

31. März 1960

33

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Fachpresse! ja
Für die Sammlung! ja

Gesetz: BGB §§ 242, 394 Satz 1, § 611, § 812, § 814, § 818 Abs. 3 und Abs. 4, § 819 Abs. 1; ZPO §§ 811 ff., 850 ff.; Bundesbeamtengesetz in der Fassung vom 18. September 1957 - BGBI. I 1338 ff. - § 84 Abs. 2 Satz 2, § 87 Abs. 2 Satz 1

Leitsätze:

1. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, zuviel erhaltene Vergütung dem Arbeitgeber zu erstatten, ergibt sich dem Grunde nach aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht des Arbeitnehmers. Ein gutgläubiger Arbeitnehmer kann sich auf den Wegfall seiner in der Zuvielzahlung liegenden Bereicherung berufen, ein bösgläubiger Arbeitnehmer dagegen nicht. Seitens des Arbeitgebers willentlich erfolgte Zuvielzahlungen können nicht zurückgefordert werden. Das ergibt sich aus den in §§ 814, 818 Abs. 2 - 4, 819 Abs. 1 BGB konkretisierten Gesichtspunkten von Treu und Glauben, denen in ähnlich gelagerten Fällen auch im Beamtenrecht vom Gesetzgeber Rechnung getragen worden ist (§ 87 Abs. 2 Satz 1 BBG).
2. Ob und inwieweit der mit § 394 Satz 1 BGB zugunsten des Arbeitnehmers gewollte Sozialschutz wegen einer von dem Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber verübten treuwidrigen und vorsätzlichen Nachteilszufügung weichen muß, bestimmt sich nach den gesamten Umständen des Einzelfalles, wobei das Gewicht des mit § 394 Satz 1 BGB gewollten Sozialschutzes und der Treueverstoß gegeneinander abzuwägen sind.

Aktenzeichen: 5 AZR 441/57

Urteil des BAG vom 31. März 1960

LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

5 AZR 441/57
IV Sa 33/57 Baden-Württemberg
(Stuttgart)

33

Verkündet
am 31. März 1960

gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urteilsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

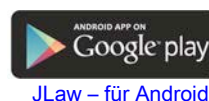
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 31. März 1960 durch den Senatspräsidenten Professor Dr.Dr.Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Falk und Dr. Knipps für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Außenkammern Stuttgart - IV. Kammer - vom 13. Juni 1957 - IV Sa 33/57 - aufgehoben. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

1. Der Kläger war in der Zeit vom 15. Dezember 1955 bis zum 28. Februar 1957 bei der Beklagten als Uhrmacher tätig. Durch Pfändungs- und Überweisungsbeschluß des Amtsgerichts Stuttgart vom 19. März 1956 - der Beklagten zugestellt am 21. März 1956 - wurde für rückständige (1.102,50 DM) und ab 1. April 1956 für laufende (120,-- DM monatlich) titulierte Unterhaltsforderungen der Ehefrau des Klägers und seiner drei Kinder sein "Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung aller Bezüge an Arbeitseinkommen (ohne Rücksicht auf ihre Benennung oder Berechnungsart) gepfändet, soweit es nach Abzug von Steuern und sozialen Lasten und der ihnen gesetzlich gleichgestellten Beträge (Nettoeinkommen) den Betrag von 150,-- DM übersteigt", und den Pfändungsgläubigern zur Einziehung überwiesen. In den Monaten März 1956 bis September 1956 und Dezember 1956 bis Januar 1957 verfuhr die Beklagte aber nicht nach Maßgabe des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses. Vielmehr führte sie in den Monaten März bis August 1956 und Januar 1957 mehr (455,33 DM) und in den Monaten September und Dezember 1956 weniger (135,10 DM) an den Kläger ab, als dieser nach dem Pfändungs- und Überweisungsbeschluß erhalten sollte. Bis Ende Januar 1957 hatte die Beklagte auf diese Weise dem Kläger insgesamt 320,33 DM mehr ausbezahlt, als der Pfändungs- und Überweisungsbeschluß für den Kläger als auszahlungsfreien Betrag vorsah. Als die Pfändungsgläubiger die Auszahlungen der Beklagten an sie als unrichtig beanstandeten, behielt die Beklagte unter Berufung auf diese ihre bisherigen Überzahlungen an den Kläger dessen vollen Monatslohn für Februar 1957 in Beträge von 190,-- DM ein. Daraufhin kündigte der Kläger der Beklagten am 28. Februar 1957 fristlos. Er bezieht als Kriegsbeschädigter eine monatliche Rente von 101,-- DM und steht seither wieder in Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber.
2. Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die Verrechnung der Überzahlung mit seinem Monatslohn für Februar 1957 sei in Höhe von 150,-- DM unzulässig. Die Beklagte könne von ihm



Erstattung der Überzahlungen überhaupt nicht verlangen, weil er, wie er behauptet hat, hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der an ihn erfolgten Auszahlungen gutgläubig gewesen sei und das von der Beklagten Erhaltene für sich verbraucht habe. Daraus hat er hergeleitet, er sei um die überbezahlten Beträge nicht mehr bereichert. Außerdem hat er behauptet, die Beklagte habe die Überzahlungen bewußt vorgenommen, und er hat sich dieserhalb für einen Ausschluß des Rückforderungsrechts der Beklagten auf § 814 BGB berufen. Schließlich hat er geltend gemacht, gegenüber seinem in Höhe von 150,-- DM unpfändbaren Lohnanspruch für Februar 1957 habe die Beklagte im Hinblick auf § 394 Satz 1 BGB selbst dann nicht ihre Überzahlungen verrechnen dürfen, wenn sie deren Erstattung vom Kläger an sich verlangen dürfe. Unter Berufung hierauf hat der Kläger von der Beklagten Zahlung seines Februarlohnes in Höhe von 150,-- DM verlangt.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsbegehren behauptet, die Überzahlungen an den Kläger seien auf einen Irrtum zurückzuführen, der dadurch entstanden sei, daß die Prozeßvertreter der Pfändungsgläubiger ihr mitgeteilt hätten, es seien monatlich nur 150,-- DM einzubehalten. Sie hat weiter behauptet, der Kläger habe gewußt, daß er nicht mehr als 150,-- DM von ihr entgegennehmen dürfe. Das ergebe sich daraus, daß er gegen einen Pfändungs- und Überweisungsbeschluß Erinnerung eingelegt habe, was darauf hindeute, daß er über die Höhe der pfändungsfreien Beträge unterrichtet gewesen sei. Das ergebe sich ferner daraus, daß er sich gegenüber der Beklagten sofort gewehrt habe, als in den Monaten September und Dezember 1956 mehr, als in dem Pfändungs- und Überweisungsbeschluß vorgesehen, zugunsten der Pfändungsgläubiger einbehalten wurde. Es hätten zudem eine Reihe weiterer nicht zum Zuge kommender Pfändungs- und Überweisungsbeschlüsse vorgelegen. Sie hat die Ansicht vertreten, sie könne die Überzahlungen vom Kläger voll zurückverlangen. Sie seien als Vorschüsse zu bewerten, die sie trotz § 394 Satz 1 BGB mit dem Februarlohn des



- 4 -

Klägers habe verrechnen dürfen. Außerdem treffe den Kläger der Einwand der Arglist, wenn er der geschehenen Verrechnung unter Berufung auf § 394 Satz 1 BGB widerspreche, zumal er wieder in Arbeit stehe und auch die erwähnte Rente erhalte.

3. In den beiden Vorinstanzen ist die Beklagte unterlegen.

Das Landesarbeitsgericht hat in tatsächlicher Beziehung angenommen, der Kläger habe gewußt, daß er zuviel erhalten habe. Es hat in tatsächlicher Beziehung weiter angenommen, es sei nicht anzunehmen, daß die Beklagte eine Nichtschuld habe erfüllen wollen.

In rechtlicher Beziehung hat es den Standpunkt vertreten, bei unrichtiger Ausführung eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses könne der Arbeitgeber, ebenso wie bei sonstigem fehlerhaften Rechenwerk aus Anlaß von Lohnauszahlungen, entsprechende Erstattungen verlangen, wobei es gar nicht darauf ankomme, ob der Arbeitgeber dabei gut- oder bösgläubig sei. Die Beklagte sei aber nicht berechtigt gewesen, einen solchen an sich gegebenen Erstattungsanspruch mit dem Anspruch des Klägers auf den Februarlohn zu verrechnen. Eine solche Verrechnung scheitere an § 394 Satz 1 BGB.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihr bisheriges Ziel der Klageabweisung weiter.

Entscheidungsgründe:

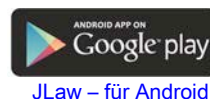
1. Der Kläger hatte für seine Arbeit im Monat Februar 1957 Lohn in Höhe von 150,-- DM von der Beklagten zu fordern, den er von der Beklagten aber nicht erhalten hat. Die Berechtigung seines dahingehenden Zahlungsverlangens hängt daher ausschließlich davon ab, ob der Beklagten gegen den Kläger wegen der entgegen dem Pfändungs- und Überweisungsbeschuß erfolgten Überzahlungen eine Gegenforderung zusteht und ob sie eine solche mit dieser Lohnforderung des Klägers wirksam verrechnet oder dagegen wirksam aufgerechnet und damit die Lohnforderung des Klägers wirksam erfüllt hat.

2. Die Überzahlungen der Beklagten führen zu einem entsprechenden Erstattungsanspruch der Beklagten gegen den

Kläg



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das folgt allerdings nicht, wie schon hier zur Entlastung der ferneren Erörterungen und entgegen der möglicherweise gegenteiligen Ansicht der Revision klargestellt werden kann, aus dem Gesichtspunkt des Vorschusses. Bei einer Vorschußgewährung von Geld sind sich Vorschußgeber und Vorschußnehmer darüber einig, daß der Vorschußgeber dem Vorschußnehmer Geld für eine solche Forderung des Vorschußnehmers gegen den Vorschußgeber gibt, die entweder noch nicht entstanden oder nur aufschiebend bedingt entstanden oder zwar entstanden, aber noch nicht fällig ist. Beide Teile sind sich dabei darüber einig, daß im Falle der Entstehung bzw. der endgültigen unbedingten Entstehung oder des Fälligwerdens der so bevorschußten Forderung der Vorschuß auf die Forderung verrechnet sein oder verrechnet werden soll (vgl. in etwa: Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 1, 1959, § 40 III 6 b S. 259) und daß im Falle der Nichtentstehung der so bevorschußten Forderung oder im Falle der nicht zeitgerechten Entstehung der bevorschußten Forderung der Vorschußnehmer verpflichtet sein soll, den erhaltenen Vorschuß dem Vorschußgeber zurückzugewähren (vgl. Urteil des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 10. März 1960 - 5 AZR 426/58 - Ziff. I der Entscheidungsgründe).

Daß den Überzahlungen der Beklagten an den Kläger eine derartige oder ähnliche rechtsgeschäftliche Vorschußabrede ausdrücklich oder konkludent zugrundegelegt habe, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt, sondern ausdrücklich verneint; das ist von der Beklagten in tatsächlicher Beziehung auch gar nicht behauptet worden. Soweit sich der Vortrag der Beklagten mit der Frage, ob die Überzahlungen der Beklagten Vorschüsse gewesen seien, befaßt, enthält er keinerlei dahingehende Tatsachendarstellungen, sondern lediglich abstrakte Rechtsausführungen, die nicht ausreichen, um die nach dem Gesagten erforderliche rechtsgeschäftliche Vorschußabrede als gegeben in Betracht zu ziehen. Die Revision der Beklagten gibt



- 6 -

auch schließlich selbst zu erkennen, daß ernsthaft hier eine Vorschußabrede weder nach Tatsachen-nach noch nach der Rechtslage in Betracht kommt.

3. a) Das Landesarbeitsgericht hat eine Anspruchsgrundlage für die Berechtigung der Beklagten, vom Kläger Erstattung der Überzahlung zu verlangen, aus dem Arbeitsvertrag selbst entnommen und ausgeführt, bei Überzahlungen sei ein Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf seine Gutgläubigkeit oder Schlechtgläubigkeit immer zur Erstattung des Zuvielerhaltenen verpflichtet. Dieser Ansicht des Landesarbeitsgerichts kann nur teilweise gefolgt werden. Die aus dem Arbeitsvertragsverhältnis sich ergebende Treuepflicht macht es, wenn Treuepflichten überhaupt einen Sinn haben sollen, dem Arbeitnehmer an sich und dem Grunde nach zur Pflicht, Zuvielzahlungen seinem Arbeitgeber zu erstatten. Damit ist jedoch noch nichts darüber gesagt, was der Arbeitnehmer der Höhe nach zu erstatten hat. Für den Umfang seiner Erstattungspflicht der Höhe nach gelten die Maßstäbe des Bereicherungsrechts. Denn diese Maßstäbe sind Konkretisierungen des allgemeinen Gedankens von Treu und Glauben und damit eines allgemeinen Gerechtigkeitsprinzips (BAG 7, 290 [3037]) und berücksichtigen für die Frage des Umfangs die näheren Umstände, unter denen es zu einer Zuvielzahlung kam. Das bedeutet im Ergebnis, daß ein gutgläubiger Empfänger von Zuvielzahlungen sich entsprechend § 816 Abs. 3 BGB auf einen Wegfall der Bereicherung berufen kann, ein bösgläubiger Empfänger gemäß § 819 Abs. 1, § 818 Abs. 4 BGB dagegen nicht. Das bedeutet aber auch, daß derjenige Arbeitgeber, der bewußt Zuvielzahlungen an den Arbeitnehmer leistet, diese aus dem Prinzip des § 814 BGB überhaupt nicht zurückverlangen kann. Dafür, daß nur in diesem soeben erörterten Umfang eine Erstattungspflicht des Arbeitnehmers besteht, spricht auch die Regelung des § 87 Abs. 2 Satz 1 des Bundesbeamtengesetzes in der Fassung vom 18. September 1957 - BGBl. I, 1338 [1350]. Denn wenn der seinem Dienstherrn in besonderem Maße zur Treue verpflichtete Beamte ebenfalls nicht schlechthin zur Erstattung von Zu-



vielzahlungen verpflichtet ist, sondern ebenfalls nur nach Bereicherungsrecht zur Erstattung verpflichtet ist, spricht nichts dafür, in einem privaten Arbeitsvertragsverhältnis in dieser Frage die Erstattungspflicht des Arbeitnehmers weiter auszudehnen.

b) Ob nach den vorstehenden Rechtsgrundsätzen aber eine Erstattungspflicht des Klägers gegenüber der Beklagten tatsächlich besteht, hat das Landesarbeitsgericht nicht frei von möglichen Fehlern geprüft. Das ergibt sich aus folgendem:

Das zugunsten der Titelgläubiger nach näherer Maßgabe des § 829 ZPO begründete Pfändungspfandrecht an den gepfändeten Lohnforderungen des Klägers gegen die Beklagte führte gemäß § 804 Abs. 1 ZPO in entsprechender Anwendung von §§ 1281, 1282 BGB dazu, daß nach einer gemäß §§ 835 Abs. 1, 836 Abs. 1 ZPO geschehenen Überweisung zur Einziehung nur die Titelgläubiger die gepfändeten Lohnforderungen des Klägers geltend machen konnten und die Beklagte nur an diese leisten durfte. Demnach waren gegen den Pfändungs- und Überweisungsbeschluß verstoßende Überzahlungen der Beklagten an den Kläger nicht geeignet, eine Erfüllungswirkung im Sinne des § 362 Abs. 1 BGB herbeizuführen, weil sie an einen nicht mehr zur Geltendmachung berechtigten Gläubiger erfolgten und somit ohne Rechtsgrund geschahen.

Ergibt sich damit dem Grunde nach ein vertraglicher Erstattungsanspruch der Beklagten, so kann dieser jedoch nach § 814 BGB dann ausgeschlossen sein, wenn die Beklagte die Überzahlungen zum Zwecke der Erfüllung einer Verbindlichkeit leistete und dabei wußte, daß sie dazu nicht verpflichtet war. Während die Beklagte behauptet hatte, die Überzahlungen seien irrtümlich, also zwar in Erfüllung einer vermeintlichen Lohnverbindlichkeit, aber nicht in Kenntnis ihrer Nichtverpflichtung dem Kläger gegenüber erfolgt, hatte der Kläger behauptet, die Beklagte habe an ihn bewußt Überzahlungen geleistet. Wie es zu den Überzahlungen gekommen ist, insbesondere ob die Beklagte in

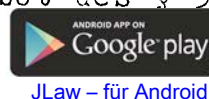


Kenntnis ihrer Nichtverpflichtung an den Kläger geleistet hat oder nicht, hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. Seine Feststellungen verhalten sich nur darüber, der Kläger habe von der Nichtschuld der Beklagten gewußt, nicht aber darüber, ob, wie der Kläger behauptet hatte, die Beklagte davon gewußt hat.

4. Ist es somit nicht ausgeschlossen, daß der Beklagten wegen bewußter Zuvielzahlung und damit wegen § 814 BGB kein Erstattungsanspruch gegen den Kläger zusteht, so be- ruht das angefochtene Urteil im Sinne des § 550 Abs. 1 ZPO aber auch auf dieser fehlenden Erörterung des Gesichtspunktes aus § 814 BGB. Die Erörterung von § 814 BGB und damit die Prüfung der Berechtigung eines Erstattungsanspruchs der Beklagten ist nur dann entbehrlich, wenn ein etwaiger Erstattungsanspruch jedenfalls nach § 394 Satz 1 BGB gegenüber dem Lohnzahlungsanspruch des Klägers nicht aufgerechnet werden kann. Soweit das Landesarbeitsgericht das aber angenommen hat, halten seine Ausführungen einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

a) Soweit § 394 Satz 1 BGB bestimmt, daß gegen unpfändbare Forderungen nicht aufgerechnet werden kann, ist allgemein anerkannt, daß dieses Verbot nicht gilt, wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch vorsätzliche unerlaubte oder strafbare oder sittenwidrige Handlung schädigt und der Arbeitgeber mit der daraus gegebenen Schadenersatzforderung gegenüber einer unpfändbaren Forderung des Arbeitnehmers aufrechnet. Ein solcher Arbeitnehmer handelt arglistig, d.h. unter gröblicher Überschreitung dessen, was das allgemeine Billigkeits- und Redlichkeitsgefühl verträgt (vgl. RAG ARS 5, 517 518; 14, 345 348, 349; 18, 241 248; 32, 297 300; RGZ 85, 108 117; BGH AP Nr. 4 zu § 394 BGB, weitere Nachweise bei Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Aufl., Bd. 1, 1959, § 45 IV S. 340 zu Fußnote 85).

Das Reichsarbeitsgericht hat es dagegen bei aller Zulassung des Einwandes der Arglist im Einzelfall bis zuletzt ~~abgelehnt~~, das Aufrechnungsverbot des § 394 Satz 1 BGB



generell auch gegenüber jedem solcher Schadenersatzansprüche zurücktreten zu lassen, die nur auf vorsätzlicher Vertragsverletzung durch den Arbeitnehmer beruhen (vgl. RAG ARS 5, 517 518; 14, 345 348, 349; 32, 297 300).

Der Bundesgerichtshof ist dem Reichsarbeitsgericht unter Berufung auf die gleichlautende Rechtsprechung des Reichsgerichts in AP Nr. 4 zu § 394 BGB in etwa und im Grundsätzlichen, jedoch mit der Hervorhebung gefolgt, es bestehe kein hinreichender Grund dafür, anzunehmen, daß die Beseitigung des Aufrechnungsverbotes durch die Einrede der Arglist nur für den Fall der Schadenersatzforderung des Arbeitgebers aus einer vom Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis begangenen unerlaubten Handlung anzuerkennen sei. Der Tatbestand des das Aufrechnungsverbot des § 394 Satz 1 BGB beseitigenden Einwandes der allgemeinen Arglist könne abschließend überhaupt nicht umschrieben werden. Ihre Zulässigkeit könne immer nur auf den Umständen des Einzelfalles beruhen. Der Bundesgerichtshof hat aber dann in dem von ihm entschiedenen Fall den Sachverhalt einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung für einen das Aufrechnungsverbot des § 394 Satz 1 BGB ausschließenden allgemeinen Arglisteinwand nicht genügen lassen.

Die Rechtslehre hat sich demgegenüber fast einhellig auf den Standpunkt gestellt, daß auch Schadenersatzforderungen des aufrechnenden Arbeitgebers aus vorsätzlicher Vertragspflichtverletzung des Arbeitnehmers ausreichen, um das Aufrechnungsverbot des § 394 Satz 1 BGB zu verdrängen (vgl. die Nachweise bei Hueck-Nipperdey, aaO, § 45 IV zu Fußnote 85 S. 340).

Andererseits wiederum hat das Reichsarbeitsgericht angenommen, das Aufrechnungsverbot des § 394 Satz 1 BGB gelte nicht für Bereicherungsansprüche des Arbeitgebers, die ihm deswegen zustehen, weil er zuviel Lohn bezahlt hat (vgl. RAG ARS 6, 22 24, 25; 6, 45 51; 14, 398 402; 17, 214 217; ebenso Staudinger-Nipperdey, BGB, 11. Aufl., 1958, § 611 Anm. 233). Die Literatur vertritt



- 10 -

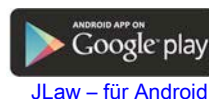
für solche Fälle dagegen wiederum den Standpunkt, das könne nur bei Bösgläubigkeit, nicht bei Gutgläubigkeit des Arbeitnehmers gelten (vgl. die Nachweise bei Hueck-Kipperdey, aaO, § 45 IV Fußnote 85; Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., Bd. 1, 1955, S. 314; Schnorr von Carolsfeld, Arbeitsrecht, 2. Aufl., 1954, S. 233).

Im Bundesbeamtengesetz hat sich der Gesetzgeber (§ 84 Abs. 2 Satz 2 BBG in der Fassung vom 18. September 1957 - BGBl. I, 1338 [1350]-) dahin entschieden, dem Dienstherrn eine Aufrechnungsmöglichkeit gegenüber unpfändbaren Dienstbezügen seiner Beamten nur wegen Schadenersatzforderungen aus vorsätzlicher unerlaubter Handlung einzuräumen.

b) Es ist nicht zu verkennen, daß die vorstehend gekennzeichneten uneinheitlichen Stimmen in Rechtsprechung und Rechtslehre und die Regelung in § 84 Abs. 2 Satz 2 BBG zu einer Besinnung darüber zwingen, wann es bei dem vom Gesetzgeber als Regel gewollten Aufrechnungsverbot des § 394 Satz 1 BGB verbleibt und wann dieses weichen muß. Anknüpfungspunkt für diese Kollisionsfrage und damit für den richtigen Lösungsweg ist der Ausgangspunkt, von dem aus die Rechtsprechung begonnen hat, in bestimmten Fällen § 394 Satz 1 BGB zurücktreten zu lassen. Dieser Ausgangspunkt war der, daß der mit § 394 Satz 1 BGB gewollte Sozialschutz des Arbeitnehmers weichen muß, wenn die Berufung auf ihn durch den Arbeitnehmer gegen den das gesamte Rechtsleben beherrschenden Grundsatz von Treu und Glauben verstößt (vgl. RGZ 85, 108 [117].) und "Arglist in weitestem Sinne" darstellt (RGZ 85, 117).

Es leuchtet ohne weiteres ein, worauf auch der Bundesgerichtshof in AP Nr. 4 zu § 394 BGB zutreffend hingewiesen hat, daß es für die Frage, wann ein Verstoß gegen Treu und Glauben in der Berufung auf § 394 Satz 1 BGB vorliegt, naturgemäß weniger auf die Rechtsfrage ankommen kann, ob die zur Aufrechnung gestellte Forderung des Arbeitgebers auf vorsätzlichem Vertragsverstoß oder auf vorsätzlicher unerlaubter Handlung beruht oder nicht. Bei einer solchen Be-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 11 -

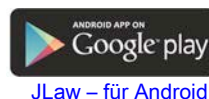
trachtung werden nicht das echte Gewicht des mit § 394 Satz 1 BGB gewollten Sozialschutzes mit echten allgemeinen Gerechtigkeitsprinzipien verglichen und abgewogen, sondern wird mehr auf eine formale und nur auf eine durch juristische Qualifikation quasi indizierte Betrachtung ("unredlich, weil vorsätzliche unerlaubte Handlung") abgestellt (so auch Soergel-Siebert, BGB, 9. Aufl., Bd.1, 1959, § 394 Anm. 3).

Entscheidend muß aber folgendes sein: Der mit § 394 Satz 1 BGB gewollte Sozialschutz hat ein sehr beträchtliches Gewicht. Er ist gegründet auf dem Faktum des "primo vivere", d.h., daß der Mensch von dem Lohn seiner Arbeit erst einmal muß leben können, ehe er seine Gläubiger befriedigen muß. Die §§ 811 ff., 850 ff. ZPO stellen dieses Prinzip eindeutig klar, wenn eine Situation in Rede steht, bei der der Arbeitnehmergläubiger für die Herbeiführung der Erfüllung seiner Forderungen staatliche Vollstreckungshilfe in Anspruch zu nehmen gezwungen ist. § 394 Satz 1 BGB muß diesem in §§ 811 ff., 850 ff. ZPO zum Ausdruck kommenden Sozialschutz in etwa gleichem Umfang Rechnung tragen, wenn der Arbeitnehmergläubiger auf die staatliche Vollstreckungshilfe für die Durchsetzung seiner Forderung nicht angewiesen ist, sondern - gleichsam im Wege der Selbsthilfe - seine Forderungen zur Aufrechnung stellt. Wenn § 394 Satz 1 BGB ohne Vorbehalt zum Ausdruck bringt, das könne er insoweit nicht, als er dabei gegen unpfändbare Forderungen des Arbeitnehmers aufrechnet, so ist damit unmißverständlich die Selbsthilfebefriedigung des Gläubigers im Wege der Aufrechnung in die Schranken verwiesen, wie sie §§ 811 ff., 850 ff. ZPO für den Fall der Vollstreckung mittels staatlicher Hilfe aufstellen.

Bei dem somit aus § 394 Satz 1 BGB zu entnehmenden ganz beträchtlichen Gewicht des Sozialschutzes müssen somit schon gewichtige Gründe vorliegen, wenn er weichen soll. Solche Gründe können insbesondere Billigkeits- und Redlichkeitserwägungen sein. Denn das in ihnen zum Tragen kommende allgemeine Gerechtigkeitsdenken verträgt es



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



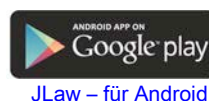
JLaw – für iOS

- 12 -

nicht, daß jemand Sozialschutz und damit § 394 Satz 1 BGB in Anspruch nimmt, dem zuzumuten ist, auf ihn ganz oder teilweise aus übergeordneten Gesichtspunkten zu verzichten. Ein solcher übergeordneter Gesichtspunkt kann der sein, daß ein Arbeitnehmer im Rahmen seines auch für ihn durch Treuepflichten ausgefüllten Arbeitsverhältnisses es willentlich und damit vorsätzlich zu einem - im weitesten Sinne und ohne Rücksicht auf die juristische Qualifikation - Nachteil des Arbeitgebers kommen läßt und die Aufrechnung der daraus sich für den Arbeitgeber gegen ihn ergebenden Forderung mit dem Schutzschild des § 394 Satz 1 BGB dann auffangen will.

Die sich daraus ergebende Kollisionsfrage kann aber nur dann gerecht gelöst werden, wenn im Einzelfall geprüft wird, was der Verzicht auf den mit § 394 Satz 1 BGB gewollten Sozialschutz und was andererseits die Unredlichkeit der Berufung auf ihn wiegt. Der Sozialschutz kann - namentlich im Hinblick auf die an ihm vielfach teilnehmenden Angehörigen des Arbeitnehmers - im Einzelfall so notwendig sein, daß er eine Verdrängung aus Billigkeitserwägungen überhaupt nicht oder nur teilweise verträgt. Billigkeits- und Gerechtigkeitserwägungen können andererseits seine-vollständige oder teilweise - Verdrängung gestatten und fordern. Es muß also im Einzelfall unter Berücksichtigung aller der Sache nach in Betracht kommenden Einzelumstände eine Zumutbarkeitserwägung vorgenommen werden, um einmal zu verhindern, daß der elementare Sozialschutz verkümmert, und um zum anderen zu verhindern, daß der Sozialschutz rechtsmißbräuchlich von dem von ihm Geschützten in Anspruch genommen wird. Diese Abwägungsfrage darf sich, wenn sie nicht unvollkommen sein soll, nicht darauf beschränken, zu prüfen, "ob" im Einzelfall der Sozialschutz weichen muß; sie muß auch prüfen, "inwieweit" er im Einzelfall weichen muß.

c) Für den vorliegenden Rechtsstreit steht nun einmal in Rede, daß dem Kläger für den Monat Februar 1957 neben einer Rente von ca. 100,-- DM nur sein Lohn zum Leben zur Verfügung stand. Die Vordringlichkeit seines daraus sich ergebenden



Sozialschutzes bedarf keiner weiteren Begründung.

Andererseits handelte der Kläger unzweifelhaft in höchstem Maße unredlich. Sein - nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts- willentliches und vorsätzliches Verhalten ging praktisch dahin, der Beklagten als seiner Arbeitgeberin, die durch die Überzahlungen an den Kläger nicht von der Zahlungspflicht an die Pfändungsgläubiger frei wurde, zuzumuten, die dem Kläger obliegende Unterhaltspflicht im Endergebnis nicht selbst zu tragen und sich selbst nicht die gebotenen persönlichen Einschränkungen aufzuerlegen. Darüber, daß eine solche Verhaltensweise des Klägers gröblich gegen jedes Billigkeits- und Gerechtigkeitsgefühl verstößt, ist kein Wort zu verlieren; es ist also in Betracht zu ziehen, daß er den mit § 394 Satz 1 BGB gewollten Sozialschutz nicht uneingeschränkt für sich in Anspruch nehmen darf. Es muß dem Kläger zugemutet werden, sich gegenüber dem Aufrechnungsverlangen auf das Notwendigste und empfindlich einzuschränken.

Das Maß und der Umfang der ihm danach zuzumutenden Einschränkung lassen sich jedoch nur unter Berücksichtigung aller näheren Umstände bestimmen. Es muß dabei einerseits zugunsten des Klägers eine Rolle spielen, was er trotz allem unbedingt zum Leben braucht. Auch wird zu seinen Gunsten zu berücksichtigen sein, ob die Beklagte, was vom Landesarbeitsgericht nicht festgestellt ist, was aber nach aller Erfahrung bei dem eindeutigen Wortlaut des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses kaum zweifelhaft sein kann, selbst nicht mindestens fahrlässig dazu beitrug, daß es zu den Überzahlungen an den Kläger kam. Zu Lasten des Klägers und zugunsten der Beklagten wird u.U. zu erwägen sein, daß der Kläger die Überzahlungen schlechtgläubig in Empfang nahm; es wird weiter zu erwägen sein, inwieweit es der Beklagten nach dem Ausscheiden des Klägers bei ihr praktisch noch möglich ist, auf das Arbeitseinkommen des Klägers an seiner neuen Arbeitsstelle noch Zugriff zu nehmen, oder ob das daran scheitert, daß der Kläger auch dort von Pfändungs- und Überweisungsbeschlüssen verfolgt



- 14 -

wird, die etwaigen Vollstreckungsversuchen der Beklagten vorgehen und deren Realisierung praktisch unmöglich machen.

d) Die vorstehend als notwendig erachtete beiderseitige Zumutbarkeitsabwägung fehlt in den Erörterungen des Landesarbeitsgerichts, das sich bei seinen Erwägungen von theoretischen Überlegungen und nicht von den gebotenen Abwägungsfragen hat leiten lassen. Damit ergibt sich die Möglichkeit, daß es bei richtiger Abwägung aller Umstände nicht zu einem Ausschluß der Aufrechnungsbefugnis der Beklagten hätte kommen können und seine Anwendung von § 394 Satz 1 BGB und damit die Verurteilung der Beklagten auf einem Rechtsfehler beruht.

5. Ist damit aber die Möglichkeit gegeben, daß § 394 Satz 1 BGB nicht unter allen Umständen eine Aufrechnung der Beklagten und damit eine Klageabweisung hindert, so macht das die Aufhebung des angefochtenen Urteils notwendig und zwar - zusammengefaßt - aus folgenden Gründen: Muß es nach dem vorstehend zu Ziffer 4 c - d dieser Entscheidungsgründe Ausgeführten möglich sein, daß die Aufrechnung der Beklagten nicht oder nicht in vollem Umfang an § 394 Satz 1 BGB zu scheitern braucht, dann kann nach dem oben zu Ziffer 3 b Ausgeführten entscheidungserheblich sein, ob die Beklagte im Hinblick auf den vom Landesarbeitsgericht nicht erörterten, aber klärungsbedürftigen § 814 BGB überhaupt eine Forderung gegen den Kläger hat, die sie zur Aufrechnung stellen kann. Erst wenn das zu bejahen und nicht auszuschließen wäre, wird dann in die gebotene Abwägungsfrage zu § 394 Satz 1 BGB einzutreten sein.

Diese dem Revisionsgericht nicht mögliche Klärung wird das Landesarbeitsgericht vornehmen müssen, an das nach § 565 Abs. 1 und Abs. 3 Ziff. 1 ZPO deshalb der Rechtsstreit zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung zurückzuverweisen ist, wobei aus dem bisher Ausgeführten zu entnehmen ist, was es bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung zu beachten haben wird.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Falk

Dr. Knipps



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

