

Verzugskostenpauschale



Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven
Kammern Bremen

Aktenzeichen: 6 Ca 6294/18

Im Namen des Volkes

Urteil

In dem Rechtsstreit

Kläger

gegen

Beklagte

hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven auf die mündliche Verhandlung vom 5. März 2019

durch

###

für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Verzugskostenpauschale i.H.v. 40,00 € zu zahlen.

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286, 288. In Folge der Mahnung vom 05.04.2018 war die Beklagte im Verzug.

III.

Der Anspruch auf Zahlung von 40,00 € netto ergibt sich aus § 288 Abs. 5 BGB.

1.)

Die Frage, ob die Verzugskostenpauschale gemäß § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsverhältnis zur Anwendung kommt, ist seit längerem umstritten (*Dafür*: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 07. Dezember 2017 – 8 Sa 127/17 –, Rn. 28, juris; Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 21. November 2017 – 8 Sa 477/17 –, Rn. 78, juris; Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 13. Oktober 2016 – 3 Sa 34/16 –, Rn. 91 ff. juris; Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 22. November 2016 – 12 Sa 524/16 –, juris; Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 20. April 2017 – 5 Sa 1263/16 –, Rn. 22, juris; LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 06. Oktober 2017 – 9 Sa 593/17 –, Rn. 63, juris; LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 22. März 2017 – 15 Sa 1992/16 –, Rn. 17, juris. *Dagegen*: Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 04. Oktober 2017 – 5 Sa 229/17 –, Rn. 69, juris; ArbG Düsseldorf, Urteil vom 12. Mai 2016 – 2 Ca 5416/15 –, juris; ArbG Nürnberg, Urteil vom 11. November 2016 – 12 Ca 6016/15 –, Rn. 52, juris). Auch in der Literatur überwiegen die befürwortenden (*Daum/Eckerth*, RdA 2018, 216, 217; *Färber/Pipoh*, DB 2017, 67; *Jesgarzewski*, BB 2018, 2876; *Lembke*, NZA 2016, 1501; *Richter*, ArbRAktuell 2016, 229; *Witschen/Röleke*, NJW 2017, 1702, 1706) gegenüber den ablehnenden (*Diller*, NZA 2015, 1095; *Ulrici*, jurisPR-ArbR 16/2017 Anm. 5) Stimmen.

Der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit Urteil vom 25. September 2018 - 8 AZR 26/18 -, NZA 2019, 121 ff. nunmehr das Gegenteil entschieden: Dem Anspruch des Kl. aus § 288 V 1 BGB steht jedoch § 12 a I 1 ArbGG entgegen. Diese Bestimmung schließt als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen materiell-rechtlichen Anspruch auf Erstattung von bis zum Schluss einer eventuellen ersten Instanz entstandenen Beitreibungskosten und damit insoweit auch einen Anspruch auf Pauschalen nach § 288 V BGB aus (BAG, Urt. v. 25.9.2018 – 8 AZR 26/18, NZA 2019, 121, 123 Rn. 23). Dem hat sich der 10. Senat angeschlossen (BAG, Urteil vom 19. Dezember 2018 – 10 AZR 231/18 –, Rn. 75, juris; ebenso: Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 07. Februar 2019 – 5 Sa 250/18 –, Rn. 58, juris; Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 03. Dezember 2018 – 3 Sa 253/18 –, Rn. 73, juris; Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen), Urteil vom 21. November 2018 – 4 Sa 388/18 –, Rn. 55, juris; Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 26. September 2018 – 7 Sa 336/18 –, Rn. 48, juris).

Dieser Entscheidung haben sich zuletzt einige Arbeitsgerichte nicht angeschlossen (ArbG Dortmund, Urteil vom 02.10.2018, 2 Ca 2092/18, juris; ArbG Bremen-Bremerhaven, Urteil vom 28.11.2018, 6 Ca 6390/17, juris; ArbG Köln, Urteil vom 14. Februar 2019 – 8 Ca 4245/18).

2.)

Die erkennende Kammer hält – derzeit noch – an ihrer Rechtsauffassung fest, dass § 288 Abs. 5 BGB auch im Arbeitsrecht anwendbar ist. Dabei teilt die Kammer zunächst ausdrücklich die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts, dass § 12a ArbGG nicht nur den prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen – **inhaltsgleichen** – materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch unabhängig von seiner Anspruchsgrundlage und damit auch einen Anspruch auf Erstattung vor- bzw. außergerichtlicher Kosten ausschließt (BAG, Urt. v. 25.9.2018 – 8 AZR 26/18, NZA 2019, 121, 123 Rn. 25 ff.).

Im Weiteren sieht das Bundesarbeitsgericht mit § 288 Abs. 5 BGB und § 12a ArbGG zwei Normen als tatbestandlich direkt (nicht analog – vgl. *BAG, Urt. v. 25.9.2018 – 8 AZR 26/18, NZA 2019, 121, 126 Rn. 55*) einschlägig an, von denen sich § 12a ArbGG aufgrund eines ausdrücklichen oder stillschweigenden Gesetzesbefehls durchsetzen müsse (*BAG, Urt. v. 25.9.2018 – 8 AZR 26/18, NZA 2019, 121, 124 Rn. 37 – kritisch dazu ausführlich ArbG Köln, Urteil vom 14. Februar 2019 – 8 Ca 4245/18 –, Rn. 57 ff, juris*).

Die erkennende Kammer hält § 12a ArbGG allerdings in Bezug auf die Verzugskostenpauschale nicht für einschlägig (ArbG Bremen-Bremerhaven, Urteil vom 20. November 2018 – 6 Ca 6390/17 –, Rn. 29 ff, juris). Da es vorliegend in erster Linie um eine Entscheidung für die Parteien und erst in zweiter Linie um einen rechtlichen Diskurs geht, sollen die entsprechenden Urteilsgründe hier noch einmal (unter a)) wiedergegeben werden, bevor der Bezug zur Begründung des bundesarbeitsgerichtlichen Urteils hergestellt werden soll (unter b)).

a)

§ 12a Abs 1. S. 1 ArbGG ist weder direkt noch analog auf die Verzugskostenpauschale anwendbar.

„aa)

*§ 12a Abs. 1 ArbGG ist in Bezug auf die Verzugskostenpauschale nicht direkt anwendbar.
Dies ergibt die Auslegung der Norm.*

[1.]

§ 12a ArbGG ist nach seinem Wortlaut nicht einschlägig. Der Ausschluss der Kostenerstattung betrifft zunächst den prozessualen Kostenerstattungsanspruch, d.h. denjenigen Anspruch, der sich aus § 91 ZPO ergibt. § 12a Abs. 1 S.1 ArbGG schließt aber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch aus, der als Schadensersatzanspruch entstanden ist, gleichgültig, worauf er gestützt wird (BAG, Urteil vom 27. 10. 2005 - 8 AZR 546/03, NZA 2006, 259, 262 – Rn. 33 m.w.N.; BeckOK ArbR/Poeche, 50. Ed. 1.6.2018, ArbGG § 12a Rn. 1; eingehend Schleusener/Kühn, NZA 2008, 147, 148 f). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erstreckt sich die Sondervorschrift auch auf außerprozessuale/vorgerichtliche Rechtsanwaltskosten (BAG, Urteil vom 14.12.1977 - 5 AZR 711/76, AP ArbGG 1953 § 61 Kosten Nr. 14; a.A. Ostermeier, NJW 2008, 551 ff.; Witschen/Röleke, NJW 2017, 1702 ff.). Die Ausweitung des Anwendungsbereichs kann sich jedoch nur auf deckungsgleiche materiell-rechtliche Kostenerstattungsansprüche beziehen (Lembke, NZA 2016, 1501, 1502).

§ 12a ArbGG erfasst nach seinem Wortlaut aber „nur“ die Kosten für Zeitversäumnis und die Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistands. Es werden daher nicht alle Kosten der Rechtsverfolgung erfasst (vgl. zum Umfang der beiden erfassten Posten Schleusener/Kühn, NZA 2008, 147, 148). Von § 12a Abs. 1 ArbGG nicht erfasst werden z.B. die durch die Terminwahrnehmung tatsächlich entstandenen Kosten der Partei für Übernachtung, Fahrtauslagen sowie Verpflegungsgelder, soweit sie i.S. von § 91 Abs. 1 ZPO zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung notwendig waren (ErfK/Koch, 19. Aufl. 2019, ArbGG § 12a Rn. 4; Schleusener/Kühn, NZA 2008, 147, 148; BeckOK ArbR/Poeche, 50. Ed. 1.6.2018, ArbGG § 12a Rn. 9; vgl. LAG Nürnberg 12.11.2010, NZA-RR 2011, 101). Wird ein Rechtsanwalt beauftragt, sind in diesem Umfang sogar hypothetische Parteikosten (insb. ersparte Reisekosten) ersatzfähig (ErfK/Koch, 19. Aufl. 2019, ArbGG § 12a Rn. 3 m.w.N.; Schleusener/Kühn, NZA 2008, 147, 148).

Dies vorangeschickt kann im hiesigen Zusammenhang § 12a ArbGG nicht einschlägig sein. Der Anspruch auf die Verzugskostenpauschale setzt weder ein Zeitversäumnis i.S.d. § 12a ArbGG noch die Beauftragung eines Prozessbeauftragten oder Beistandes voraus. Die Verzugspauschale ist an den Gläubiger unabhängig davon zu zahlen, ob diesem tatsächlich ein Schaden - in Form der Kosten der Rechtsverfolgung oder aus anderem Anlass - entstanden ist. § 12a Abs. 1 ArbGG ist also nach seinem Wortlaut nicht anwendbar (Richter, ArbRAktuell 2016, 229, 230 f.)

[2.]

Mehr noch: Dieser pauschale Zahlungsanspruch, der unabhängig von einem tatsächlichen Verzugsschaden ohne weitere Mahnung entstehen soll, ist dem deutschen Recht bislang unbekannt (BT-Drucks. 18/1309 S. 11) und eine „neue Form des Verzugsschadens“ (BT-Drucks. 18/1309 S. 9). Sie wird daher auch als Strafschadensersatz (punitive damage) bezeichnet (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 22. November 2016 – 12 Sa 524/16 –, Rn. 85, juris; Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 29. November 2017 – 6 Sa 620/17 –, Rn. 42 - juris, Landesarbeitsgericht Bremen, Beschluss vom 08. Februar 2018 – 3 Ta 49/17 –, Rn. 54 - juris; MüKoBGB/Ernst, 8. Aufl. 2019, § 288 Rn. 30; so auch Diller, NZA 2015, 1095 a.A. wohl Ulrici, jurisPR-ArbR 16/2017 Anm. 5) und neben die Rechtsverfolgungskosten auf eine Ebene mit den – von § 12a ArbGG nicht erfassten – Verzugszinsen gestellt (ausführlich Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 22. November 2016 – 12 Sa 524/16 –, Rn. 88 ff., juris; Lembke, NZA 2016, 1501, 1504). Wenn der Gesetzgeber eine neue Art von Anspruch schafft, spricht auch dies dafür, dass eine abschließende Ausschlussnorm, die diesen pauschalen Zahlungsanspruch noch nicht kannte, ihn auch nicht erfassen kann.

[3.]

Dabei verkennt die Kammer nicht, dass Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie 2011/7/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Februar 2011 zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr (Zahlungsverzugsrichtlinie) – die Vorlage für § 288 Abs. 5 BGB – diesen Anspruch als Entschädigung für die Beitreibungskosten des Gläubigers deklariert. Man könnte also argumentieren, dass die Pauschale als eine Art Vorschuss (quasi wesensgleich „als gedanklich vorgelagerter Schritt“) auf die Rechtsverfolgungskosten gezahlt wird und weil die Rechtsverfolgungskosten von § 12a ArbGG erfasst seien, müsse dies auch für die Pauschale gelten (vgl. ArbG Düsseldorf, Urteil vom 12. Mai 2016 – 2 Ca 5416/15 –, Rn. 40, juris). Der deutsche Gesetzgeber geht zwar davon aus, dass mit § 288 Abs. 5 BGB nicht nur Rechtsverfolgungskosten abgegolten werden. Dementsprechend erfolgt auch eine Anrechnung nach § 288 Abs. 5 Satz 3 BGB lediglich, "soweit" der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist (Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen), Urteil vom 29. November 2017 – 6 Sa 620/17 –, Rn. 42, juris; zum Verhältnis zur dieser Anrechnungsnorm vgl. auch Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 22. November 2016 – 12 Sa 524/16 –, Rn. 93 ff., juris). Doch selbst wenn § 288 Abs. 5 BGB allein auf Rechtsverfolgungskosten zielt, werden damit nicht nur die von § 12a Abs. 1 ArbGG ausgeschlossenen Kosten (Zeitversäumnis/Rechtsanwalt), sondern auch die Rechtsverfolgungskosten abgegolten, die gerade nicht ausgeschlossen sind (Reisekosten etc.). Mit § 12a ArbGG könnte man also in keinem Fall den Ausschluss der kompletten Verzugskostenpauschale rechtfertigen. Ein quotaler Ausschluss ist nicht praktikabel. Es gibt keine statischen

Erkenntnisse über das Verhältnis der beiden Kostenarten. Man kann noch nicht einmal sagen, dass die von § 12a ArbGG erfassten Kosten der Rechtsverfolgung die nicht erfassten Kosten stets überwiegen. Jedenfalls bleibt immer auch ein Anteil letzter Kosten erhalten, den man abschneiden würde, wäre die Verzugskostenpauschale im Arbeitsrecht nicht anwendbar (insb. hypothetische Parteikosten). Verstärkt wird dieses Argument noch dadurch, dass der Erwägungsgrund 19 zur Zahlungsverzugsrichtlinie die Pauschale im Hinblick auf die internen Beitreibungskosten (Verwaltungskosten und interne Kosten) vorsieht (vgl. Lembke, NZA 2016, 1501, 1504; a.A. Ulrici, jurisPR-ArbR 16/2017 Anm. 5). Die Pauschale zielt damit gerade nicht auf die Rechtsanwaltskosten ab. Von diesen internen Beitreibungskosten erfasst § 12a Abs. 1 ArbGG lediglich die Kosten für ein Zeitversäumnis, die für einen Arbeitnehmer in der Regel auch ohne § 12a ArbGG selten zur Erstattung kommen würden. Damit kippt das Verhältnis deutlich zu Gunsten der von § 12a ArbGG nicht erfassten Kosten.

An dieser Stelle muss noch einmal in Erinnerung gerufen werden, dass es hier nicht um die Rechtfertigung einer Anspruchsgrundlage, sondern um zwingende Gründe für den Ausschluss einer solchen geht.

[4.]

Auch nach seinem Sinn und Zweck ist § 12a ArbGG nicht einschlägig. Hintergrund der Sonderregelung ist, insbes. zugunsten des rechtsuchenden Arbeitnehmers, das Kostenrisiko zu minimieren (BeckOK ArbR/Poehche, 50. Ed. 1.6.2018, ArbGG § 12a, Rn. 1). Er soll dem Schutz des sozial Schwachen dienen, für den die Kostenlast niedriger und das Prozessrisiko kalkulierbarer wird. (BVerfG, Beschluss vom 20. Juli 1971 – 1 BvR 231/69 –, BVerfGE 31, 306-311, Rn. 14). Der Arbeitnehmer könnte andernfalls aufgrund des Kostenrisikos daran gehindert sein, seine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gerichtlich zu verfolgen. Dieser Zweck beschränkt den Anwendungsbereich der Vorschrift indes nicht auf die Einschränkung von Erstattungsansprüchen gegen den Arbeitnehmer. Die Vorschrift gilt aufgrund des Prinzips der Waffengleichheit der Parteien auch zugunsten des Arbeitgebers (BAG, Urteil vom 16.05.1990 - 4 AZR 56/90, NZA 1991, 27, 28; Schwab/Weth (Hrsg.) in: Schwab/Weth, ArbGG, 5. Aufl. 2018, § 12a ArbGG, Rn. 5).

Primärer Zweck ist der Schutz des Arbeitnehmers. Die Waffengleichheit ist durch die Verzugskostenpauschale nicht gefährdet. Zum einen handelt es sich um einen verhältnismäßig kleinen Betrag (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 13. Oktober 2016 – 3 Sa 34/16 –, Rn. 95, juris; Richter, ArbRAktuell 2016, 229, 230 f.). Zum anderen ist die pauschale Forderung der Höhe nach – absolut – begrenzt. Von einem nicht kalkulierbaren Kostenrisiko für die Arbeitgeberseite kann nicht die Rede sein. Zudem

hat der Gesetzgeber eine bewusste Entscheidung getroffen, dass die Verzugskostenpauschale nur in eine Richtung geltend gemacht werden kann.

[5.]

§ 288 Abs. 5 BGB dient bekanntlich der Umsetzung der Zahlungsverzugsrichtlinie. Dabei hat sich der Gesetzgeber bewusst dafür entschieden, die Richtlinie über ihren Anwendungsbereich hinaus auch auf das Verhältnis zwischen Verbrauchern (als Gläubigern) und Unternehmern (als Schuldern) auszuweiten. Auch wenn bei dieser sog. überschießenden Richtlinienumsetzung nicht von einer Pflicht zur Auslegung im Sinne der Richtlinie ausgegangen werden kann, spricht eine Vermutung für die einheitliche Auslegung (J. Koch, JZ 2006, 277, 284; Daum/Eckerth, RdA 2018, 216, 218; Riesenhuber/Habersack/Mayer, Europäische Methodenlehre, 3. Aufl. 2015, S. 298). Dies gilt auch hinsichtlich der vorliegenden Zahlungsverzugsrichtlinie und ihrer Umsetzung in § 288 Abs. 5 BGB. Der deutsche Gesetzgeber hat die überschießende Umsetzung der Richtlinie nämlich explizit damit begründet, eine Schlechterstellung von Verbraucher-Gläubigern gegenüber Nichtverbrauchern vermeiden zu wollen (BT-Drucks. 18/1309 S. 19: „Schuldner des Anspruchs auf eine Pauschale kann nur eine Person sein, die nicht Verbraucher ist. Anderes gilt für den Gläubiger. Dieser kann nach § 288 Absatz 5 Satz 1 BGB-E – insoweit über den Anwendungsbereich der Richtlinie 2011/7/EU hinausgehend – auch ein Verbraucher sein. Der Erweiterung des Schutzes von Gläubigern, die Verbraucher sind, liegen dieselben Überlegungen zugrunde wie in § 271 Absatz 5 Nummer 2 BGB-E: Durch die vorgeschlagene Formulierung soll vermieden werden, dass Verbraucher, die Gläubiger von Nichtverbrauchern sind, gegenüber Nichtverbrauchern schlechter gestellt werden.“). Diese Intention lässt sich allein mittels einer richtlinienorientierten Auslegung des Extensionsbereichs verwirklichen. Man kann daher nicht allein aus dem Umstand, dass der Gesetzgeber in seiner Begründung nicht explizit auf § 12a ArbGG eingeht, schließen, dass letzterer Vorrang genießen müsse (so aber Diller, NZA 2015, 1095: „hat sich der Gesetzgeber [...] keine besonderen Gedanken gemacht“). Das Gegenteil ist richtig (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 13. Oktober 2016 – 3 Sa 34/16 –, Rn. 92 f., juris). Zudem dürften für die Konstellation von Verbrauchern, die einen Entgeltanspruch gegen ein Unternehmen haben, Ansprüche auf Arbeitsentgelt den Hauptanwendungsfall bilden. Es spricht daher viel dafür, dass der Gesetzgeber mit der Übererfüllung der Zahlungsverzugsrichtlinie gezielt den Schutz von Arbeitnehmern im Blick hatte (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 13. Oktober 2016 – 3 Sa 34/16 –, Rn. 93, juris; Richter, ArbRAktuell 2016, 229, 230). Der Gesetzgeber wollte also eine einheitliche Regelung zur 40-Euro-Pauschale, weshalb schon deshalb § 12a ArbGG weichen muss (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 22. November 2016 – 12 Sa 524/16 –, Rn. 81, juris; Landesarbeitsgericht Niedersachsen,

Urteil vom 20. April 2017 – 5 Sa 1263/16 –, Rn. 27, juris; Daum/Eckerth, RdA 2018, 216, 217), selbst wenn Letzterer tatbestandlich einschlägig wäre.

Es existiert damit eine neue Anspruchsgrundlage, die nach ihrem Wortlaut und dem klar formulierten Willen des Gesetzgebers einschlägig ist. Diese nachträgliche Regelung muss einer eventuell vorher bestehenden Sonderregelung vorgehen - *lex posterior derogat legi priori* (Jesgarzewski, BB 2018, 2876). Dies gilt erst recht, wenn die vermeintliche Sonderregelung ihrem Wortlaut nach auf diese neue Form des Verzugsschadens noch nicht einmal anwendbar ist (s.o.). § 12a ArbGG regelt nach seinem reinen Wortlaut außerdem nur die Kostenerstattungspflicht im gerichtlichen Verfahren. Allein aus systematischen Erwägungen hat das Bundesarbeitsgericht die Vorgängervorschrift zu § 12a ArbGG auf außerprozessuale Anwaltskosten erstreckt (BAG, Urteil vom 14.12.1977 - 5 AZR 711/76, AP ArbGG 1953 § 61 Kosten Nr. 14).

bb)

Nach alledem kann § 12a ArbGG den § 288 Abs. 5 BGB nicht in direkter Anwendung einschränken. Für eine Analogie (so ArbG Düsseldorf, Urteil vom 12. Mai 2016 – 2 Ca 5416/15 –, Rn. 31 ff., juris) fehlt es in Bezug auf den Anspruch aus § 288 Abs. 5 BGB an einer planwidrigen Regelungslücke (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 13. Oktober 2016 – 3 Sa 34/16 –, Rn. 95, juris; LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 06. Oktober 2017 – 9 Sa 593/17 –, Rn. 66, juris; Landesarbeitsgericht Hamm (Westfalen), Urteil vom 19. April 2018 – 17 Sa 1484/17 –, Rn. 122, juris; Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 22. November 2016 – 12 Sa 524/16 –, Rn. 77, juris; Jesgarzewski, BB 2018, 2876). Es existiert schon keine Regelungslücke, weil die Verzugskostenpauschale für das Arbeitsrecht in § 288 Abs. 5 BGB klar geregelt ist. Als Ausnahmevorschrift ist § 12a Abs. 1 ArbGG nach allgemeiner Dogmatik gerade nicht analogiefähig. Zudem kann nach dem oben Ausgeführten nicht von Planwidrigkeit ausgegangen werden.“ (ArbG Bremen-Bremerhaven, Urteil vom 20. November 2018 – 6 Ca 6390/17 –, Rn. 29 ff, juris)

b.)

Die Begründung des Bundesarbeitsgerichtes für die gegenteilige Auffassung überzeugt die erkennende Kammer nicht.

Das Bundesarbeitsgericht führt im Hinblick auf die Anwendbarkeit von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG auf die Verzugskostenpauschale folgendes aus:

„Der Gesetzgeber hat mit § 12a I 1 ArbGG, der nicht nur den prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern darüber hinaus auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch – unabhängig von seiner Anspruchsgrundlage –

ausschließt, die abschließende Grundentscheidung getroffen, das Kostenrisiko in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten dadurch überschaubar zu halten, dass jede Partei von vornherein weiß, dass sie an bis zum Schluss einer eventuellen ersten Instanz angefallenen Beitreibungskosten stets und maximal nur das zu tragen hat, was sie selbst aufwendet. Diese gesetzgeberische Grundentscheidung gilt es zu respektieren. Sie darf grundsätzlich nicht durch Zubilligung materiell-rechtlicher Kostenerstattungspflichten unterlaufen werden. Ausnahmen sind nur dort geboten, wo Sinn und Zweck von § 12 a I 1 ArbGG einen Ausschluss der Kostenerstattung nicht rechtfertigen.“ (BAG, Urt. v. 25.9.2018 – 8 AZR 26/18, NZA 2019, 121, 123 Rn. 38)

aa.)

Danach soll vor allem der Zweck der Norm – die Überschaubarkeit des Kostenrisikos – für die Auslegung maßgeblich sein. Jede Partei soll vorher wissen, dass sie stets und maximal nur die eigenen Beitreibungskosten zu tragen habe. Zu diesem Zweck führt das Bundesarbeitsgericht an anderer Stelle im Urteil (auf die mehrfach verwiesen wird) aus:

„Der Zweck von § 12 a I 1 ArbGG – sowie seiner Vorgängerregelungen – besteht zunächst darin, das erstinstanzliche arbeitsgerichtliche Verfahren zum Schutz des in der Regel sozial schwächeren Arbeitnehmers möglichst zu verbilligen und damit das Kostenrisiko überschaubar zu halten. Arbeitnehmer sollen – wegen ihrer typischerweise bestehenden wirtschaftlichen Unterlegenheit – auch dann, wenn sie im Arbeitsgerichtsprozess unterliegen, nicht mit den in § 12 a I 1 ArbGG genannten Kosten belastet werden. Hierdurch soll vermieden werden, dass sie in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten von einer gerichtlichen Verfolgung bestehender Ansprüche absehen. Allerdings gilt § 12 a I 1 ArbGG aus Gründen der gebotenen Parität auch für den Arbeitgeber oder eine sonstige Partei, die vor dem ArbG unterliegt (zur Vorgängerregelung in § 61 I 2 ArbGG 1953 vgl. BAGE 10, 39 = NJW 1961, 92 [zu 3 b]). Danach soll keine Partei damit rechnen können und müssen, dass ihr im Fall des Obsiegens die Kosten der Hinzuziehung eines Bevollmächtigten sowie die Kosten für Zeitversäumnis erstattet oder dass ihr im umgekehrten Fall des Unterliegens die Kosten des Bevollmächtigten des Gegners sowie die Kosten der Zeitversäumnis des Gegners auferlegt werden.“ (BAG, Urt. v. 25.9.2018 – 8 AZR 26/18, NZA 2019, 121, 123 Rn. 30)

Im Ausgangspunkt sieht die erkennende Kammer hinter § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG den gleichen Zweck. Die Beschränkung der Kostenerstattungsansprüche (Überschaubarkeit des Kostenrisikos) soll dazu dienen, zusätzliche (finanzielle) Hürden zur arbeitsgerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen beiseite zu räumen („Hierdurch soll vermieden werden, dass sie in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten von einer gerichtlichen Verfolgung bestehender

Ansprüche absehen.“). Allerdings verlangt dieser Zweck aus Sicht der Kammer gerade nicht die Einbeziehung der Verzugskostenpauschale in den Anwendungsbereich der Norm. Fragt man sich nämlich inwiefern die Anwendbarkeit der Verzugskostenpauschale dazu führen würde, dass die Parteien (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) im arbeitsgerichtlichen Prozess von der gerichtlichen Verfolgung bestehender Ansprüche absehen würden, gelangt man zu einem eindeutigen Ergebnis: Gar nicht. Für die Arbeitnehmerseite ist die Antwort offensichtlich, denn die Verzugskostenpauschale kann stets nur zu Lasten des Arbeitgebers wirken. Kein Arbeitnehmer würde daher von der arbeitsgerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche absehen. Doch auch für die Arbeitgeberseite ist die Antwort klar. Macht der Arbeitgeber seine eigenen Rechte geltend, so ist in diesem Zusammenhang die Verzugskostenpauschale gar nicht einschlägig. Sie kann sich daher nicht negativ auf Motivationslage zur Inanspruchnahme des arbeitsgerichtlichen Rechtsweges auswirken. Im Hinblick auf die Verteidigung gegen Ansprüche des Arbeitnehmers (also Arbeitgeber als Beklagter) ist es zwar richtig, dass in dieser Hinsicht die Verzugskostenpauschale zusätzlich zu Buche schlagen würde. In dieser Konstellation stellt sich allerdings die dem Zweck des § 12a ArbGG zu Grunde liegende Frage nach der hemmenden Wirkung der Beitreibungskosten nicht. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall automatisch als Beklagter – unabhängig von irgendwelchen Kostenfolgen – Passivpartei des Gerichtsprozesses. Mehr noch: Die Art und Weise wie dieser Prozess geführt wird und welche tatsächlichen Kosten die Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite aufwenden muss, haben auf das Bestehen und die Höhe der Verzugskostenpauschale keinen Einfluss. Es kann damit festgehalten werden, dass die Verzugskostenpauschale auf die Motivationslage zur Führung eines arbeitsgerichtlichen Prozesses keinerlei Auswirkungen haben kann. Damit ist der Zweck von § 12a ArbGG nicht einschlägig.

bb.)

Der Bundesarbeitsgericht liest in den § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG nunmehr eine „*abschließende Grundentscheidung, das Kostenrisiko in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten dadurch überschaubar zu halten, dass jede Partei von vornherein weiß, dass sie an bis zum Schluss einer eventuellen ersten Instanz angefallenen Beitreibungskosten stets und maximal nur das zu tragen hat, was sie selbst aufwendet.*“ Damit stellt sich das Gericht (scheinbar) in Widerspruch zur bisherigen Rechtsprechung. Bisher ging das Bundesarbeitsgericht explizit davon aus, dass die Norm nicht schlechthin jeden Kostenerstattungsanspruch ausschließt. Vielmehr sollten die Kosten einer Partei, die nicht in § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG genannt sind ersatzfähig bleiben (BAG, Beschl. v. 17.8.2015 – 10 AZB 27/15, NZA 2015, 1150, 1151 Rn. 14). An den unter dieser Maßgabe entwickelten Ausnahmen von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG hält das Bundesarbeitsgericht in seiner aktuellen Entscheidung aber explizit fest (BAG, Ur. v. 25.9.2018 – 8 AZR 26/18, NZA 2019, 121, 125 Rn. 43).

Es gibt hier nun zwei Möglichkeiten der Auslegung.

[1.]

Entweder geht man mit der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes und guten dogmatischen Gründen vom Wortlaut des § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG aus. In diesem Fall wird man schnell feststellen, dass die Verzugskostenpauschale nicht unter den Geltungsbereich der Norm subsumiert werden kann (siehe oben).

[2.]

Das Bundesarbeitsgericht scheint jedoch nunmehr einen anderen Weg zu gehen. Ausgangslage soll der grundsätzliche Ausschluss der Kosten sein. *„Ausnahmen sind nur dort geboten, wo Sinn und Zweck von § 12 a I 1 ArbGG einen Ausschluss der Kostenerstattung nicht rechtfertigen.“*

[a.]

Zur Begründung warum dies bei der Verzugskostenpauschale nicht der Fall sein soll führt das Bundesarbeitsgericht aus:

„Nach § 288 V 1 BGB kann der Gläubiger einer Entgeltforderung iSv § 288 II BGB bei Verzug des Schuldners mit der Zahlung des Entgelts grundsätzlich eine Pauschale iHv 40 Euro beanspruchen. Gerade auch den für Arbeitsverhältnisse typischen Fall, dass die Parteien über Entgeltansprüche des Arbeitnehmers streiten, hatte der Gesetzgeber mit dem in § 12 a I 1 ArbGG angeordneten Ausschluss jedweder Kostenerstattung im Auge.“ (BAG, Urt. v. 25.9.2018 – 8 AZR 26/18, NZA 2019, 121, 124 Rn. 40).

Mit dieser Begründung zielt das Gericht auf den geltend gemachten Anspruch (Entgeltansprüche) und nicht auf die damit verbundenen Beitreibungskosten ab. Der Bezug zum Wesen der Verzugskostenpauschale wird nicht hergestellt. Einziger Bezugspunkt ist das Tatbestandsmerkmal Entgeltforderung in § 288 Abs. 5 BGB. Sollte das Postulat in der niedergeschriebenen Form uneingeschränkt gelten („Ausschluss jedweder Kostenerstattung“), so würden auch die vom Bundesarbeitsgericht anerkannten Ausnahmetatbestände (Reisekosten, Unterkunft etc.) bei Prozessen, in denen es um Entgeltforderungen geht nicht erstattungsfähig sein. So wird man das Bundesarbeitsgericht wohl nicht verstehen dürfen. Wenn dem aber nicht so ist, so erschließt sich aus der Begründung nicht, warum nicht auch die Verzugskostenpauschale erstattungsfähig sein soll.

[b.]

Soweit das Gericht im folgenden zum Anwendungsbereich und den Ausnahmen des § 12 Abs. 1 S. 1 ArbGG ausführt (BAG, Urt. v. 25.9.2018 – 8 AZR 26/18, NZA 2019, 121, 124 Rn. 41 ff.), erkennt die Kammer einen offenen Wertungswiderspruch.

Anerkannte Ausnahmen von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG sind nach dem Bundesarbeitsgericht Auslagen der Prozesspartei wie Portokosten, Sachaufwendungen oder Fotokopien sowie die Kosten, die der Partei für die Wahrnehmung des Gerichtstermins tatsächlich entstehen (also Kosten für die An- und Abreise sowie ggf. eine erforderliche Unterkunft) oder ohne die Beauftragung eines Rechtsanwaltes – hypothetisch – entstehen würden (vgl. BAG, Urt. v. 25.9.2018 – 8 AZR 26/18, NZA 2019, 121, 125 Rn. 43).

Das Bundesarbeitsgericht meint:

„Durch diese Ausnahmen wird die grundlegende Entscheidung des Gesetzgebers, das Kostenrisiko in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten – wie unter Rn. 30 ausgeführt – überschaubar zu halten, nicht infrage gestellt.“ (BAG, Urt. v. 25.9.2018 – 8 AZR 26/18, NZA 2019, 121, 125 Rn. 43)

Es drängt sich hier die wohl entscheidende Frage auf: Wird diese grundlegende Entscheidung des Gesetzgebers durch die Anerkennung der Verzugskostenpauschale infrage gestellt? Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht leider nicht explizit beantwortet. Man müsste sie wohl auch mit Nein beantworten.

Gemessen an den anerkannten Ausnahmen müsste man im Hinblick auf den Sinn und Zweck von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG zu dem Ergebnis kommen, dass die Verzugskostenpauschale diese grundlegende Entscheidung des Gesetzgebers *erst recht* nicht infrage stellt. Im Gegensatz zu den anerkannten Ausnahmen ist die Verzugskostenpauschale der Höhe nach überschaubar und kalkulierbar. Sie wirkt zudem im Gegensatz zu den anerkannten Ausnahmen in keiner Weise hemmend auf die Frage, ob man arbeitsgerichtlichen Rechtsschutz in Anspruch nimmt (siehe oben). Davon kann bei den anerkannten Ausnahmen nicht die Rede sein, was folgendes Beispiel verdeutlichen soll: Der in Bremen für eine Münchner Gesellschaft tätige Außendienstmitarbeiter klagt auf der Grundlage von § 48 Abs. 1a ArbGG vor dem Arbeitsgericht Bremen eine Provision in überschaubarer Höhe ein. Im Falle des Verlustes muss der Kläger damit rechnen, dass er die Reisekosten von München nach Bremen und zurück jeweils für die Güteverhandlung und die Kammerverhandlung sowie gegebenenfalls Übernachtungskosten zu tragen hat. Auf diese Weise kann leicht eine dreistellige Summe zu Stande kommen. An diesem Beispiel wird deutlich, dass sich die anerkannten Ausnahmen von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG deutlich hemmender auf die Entscheidung zum Arbeitsgericht zu gehen auswirken, als die Verzugskostenpauschale (nämlich gar nicht). Es sei noch einmal an den Obersatz aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts erinnert: *„Ausnahmen [von der generellen*

Kostensperre] sind nur dort geboten, wo Sinn und Zweck von § 12a I 1 ArbGG einen Ausschluss der Kostenerstattung nicht rechtfertigen.“ Wenn der Sinn und Zweck von § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG im oben dargestellten Beispiel einen Ausschluss der Kostenerstattung nicht rechtfertigt, dann muss dies erst recht für die Verzugskostenpauschale gelten. Insofern erkennt die Kammer einen deutlichen Wertungswiderspruch.

[c.]

Soweit das Bundesarbeitsgericht zur Begründung darauf abstellt, dass Beitreibungskosten grundsätzlich nicht erstattet werden, soweit sie *typischerweise* entstehen und *wirtschaftlich bedeutsam* sind (BAG, Urt. v. 25.9.2018 – 8 AZR 26/18, NZA 2019, 121, 125 Rn. 43), wird an dem oben dargestellten Beispiel deutlich, dass auch wirtschaftlich bedeutsame Beitreibungskosten von anerkannten Ausnahmetatbeständen erfasst werden. Man muss nicht von München nach Bremen fahren um Reisekosten i.H.v. 40 € zu produzieren. Am Beispiel der Reisekosten wird zudem deutlich, dass gerade nicht alle typischerweise entstehenden Beitreibungskosten unter § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG fallen. Reisekosten entstehen typischerweise bei jedem Gerichtsprozess. Allein die Tatsache, dass sie bei arbeitsgerichtlichen Prozessen – fast – nie geltend gemacht werden ändert nichts an der rechtlichen Bewertung.

cc.)

Nach alledem steht für die Kammer fest, dass § 12a Abs. 1 S. 1 ArbGG weder nach dem Wortlaut noch nach dem Sinn und Zweck der Norm auf die Verzugskostenpauschale anzuwenden ist. Dies gilt unabhängig davon wie man sich zu den weiteren vom Bundesarbeitsgericht erörterten Fragen (Anspruch „sui Generis“; Strafcharakter; Vergleichbarkeit mit Verzugszinsen) stellt.