

## Rechte der Bank als Arbeitgeberin und als kontoführende Stelle

Ist die Bank zur Rückbuchung vom Gehaltskonto im Falle einer Überzahlung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers berechtigt?

Hierzu folgender Fall:

Eine Bank hält ihre Arbeitnehmer unter gleichzeitiger Gewährung von Sonderkonditionen an, ihre Bankgeschäfte über die Bank abzuwickeln. Aus diesem Grunde führt eine Vielzahl der Arbeitnehmer ein Gehaltskonto bei der Bank. Diese Doppelfunktion der Bank als Arbeitgeberin und als kontoführende Stelle des Arbeitnehmers führte in der Vergangenheit zu Problemen. So wurde in einem Fall ein erheblicher Betrag, der zunächst mit Wissen und Willen der Bank auf das Gehaltskonto überwiesen wurde, unter Hinweis auf einen fehlenden Anspruch des Arbeitnehmers auf diese Leistung und ohne dessen Zustimmung zurückgebucht. Da der Arbeitnehmer zwischenzeitlich über den Betrag verfügt hatte, geriet sein Konto ins Soll und es fielen Überziehungszinsen in erheblichem Umfang an.

Die betroffene Bank sah sich hierzu aufgrund einer in ihrem Hause angewendeten Betriebsordnung berechtigt. Ferner bezog sie sich auf eine Regelung in ihren allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Nach dem Wortlaut der Betriebsordnung soll die Bank berechtigt sein, Beträge aus Erstattungsansprüchen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstanden sind, per Lastschrift einzuziehen. Die Regelung in den allgemeinen Geschäftsbedingungen sieht vor, dass fehlerhafte Buchungen auf Kontokorrentkonten (zum Beispiel wegen einer falschen Kontonummer) von der Bank bis zum nächsten Rechnungsabschluss durch eine Belastungsbuchung rückgängig gemacht werden dürfen, soweit ihr ein Rückzahlungsanspruch gegen den Kunden zusteht (Stornobuchung). Der Kunde soll in diesem Fall gegen die Belastungsbuchung nicht einwenden können, dass er in Höhe der Gutschrift bereits verfügt habe.

Die von der Bank angeführten Vorschriften sind jedoch unwirksam bzw. nicht einschlägig. Zum einen überschreitet die Bank mit dem Inhalt der Betriebsordnung die anerkannten Grenzen ihres Direktionsrechts als Arbeitgeberin, zum anderen wird das beschriebene Verhalten auch nicht von ihren allgemeinen Geschäftsbedingungen erfasst:

Gegenstand einer Betriebsordnung können Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens des Arbeitnehmer im Betrieb sein. Es muss sich dabei zwingend um Regelungsbereiche handeln, die grundsätzlich dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegen. Der Regelungsbefugnis entzogen sind alle Regelungen, die in die private Lebensführung der Arbeitnehmer eingreifen. Schlagwortartig wird dies als ‚Schutz der individuellen Persönlichkeitssphäre vor der Kollektivnorm‘ umschrieben. Verboten sind sachlich nicht gerechtfertigte Bevormundungen des einzelnen Arbeitnehmers. Im Wege des Abschlusses einer Betriebsordnung kann nicht weitergehend in Rechte der Arbeitnehmer eingegriffen werden, als es der Arbeitgeber einseitig durch eine Weisung im Rahmen der Ausübung seines Direktionsrechts könnte.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst das Recht, die Arbeitspflicht durch einseitige Weisungen näher auszugestalten. Dies betrifft Zeit, Ort, Inhalt sowie Art und Weise der zu leistenden Arbeit. Jede Weisung muss sich in den Grenzen des billigen Ermessens (§ 315 BGB) halten und unter Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits erfolgen. So kann beispielsweise nicht in die außerbetriebliche private Lebensgestaltung des Arbeitnehmers, etwa durch Vorgaben zur Freizeit- und Urlaubsgestaltung, eingegriffen werden. Auch kollektivrechtliche Abreden über die Verwendung des Arbeitslohnes, etwa

eine Beteiligung an Kantinenkosten, wenn an den Mahlzeiten nicht teilgenommen wird, sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unwirksam.

Aus diesen Gründen ist auch der Einzug von Beträgen aus Erstattungsansprüchen per Lastschrift in Form einer Einzugsermächtigung oder eines Abbuchungsauftrages vom Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht gedeckt. Der Arbeitgeber überschreitet hiermit die Grenzen des billigen Ermessens; überwiegende betriebliche Interessen sind nicht erkennbar, vielmehr sind die Interessen des Arbeitnehmers als höherstufig zu bewerten.

Eine Lastschrift kann weder einseitig durch den Arbeitgeber aufgrund eines Direktionsrechts noch aufgrund einer Betriebsordnung ausgeführt werden. Wenn überhaupt, käme nur eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Erteilung entsprechender Ermächtigungen oder Aufträge im Einzelfall, die stets banktechnische Voraussetzung einer Lastschrift sind, in Betracht. Jedoch bereits eine Weisung des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer, zumindest dem Lastschriftverfahren zuzustimmen, widerspricht den Interessen des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer würde in die Rolle des Klägers gedrängt, der zumindest das Prozessrisiko trägt. In der Zwischenzeit wäre es ihm nicht möglich, über sein Guthaben bei der Bank zu verfügen; ggf. müsste er sogar einen Kredit aufnehmen, soweit er überhaupt in der Lage ist, entsprechende Sicherheiten zu stellen. Gegebenenfalls wird sein Konto auch mit Überziehungszinsen belastet. Der Arbeitgeber hingegen könnte seine Forderungen ohne vorherige gerichtliche Prüfung einseitig und zumindest vorläufig durchsetzen.

Da eine entsprechende Weisung somit wegen Verstoßes gegen die Grundsätze des billigen Ermessens unwirksam wäre, kann auch eine Betriebsordnung mit gleichem bzw. noch weitergehendem Inhalt nicht wirksam sein.

Selbst wenn es sich bei der betroffenen Person um einen leitenden Angestellten handeln sollte, auf den die Betriebsordnung nicht unmittelbar, sondern nur auf Basis einer Bezugnahme Klausel im Anstellungsvertrag zur Anwendung kommt, könnte nichts anderes gelten. Aufgrund der dargelegten unbilligen Benachteiligung des Arbeitnehmers käme man auch bei einem leitenden Angestellten zum gleichen Ergebnis, wonach die Klausel unwirksam ist.

Auch die zweite von der Bank angeführte Ermächtigungsvorschrift, ihre allgemeine Geschäftsbedingung, können eine Lastschrift im vorliegenden Fall nicht rechtfertigen, da die angeführte Regelung inhaltlich bereits nicht anwendbar ist. Der Anwendungsbereich dieser Regelung ist auf Fehler, insbesondere Schreibfehler zum Zeitpunkt der Erteilung des Auftrags zur Überweisung, beschränkt.

Die Rückbuchung wurde mit einem Versehen der Bank in ihrer Funktion als Arbeitgeberin (und nicht in ihrer Funktion als kontoführende Stelle!) begründet. Man habe nachträglich festgestellt, dass der überwiesene Betrag dem Arbeitnehmer in Wirklichkeit nicht zustünde. Derartige Motivirrtümer der Arbeitgeberin als Auftraggeberin berechtigen die Bank jedoch nicht zur eigenmächtigen Rückgängigmachung der Buchung. Die kontoführende Stelle hat genau den im ersten Moment richtig geäußerten Willen der Arbeitgeberin ausgeführt, ein Irrtum zu diesem Zeitpunkt lag also nicht vor. Spätere Änderungen des Willens müssen unbeachtlich bleiben. Auch aus dem Umstand, dass Auftraggeber und Bank personenidentisch sind, können keine Vorteile gezogen werden.

Das Arbeitsgericht München teilte in dem vorliegenden Fall die hier vertretene Auffassung, wonach eine Rückbuchung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht zulässig ist.

Letztendlich zeigt ein Vergleich des geschilderten Falles, in dem es lediglich vorgeblich auf die Regelungen zum bargeldlosen Zahlungsverkehr ankommt, mit einer Situation, in der eine bestimmte Summe in bar an den Arbeitnehmer übergeben wird, dass durch eine solche Rückbuchung die gesetzlich vorgesehenen Wege zur Geltendmachung einer Forderung widerrechtlich umgangen werden könnten. Hätte der Arbeitnehmer nämlich das Geld in bar in sein persönliches Spindfach bei der Bank gelegt, von wo es die Bank wieder an sich genommen hätte, läge eine verbotene Eigenmacht der Beklagten auf der Hand. Nichts anderes sollte im vorliegenden Fall gelten.

Sinn und Zweck dieser Darstellung ist die Information und die Verschaffung eines Überblicks, nicht die Erteilung von Ratschlägen oder Empfehlungen. Wir weisen darauf hin, dass die Darstellung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben kann. Jeder Fall kann besonders und damit völlig anders gelagert sein. Für inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit kann daher keine Haftung übernommen werden.

Jana Dolling  
Rechtsanwältin  
Keller Menz Rechtsanwälte  
[jana.dolling@keller-menz.de](mailto:jana.dolling@keller-menz.de)  
[www.keller-menz.de](http://www.keller-menz.de)