

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 373/12

3 Ca 1045 b/12 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 30.04.2013

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 30.04.2013 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 05.11.2012 – 3 Ca 1045 b/12 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand:

Der Kläger macht einen Schadensersatzanspruch wegen verspäteter Zahlung seiner Urlaubsabgeltung und Mehrarbeitsvergütung geltend.

Der Kläger war vom 01.01.1995 bis zum 31.12.2009 auf der Grundlage eines schriftlichen Arbeitsvertrags (Bl. 47 – 49 d. A.) beschäftigt. Dieser enthält in Ziffer 10 eine vertragliche Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit (vgl. Bl. 49 d. A.).

Die monatliche Vergütungszahlung erfolgt bei der Beklagten zum Monatsende. Das Arbeitsverhältnis endete durch gerichtlich festgestellten Vergleich, der auszugsweise wie folgt lautet:

1. „Die Parteien sind sich einig, dass ihr Arbeitsverhältnis aufgrund arbeitgeberseitiger fristgerechter betriebsbedingter Kündigung vom 16. Juli 2009 zum 31. Dezember 2009 sein Ende finden wird.
2. Als Entschädigung für den betriebsbedingten Verlust des Arbeitsplatzes zahlt die Beklagte an den Kläger eine einmalige Abfindung entsprechend §§ 9, 10 KSchG, §§ 34 und 24 EStG in Höhe von 297.155,-- Euro brutto. Der Anspruch auf die Abfindung entsteht mit Abschluss dieses Vergleiches und ist damit vererblich.
Die Abfindung ist zum 31. Dezember 2009 fällig und zahlbar, auf schriftlichen Wunsch des Klägers auch erst bis spätestens 31. Januar 2010.
3. Das Arbeitsverhältnis wird bis zum rechtlichen Beendigungszeitpunkt ordnungsgemäß abgewickelt. Bis zu dem vorgenannten Zeitpunkt erhält der Kläger seine bisherigen vertragsgemäßen Leistungen. Dem Kläger werden bis zum rechtlichen Beendigungszeitpunkt jeweils monatliche Abrechnungen erteilt und die sich ergebenden Beträge nach der jeweiligen Fälligkeitsregelung ausgezahlt.
4. Der Kläger ist berechtigt, das Arbeitsverhältnis nach vorheriger Absprache (Einigung) mit der Beklagten abweichend von 1. mit zweiwöchiger Ankündigungsfrist zum Ende eines Kalendermonats vorzeitig zu beenden. In diesem Fall zahlt die Beklagte 50 % der dadurch freiwerdenden monatlichen Bruttobezüge gemäß 3. zusätzlich als weitere Abfindung.
5. Den (anteiligen) (Rest-)Urlaub für das Kalenderjahr 2009 wird der Kläger rechtzeitig beantragen und in natura in Abstimmung mit der Beklagten nehmen. Die Parteien sind sich darüber einig, dass damit alle Urlaubsansprüche des Klägers und sonstiger Ansprüche auf Gewährung von Freizeit oder Freizeitausgleich, insbesondere aufgrund geleisteter Überstunden, in natura erfüllt werden.
Die Beklagte behält sich vor, den Kläger unter Fortzahlung der vertraglichen Bezüge freizustellen.

Die Parteien sind sich darüber einig, dass mit einer unwiderruflichen Freistellung alle Urlaubsansprüche des Klägers und sonstiger Ansprüche auf Gewährung von Freizeit oder Freizeitausgleich insbesondere aufgrund geleisteter Überstunden in natura erfüllt werden. ...“

Bei der Beklagten werden Mehrarbeitsstunden auf einem Konto gesammelt. Diese können nach Absprache mit dem Vorgesetzten in Freizeit ausgeglichen werden.

Der Kläger war ab April 2009 arbeitsunfähig erkrankt. Am 27.10.2009 übersandte er der Beklagten eine weitere Bescheinigung, die Arbeitsunfähigkeit noch bis zum 27.01.2010 auswies. Aufgrund entsprechenden Wunsches des Klägers zahlte die Beklagte die im Vergleich vereinbarte Abfindung im Januar 2010 an ihn aus. Ferner zahlte sie im Januar 2010 Urlaubsabgeltung und im März 2010 nach zwei Mahnungen des Klägers Mehrarbeitsstunden in Höhe von insgesamt EUR 14.492,55 brutto aus. Davon entfielen EUR 8.373,-- auf Urlaubsabgeltung und EUR 6.118,-- auf Mehrarbeitsvergütung.

Mit Schreiben vom 31.05.2010 machte der Kläger einen Schadensersatzanspruch wegen der verspäteten Auszahlung von Urlaubs- und Mehrarbeitsvergütung in Form eines Steuerschadens in Höhe von EUR 8.915,09 geltend (Anlage K 5, Bl. 18 f d. A.). Der Steuerbescheid des Klägers für 2009 weist eine Steuerlast von EUR 28.558,58, der Steuerbescheid für 2010 eine Steuerlast von EUR 99.446,41 aus (Anlage K 6 und K 7, Bl. 21 – 24 d. A.).

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine Urlaubsabgeltungs- und Mehrarbeitsvergütungsansprüche seien im Jahr 2009 fällig gewesen und hätten daher auch in 2009 gezahlt und versteuert werden müssen. Wegen seiner Arbeitsunfähigkeit sei eine Freizeitgewährung ausgeschlossen gewesen.

Der Kläger hat in erster Instanz zuletzt behauptet:

Bei rechtzeitiger Zahlung hätte sich für 2009 eine Steuerlast von EUR 34.773,--, für 2010 von EUR 86.912,-- ergeben. Damit habe er für die beiden Jahre EUR 6.320,-- mehr an Steuern bezahlt, als bei rechtzeitiger Zahlung durch die Beklagte. Die Ausschlussklausel im Arbeitsvertrag sei nicht einschlägig.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, die Fälligkeit der Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütung und Urlaubsabgeltung sei erst nach Ende des Arbeitsverhältnisses - und damit in 2010 – eingetreten. Die Berechnung des Klägers sei unschlüssig, rechnerisch nicht nachvollziehbar und könne nicht stimmen. Die Angaben des Klägers ließen sich nicht überprüfen. Die Ansprüche seien verfallen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz wird auf die Akte verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, die Beklagte sei mit der Zahlung der Beträge für Mehrarbeit und Urlaubsabgeltung in Verzug gekommen, weil sie nicht pünktlich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt habe. Es ergebe sich aus den Darlegungen des Klägers aber nicht, dass er hierdurch einen bezifferten Schaden erlitten habe. Die Ausführungen des Klägers zur Schadenshöhe seien unsubstantiiert. Er habe nicht dargelegt, wie die von ihm behauptete fiktive überproportionale Steuerminderung im Jahr 2010 berechnet worden sei.

Gegen dieses ihm am 21.11.2012 zugestellte Urteil hat der Kläger am 05.11.2012 Berufung eingelegt und diese sogleich begründet.

Er trägt vor:

Das Urteil des Arbeitsgerichts überspanne die Substantiierungsanforderungen. Er habe durch Vorlage der Steuerbescheide sämtliche steuerlichen Parameter, die für die Berechnung seiner Steuerlast erforderlich seien, vorgelegt. Er habe sich ferner eines Steuerfachmannes bedient, der die zunächst von ihm – Kläger – selbst mit Hilfe eines EDV-Programms errechnete Steuerlast überprüft habe, was nur zu einer minimalen Anpassung des Klageantrages geführt habe. Die Anwendung des Steuerrechts selbst sei Sache des Gerichts.

Der Steuerschaden allein wegen der verspäteten Zahlung der Mehrarbeitsvergütung betrage EUR 2.376,84. Wegen der Berechnung dieses Betrages wird auf die Seiten 4 und 5 des Schriftsatzes vom 13.04.2013 (Bl. 125 f d. A.) Bezug genommen.

Der Kläger vertritt die Auffassung, dass die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Eintritt des Verzugs bei Urlaubsabgeltung für den vorliegenden Fall einer Überprüfung bedürfe. Ein Anspruch ergebe sich für ihn aber auch daraus, dass die Beklagte durch die verspätete Zahlung der Urlaubsabgeltung in 2010 die Entstehung eines Steuerschadens habe erkennen können und mit der Zahlung daher gegen ihre vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme verstoßen habe.

Die in Rede stehenden Steuerdifferenzen seien durch die Anwendung des besonderen Steuersatzes nach § 32 b EStG auf die Einkünfte des Jahres 2010 entstanden. Zu Recht habe das Arbeitsgericht im Urteil die verspätete Zahlung festgestellt. Wegen der Einhaltung der Ausschlussfrist verweist der Kläger auf seinen erstinstanzlichen Vortrag.

Der Kläger beantragt:

Unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts E. vom 05.11.2012 - 3 Ca 1045 b/12 – wird die Beklagte verurteilt, an den Kläger 6.320,-- EUR,

hilfsweise 2.376,84 EUR,

nebst Jahreszinsen in Höhe von 5-Prozentpunkten über dem Basiszins seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts E. vom 05.11.2012, 3 Ca 1045 b/12, zurückzuweisen.

Sie verweist auf ihr erstinstanzliches Vorbringen und verteidigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts.

Sie trägt vor:

Der Vortrag des Klägers zu der behaupteten Schadenshöhe genüge weiterhin nicht den Anforderungen. Seine Zahlen könnten nicht nachvollzogen werden, der Kläger selbst habe bereits zweimal seinen Schaden nach unten korrigieren müssen. Die pauschalen Vermutungen des Klägers zu den Gründen für die von ihm behauptete Steuerhöhe, könnten nicht stimmen. Diese habe sie bereits in erster Instanz widerlegt. Der Kläger setze sich nicht inhaltlich mit ihren Argumenten auseinander, sondern lege „Berechnungen“ aus dem Internet vor. Der Kläger könne sich auch nicht einfach auf ein Sachverständigengutachten beziehen, dies widerspreche dem Prozessrecht.

Ferner seien die streitigen Zahlungsansprüche erst im Jahr 2010 fällig geworden, auch sei der Anspruch des Klägers verfallen. Schließlich sei ein etwaiges Mitverschulden des Klägers zu berücksichtigen.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands im Einzelnen wird auf den Inhalt der Akte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

Die gemäß § 64 Abs. 2 b ArbGG statthafte, form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Berufung ist nicht begründet. Jedenfalls im Ergebnis hat das Arbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen. Dem Kläger steht der geltend gemachte Schadensersatzanspruch nicht zu. Sowohl für den Haupt- als auch für den Hilfsanspruch fehlt es an den Tatbestandsvoraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs.

I. Ein Anspruch gemäß den §§ 280 Abs. 1, Abs. 2, 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB besteht nicht.

1. Gemäß § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB kann der Gläubiger Ersatz des Schadens verlangen, der dadurch entstanden ist, dass der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis verletzt hat. Für den Fall des Schadensersatzes wegen Verzögerung der Leistung kann Schadensersatz allerdings gemäß § 280 Abs. 2 BGB nur unter den zusätzlichen Voraussetzungen des § 286 BGB verlangt werden. Nach § 286 Abs. 1 Satz 1 BGB gerät der Schuldner in Verzug, wenn er auf eine Mahnung des Gläubigers, die nach Eintritt der Fälligkeit erfolgt, nicht mahnt. Nach § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB bedarf es einer Mahnung allerdings dann nicht, wenn für die Leistung eine Zeit nach dem Kalender bestimmt ist.

2. Danach fehlt es im hier zu entscheidenden Fall am Verzugseintritt der Beklagten.

a) Allerdings waren die Ansprüche des Klägers auf Urlaubsabgeltung und auf Ausgleich der Mehrarbeitsstunden im Zeitkonto entgegen der Auffassung der Beklagten mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.12.2009 fällig und daher auch noch im Jahr 2009 zu erfüllen.

aa) Nach § 7 Abs. 4 BUrlG ist Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Aus § 7 Abs. 4 BUrlG folgt das Entstehen des Abgeltungsanspruchs mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BAG, Urteil vom 07.08.2012 – 9 AZR 353/10 – juris, Rn. 45).

Die Fälligkeitsregelung für den Abgeltungsanspruch folgt aus § 271 Abs.1 BGB. Danach war der Urlaubsabgeltungsanspruch sofort fällig, also im Zeitpunkt der Beendigung. Das ist hier der 31.12.2009, 24.00 Uhr gewesen. Eine danach folgende Zahlung, also eine Zahlung im Jahr 2010, erfolgt nach Eintritt der Fälligkeit.

bb) Auch der Anspruch auf Ausgleich der aufgelaufenen Mehrarbeitsstunden auf dem Zeitkonto des Klägers war mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig. Das ist zwischen den Parteien nicht streitig. Die Fälligkeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergibt sich auch aus der Handhabung in der Vergangenheit. Bei der Beklagten konnten Stunden auf einem Zeitkonto gesammelt und durch Freizeit ausgeglichen werden. Sie wurden also insbesondere nicht jeweils am Monatsende

mit dem regelmäßigen Entgelt ausbezahlt. Dem liegt die jedenfalls stillschweigende Vereinbarung der Parteien zugrunde, dass das Zeitkonto jedenfalls bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen ist.

Die Fälligkeit der Mehrarbeitsvergütung am Schluss des Arbeitsverhältnisses haben die Parteien im Vergleich vor dem Arbeitsgericht auch noch einmal geregelt. Dort ist zwar zum Auszahlungszeitpunkt der Mehrarbeitsvergütung direkt nichts gesagt. Aus Ziffer 5 des Vergleiches ergibt sich aber ein gestaffeltes System der Erfüllung des Mehrarbeitsausgleichsanspruchs. Nach Ziffer 5 Satz 1 sollte dieser vorrangig durch Freizeitgewährung nach Antrag des Klägers ausgeglichen werden und für den Fall, dass ein Antrag nicht gestellt wird, durch einseitige Freizeitgewährung durch die Beklagte, wie Ziffer 5, Sätze 3 und 4 zeigen. Aus dieser Regelung folgt zugleich, dass der Umfang des Zahlungsanspruchs wegen der Mehrarbeit erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses feststellbar war und dann sofort, § 271 Abs. 1 BGB, fällig war. Dem steht nicht entgegen, dass der Kläger vorträgt, bereits aufgrund der Mitteilung vom 27.09.2009 habe die Beklagte gewusst, dass er über das Jahresende hinaus krank geschrieben sein würde. Der Vergleich der Parteien ist vor dem 27.09., nämlich bereits am 01.09.2009 geschlossen worden. Die bloße Mitteilung fortbestehender Arbeitsunfähigkeit berührt die Fälligkeitsvereinbarung hinsichtlich der Mehrarbeitsvergütung nicht.

cc) Da sowohl der Urlaubsabgeltungsanspruch als auch der Mehrarbeitsvergütungsanspruch nach dem 31.12.2009 durch die Beklagte erfüllt worden sind, nämlich hinsichtlich der Urlaubsabgeltung im Januar und hinsichtlich der Mehrarbeitsvergütung im März 2010, ist die Leistung der Beklagten jeweils nach Eintritt der Fälligkeit erfolgt.

b) Die Zahlung der Urlaubsabgeltung hat der Kläger unstreitig nicht angemahnt. Die Mahnung der Beklagten war zur Herbeiführung des Verzugseintritts auch nicht nach § 286 Abs. 2 Nr. 1 entbehrlich. Für die Leistung der Urlaubsabgeltung gibt es keine nach dem Kalender bestimmte Leistungszeit im Sinne des § 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB.

Eine bestimmte Zeit im Sinne dieser Vorschrift liegt nur dann vor, wenn ein Kalendertag unmittelbar (z. B. Tag der Lieferung, 2. Juni oder Ostern 2003) oder mittelbar (am 10. Tag von heute, d. h. dem Tag des Vertragsschlusses ab) bezeichnet ist. Eine unmittelbare Bestimmung der Leistungszeit ist auch in der Weise möglich, dass Lieferung oder Fertigstellung innerhalb eines bestimmten Kalenderabschnitts (Übergabe im August; Lieferung Ende Juni; Fertigstellung in der 43. Woche; Lieferung bis Ende des Jahres 2002) vereinbart wird (Münchener Kommentar zum BGB, 6. Auflage, § 286 BGB, Rn. 56).

aa. Für die Leistung der Urlaubsabgeltung hat das BAG bereits entschieden, dass für sie durch § 7 Abs. 4 BUrlG eine Zeit nach dem Kalender nicht bestimmt wird (BAG, a. a. O.). Die Parteien haben eine Leistungsbestimmung nach dem Kalender für die Zahlung der Urlaubsabgeltung auch nicht vereinbart.

bb. Der Vergleich der Parteien trifft keine Regelung, mit der nach dem Kalender ein Datum für die Zahlung der Urlaubsabgeltung festgelegt wird. Ausdrückliche Erklärungen der Parteien hierzu lassen sich dem Vertrag nicht entnehmen.

cc. Die Parteien haben die Zahlung der Urlaubsabgeltung auch nicht stillschweigend kalendermäßig festgelegt, weil sie als Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses den 31.12.2009 vereinbart haben.

Für die Feststellung eines übereinstimmenden Willens der Parteien, wonach mit der Festlegung des Beendigungsdatums für das Arbeitsverhältnis stillschweigend auch die Fälligkeit der Urlaubsabgeltung auf den 31.12.2009 festgelegt worden ist, fehlt es an tatsächlichen Anhaltspunkten. Dies gilt vor allen Dingen deswegen, weil das Beendigungsdatum 31.12.2009 bei Abschluss des Vergleichs noch gar nicht feststand. Nach Ziffer 4 des Vergleichs war der Kläger berechtigt, sein Arbeitsverhältnis durch einseitige Erklärung auch vor dem 31.12.2009 zu beenden. Damit stand nach dem Inhalt des Vergleichs das Enddatum des Arbeitsverhältnisses kalendermäßig noch nicht sicher fest. Dafür, dass die Parteien auch für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also der Beendigung vor dem 31.12.2009 infolge ei-

ner vom Kläger abgegebenen diesbezüglichen Erklärung, die Fälligkeit der Urlaubsabgeltung auf das Jahresende vereinbart haben, ist nichts ersichtlich.

Demnach hätte der Kläger die Beklagte mahnen müssen, um sie in Verzug zu setzen.

c) Auch für den Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung des Klägers gilt, dass dessen Fälligkeit nach den Vereinbarungen der Parteien kalendermäßig nicht bestimmt ist. Bei der Führung eines Arbeitszeitkontos wird der Auszahlungsanspruch, sofern keine anderweitigen gesonderten Regelungen getroffen sind, regelmäßig mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden. Das ist aber kein nach dem Kalender bestimmtes Datum. Aus dem Vergleich der Parteien vom 01.09.2009 folgt aus denselben Gründen, wie diese für die Fälligkeit der Urlaubsabgeltung dargestellt worden sind, nicht, dass der Anspruch zum 31.12.2009 fällig gestellt worden ist. Auch der Ausgleichsanspruch wegen des Zeitkontos war an den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geknüpft und dieser konnte nach dem Inhalt des Vergleichs auch vor dem 31.12.2009 eintreten.

Allerdings hat der Kläger die Beklagte wegen der Mehrarbeitsvergütung gemahnt, ohne dass näher dargelegt worden ist, wann und wo diese Mahnungen erfolgt sind. Dieser Umstand bedurfte jedoch keiner weiteren Aufklärung.

Sollte die Mahnung des Klägers im Jahr 2009 erfolgt sein, wäre sie wirkungslos, weil § 286 BGB verlangt, dass die Mahnung nach Eintritt der Fälligkeit erfolgt (vgl. auch Palandt, § 286, Rn. 16).

Eine Mahnung nach Fälligkeit, also im Jahr 2010, konnte zwar damit den Verzug der Beklagten mit der Zahlung der Mehrarbeitsvergütung herbeiführen. Auf diesem dann erfolgten Verzugseintritt beruht aber nicht der hier geltend gemachte Steuerschaden, der bereits in dem Zeitpunkt eingetreten war, in dem das neue Jahr begonnen hatte, also bereits am 01.01.2010, 0.00 Uhr. Jeder Zahlungszeitpunkt im Jahr 2010 löste den geltend gemachten Steuerschaden aus. Es fehlt damit an der Kausalität des Verzugseintritts für die hier geltend gemachte Schadensposition.

3. Das daraus resultierende Ergebnis, dass dem Kläger trotz verspäteter Leistung durch die Beklagte kein Schadensersatzanspruch zusteht, mag „in hohem Maße unbefriedigend“ (Seite 2 des Schriftsatzes vom 13.04.2013, Bl. 123 d. A.) für den Kläger sein. Dass die Beklagte pünktlich hätte zahlen können und die verspätete Zahlung nicht sanktioniert wird, ist aber keine Besonderheit des vorliegenden Falles oder gar des Arbeitsrechts. Der Gesetzgeber hat einen Schadensersatzanspruch des Gläubigers eben gerade nicht für jeden Fall der verzögerten Leistung geregelt, sondern nur bei Verzugseintritt.

Wie bereits im Berufungstermin erörtert, stellt sich die Situation für die regelmäßigen Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers anders dar. In aller Regel ist die Leistung des regelmäßigen Arbeitsentgelts kalendermäßig bestimmt, durch Zahlung am Monatsende, wie hinsichtlich der Monatsvergütungen bei der Beklagten, oder zu einem anderen Abrechnungsdatum. Mit der Zahlung dieser Beträge gerät der Arbeitgeber daher stets bereits ab dem 1. des Folgemonats in Verzug. Für die Mehrarbeitsvergütung und die Urlaubsabgeltung ist das aber gerade anders. Beide Beträge sind erst aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig und dieses Datum steht nicht nach dem Kalender fest. Hier hätten die Parteien im Vergleich eine ausdrückliche Regelung treffen müssen.

Einen Rechtsgrundsatz, dass bei verspäteter Leistung jeder Schaden zu ersetzen ist, gibt es nicht.

II. Dem Kläger steht auch kein Schadensersatzanspruch gegen die Beklagte wegen Verstoßes gegen die Rücksichtnahmepflicht nach den §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB zu. Der Kläger meint, die Beklagte habe durch die verspätete Zahlung ihre Pflicht zur Rücksicht auf die Interessen des Klägers verletzt. Sie habe erkennen können, dass die Gefahr eines Steuerschadens bestanden habe.

Diese Ausführungen tragen einen Schadensersatzanspruch nicht. Es kann offen bleiben, ob die Beklagte die Gefahr eines Steuerschadens hätte erkennen können oder erkannt hat und ob sich hieraus die Verpflichtung ergab, dass Gehalt pünktlich

zu zahlen. Jedenfalls macht der Kläger einen Schadensersatzanspruch wegen verspäteter Gehaltszahlung geltend und damit einen Verzugsschaden. Dieser kann nach der ausdrücklichen gesetzgeberischen Wertung nur bei Vorliegen der Verzugsvoraussetzungen verlangt werden. Dass in jeder verspäteten Zahlung regelmäßig eine Pflichtverletzung liegt, vermag nach der gesetzgeberischen Wertung den Schadensersatzanspruch gerade nicht zu begründen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich. Es handelt sich um eine Einzelfallentscheidung, die den grundlegenden Regelungen des allgemeinen Schuldrechts des BGB und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts folgt.