

Der Arbeitnehmer trägt nicht die Kosten einer LohnpÄ¼ndung

Zwangsvollstreckung: Arbeitgeber kann die Kosten der LohnpÄ¼ndung nicht auf den Arbeitnehmer abwÄ¼rzen

Die mit der Bearbeitung von Lohn- oder GehaltspfÄ¼ndungen 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 begrÄ¼ndet werden.

Diese Klarstellung traf das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Fall eines Arbeitgebers, der fÄ¼r die Bearbeitung von LohnpÄ¼ndungen jeweils drei Prozent des gepfÄ¼ndeten Betrags vom verbleibenden Nettogehalt des Arbeitnehmers einbehielt. Er berief sich auf eine mit dem Betriebsrat geschlossene Betriebsordnung. Dort war zur "Ä¼btretung und PfÄ¼ndung von Arbeitsentgelt" bestimmt, dass bei PfÄ¼ndung der BezÄ¼ge vom gepfÄ¼ndeten Betrag drei Prozent BearbeitungsgebÄ¼hren einbehalten werden. Ein Arbeitnehmer verlangte die RÄ¼ckzahlung der einbehaltenen BetrÄ¼ge, weil er die Bestimmung fÄ¼r rechtsunwirksam hielt.

Das BAG hat zugunsten des Arbeitnehmers entschieden. Es hat zunÄ¼chst klargestellt, dass kein gesetzlicher Anspruch auf Erstattung der Kosten fÄ¼r die Bearbeitung von GehaltspfÄ¼ndungen 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 begrÄ¼nden. 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 fÄ¼r entstehende Kosten durch GehaltspfÄ¼ndungen kÄ¼nne daher auch nicht durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung geschaffen werden. Dem Arbeitgeber bliebe somit nur die MÄ¼glichkeit, in einem individuell vereinbarten Arbeitsvertrag eine entsprechende Regelung aufzunehmen (BAG, 1 AZR 578/05).