

# PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

die Weihnachtszeit ist da und ich wünsche Ihnen, dass sie diese Zeit, die Feiertage und den Jahreswechsel mit Ihren Liebsten genießen können. Ich hoffe, dieser Newsletter konnte im vergehenden Jahr Ihrem Informationsinteresse gerecht werden. Auch im neuen Jahr werde ich Ihnen wieder regelmäßig Neuigkeiten aus der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung präsentieren.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## 1 Bei verspäteter Lohnzahlung muss der Arbeitgeber pauschal 40 EUR Verzugskosten bezahlen

LAG Köln, Urteil vom 22.11.2016 (12 Sa 524/16), Pressemitteilung 3/2016 vom 25.11.2016 – Revision ist zugelassen

Seit 2014 gibt es in § 288 Abs. 5 BGB die Regelung, dass gegenüber einem Unternehmer ein Anspruch auf eine Verzugspauschale von 40 EUR besteht. In der anwaltlichen Praxis ist dies – bislang – wenig relevant gewesen, weil die Pauschale auf die Rechtsverfolgungskosten, also die Rechtsanwaltskosten anzurechnen ist. Nun besteht aber im Arbeitsrecht die Besonderheit, dass außergerichtliche Rechtsanwaltskosten – ebenso wie die Rechtsanwaltskosten in erster Instanz – nicht erstattungsfähig sind (§ 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG). Bislang war daher umstritten, ob die Pauschale im Arbeitsrecht anfällt. Das Landesarbeitsgericht Köln hat nun erstmals die Anwendbarkeit der Pauschale auf Arbeitsentgeltforderungen bejaht:

„... Die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Köln hat diese Rechts-

*frage nunmehr erstmals obergerichtlich entschieden und - anders als die Vorinstanz - die Anwendbarkeit der 40-Euro-Pauschale auf Arbeitsentgeltforderungen bejaht.*

*Es verneint eine Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht. Bei der 40-Euro-Pauschale handele es sich um eine Erweiterung der gesetzlichen Regelungen zum Verzugszins, der auch auf Arbeitsentgeltansprüche zu zahlen sei. Auch der Zweck der gesetzlichen Neuregelung – die Erhöhung des Drucks auf den Schuldner, Zahlungen pünktlich und vollständig zu erbringen – spreche für eine Anwendbarkeit zugunsten von Arbeitnehmern, die ihren Lohn unpünktlich oder unvollständig erhalten. ...“*

Da der Arbeitnehmer für die Tätigkeit seines Rechtsanwalts außergerichtlich und in erster Instanz wegen der Sonderregelung im Arbeitsgerichtsge-

setz keinen Schadensersatz geltend machen kann, würde diese Pauschale im Arbeitsrecht daher immer anfallen. Denn § 288 Abs. 5 Satz 3 BGB sagt ausdrücklich:

*“Die Pauschale nach Satz 1 ist auf einen geschuldeten Schadensersatz anzurechnen, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist.“*

Da von dem Arbeitgeber aber kein Schadensersatz geschuldet ist, wäre auch nichts anzurechnen. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache hat das LAG Köln die Revision zum BAG zugelassen. Es bleibt daher abzuwarten, ob Revision eingelegt wird und wie das BAG entscheidet. Bis dahin könnten hierzu unterschiedliche Auffassungen der Landesarbeitsgerichte vertreten werden.

## 2 Wirksame fristlose Kündigung eines Lkw-Fahrers wegen Drogenkonsums außerhalb der Arbeitszeit

BAG, Urteil vom 20.10.2016 (6 AZR 471/15), Pressemitteilung Nr. 57/16

Ein Berufskraftfahrer hatte außerhalb seiner Arbeitszeit an einem Samstag Amphetamin und Methamphetamin („Crystal Meth“) eingenommen. Ab Montag fuhr er wieder Lkw. Am Dienstag wurde der Drogenkonsum bei einer Polizeikontrolle festgestellt. Anhaltspunkte für eine Fahruntüchtigkeit am Montag oder Dienstag hatten sich nicht ergeben. Die daraufhin ausgesprochene fristlose Kündigung hatte das Landesarbeitsgericht Nürnberg noch für unwirksam gehalten. Das Bundesarbeitsgericht hat

nun in der Revision dem Arbeitgeber Recht gegeben:

*“Ein Berufskraftfahrer darf seine Fahrtüchtigkeit nicht durch die Einnahme von Substanzen wie Amphetamin oder Methamphetamin („Crystal Meth“) gefährden. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung kann die außerordentliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Droge vor oder während der Arbeitszeit konsumiert wurde. ...“*

*Das Landesarbeitsgericht hat bei der vorzunehmenden Interessenabwägung die sich aus der Einnahme von Amphetamin und Methamphetamin für die Tätigkeit eines Berufskraftfahrers typischerweise ergebenden Gefahren nicht hinreichend gewürdigt. Ob die Fahrtüchtigkeit des Klägers bei den ab dem 13. Oktober 2014 durchgeführten Fahrten konkret beeinträchtigt war und deshalb eine erhöhte Gefahr im Straßenverkehr bestand, ist unerheblich.“*

## 3 Lohnanspruch bei Beschäftigungsverbot für Schwangere besteht ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30.09.2016 (9 Sa 917/16), Pressemitteilung Nr. 34/16 vom 04.10.2016 – Revision ist zugelassen

Die Parteien hatten im November 2015 ein Arbeitsverhältnis mit Beginn zum 1. Januar 2016 vereinbart. Im Dezember 2015 wurde wegen einer Risikoschwangerschaft ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Die Arbeitnehmerin forderte nach § 11 MuSchG den Lohn, den sie ab Januar 2016 erhalten hätte. Der Arbeitgeber lehnte dies ab, weil die Arbeitnehmerin nie tatsächlich gearbeitet hatte. Das Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg hat den Arbeitgeber zur Zahlung verurteilt:

*“Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat der Arbeitnehmerin die geforderten Beträge zugesprochen. Der Anspruch auf Arbeitsentgelt bei Beschäftigungsverboten setze keine vorherige Arbeitsleistung voraus. Es komme nur auf ein vorliegendes Arbeitsverhältnis und allein aufgrund eines Beschäftigungsver-*

*botes unterbliebene Arbeit an. Der Arbeitgeber werde hierdurch nicht unverhältnismäßig belastet, weil er die zu zahlenden Beträge aufgrund des Umlageverfahrens in voller Höhe erstattet erhalte.“*

### IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de