

Ulf Berger-Delhey, Bonn

## Arbeitsrechtliche Probleme des Arbeitgeberdarlehens

### I. Begriff

Das Arbeitgeberdarlehen<sup>1)</sup> ist vom Vorschuß und der Abschlagszahlung zu unterscheiden. Ein Darlehen liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen die jeweilige Entgeltzahlung erheblich übersteigenden Betrag zur Erreichung eines Zweckes zur Verfügung stellt, der mit normalen Bezügen nicht oder nicht sofort erreicht werden kann und zu dessen Befriedigung auch sonst üblicherweise Kreditmittel in Anspruch genommen werden<sup>2)</sup>. Abschläge sind demgegenüber Geldzahlungen auf bereits verdientes, aber noch nicht abgerechnetes Entgelt<sup>3)</sup>, Vorschüsse, Geldleistungen auf noch nicht verdientes Arbeitsentgelt<sup>4)</sup>.

### II. Bedingungen

Das Arbeitgeberdarlehen, dem in der Praxis erhebliche Bedeutung zukommt, wird häufig gegeben, um Arbeitnehmer an den Betrieb zu binden<sup>5)</sup>. Es wird deshalb in aller Regel zu Vorzugskonditionen, z. B. geringer Verzinsung, gewährt, die allerdings bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses enden sollen<sup>6)</sup>. Die damit verbundene Frage, ob auf die oft für eine Vielzahl von Fällen vorformulierten Darlehensverträge die Vorschriften des Gesetzes zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBG)<sup>7)</sup> Anwendung finden, hat die Rechtsprechung ausdrücklich bejaht<sup>8)</sup>. Zu überzeugen vermag dies nicht, denn nach Maßgabe des § 23 Abs. 1 AGBG finden die Vorschriften dieses Gesetzes unter anderem „keine Anwendung bei Verträgen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts“. Da unter diesem Begriff aber das Sonderrecht der abhängig, d. h. weisungsgebunden und für fremde Rechnung Arbeitenden (Arbeitnehmer) zu verstehen ist<sup>9)</sup>, muß § 23 Abs. 1 AGBG folglich auch alle diesem Sonderrecht schlechthin zuzuordnenden Verträge und keineswegs nur Arbeitsverträge jeder Art erfassen<sup>10)</sup>. Im übrigen besteht für eine Anwendung dieses Gesetzes

auch kein Bedürfnis, da die von der Rechtsprechung zur richterlichen Billigkeitskontrolle entwickelten Grundsätze<sup>11)</sup> im Arbeitsrecht grundsätzlich weiter anzuwenden sind<sup>12)</sup>.

<sup>1)</sup> Vgl. dazu *Christ*, in: Spiegelhalter (Hrsg.), Arbeitsrechtslexikon, Stand: Okt. 1989, Stichwort 25; ausf. ferner *Meyer*, AR-Blattei, D, Darlehen I.

<sup>2)</sup> LAG Düsseldorf v. 14. 7. 1955 — 2a Sa 158/55, DB 1955 S. 1020 = AP Nr. 1 zu § 614 BGB Gehaltsvorschuß m. Anm. *Larenz*; ebenso LAG Bremen v. 21. 12. 1960 — 1 Sa 147/60, DB 1961 S. 243.

<sup>3)</sup> *Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 6. Aufl. 1987, § 70 III 3.

<sup>4)</sup> *Schaub*, a.a.O. (Fn. 3), § 70 III 4.

<sup>5)</sup> *Christ*, a.a.O. (Fn. 1).

<sup>6)</sup> *Christ*, a.a.O. (Fn. 1).

<sup>7)</sup> Vom 9. 12. 1976 (BGBl. I S. 3317), zuletzt geändert durch Gesetz zur Neustrukturierung des Post- und Fernmeldewesens und der Deutschen Bundespost vom 8. 6. 1989 (BGBl. I S. 1026).

<sup>8)</sup> LAG Saarland v. 29. 4. 1987 — 1 Sa 91/86, DB 1987 S. 2416 = NZA 1988 S. 164; ebenso *Heinrichs*, in: Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 48. Aufl. 1989, §§ 23, 24 AGBG Rdnr. 2a.

<sup>9)</sup> *Hanau/Adomeit*, Arbeitsrecht, 9. Aufl. 1988, A I.

<sup>10)</sup> So aber *Palandt/Heinrichs*, a.a.O. (Fn. 8), §§ 23, 24 AGBG Rdn. 2a.

<sup>11)</sup> BAG v. 31. 10. 1969 — 3 AZR 119/69, BAGE 22 S. 189 = DB 1970 S. 543 = AP Nr. 1 zu 242 Ruhegehalt — Unterstützungskassen m. Anm. *Lukowsky*, = RdA 1970 S. 126 = SAE 1970 S. 224 (*Sieg*); v. 21. 12. 1970 — 3 AZR 510/69, BAGE 23 S. 160 = DB 1971 S. 727 = AP Nr. 1 zu § 305 BGB Billigkeitskontrolle m. Anm. *M. Wolf* = RdA 1971 S. 155 = SAE 1972 S. 157 (*G. Hueck*); v. 4. 7. 1972 — 3 AZR 477/71, DB 1972 S. 2165 = AP Nr. 6 zu § 65 HGB m. Anm. *Herschel* = RdA 1972 S. 388 = SAE 1974 S. 155 (*Thiele*); und v. 26. 10. 1973 — 3 AZR 377/72, DB 1974 S. 294 = AP Nr. 161 zu § 242 BGB Ruhegehalt m. Anm. *Steindorff* = RdA 1974 S. 64; vgl. ferner *Becker*, NJW 1973 S. 1913 ff.; *Von Hoyningen-Huene*, Billigkeit im Arbeitsrecht, 1978, S. 127 ff.; *Lieb*, DB 1973 S. 69 ff.; und *Zöllner*, AcP 176 S. 244 ff.

### III. Rückzahlung

Schon wegen der Höhe, die Arbeitgeberdarlehen oft aufweisen, werden regelmäßig langfristige Rückzahlungsvereinbarungen getroffen<sup>13</sup>). Soweit dabei nicht monatliche Raten bedungen werden<sup>14</sup>), sondern eine Verrechnung mit zukünftigen Lohnansprüchen vereinbart wird, ist bei der Festlegung der Monatsraten die Pfändungsgrenze der §§ 850 ff. ZPO zu berücksichtigen<sup>15</sup>). Da auch Aufrechnungen unzulässig sind, wenn das Darlehen erst nach anderweitiger Pfändung des Arbeitseinkommens gekündigt wird oder seine Fälligkeit erst zu einem danach liegenden Zeitpunkt bedungen ist<sup>16</sup>), bedeutet das, daß insbesondere bei bereits bestehenden Vorfändungen die Rückzahlung von Arbeitgeberdarlehen durch — durchsetzbare — Verrechnung auf den Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt nur sehr langfristig möglich sein wird<sup>17</sup>). Im Maße des pfändungsfreien Betrags kann freilich aufgerechnet werden, wenn die Fälligkeit der Rückzahlungsraten vor der anderweitigen Pfändung des Arbeitseinkommens vereinbart war<sup>18</sup>). Auch wenn der Arbeitnehmer seine Entgeltforderungen abgetreten hat, kann der Arbeitgeber unter den Voraussetzungen des § 407 BGB gegenüber dem Zessionar selbstverständlich aufrechnen<sup>19</sup>).

Ist für den Fall vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Fälligkeit des dann noch nicht valuierten Darlehens vereinbart, muß der Arbeitgeber zu diesem Zeitpunkt den noch offenstehenden Darlehensbetrag grundsätzlich zurückzahlen<sup>20</sup>). Wegen ihrer faktischen Wirkungen kann eine derartige, für den Fall der Beendigung durch Kündigung des Arbeitnehmers getroffene Vereinbarung im Hinblick auf die Regelung des § 622 Abs. 5 BGB allerdings unwirksam sein, denn nach dieser Vorschrift darf für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer „einzelnvertraglich keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber“<sup>21</sup>). Sich auf eine solche Rückzahlungsvereinbarung zu berufen, kann dem Arbeitgeber außerdem abgeschnitten sein, wenn er das Arbeitsverhältnis selbst aus betriebsbedingten Gründen kündigte oder gar die Gründe für eine berechnigte außerordentliche Kündigung des Arbeitnehmers setzte. Im ersten Fall kann § 162 BGB entgegenstehen, der eine Bedingung immer dann als nicht eingetreten ansieht, wenn „der Eintritt der Bedingung von der Partei, zu deren Vorteil er gereicht, wider Treu und Glauben herbeigeführt“ wird<sup>22</sup>); im zweiten Fall

dürfte der Berufung auf eine solche Rückzahlungsvereinbarung der Einwand der Arglist entgegenzusetzen werden können (§§ 133, 157, 242, 628 Abs. 2 BGB)<sup>23</sup>).

Wurde keine Rückzahlungsvereinbarung für den Fall vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen, wird ein Arbeitgeberdarlehen weder ohne weiteres wegen Wegfalls der Geschäftsgrundlage nach § 242 BGB zur Rückzahlung fällig noch ist in der Regel eine Kündigung begründet<sup>24</sup>), es sei denn, der Arbeitnehmer selbst lieferte einen Grund zur — außerordentlichen — Kündigung<sup>25</sup>). Eine unterschiedliche Beurteilung kann schließlich geboten sein, wenn das Darlehen nicht nur gegeben wurde, um eine längere Betriebsbindung zu erreichen, sondern z. B. auch zur Altersversorgung des Arbeitnehmers. Unter dem Gesichtspunkt eines partiellen Wegfalls der Geschäftsgrundlage<sup>26</sup>) kann das etwa bedeuten, daß der Arbeitgeber das Darlehen zwar belassen muß, aber zu für den Arbeitnehmer ungünstigeren Bedingungen wie höheren Raten, kürzerer Laufzeit oder anderer Verzinsung<sup>27</sup>).

<sup>12</sup>) Palandt/Heinrichs, a.a.O. (Fn. 8), §§ 23, 24 AGBG Rdn. 2a; vgl. auch Walchshöfer, RWS-Forum 2, 1987, S. 159 ff.

<sup>13</sup>) Christ, a.a.O. (Fn. 1).

<sup>14</sup>) Schaub, a.a.O. (Fn. 3), § 70 III 5.

<sup>15</sup>) Christ, a.a.O. (Fn. 1).

<sup>16</sup>) Schaub, a.a.O. (Fn. 3), § 90 V 2.

<sup>17</sup>) Christ, a.a.O. (Fn. 1); vgl. auch Schaub, a.a.O. (Fn. 3), § 90 V 2.

<sup>18</sup>) Schaub, a.a.O. (Fn. 3), §§ 70 III 5, 90 V 2.

<sup>19</sup>) Schaub, a.a.O. (Fn. 3), § 70 III 5.

<sup>20</sup>) Christ, a.a.O. (Fn. 1); Schaub, a.a.O. (Fn. 3), § 70 III 5.

<sup>21</sup>) Christ, a.a.O. (Fn. 1); Schaub, a.a.O. (Fn. 3), § 70 III 5.

<sup>22</sup>) Christ, a.a.O. (Fn. 1); Schaub, a.a.O. (Fn. 3), § 70 III 5.

<sup>23</sup>) BAG v. 24. 2. 1964 — 5 AZR 201/63, DB 1964 S. 664, 702 = AP Nr. 1 zu § 607 BGB m. Anm. Herschel = RdA 1964 S. 159; für Darlehen zur Betriebsbindung und Altersversorgung des Arbeitnehmers vgl. auch BAG-Urteil v. 5. 3. 1964 — 5 AZR 172/63, DB 1964 S. 737 = AP Nr. 2 zu § 607 BGB = RdA 1964 S. 159.

<sup>24</sup>) BAG v. 5. 3. 1964 — 5 AZR 172/63, a.a.O. (Fn. 23); LAG Bad.-Württ. v. 15. 7. 1969 — 7 Sa 20/69, DB 1969 S. 1850 = AP Nr. 3 zu § 607 BGB = RdA 1970 S. 64.

<sup>25</sup>) Christ, a.a.O. (Fn. 1); vgl. aber auch BAG v. 5. 3. 1964 — 5 AZR 172/63, a.a.O. (Fn. 23).

<sup>26</sup>) Christ, a.a.O. (Fn. 1).

<sup>27</sup>) BAG v. 5. 3. 1964 — 5 AZR 172/63, a.a.O. (Fn. 23).