



Arbeitsgericht Dresden
Hans-Oster-Straße 4, 01099 Dresden

Aktenzeichen: **13 Ca 2259/18**

Verkündet am 27. Februar 2019

Urkundsbeamtin

Im Namen des Volkes
Urteil

In dem Rechtsstreit

Prozessbevollm.:

Rechtsschutzsekretäre

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Dresden
Schützenplatz 14, 01067 Dresden

g e g e n

– Beklagte –

Prozessbevollm.:

wegen Arbeitsentgeltes

hat das Arbeitsgericht Dresden,

f ü r R e c h t e r k a n n t :

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgelt Differenz für Juli 2018 in Höhe von 990,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 08.08.2018 zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgelt Differenz für August 2018 in Höhe von 990,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 08.09.2018 zu zahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgelt Differenz für September 2018 in Höhe von 990,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab 09.10.2018 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgelt Differenz für Oktober 2018 in Höhe von 990,71 EUR brutto sowie weiteren 495,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 1.485,71 EUR ab 08.11.2018 zu zahlen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgelt Differenz für November 2018 in Höhe von 990,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 08.12.2018 zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgelt Differenz für Dezember 2018 in Höhe von 990,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 09.01.2019 zu zahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgelt Differenz für Januar 2019 in Höhe von 990,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 09.02.2019 zu zahlen.
8. Die Klage im Übrigen wird abgewiesen.
9. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreites.
10. Der Streitwert wird auf 7.709,97 EUR festgesetzt.
11. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Der Kläger begehrt die Zahlung von Zulagen für die Monate Juli 2018 bis Januar 2019 in Höhe von monatlich 990,71 EUR brutto nebst Zinsen, restliche Jahressonderzuwendung 2018 sowie jeweils eine Verzugspauschale in Höhe von 40,00 EUR.

Der am 1974 geborene Kläger ist seit dem 1995 bei der Beklagten beschäftigt. Es gibt einen Änderungsvertrag vom 16.07.2013, mit welchem der Kläger ab dem 01.08.2013 als Fachkraft logistische-technologische Fertigungsbetreuung eingesetzt wird. Der Kläger ist seit 2014 Betriebsratsmitglied. Nach der Betriebsratswahl im März 2018 wurde er am 04.03.2018 zum Betriebsratsvorsitzenden und freigestellten Betriebsratsmitglied gewählt. Bei der Beklagten arbeiten mehr als 500 Arbeitnehmer. Die Beklagte war bis 2003 tarifgebunden. Seitdem ist sie OT-Mitglied. Im Tarifabkommen über ein 13. Monatseinkommen heißt es, dass dieses 50 % des Monatslohnes, berechnet nach dem Durchschnitt der vergangenen 3 Monate ohne Mehrarbeitsvergütung und -zuschläge ergeben, beträgt.

Der Kläger arbeitete vor seiner Freistellung kontinuierlich im Vierschichtsystem. Unter dem 28.05.2018 wurde ein Nachtrag zum Arbeitsvertrag geschlossen, welcher wie folgt lautet:

"Im Zusammenhang mit der Übernahme des Amtes des freigestellten Betriebsratsvorsitzenden werden ab 06.04.2018 folgende Ergänzungen zu dem bestehenden Arbeitsvertrag vereinbart:

1. Der Arbeitsvertrag vom 01.01.2011 gilt unter Beachtung des § 37 BetrVG weiter.
2. Wegen dem Wegfall von Zeit-, Erschwernis- und sonstigen Zuschlägen erhält Herr Hensel zur Absicherung seines bisherigen Entgeltes einen monatlichen Zuschlag in Höhe von

1.191,19 EUR (brutto).

Dieser Zuschlag wird bei betrieblichen Veränderungen der Löhne und Gehälter angepasst.

3. Die bisherige individuelle Punktzahl der Leistungszulage (59 Punkte) wird beibehalten.

4. Herr H wird in das Gleitzeitsystem der Zeitgruppe DG02 (06:00 bis 20:00 Uhr) einbezogen.
5. Herr H wird für die Zeit der Freistellung in die Kostenstelle 7020 umgesetzt.

Am 28.06.2008 teilte die Beklagte dem Kläger Folgendes mit:

"Unter Berücksichtigung des Urteils des BAG vom 18.05.2016, Az: 7 AZR 401/14, wird mit Wirkung zum 01.07.2018 der monatliche Zuschlag gemäß Punkt 2 des Nachtrages vom 06.04.2018 um die Ausgleichszahlung für Schichtzulagen gekürzt. Alle anderen Punkte des Arbeitsvertrages vom 01.01.2011 und Nachtrages vom 06.04.2018 bleiben unter Beachtung des § 37 BetrVG unverändert."

Fortan wurde dem Kläger lediglich unter der Bezeichnung "Pause Drei-Schicht" ein Betrag in Höhe von 200,48 EUR brutto gezahlt. Der Kläger widersprach der Kürzung mit Schreiben vom 11.07.2018 und machte sodann seine Ansprüche schriftlich - unstreitig - innerhalb der Ausschlussfristen des § 3 des Arbeitsvertrages geltend. Die Beklagte berechnete das Weihnachtsgeld für 2018 entsprechend gekürzt. Durch Betriebsvereinbarung kann nach den tariflichen Bestimmungen von der Berechnungsgrundlage des Durchschnitts der letzten 3 Monate abgewichen werden, wovon die Betriebsparteien Gebrauch gemacht haben. Es ist im Betrieb der Beklagten der Durchschnitt der letzten 6 Monate vor dem Auszahlmonat heranzuziehen (vgl. Berechnungsabrede zur Zahlung einer Weihnachtsgratifikation – Anlage K 16 auf Blatt 68 der Akten). Für 2018 hat die Beklagte 2.212,00 EUR brutto gezahlt.

Der Kläger trägt vor, dass der Vorschlag zum Abschluss des Nachtrages zum Arbeitsvertrag vom 28.06.2018 nicht von ihm, sondern von der Personalabteilung gekommen sei. Eine Versetzung mit Betriebsratsanhörung sei nicht erfolgt. Ziffer 2 des Nachtrages sei eine Gesamtzusage. Ohnehin ginge es nicht nur um Nachtzuschläge, sondern auch um andere Vergütungsbestandteile. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 18.05.2016, 7 AZR 401/14, sei aus diesem und auch aus anderen Gründen nicht einschlägig. Eine nach dem BetrVG verbotene Besserstellung des Klägers läge nicht vor. Der Kläger habe nach der Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden bei der Personalleiterin gefragt, wann er in die Freistellung wechseln solle. Diese habe ihm geantwortet, dass er dies sofort tun solle. Es sei eine Unterstellung, dass der Kläger selbst und eigenmächtig diese Entscheidung getroffen habe, um nicht mehr im

Schichtsystem arbeiten zu müssen. Vielmehr habe er von 1999 bis 2003 ein Abendstudium absolviert und den Abschluss als staatlich geprüfter Techniker erworben. Es sei daher selbstverständlich, dass er sich auf solche Stellen beworben habe. In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall handele es sich um ein tellfreigestelltes Betriebsratsmitglied. Der Kläger habe als freigestelltes Betriebsratsmitglied ein weites Ermessen, wie er seine Zeit einteile. Es sei nicht zu beanstanden, wenn er dies dann tue, wenn wie vorliegend der wesentliche Teil der Arbeitnehmer im Betrieb anwesend sei. Für die Höhe seiner Vergütung seien alle Entgeltbestandteile zugrunde zu legen, die er erhalten hätte, wenn er nicht freigestellt worden wäre. Der Kläger habe auch einen Anspruch auf das gleiche Weihnachtsgeld wie im Oktober 2017. Die tarifliche Ausgleichszahlung müsse bei der Berechnung des Durchschnittslohnes berücksichtigt werden. Zinsen seien ab dem 7. Arbeitstag zu zahlen, da Fälligkeit der 6. Arbeitstag eines jeden Monats sei. Der Kläger habe auch einen Anspruch auf Zahlung einer Verzugspauschale. Entgegen der Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes vom 25.09.2018, Az. 8 AZR 26 /18, sei § 12 a ArbGG keine spezielle arbeitsrechtliche Regelung, die einen Kostenerstattungsanspruch und insoweit auch einen Anspruch auf die Verzugspauschale nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB ausschließe.

Der Kläger beantragt zuletzt:

- 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgeltdifferenz für Juli 2018 in Höhe von 990,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 08.08.2018 nebst einer Verzugspauschale von 40,00 EUR zu zahlen.**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgeltdifferenz für August 2018 in Höhe von 990,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 08.09.2018 nebst einer Verzugspauschale von 40,00 EUR zu zahlen.**
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgeltdifferenz für September 2018 in Höhe von 990,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 09.10.2018 nebst einer Verzugspauschale von 40,00 EUR zu zahlen.**
- 4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgeltdifferenz für Oktober 2018 in Höhe von 990,71 EUR brutto sowie weiteren 495,00 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % zuzüglich Basiszinssatz aus 1.485,71 EUR ab 08.11.2018 nebst einer Verzugspauschale von 40,00 EUR zu zahlen.**

5. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgeltdifferenz für November 2018 in Höhe von 990,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % zuzüglich Basiszinssatz hieraus ab 08.12.2018 nebst einer Verzugs pauschale von 40,00 EUR zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgeltdifferenz für Dezember 2018 in Höhe von 990,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 % zuzüglich Basiszinssatz hieraus ab 09.01.2019 nebst einer Verzugs pauschale von 40,00 EUR zu zahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger Entgeltdifferenz für Januar 2019 in Höhe von 990,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus ab 09.02.2019 nebst einer Verzugs pauschale von 40,00 EUR zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, dass mit dem Nachtrag vom 28.05.2018 die bereits einseitig von dem Kläger vorgenommene Verlagerung der Arbeitszeit rechtlich untermauert worden sei. Grund hierfür sei der im gesamten Betrieb bekannte Wille des Klägers gewesen, nicht mehr in der Nachtschicht arbeiten zu müssen. Der Kläger könne nur dann die begehrten Zulagen erhalten, wenn er wie bisher im Schichtdienst arbeitet. Dann hätte er – trotz Freistellung nach § 37 Abs. 2 BetrVG – auch zu diesen Zeiten aber im Betrieb anwesend sein müssen. Freigestellte Betriebsratsmitglieder seien im Einzelfall verpflichtet, sich während der Nachtschicht im Betrieb aufzuhalten und der Kläger könne auch, dann aber mit Einbußen, in Gleitzeit arbeiten. Bereits vor der Freistellung habe der Kläger mehrfach vergeblich sich auf andere Stellen bei der Beklagten beworben, auf denen er nicht mehr in Schichten hätte arbeiten müssen. Der Kläger hätte also nicht in der Nacht gearbeitet, wenn er nicht freigestellt gewesen wäre. Die Beklagte habe den Kläger nicht angewiesen, in die Freistellung zu wechseln. Vielmehr habe der Kläger gleich nach der Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden angerufen und mitgeteilt, dass er ins Betriebsratsbüro wechseln werde. Frau S

habe ihm gesagt, dass er dies jederzeit tun könne. Der Kläger sei also schon ab dem 06.04.2018 freiwillig in die Gleitzeit gewechselt.

Zur Ergänzung des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die zulässige Klage ist hinsichtlich der Vergütungsdifferenzen nebst Zinsen auch begründet. Dem Kläger steht allerdings kein Anspruch auf Zahlung einer Verzugspauschale zu.

1. Der Kläger hat einen Anspruch auf Zahlung der Vergütungsdifferenzen für die Monate Juli 2018 bis Januar 2019 in Höhe von jeweils 990,71 EUR brutto gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG in Verbindung mit § 78 Abs. 2 BetrVG.

Danach sind Mitglieder des Betriebsrates von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgeltes zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Dies gilt für – wie vorliegend – freigestellte Betriebsratsmitglieder gemäß § 38 BetrVG ebenso.

Das Verbot der Minderung des Arbeitsentgeltes bedeutet, dass dem Betriebsratsmitglied das Arbeitsentgelt gemäß § 611 BGB weiter zu zahlen ist, was es verdient hätte, wenn es keine Betriebsratsstätigkeit geleistet, sondern gearbeitet hätte (vgl. BAG, 29.04.2015, 7 AZR 123/13, Rdnr. 13, vom 28.07.1995, 7 AZR 1001/94, zu III.1. der Gründe, vom 18.05.2016, 4 AZR 401/14, Rdnr. 14, zitiert nach juris).

Zum Arbeitsentgelt im Sinne von § 37 Abs. 2 BetrVG gehören alle Vergütungsbestandteile, nicht dagegen Aufwändungsersatz. Zu dem Arbeitsentgelt zählen neben der Grundvergütung insbesondere Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht- und Sonn- und Feiertagsarbeit (BAG, 23.07.2004, 7 AZR 514/03).

Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass der Kläger, den Nachtrag vom 28.05.2018 hinweggedacht, einen Anspruch auf Zahlung einer Ausgleichszahlung im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG in Höhe von 1.191,19 EUR monatlich hat. Die Beklagte verkennt den Inhalt des Nachtrages. Der Kläger hat sich nämlich im Empfang der Freistellung nur seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben zu widmen (vgl. BAG vom 17.02.1990, AP 108 zu § 108 BetrVG 1972). Im Rahmen seiner Freistellung unterliegt er nicht dem Direktionsrecht des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann dem freigestellten Betriebsratsmitglied keine bestimmten Anwesenheitszeiten vorschreiben, sofern die Betriebsrats Tätigkeit während der betriebsüblichen Arbeitszeit verrichtet wird. Zwar gelten die nicht unmittelbar mit der Arbeitsleistung zusammenhängenden Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auch für freigestellte Betriebsratsmitglieder weiter, so z. B. die betriebliche Arbeitszeit gegebenenfalls auch die Zeiterfassung. In Mehrschichtbetrieben kann das freigestellte Betriebsratsmitglied eine Verlagerung seiner Arbeitszeit in der Weise verlangen, dass es nicht nur während der Dauer "seiner" Schicht anwesend ist, sondern – wenn auch nur teilweise – während aller Schichten zur Verfügung steht. Nicht zu beanstanden ist es auch, dass In großen Betriebsräten, wie dem vorliegenden, das Betriebsratsgremium entscheidet, dass der Betriebsratsvorsitzende zu der Zeit anwesend ist, wenn es die Mehrheit der Arbeitnehmer ist. Dies ist im Betrieb der Beklagten in der Zeit von 06.00 bis 20.00 Uhr der Fall.

Mit der Regelung im Nachtrag vom 28.05.2008 wollten die Vertragsparteien nur dies festhalten, nicht mehr aber auch nicht weniger. Eine Geltung der Verlagerung der Arbeitszeit über die Dauer der Freistellung hinaus ist vom Kläger wie er in der mündlichen Verhandlung dargestellt hat, nicht gewollt und auch nicht beabsichtigt gewesen.

Damit unterscheidet sich der vorliegende Fall auch wesentlich, indem die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 18.05.2016, 7 AZR 401/14, zugrundeliegenden Sachverhalt. Dort handelte es sich um eine lediglich Teilfreistellung des Betriebsratsmitgliedes, dessen Anspruch auf Gewährung von Nachtarbeitszuschlägen als Entgelt im Sinne des § 37 Abs. 2 BetrVG deswegen nicht gezahlt wurde, weil sie in der Zeit der Arbeitsbefreiung, nämlich von 11.00 bis 14.30 Uhr, nicht angefallen wären. Der Kläger hätte in dem vom Bundesarbeitsgericht ent-

schledenen Fall keine Nachtarbeitszuschläge erhalten, wenn er in der Zeit von 11.00 bis 14.30 Uhr nicht von seiner beruflichen Tätigkeit zur Durchführung von Betriebsratsaufgaben freigestellt gewesen, sondern gearbeitet hätte. Damit habe der Verlust des Nachtarbeitszuschlages nicht auf der Freistellung, sondern auf der im Einvernehmen mit dem Kläger vorgenommenen Verschiebung von dessen Arbeitszeit beruht. Vorliegend weist die Beklagte aber selbst darauf hin, dass mit dem Nachtrag vom 28.05.2008 nur die vom Kläger vorgenommene Verlagerung der Arbeitszeit, sprich die Zeit, in welcher er die Betriebsratstätigkeit wahrnehmen wollte, rechtlich untermauert worden sei. Daher wollten die Vertragsparteien gerade nicht eine Verschiebung der Arbeitszeit verbindlich regeln. Einer solchen einvernehmlichen Regelung bedarf es im Fall eines völlig freigestellten Betriebsratsmitgliedes nicht, da er dem Direktionsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitszeit nicht unterliegt. Der Kläger hätte, wenn er nicht freigestellt wäre, in der Nacht gearbeitet, hätte damit einen Nachtarbeitszuschlag verdient, ebenso wie die anderen Zuschläge. Damit kann die Beklagte mit ihrem Einwand nicht durchdringen, die Verschiebung der Arbeitszeit habe ihre langjährige Ursache in der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien vom 28.05.2008. Dies ergibt sich auch aus dem Zweck der Regel in § 37 Abs. 2 BetrVG. Das Verbot der Entgeltminderung gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG hat auch den Zweck, die Bereitschaft des Arbeitnehmers zur Übernahme eines Betriebsratsamtes zu fördern, indem es ihm die Befürchtung nimmt, Einkommenseinbußen durch die Wahrnehmung eines Ehrenamtes zu erleiden. § 37 Abs. 2 BetrVG konkretisiert hinsichtlich der Vergütung lediglich das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG (BAG, 28.06.1995, 7 AZR 1001/94). Würde man der Argumentation der Beklagten folgen, liefe dies dem Zweck des § 37 Abs. 2 BetrVG entgegen. Vorliegend hat der Kläger nach Einschätzung des Betriebsrates, um seine Betriebsratsaufgaben zu erfüllen, keine andere Alternative, als in der Zeit von 06.00 bis 20.00 Uhr für die Arbeitnehmer ansprechbar zu sein. Die Beklagte kann daher nicht von ihm verlangen, ihm weiterhin die Nachtarbeitszuschläge zu erhalten, seine Betriebsratsarbeit in die Nachtstunden zu legen und in der Nachtschicht anwesend ist oder anderenfalls Einkommenseinbußen hinzunehmen.

Zusammenfassend wird festgestellt, dass entgegen der Auffassung der Beklagten aus § 37 Abs. 2 BetrVG und der hierzu ergangenen zitierten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes nicht folgt, dass im vorliegenden Fall der Kläger, allein

weil er in der Zeit von 06.00 bis 20.00 Uhr im Betrieb überwiegend tätig ist, seinen Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge und andere Zuschläge verliert. Der vom Bundesarbeitsgericht entschiedene Fall betraf eine andere Sachverhaltskonstellation. Anderenfalls wäre es dem Sinn und Zweck des § 37 Abs. 2 BetrVG gegenläufig, da das Verbot der Entgeltminderung auch die Bereitschaft des Arbeitnehmers zur Übernahme eines Betriebsratsamtes fördern soll, indem es ihm die Befürchtung nimmt, Einkommenseinbußen durch die Wahrnehmung eines Ehrenamtes zu erleiden. Dies wäre aber der Fall, wenn man der Rechtsauffassung der Beklagten folgt und im Sinne der Beklagten entscheiden würde.

Der Anspruch ist der Höhe nach rechnerisch unstrittig, weshalb wie erkannt zu entscheiden war.

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 284 ff BGB.

2. Der Kläger hat damit gemäß dem Tarifabkommen über Absicherung des 13. Monateinkommens in der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie und der Regelungsabrede zur Zahlung einer Weihnachtsgratifikation in Verbindung mit § 27 Abs. 2 BetrVG auch einen Anspruch auf Zahlung der Differenz zum tatsächlich gezahlten Weihnachtsgeld für das Kalenderjahr 2018. Die Differenz ergibt sich daraus, dass die Nachtarbeitszuschläge und anderen Zuschläge bei der Berechnung nicht berücksichtigt wurden. Bedenken gegen vom Kläger errechnete Höhe der Differenz bestehen nicht. Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 284 ff BGB .

Der Kläger hat die arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen auch beachtet.

3. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB. Die Klage ist insoweit unbegründet.

Die Kammer folgt der Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG vom 25.09.2018, 8 AZR 26/18, zitiert nach juris), wonach zwar grundsätzlich die Bestimmung des § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB für den Kläger als Arbeitnehmer und den

Beklagten als Arbeitgeber Anwendung finden kann, jedoch § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung ein Kostenerstattungsanspruch für bis zum Schluss einer eventuellen ersten Instanz entstandene Beitreibungskosten und insoweit auch ein Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB ausschließt. Wenn, wie vorliegend, zwei Rechtsnormen, die als einfachgesetzliche Regelung im gleichen Rangverhältnis stehen, der Anspruch zwar grundsätzlich gleichermaßen Geltung und können grundsätzlich nebeneinander anwendbar sein. Im Hinblick auf den in § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB geregelten Anspruch auf eine Pauschale ist eine Ausnahme durch den gemäß § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG bewirkten Ausschluss materiell-rechtlicher Kostenerstattungsansprüche nicht veranlasst. Auf die überzeugenden Gründe des Bundesarbeitsgerichtes In dem Urteil vom 21.09.2008 kann insoweit vollumfänglich Bezug genommen werden. Insbesondere ist es zutreffend, dass die § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB geregelte Verpflichtung zur Zahlung von Pauschalen nicht schwerpunktmäßig der Prävention bzw. Abschreckung dient. Vielmehr wollte der Gesetzgeber die mit der Beitreibung typischerweise verbundene Kosten pauschalisieren und den nach § 280 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 286 BGB anderenfalls notwendigen Nachweis auch der Schadenshöhe ersparen und hierdurch die Durchsetzung eines Verzugsschadens vereinfachen und erleichtern. Dies wird aus der Gesetzesbegründung deutlich. Die Kammer schließt sich dem Bundesarbeitsgericht auch insoweit an, dass, da dem Gesetzgeber bei der Schaffung von § 288 Abs. 5 BGB die Regelung in § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG sowie die hierzu ergangene ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes bekannt waren, es nach alledem Sache des Gesetzgebers gewesen wäre, ausdrücklich klarzustellen, dass § 12 a Abs. 1 Satz 1 ArbGG durch § 288 Abs. 5 BGB eingeschränkt werden soll. Eine derartige Einschränkung ist dagegen nicht erfolgt. Die bisherige Auffassung der Kammer, dass der Gesetzgeber vielmehr hätte klarstellen müssen, wenn § 288 Abs. 5 BGB auf Arbeitsverhältnisse keine Anwendung findet, wird nicht aufrechterhalten.

Nach alledem war wie erkannt zu entscheiden.