

## Der Arbeitnehmer trägt nicht die Kosten einer Lohnpändung

Zwangsvollstreckung: Arbeitgeber kann die Kosten der Lohnpändung nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen

Die mit der Bearbeitung von Lohn- oder Gehaltspändungen verbundenen Kosten des Arbeitgebers fallen diesem selbst zur Last. Er hat weder einen gesetzlichen Erstattungsanspruch gegen den Arbeitnehmer noch kann ein solcher Anspruch durch (freiwillige) Betriebsvereinbarung begründet werden.

Diese Klarstellung traf das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines Arbeitgebers, der für die Bearbeitung von Lohnpändungen jeweils drei Prozent des gepfändeten Betrags vom verbleibenden Nettogehalt des Arbeitnehmers einbehält. Er berief sich auf eine mit dem Betriebsrat geschlossene Betriebsordnung. Dort war zur "Abtretung und Pändung von Arbeitsentgelt" bestimmt, dass bei Pändung der Bezüge vom gepfändeten Betrag drei Prozent Bearbeitungsgebühren einbehalten werden. Ein Arbeitnehmer verlangte die Rückzahlung der einbehaltenen Beträge, weil er die Bestimmung für rechtsunwirksam hielt.

Das BAG hat zugunsten des Arbeitnehmers entschieden. Es hat zunächst klargestellt, dass kein gesetzlicher Anspruch auf Erstattung der Kosten für die Bearbeitung von Gehaltspändungen besteht. Ein solcher Anspruch lasse sich weder aus Vorschriften der ZPO noch aus Bestimmungen des BGB herleiten. Ein Erstattungsanspruch lasse sich auch nicht als Schadenersatzanspruch wegen der Verletzung arbeitsvertraglicher Nebenpflichten des Arbeitnehmers begründen. Insoweit lasse sich jedenfalls kein Verschulden des Arbeitnehmers feststellen.

### Hinweis:

Das BAG machte in der Entscheidung auch deutlich, dass die Regelung in der Betriebsordnung, die die Lohneinbehaltung erlaubt, unwirksam sei. Sie betreffe keinen Gegenstand der zwingenden Mitbestimmung. Ein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers für entstehende Kosten durch Gehaltspändungen könne daher auch nicht durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung geschaffen werden. Dem Arbeitgeber bliebe somit nur die Möglichkeit, in einem individuell vereinbarten Arbeitsvertrag eine entsprechende Regelung aufzunehmen (BAG, 1 AZR 578/05).