 Abs. 2 ArbGG iVm. § 343 S. 1 ZPO ist das Versäumnisurteil gleichwohl aufrechtzuerhalten, da die Klage auch in der Sache abzuweisen ist.

B. Die Klage ist nicht begründet. Dem Kläger steht kein Anspruch auf Zahlung von Verzugspauschalen zu, da § 288 Abs. 5 BGB im Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet. Zudem hat das c. die verspätete Überweisung des vollständigen Entgelts für März und Juli 2015 nicht zu vertreten.

1. Der geltend gemachte Anspruch steht dem Kläger aus keinem rechtlichen Gesichtspunkt zu.

Als einzig in Betracht kommende Anspruchsgrundlage regelt § 288 Abs. 5 S. 1 BGB, dass der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 € hat.

2. Der Anwendung von § 288 Abs. 5 S. 1 BGB steht nicht bereits § 34 EGBGB in entgegen.

Nach § 34 S. 1 EGBGB sind die §§ 271a, 286, 288, 308 und 310 des Bürgerlichen Gesetzbuchs in der seit dem 29.07.2014 geltenden Fassung nur auf ein Schuldverhältnis anzuwenden, das nach dem 28.07.2014 entstanden ist. Diese Voraussetzung liegt vor. Der Arbeitsvertrag wurde unstreitig am 19.02./24.02.2015 geschlossen.

Entgegen der Auffassung der Beklagten folgt aus § 34 S. 2 EGBGB keine Ausnahme. Danach sind die in S. 1 genannten Vorschriften auch auf ein vorher entstandenes Dauerschuldverhältnis anzuwenden, soweit die Gegenleistung nach dem 30.06.2016 erbracht wird. Somit wird nicht die Anwendbarkeit von S. 1 bis zum 30.06.2016 hinausgeschoben, sondern umgekehrt die Anwendbarkeit dieses Satzes ab dem 01.07.2016 auch auf alle anderen, auch vor dem 29.07.2014 abgeschlossenen Arbeitsverträge erstreckt.

3. Der Durchsetzung eines Anspruchs aus § 288 Abs. 5 S. 1 BGB im Arbeitsverhältnis in erster Instanz steht aber § 12a ArbGG analog entgegen.

a) Die Frage der Anwendbarkeit von § 288 Abs. 5 S. 1 BGB im Arbeitsrecht ist umstritten.

aa) Nach überwiegend vertretener Ansicht ist § 288 Abs. 5 BGB auch bei Arbeitsverträgen anzuwenden (MüKoBGB/Ernst, 7. Aufl., § 288 Rn. 30; Tiedemann, ArbRB 2014, 312, 313; Lembke, FA 2014, 357, 358; Hülsemann ArbRAktuell 2015, 146). Diese Ansicht wird - soweit überhaupt nähere Erläuterungen erfolgen - im Wesentlichen darauf gestützt, dass der Wortlaut eine solche Anwendung nicht ausschließt.

bb) Demgegenüber wird angenommen, dass § 12a ArbGG eine spezialgesetzliche Ausnahmeregelung ist, die in ihrem Anwendungsbereich § 288 Abs. 5 BGB verdrängt (Diller, NZA 2015, 1095, 1096). Zur Begründung wird auf den Gesetzeszweck des § 288 Abs. 5 BGB und die Funktion des § 12a ArbGG sowie eine daraus folgende Systemwidrigkeit Bezug genommen.

b) Richtiger Ansicht nach folgt aus § 12a ArbGG in analoger Anwendung, dass die Durchsetzung eines Anspruchs nach § 288 Abs. 5 BGB im arbeitsgerichtlichen Verfahren erster Instanz ausgeschlossen ist.

aa) Art. 20 Abs. 3 GG verpflichtet die Gerichte dazu, nach Gesetz und Recht zu entscheiden. Zu den anerkannten Methoden der Auslegung gehört auch die wortsinnübersteigende Gesetzesanwendung durch Analogie. Sie bedarf jedoch einer besonderen Legitimation. Es muss eine vom Gesetzgeber unbeabsichtigt gelassene Lücke vorliegen, deren Planwidrigkeit aufgrund konkreter Umstände positiv festgestellt werden kann. Anderenfalls könnte jedes Schweigen des Gesetzgebers als planwidrige Lücke aufgefasst und im Wege der Analogie von den Gerichten ausgefüllt werden. Darüber hinaus ist erforderlich, dass der gesetzlich ungeregelte Fall nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen nach der gleichen Rechtsfolge verlangt wie die gesetzes Sprachlich erfassten Fälle (BAG 24. September 2015 - 6 AZR 511/14 - Rn. 26; BAG 23. Juli 2015 - 6 AZR 490/14 - Rn. 34; BAG 10. Dezember 2013 - 9 AZR 51/13 - Rn. 23).

bb) Eine unbeabsichtigte, planwidrige Gesetzeslücke liegt vor.

(1) Nach § 12a ArbGG besteht in Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistands.

(a)Anerkannt ist, dass aufgrund dieser Regelung ein eventuell entstandenermateriell-rechtlicher Kostenerstattungsanspruch ausgeschlossen ist (BAG 27. Oktober 2005 - 8 AZR 546/03 - Rn. 37).

Ausgeschlossen sind auch die außergerichtlich entstandenen Ansprüche für die Hinzuziehung eines Bevollmächtigten (vgl. BAG 16. Mai 1990 - 4 AZR 56/90 - Rn. 21; BAG 14. Dezember 1977 - 5 AZR 711/76 - AP ArbGG 1953 § 61 Kosten Nr. 14).

Der Anspruch auf die Verzugszinsen gem. § 288 Abs. 1 S. 1 BGB bleibt hingegen unberührt.

(b)Die Verzugs pauschale gem. § 288 Abs. 5 S. 1 BGB steht als Anspruchsgrundlage eigener Art neben dem Anspruch auf Verzugszinsen gem. § 288 Abs. 1 S. 1 BGB und dem in § 288 Abs. 5 S. 2 BGB ausdrücklich genannten Anspruch auf Erstattung der Kosten für die Rechtsverfolgung.

Betrachtet man nur den Wortlaut von § 288 Abs. 5 S. 1 BGB einerseits und den Wortlaut von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG andererseits, lässt sich mithin die Auffassung vertreten, dass deshalb der Durchsetzung der Verzugs pauschale auch in erster Instanz im arbeitsgerichtlichen Verfahren nichts entgegensteht (so Lembke, FA 2014, 357, 358).

Eine Gesetzeslücke entsteht jedoch deshalb, weil nach § 288 Abs. 5 S. 3 BGB die Pauschale auf einen geschuldeten Schadensersatz anzurechnen ist, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist. Der Wortlaut des § 12a ArbGG lässt für diesen Fall nicht erkennen, ob der Anspruch auf die Verzugs pauschale ebenso wie der Anspruch auf Verzugszinsen bestehen bleibt oder ob die Anrechnung auf die Kosten der Rechtsverfolgung in einem gedanklich vorgelagerten Schritt erfolgt mit dem Ergebnis, dass die Verzugs pauschale vollständig im Erstattungsanspruch für die Kosten der Rechtsverfolgung aufgegangen ist und nach der Sonderregel des § 12a ArbGG nicht mehr verlangt werden kann.

Die in § 288 Abs. 5 S. 3 BGB geregelte Anrechnung ist im Arbeitsrecht nicht schlechthin ausgeschlossen. § 12a ArbGG gilt nur für das Urteilsverfahren in erster Instanz (GMP/Germelmann, ArbGG, 8. Aufl., § 12a Rn. 5). Dieser Umstand wird übersehen, wenn man argumentiert, die Pauschale könne nicht nach § 288 Abs. 5 S. 3 BGB angerechnet werden, weil der Arbeitnehmer seine außergerichtlichen Beitreibungskosten und gerichtlichen Rechtsverfolgungskosten in erster Instanz nicht als Verzugs schaden geltend machen kann (so Lembke, FA 2014, 357, 358). § 12a ArbGG lässt die zweite Instanz unberührt. Die Anrechnung ist im Gesetz in § 288 Abs. 5 S. 3 BGB vorgeschrieben und deshalb in zweiter Instanz bei entsprechender Geltendmachung zu beachten. Wenn man § 288 Abs. 5 BGB uneingeschränkt im Arbeitsrecht anwendet, hat dies auch für den Satz 3 der Vorschrift zu gelten.

(c)Die Vorschrift zur Anrechnung gilt auch im Hinblick auf den prozessualen Kostenerstattungsanspruch (Diller, NZA 2015, 1095, 1096).

Ein anderes Ergebnis wäre zunächst wirtschaftlich widersinnig, da dann bei außergerichtlicher Geltendmachung durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt die Pauschale auf den allgemeinen Verzugs schadensanspruch angerechnet würde, und sie sich 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 erst derjenige Schuldner belastet wird, der noch nicht auf die außergerichtliche Mahnung hin leistet, sondern erst nach Durchführung eines 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.

Die Kosten der außergerichtlichen Rechtsverfolgung und der prozessualen Rechtsvertretung sind zudem miteinander verknüpft, da nach § 15a RVG in Fällen, in denen eine Anrechnung einer Gebühr auf eine andere Gebühr vorgesehen ist, der Rechtsanwalt beide Gebühren fordern kann, jedoch nicht mehr als den um den Anrechnungsbetrag verminderten Gesamtbetrag der beiden Gebühren. Dies gilt insbesondere nach Vorbemerkung 3 Abs. 4 zu Nr. 3100 VV RVG für die hier relevante Anrechnung der außergerichtlichen Geschäftsgebühr auf die Verfahrensgebühr. Damit wirkt sich die in § 288 Abs. 5 S. 3 BGB geregelte Anrechnung der Verzugs pauschale stets aus, da diese Anrechnung stets auf die außergerichtliche Geschäftsgebühr erfolgen kann. Die Erstattung dieser - verbleibenden - außergerichtlichen Geschäftsgebühr bzw. des entsprechenden Gebührenanteils ist im Urteilsverfahren der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht wie ausgeführt aber gerade ausgeschlossen. So wird ausdrücklich hervorgehoben, dass § 12a ArbGG auch die Durchsetzung der nicht nach Vorbemerkung 3 Abs. 4 zu Nr. 3100 VV RVG angerechneten Rechtsanwaltskosten ausschließt (Schleusener/Kühn, NZA 2008, 147, 150).

(d) Damit erweist sich die Regelung in § 288 Abs. 5 BGB und § 12a ArbGG als lückenhaft. Während für die durch Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten entstehenden Kosten eine ausdrückliche Regelung besteht, fehlt eine solche für die Behandlung der Verzugs pauschale in erster Instanz.

(2) Die Lücke ist auch planwidrig. Wie gezeigt, wäre eine Regelung notwendig, da aufgrund der Anrechnungsregel in § 288 Abs. 5 S. 3 BGB ein Klärungsbedarf besteht, ob der Arbeitnehmer als Verbraucher auch in zweiter Instanz Anspruch auf Zahlung der Verzugs pauschale hat (vgl. insoweit auch Diller, NZA 2015, 1095, 1096, der aus dieser Widersprüchlichkeit unmittelbar die fehlende Anwendbarkeit von § 288 Abs. 5 S. 1 BGB im Arbeitsrecht folgert).

Die Planwidrigkeit steht aufgrund konkreter Umstände fest. Aus der Gesetzesbegründung folgt lediglich, dass durch die vorgeschlagene Formulierung vermieden werden soll, dass Verbraucher, die Gläubiger von Nichtverbrauchern sind, gegenüber Nichtverbrauchern schlechter gestellt werden (vgl. Drucksache des Bundestages 18/1309 vom 05.05.2014, S. 19 unter Nummer 3 Buchstabe c). Ansonsten sollte mit § 288 Abs. 5 BGB lediglich die Richtlinie umgesetzt werden (aaO.). Die Anrechnung auf Rechtsverfolgungskosten ist ausweislich der Begründung ausdrücklich beabsichtigt. Damit fehlt gerade eine Stellungnahme zur Sondervorschrift des § 12a ArbGG.

cc) Nach Maßgabe des Gleichheitssatzes und zur Vermeidung von Wertungswidersprüchen ist diese Lücke dahingehend zu schließen, dass eine Erstattung der Verzugs pauschale im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht verlangt werden kann.

(1) Parteien, die lediglich das erstinstanzliche Verfahren betreiben, würden hinsichtlich der Verzugs pauschale allein aus verfahrensrechtlichen Gründen anders gestellt als Parteien, die ein zweitinstanzliches Verfahren betreiben müssen. Dabei ist von entscheidender Bedeutung, dass die Verzugs pauschale lediglich eine Nebenforderung im Sinne von § 43 GKG ist (vgl. Koch, NZA 2015, 2212, 2214), die in der Regel nicht Anlass für die Führung eines Prozesses ist. Ein Grund, die Parteien hinsichtlich dieser Nebenforderung je nach Instanz anders zu behandeln, ist nicht ersichtlich.

(2) Aus der unterschiedlichen Behandlung der Erstattung von Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten in erster und zweiter Instanz des arbeitsgerichtlichen Verfahrens folgt nichts anderes. Der Grund für die Sonderregelung liegt allein in dem historisch veranlassten Bemühen, das Prozessrisiko für den Arbeitnehmer überschaubar zu halten (vgl. Schleusener/Kühn, NZA 2008, 147, 148 f.). Es erscheint widersprüchlich, gleichsam gegenläufig einen Anspruch nunmehr in erster Instanz zuzuerkennen, der in zweiter Instanz aufgrund der Anrechnungsregel in § 288 Abs. 5 S. 3 BGB wieder aberkannt werden muss. Für den durchschnittlichen, vor allem am wirtschaftlichen Erfolg

interessierten Rechtssuchenden ist dieses Detailproblem ohnehin vernachlässigbar, da ihn je nach Lage des Falles die etwaige Belastung mit den Prozesskosten der Gegenseite in zweiter Instanz noch erheblich mehr belasten würde.

(3) Das Ergebnis ist zudem erforderlich, um einen Wertungswiderspruch zur Rechtslage bei Forderungen zwischen Unternehmern und dem in § 12a ArbGG ebenfalls vorgesehenen Ausschluss einer Entschädigung für Zeitversäumnis zu vermeiden.

§ 288 Abs. 5 BGB wurde durch Art. 1 Nr. 3 des "Gesetzes zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr und zur Änderung des Erneuerbare-Energien-Gesetz" vom 22.07.2014 in das Bürgerliche Gesetzbuch mit dem Ziel eingefügt, die EU-Richtlinie 2011/7/EU vom 16.02.2011 (Amtsblatt EU L 48/1) zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr in deutsches Recht umzusetzen. Artikel 6 der EU-Richtlinie 2011/7/EU lautet:

"Entschädigung für Beitreibungskosten

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in Fällen, in denen gemäß Artikel 3 oder Artikel 4 im Geschäftsverkehr Verzugszinsen zu zahlen sind, der Gläubiger gegenüber dem Schuldner einen Anspruch auf Zahlung eines Pauschalbetrags von mindestens 40 EUR hat.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass der in Abs. 1 genannte Pauschalbetrag ohne Mahnung und als Entschädigung für die Beitreibungskosten des Gläubigers zu zahlen ist.

(3) Der Gläubiger hat gegenüber dem Schuldner zusätzlich zu dem in Abs. 1 genannten Pauschalbetrag einen Anspruch auf angemessenen Ersatz aller durch den Zahlungsverzug des Schuldners bedingten Beitreibungskosten, die diesen Pauschalbetrag überschreiten. Zu diesen Kosten können auch Ausgaben zählen, die durch die Beauftragung eines Rechtsanwalts oder eines Inkassounternehmens entstehen."

In Erwägungsgrund Nr. 19 wurde zudem darauf abgestellt, dass der durch die Richtlinie vorgesehene pauschale Mindestbetrag die aufgrund des Zahlungsverzugs entstandenen Verwaltungskosten und die internen Kosten abgelten soll.

Bei Unternehmen geht es also gerade darum, die "internen Kosten", die häufig nicht bezifferbar sind, pauschal abzugelten. Bei Arbeitnehmern können naturgemäß solche "internen Kosten" im Sinne eines Verwaltungsaufwands nicht anfallen, da Arbeitnehmer keine Angestellten beschäftigen, die für die Buchhaltung bzw. das Forderungsmanagement zuständig sind. Bei Arbeitnehmern fällt stattdessen im Wesentlichen allein der Zeitaufwand an. Gerade dieser ist aber aufgrund der Regelung in § 12a ArbGG ebenfalls nicht zu erstatten. Der Ausschluss der Gewährung einer Entschädigung wegen Zeitversäumnisses bewirkt, dass die obsiegende Partei auch nicht einen etwa erlittenen Verdienstaufschlag von dem unterlegenen Gegner verlangen kann. Auch die Zeitversäumnis für vorbereitende Handlungen wie z.B. die Klageerhebung, das Aufsuchen des Prozessbevollmächtigten und das Fertigen von Schriftsätzen und Durchführen von Ermittlungen führt nicht zu einem erstattungsfähigen Anspruch (GMP/Germelmann, ArbGG, 8. Aufl., § 12a Rn. 16). Damit wird die gesetzgeberische Leitentscheidung deutlich, dass neben den Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten der interne Verwaltungsaufwand gerade nicht zu erstatten sein soll. Diesem Zweck stünde es entgegen, die Pauschale nach § 288 Abs. 5 S. 1 BGB, die gerade diesen inneren Aufwand berücksichtigen soll, auch dem Arbeitnehmer zuzuerkennen.

4. Selbst wenn man entgegen der hier vertretenen Auffassung von einer Anwendbarkeit von § 288 Abs. 5 S. 1 BGB im arbeitsgerichtlichen Verfahren erster Instanz ausgeht, besteht der Anspruch gleichwohl nicht. Mangels Verschuldens befand sich das c. nicht in Verzug.

a) Die allgemeinen Verzugsvoraussetzungen liegen sowohl für die Zahlung des Entgelts für März 2015 als auch für Juli 2015 vor.

Nach § 286 Abs. 1 BGB kommt der Schuldner bei Nichtleistung auf eine Mahnung des Gläubigers, die nach dem Eintritt der Fälligkeit erfolgt, in Verzug. Nach § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB bedarf es einer Mahnung nicht, wenn für die Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist.

Letzteres ist der Fall.

Nach § 24 TV-L erfolgt die Zahlung des Entgelts am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union.

Demnach hätte die Zahlung für März 2015 spätestens am 31.03.2015 erfolgen müssen und die für Juli 2015 spätestens am 31.07.2015. Tatsächlich wurde der vollständige Betrag für März 2015 erst zum 30.04.2015 und die ausstehende Zahlung für Juli 2015 erst am 13.08.2015 gezahlt.

b) Der Anspruch besteht gleichwohl nicht, da das c. die verspätete Zahlung nicht verschuldet hat.

aa) Nach § 288 Abs. 4 BGB kommt der Schuldner nicht in Verzug, solange die Leistung infolge eines Umstands unterbleibt, den er nicht zu vertreten hat.

Abs. 4 gilt auch für den Anspruch auf die Verzugs pauschale gem. § 288 Abs. 5 BGB (MüKoBGB/Ernst, 7. Aufl., § 288 Rn. 30).

Schuldnerverzug liegt stets dann vor, wenn der Schuldner die Verzögerung vorsätzlich oder fahrlässig herbeigeführt hat (§ 276) oder die Verspätung auf vorsätzlichem oder fahrlässigem Verhalten seines gesetzlichen Vertreters oder eines Erfüllungsgehilfen beruht (§ 278, vgl. MüKoBGB/Ernst, 7. Aufl., § 286 Rn. 106).

Mangels ersichtlichem Vorsatz des c., den Kläger durch eine verspätete Zahlung von 80,69 € netto im März 2015 und 324,72 € netto im Juli 2015 zu benachteiligen, kommt allein eine Haftung aus Fahrlässigkeit in Betracht.

Fahrlässig handelt gem. § 276 Abs. 2 BGB, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt.

Diesem Maßstab ist das c. gerecht geworden. Es hat gerade die im Verkehr erforderliche Sorgfalt walten lassen, ohne verpflichtet gewesen zu sein, weitere Maßnahmen für eine frühere Auszahlung ergreifen zu müssen.

bb) Dem Verschulden steht es nicht entgegen, dass das c. Schuldner einer Geldforderung war.

In einer entwickelten Rechts- und Wirtschaftsordnung hat jeder Schuldner für seine finanzielle Leistungsfähigkeit einzustehen (BGH 28. Februar 1989 - IX ZR 130/88 - Rn. 24; RG 9. Januar 1923 - VII 403/22 -, RGZ 106, 177; LAG

Nürnberg 17. Dezember 2013 - 7 Sa 506/12 - Rn. 117; LAG Thüringen 17. November 2009 - 7 Sa 414/08 -, Rn. 24; BeckOK BGB/Unberath BGB § 276 Rn. 39).

Dass der Schuldner für das Vorhandensein von Geld ("Geld muss man haben") in der Regel verschuldensunabhängig einzustehen hat, wird heute überwiegend aus der Existenz des Insolvenzrechts abgeleitet. Eine Garantiehafung besteht aber gerade gleichwohl nicht (MüKoBGB/Grundmann, 7. Aufl., § 276 Rn. 180). Auch wenn ein Verschulden bei Geldschulden kaum praktisch ist (so MüKoBGB/Ernst, 7. Aufl., § 288 Rn. 30), so sind Ausnahmefälle denkbar, in denen ein Verschulden ausgeschlossen sein kann.

cc) Ein solcher Ausnahmefall kann im Arbeitsrecht bei der Zahlung von Entgelt vorliegen, da der Arbeitgeber nicht allein das Interesse des Gläubigers, also des Arbeitnehmers, zu beachten hat, sondern zudem aufgrund von öffentlich-rechtlichen Vorschriften Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abzuführen hat.

Öffentlich-rechtliche Beschränkungen können ein Verschulden sogar ausschließen (MüKoBGB/Ernst, 7. Aufl., § 286 Rn. 106). Zumindest können sie von Bedeutung für die Frage sein, welches Maß an Sorgfalt der Arbeitgeber bei der Pflicht zur rechtzeitigen Zahlung zu beachten hat.

Nach § 38 Abs. 1 EStG wird bei Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit die Einkommensteuer durch Abzug vom Arbeitslohn (Lohnsteuer) erhoben. Nach § 38 Abs. 3 S. 1 EStG hat der Arbeitgeber die Lohnsteuer für Rechnung des Arbeitnehmers bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitslohn einzubehalten.

Der Arbeitgeber ist zudem im Arbeitsverhältnis für die Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages nach §§ 28d, 28e SGB IV verantwortlich. Dazu gehört die Feststellung, ob ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vorliegt, und die richtige Berechnung und Abführung der Kranken-, Arbeitslosen-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge (Küttner/Griese, Personalbuch, 23. Aufl., Sozialversicherungsbeiträge Rn. 1).

Aufgrund dieser beiden öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen ist es dem Arbeitgeber zuzugestehen, dass er bei der Abrechnung der Entgelte die geeigneten Maßnahmen ergreift, um seine Verpflichtungen sicherzustellen. Dies umfasst bei Arbeitgebern, die sehr viele Arbeitnehmer beschäftigen, regelmäßig die Befugnis, Steuerberater zu beauftragen oder eigene Abteilungen einzurichten, die die Abrechnung übernehmen. Auf die zahlreichen Vorschriften im EStG sowie die dazu veröffentlichten Durchführungshinweise sowie die Vorschriften im SGB IV wird verwiesen. Es ist auch nicht zu beanstanden, dass der Arbeitgeber, der eine große Anzahl von Arbeitnehmern beschäftigt, das Verfahren weiter formalisiert und Abrechnungsstichtage einführt. Weiter ist nicht zu beanstanden, dass die Prozesse aufgrund der Anzahl der zu bearbeitenden Vorfälle arbeitsteilig organisiert werden, so dass geringfügige Verspätungen bereits aufgrund von Bearbeitungszeiten innerhalb der Behörde auch bei bestmöglicher Organisation und Auswahl der Beschäftigten nicht immer auszuschließen sind.

Ergibt sich deshalb aufgrund dieser Abrechnungsweise eine Verzögerung um maximal einen Monat, ist die verspätete Zahlung nicht verschuldet, wenn der schuldende Arbeitgeber darlegen und ggf. beweisen kann, dass er alles Zumutbare unternommen hat, um nach Möglichkeit immer eine rechtzeitige Zahlung vorzunehmen.

dd) Der Schuldner muss die tatsächlichen Voraussetzungen der Entschuldigungsgründe gem. § 284 BGB darlegen und beweisen, da das Verschulden gem. § 280 Abs. 1 S. 2 BGB vermutet wird (BGH 12. März 2013 - XI ZR 227/12 - NJW 2013, 3437; OLG München 25. Juli 2002 - 19 U 1819/02 - Rn. 16; MüKoBGB/Ernst, 7. Aufl., § 286 Rn. 118).

(1)Dieser Verpflichtung ist das c. nachgekommen.

Das c. hat im Einzelnen dargelegt, dass die Abrechnung der Gehälter so organisiert ist, dass Monat für Monat für alle Zahlfälle, und damit auch zugunsten des Klägers, die Fälligkeitsbestimmung gem. § 24 Abs. 2 TV-L eingehalten werden kann. Probleme treten nach dieser Schilderung nur auf, wenn während eines laufenden Monats mit sofortiger oder alsbaldiger Wirkung Arbeitsverhältnisse begründet oder geändert werden. Es ist jedoch nicht zu beanstanden, dass bei der Anzahl der zu bearbeitenden Gehaltsabrechnungen hier einheitliche Stichtage während des Monats eingeführt werden. Zudem hat die Beklagte unstreitig jedenfalls eine Abschlagszahlung vorgenommen, die den Kläger noch im März erreichte. Auch hierdurch wird ersichtlich, dass das c. jedenfalls die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beachtet hat, da es die Defizite aufgrund des vorgezogenen Stichtags für die Datenverarbeitung durch solche Ausgleichszahlungen jedenfalls weitgehend ausgleicht. Entsprechendes gilt für die Zahlung am 13.08.2015 für Juli 2015.

Es ist auch unschädlich, dass die Mitteilung über den Beschäftigungsbeginn bereits am 04.03.2015, also noch vor dem Stichtag für März 2015, eintraf, bzw. dass die V., deren Verhalten sich das c. ebenfalls zurechnen lassen muss, die Änderungsmitteilung so spät absandte, dass diese nicht vor dem Stichtag für Juli 2015 bei dem M. einging.

Es handelt sich angesichts des Umstands, dass sowohl das M. als auch die V. als eigenständige Behörden organisiert sind, um äußerst geringfügige Verspätungen unterhalb der Erheblichkeitsschwelle. Offen waren jeweils lediglich Restzahlungen in der Größenordnung von 8,5 % für März und von 15,4 % für Juli. Das bedeutet, dass dem Kläger 91,5 % bzw. 84,6 % seines Nettoentgelts fristgerecht zur Verfügung standen. Weitere Darlegungen des c. zu seiner Entlastung, etwa warum der jeweilige Sachbearbeiter, der die Änderungsmitteilung mit einem Eingangsstempel versehen hat, nicht sofort die Überweisung veranlasst hat etc., waren deshalb entbehrlich. Es kommt deshalb auch nicht darauf an, ob der Kläger die verspätete Überweisung des Restentgelts für März 2015 selbst (mit-)verantwortet hat, weil er im Fragebogen eine Frage nicht ausdrücklich beantwortet hat und dadurch eine Rückfrage veranlasst hat.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der einheitlichen Stichtage es von vorneherein ausgeschlossen ist, alle Änderungen während eines laufenden Monats sofort zu berücksichtigen. Es ist deshalb für die Wahrung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt ausreichend, wenn jedenfalls das nachhaltige Bemühen besteht, alle Ansprüche zeitnah zu erfüllen. Dieses Bemühen bestand unstreitig. So hat der Kläger im März bereits einen Abschlag erhalten, und lediglich eine Restforderung in Höhe von 80,69 € blieb noch offen. Auch für Juli 2015 erhielt der Kläger den aufgrund der Stundenerhöhung ausstehenden Betrag bereits am 13.08.2015, mithin also nur 13 Tage zu spät.

(2)Selbst wenn man dieser Auffassung nicht für alle Arbeitgeber folgt, so gilt sie jedenfalls für das c.. Das c. ist gegenüber dem Steuerzahler verpflichtet, von unnötigen Ausgaben abzusehen. Die Beschäftigung weiterer Personen sowie die Installation von Prozessen, die es ermöglichen, im Extremfall für einen am 31. eines Monats ab diesem Datum abgeschlossenen Vertrag (z. B. für eine Krankheits- oder Elternzeitvertretung) noch am selben Tag eine Zahlung vornehmen zu können, wäre offenkundig so aufwändig, dass sie in keinem Verhältnis zu der geringfügigen Zahlungsverzögerung steht, mit der der Arbeitnehmer aufgrund der bisherigen Organisation leben muss. Der Kläger hat nicht in Abrede gestellt, dass im Übrigen die Zahlungen fristgerecht erfolgten. Nur in den Monaten mit einer Veränderung hatte er eine verspätete Zahlung eines Anteils zwischen 8,5 % und 15,4 % hinzunehmen.

(3)Demgegenüber genügt es nicht, dass der Kläger lediglich ausführt, dass das c. sich entweder hätte besser organisieren müssen bzw. davon hätte absehen müssen, Verträge ohne ausreichenden zeitlichen Vorlauf abzuschließen.

Das c. schuldet nur die im Verkehr erforderliche Sorgfalt. Der Kläger hat nicht im Einzelnen aufgezeigt, wie eine Organisation erfolgen sollte, in der auch geringfügigste Verzögerungen in der Sachbearbeitung, die durch alsbald erfolgende Abschlagszahlungen jedenfalls weitgehend kompensiert werden, ausgeschlossen wären. Ohne Verletzung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt durfte das c. auch unterstellen, dass es für einen Arbeitnehmer eher günstig ist, das Arbeitsverhältnis zu einem früheren Zeitpunkt zu beginnen bzw. eine Stundenerhöhung zu einem früheren Zeitpunkt zu erhalten, als es für eine gesicherte zeitnahe Durchführung des vollständigen Zahlungslaufs zum Monatsende möglich wäre. Denn der Arbeitnehmer erhält einen unmittelbaren Vorteil und hat lediglich eine Verspätung im Bagatellbereich gegenüber einem Schuldner, dessen Zahlungsfähigkeit dem Grunde nach feststeht, hinzunehmen.

ee) Zur Klarstellung weist die Kammer darauf hin, dass eine andere Betrachtung geboten wäre, wenn der Kläger entweder zum Fälligkeitstermin gem. § 24 Abs. 2 TV-L keine substantielle Zahlung erhalten hätte oder aber der ausstehende Betrag nicht jedenfalls spätestens mit dem nächsten Zahlungslauf gezahlt worden wäre. Grundsätzlich ist dem Kläger zuzustimmen, dass das c. die Einhaltung der eingegangenen tarifvertraglichen Verpflichtung sicherzustellen hat und - mit Ausnahme der hier gegebenen geringfügigen Verzögerung bei geringfügigen Entgeltbestandteilen bei gleichzeitig dokumentiertem Versuch, alsbald die vollständige Zahlung vorzunehmen - etwaige Versäumnisse zu vertreten hat.

c) Ohne Bedeutung ist, ob das Verschuldenserfordernis im Einklang mit der EU-Richtlinie 2011/7/EU vom 16.02.2011 steht (kritisch z. B. MüKoBGB/Ernst, 7. Aufl., § 288 Rn. 30). Da die Geltung der Regelung zur Verzugspauschale für Arbeitsverträge nicht erforderlich ist, sondern es sich insoweit um eine überschießende Umsetzung handelt (Tiedemann, ArbRB 2015, 312, 313; Lembke FA 2014, 357, 358), bedarf es keiner einschränkenden richtlinienkonformen Auslegung gegen den Wortlaut.

II.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG iVm. §§ 91, 343 ZPO.

Der Streitwert ist gem. § 61 Abs. 1 ArbGG, § 3 ZPO im Urteil festzusetzen.

Die Berufung ist gem. § 64 Abs. 3 Nr. 1 ArbGG zuzulassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat. Entscheidungen zur Anwendbarkeit von § 288 Abs. 5 BGB im Arbeitsverhältnis sind soweit ersichtlich bislang nicht veröffentlicht.