

beglaubigte Abschrift

11 Sa 61/16
3 Ca 378/15
ArbG Bielefeld



Verkündet am 09.06.2015:

Hofmann
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Landesarbeitsgericht Hamm

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

m. CAS (102. W. 11)

← Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Hamm	
19. JULI 2016	
19	Bearbeitet <i>[Signature]</i>

- Klägerin und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte:

← Mdt. z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bielefeld	
21. JULI 2016	
Erledigt	Fristen + Termine
	Bearbeitet <i>[Signature]</i>

gegen

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH, Büro Hamm, Nordenwall 5, 59065 Hamm,

hat die 11. Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamm
auf die mündliche Verhandlung vom 09.06.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Limberg
sowie die ehrenamtlichen Richter Dohmen und Krystofiak
für Recht erkannt:

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des
Arbeitsgerichts Bielefeld vom 09.12.2015 – 3 Ca 378/15
– wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

...

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten mit Klage und Widerklage über einen Anspruch auf Rückzahlung überzahlten Arbeitsentgelts für die Monate November 2012 bis August 2014.

Die Klägerin unterhält einen Betrieb der Altenpflege und Betreuung. Die Beklagte war bei der Klägerin ab dem 1.11.2012 als Aushilfskraft im Bereich der Pflege und Betreuung beschäftigt. Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses waren für den hier streitbefangenen Zeitraum (01.11.2012 bis 31.10.2014) der befristete schriftliche Vertrag vom 30.10.2012 für die Zeit bis zum 31.10.2013 und ein weiterer befristeter Vertrag für die Folgezeit bis zum 31.10.2014. Die beiden umfangreichen schriftlichen Verträge sahen auf ihrer Seite 4 in „§ 5 Arbeitszeit“ vor „Die Jahresarbeitsstunden betragen 1.560 (75 % Stelle ...) Stunden (Mindestarbeitszeit)“ und auf Seite 6 in „§ 6 Vergütung“ „... erhält ein monatliches Bruttogehalt von 1140,00 €,...“. Neben einem fixen Gehalt erhielt die Klägerin monatlich Zuschläge für Nacht -, Feiertags- und Wochenendarbeit, welche jeweils zeitversetzt im nachfolgenden Monat abgerechnet und bezahlt wurden. § 13 Ziff. 5 des Arbeitsvertrags sieht eine Ausschlussfrist vor:

„Alle beidseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenpartei den schriftlich geltend gemachten Anspruch ab, oder erklärt sie nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche der Arbeitnehmerin, die während eines anhängigen Kündigungsschutzverfahrens fällig werden und von seinem Ausgang abhängen.

Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.“

Wegen weiterer Einzelheiten des ersten Vertrages wird auf die Anlage K 1 zur Klageschrift verwiesen (Bl. 4 ff GA). Wegen des im Wesentlichen gleichlautenden Verlängerungsvertrages wird auf Bl. 24 ff GA verwiesen. Im Anschluss an die befristeten Verträge wurde für die Zeit vom 1.11.2014 ein weiterer Vertrag abgeschlossen. Dieser sah eine Bruttovergütung i. H. v. 1190,00 € vor.

Von Anbeginn an wurde in den monatlich erteilten Abrechnungen eine monatliche Grundvergütung von 1560,00 € brutto ausgewiesen. Die monatlich erteilten Lohnabrechnungen sahen jeweils Zuschläge für Nachtarbeit vor. Entsprechend wurde die sich ergebende Vergütung für den gesamten strittigen Zeitraum von 24 Monaten auf der Basis einer Bruttovergütung von 1560,00 € errechnet und ausgezahlt. In den ersten Monaten des Arbeitsverhältnisses erbat die Beklagte von der Klägerin im Rahmen eines Verfahrens auf Wohngeldbewilligung eine Verdienstbescheinigung zur Vorlage bei der zuständigen Sozialbehörde. Die von der Klägerin erteilte Verdienstbescheinigung wies einen Bruttoverdienst von 1560,00 € aus, Zuschläge sind dort nicht ausgewiesen. Auf die in Kopie vorgelegt Bescheinigung vom 09.12.2012 wird Bezug genommen (Bl. 59 GA).

Wegen einer beabsichtigten Vertragsänderung (Vergütungserhöhung) fand zwischen den Parteien am 1.12.2014 ein Mitarbeitergespräch statt. Der Geschäftsführer teilte der Beklagten mit, dass sie in den vergangenen Monaten zu viel Gehalt erhalten habe, und forderte die Rückzahlung. Anwesend war die Zeugin Funk. Einzelheiten zum Gesprächsverlauf sind streitig. Mit Schreiben vom 17.12.2014 forderte die Beklagte die Klägerin zur Erstattung überzahlter Beträge auf (Bl. 9 GA). Bei den Abrechnungen Dezember 2014, Januar 2015, Februar 2015 und März 2015 nahm die Klägerin jeweils einen Abzug von 420,00 € brutto vor. Unter Berücksichtigung der Einbehalte ergibt sich eine verbleibende Nettoüberzahlung von 5.815,69 €. Diesen Betrag fordert die Klägerin mit ihrer Klage. Mit der am 22.05.2015 eingegangenen Widerklage verlangt die Klägerin Auszahlung der mit den Abrechnungen Februar und März 2015 jeweils einbehaltenen 420,00 € brutto.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, ihr stehe ein Rückzahlungsanspruch wegen der Überzahlung zu. Die Beklagte könne sich nicht auf eine Entreicherung gemäß § 818 Abs. 3 BGB berufen. Sie unterliege einer verschärften Haftung wegen Kenntnis der Überzahlungen nach § 819 Abs. 1 BGB. Die Beklagte könne sich nicht auf einen Verfall des Rückerstattungsanspruchs gemäß § 13 Ziff. 5 des Anstellungsvertrages berufen. Die Beklagte habe es treuwidrig unterlassen, sie auf die Überzahlung hinzuweisen. Dazu hat die Klägerin behauptet, die Beklagte habe positive Kenntnis von den konkreten Überzahlungen gehabt. In dem Gespräch vom 01.12.2014 habe sie unter Tränen zugegeben, dass sie aufgrund einer Überprüfung der Abrechnungen und aufgrund eines Hinweises der Sozialbehörde von Anfang an gewusst habe, dass eine Überzahlung vorliege. Sie habe erklärt, dass die Sozialbehörde sie ausdrücklich auf die Überzahlung hingewiesen habe. Sie habe auch zugegeben, dies aus den Abrechnungen erkannt zu haben.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 5.815,69 € netto zu zahlen. Der einbehaltene Betrag in Höhe von 840,00 € brutto entspricht 570,04 € netto.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen,

und im Wege der Widerklage:

1. Die Klägerin wird verurteilt, 420,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15.03.2015 an die Beklagte zu zahlen.
2. Die Klägerin wird verurteilt, 420,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 15.04.2015 an die Beklagte zu zahlen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Klägerin stehe ein Anspruch auf Rückzahlung der überzahlten Gehaltsbestandteile nicht zu. Die Ansprüche seien für den Zeitraum vor September 2014 verfallen. Dies führe dazu, dass auch die mit den Abrechnungen für die Monate Februar und März 2015 erfolgten Einbehalte unzulässig seien. Zudem könne sie sich gemäß § 818 Abs.3 BGB darauf berufen, dass sie entreichert sei. Das Berufen auf die Verfallfrist des Arbeitsvertrages sei nicht treuwidrig. Sie habe vor dem Gespräch vom 01.12.2014 von der Überzahlung keine positive Kenntnis gehabt und diese erstmals in dem Gespräch erlangt. Nicht richtig sei, dass sie eine Kenntnis der Überzahlung zugegeben habe. Nicht richtig sei, dass sie von der Sozialbehörde auf eine Überzahlung hingewiesen worden sei. Die für die Sozialbehörde im Rahmen eines Antrags auf Wohngeld eingeholte Verdienstbescheinigung sei zum Zwecke der Berechnung des Wohngeldanspruchs angefordert worden, weil die Vergütungshöhe nicht klar erkennbar gewesen sei. Auf die ausgestellte Verdienstbescheinigung habe sie vertrauen können. Der Irrtum hinsichtlich der Grundvergütung sei deshalb zu Stande gekommen, weil auch sie fälschlicherweise die Solljahresarbeitszeit im Blick gehabt habe.

Das Arbeitsgericht hat Beweis erhoben über den Inhalt des Gesprächs am 01.12.2014 durch Vernehmung der Zeugin Funk. Wegen des Ergebnisses der erstinstanzlichen Beweisaufnahme wird auf das Protokoll der Sitzung vom 09.12.2015 verwiesen (Bl. 86 ff GA).

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben. Der Rückforderungsanspruch sei verfallen. Die Beklagte sei nicht nach § 242 BGB gehindert, sich auf den Verfall von Ansprüchen zu berufen. Die Beweisaufnahme habe nicht ergeben, dass die Beklagte eine positive Kenntnis von der Überzahlung gehabt habe. Der von der Zeugin geschilderte Gesprächsverlauf lasse nicht den Schluss darauf zu, dass die Beklagte von Anfang an von einer Überzahlung Kenntnis gehabt habe. Die Beklagte habe sich auf die von der Klägerin selbst erstellte Verdienstbescheinigung verlassen können. Wegen des Verfalls der Ansprüche habe der Klage nicht stattgegeben werden können. Die Widerklage sei zulässig und begründet. Die Beklagte habe Anspruch auf Auszahlung der vom Februar- und

Märzentgelt jeweils einbehaltenen 420,00 €. Rückforderungsansprüche für die Monate vor September 2014 seien verfallen. Die Einbehalte für Februar und März 2015 betreffen den Zeitraum vor dem September 2014.

Das Urteil ist der Klägerin am 16.12.2015 zugestellt worden. Die Klägerin hat am 15.01.2016 Berufung eingelegt und die Berufung am 11.02.2016 begründet.

Die Klägerin wendet ein, die Überzahlung in Höhe von rechnerisch netto 5.815,69 € sei zwischen den Parteien unstrittig. Zu Unrecht habe das Arbeitsgericht den Anspruch mit Hinweis auf die vereinbarten Ausschlussfristen verneint. Die Berufung der Beklagten auf die Ausschlussfrist verstoße gegen § 242 BGB. Die Bewertung der Zeugenaussage durch das Arbeitsgericht überzeuge nicht. Im Gespräch habe die Beklagte erklärt, sie habe bemerkt, dass sie zu viel Geld erhalten habe, und habe dennoch nichts gesagt. Diese Aussage mache nur Sinn, wenn sie im Zusammenhang mit der fehlenden Grundvergütung gesehen werde. Die anderen Aspekte habe die Beklagte in der Vergangenheit ja regelmäßig angesprochen, diese seien auch mit der Klägerin geklärt worden. Die Interpretation der Zeugenaussage durch das Arbeitsgericht überzeuge nicht. Zusammengefasst sei durch die Aussage der Zeugin Funk bewiesen, dass die Beklagte sehr wohl über die Überzahlung informiert gewesen sei. Ein Rückzahlungsanspruch bestehe nach § 812 BGB, auf Entreicherung könne die Beklagte sich wegen ihrer positiven Kenntnis nicht berufen.

Die Klägerin beantragt,;

das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 09.12.2015, -3 Ca 378/15-, aufzuheben und

- 1.) die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 5.815,69 € netto zu zahlen.
- 2.) die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts. Zutreffend habe das Arbeitsgericht angenommen, dass eventuelle Ansprüche der Klägerin nach der

vertraglichen Ausschlussfrist verfallen seien. Die Beweisaufnahme habe gerade nicht ergeben, dass sie Kenntnisse von der hier streitigen Überzahlung gehabt habe. Sie habe deshalb nicht treuwidrig gehandelt. Die Wohngeldstelle habe seinerzeit nachgefragt, weil die ersten Abrechnungen unterschiedliche Beträge ausgewiesen hätten. Die Verdienstbescheinigung für den ersten Beschäftigungsmonat habe keine variablen Entgeltbestandteile ausgewiesen. Unstreitig seien in der Vergangenheit zwischen den Parteien wiederholt Entgeltdifferenzen bei den variablen Vergütungsbestandteilen erörtert worden (ca. 150,00 € bis 250,00 € monatlich). Wenn sie die Überzahlung erkannt gehabt hätte, hätte sie wohl kaum die Klägerin auf Entgeltdifferenzen angesprochen mit dem Risiko des Entdeckens der Überzahlung. Abgesehen davon hätte sie durch eine Überzahlung keinen Vorteil gehabt; durch die unzutreffende Verdienstbescheinigung sei für das Wohngeld eine zu hohe Vergütung zugrunde gelegt worden. Bei einer niedrigeren Vergütung hätte sie in der entsprechenden Höhe Wohngeld erhalten.

Das Berufungsgericht hat zum Inhalt des strittigen Gesprächs vom 01.12.2014 Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugin Funk. Ferner hat das Gericht die Beklagte persönlich zum Verlauf des Gesprächs angehört. Auf das Sitzungsprotokoll vom 09.06.2016 wird Bezug genommen (Bl. 148 – 151 GA).

Entscheidungsgründe

Die Berufung der Klägerin ist statthaft und zulässig und form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 6 ArbGG, 66 Abs. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

Die Berufung hat jedoch in der Sache keinen Erfolg. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Klage im Hinblick auf die vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist abgewiesen und die Klägerin auf die Widerklage verurteilt, an die Beklagte die im Februar 2015 und im März 2015 jeweils einbehaltenen 420,00 € brutto zu zahlen.

1. Die Klage ist unbegründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch, dass ihr die Beklagte 5.815,69 € wegen einer entsprechenden Nettoüberzahlung in den Monaten November 2012 bis August 2014 erstattet.

a) Der Zahlungsforderung steht § 13 Nr. 5 des Arbeitsvertrags vom 29.01.2013 entgegen. Nach dieser Vertragsbestimmung verfallen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Die streitgegenständlichen Ansprüche unterliegen der Verfallfrist. Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer auf Rückzahlung überzahlten Entgelts wegen ungerechtfertigter Bereicherung gemäß § 812 Abs. 1 BGB gehören zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis bzw. den Ansprüchen, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen (*BAG 10.03.2005 AP BAT § 70 Nr. 38*). Die Geltendmachungsfrist von drei Monaten ist nicht gewahrt. Berechnet der Arbeitgeber die Vergütung fehlerhaft, obwohl ihm die maßgeblichen Berechnungsgrundlagen bekannt waren oder hätten bekannt sein müssen, entsteht sein Rückzahlungsanspruch bei überzahlter Vergütung im Zeitpunkt der Überzahlung und wird auch zugleich fällig (*BAG 10.03.2005 AP BAT § 70 Nr. 38*). Unter Berücksichtigung des Auszahlungstermins am 15. des Folgemonats gemäß § 6 Arbeitsvertrag ergibt sich, dass der Anspruch auf Rückzahlung des letzten Teilbetrags der Überzahlungen des Zeitraums bis einschließlich August 2014 am 15.09.2014 fällig geworden ist. Dieser Zeitpunkt lag bei der schriftlichen Geltendmachung mit Schreiben vom 17.12.2014 („Rückforderung der überzahlten Vergütung“) mehr als drei Monate zurück. Der Rückforderung für die Monate bis einschließlich August 2014 steht die vertragliche Verfallklausel entgegen.

b) Entgegen der Auffassung der Klägerin ist es der Beklagten nicht verwehrt, gegen die Berechtigung der Klageforderung die Verfallfrist anzuführen.

aa) Richtig ist, dass der Arbeitgeber dem Ablauf einer tariflichen Ausschlussfrist nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung mit dem Einwand der unzulässigen Rechtsausübung begegnen kann, wenn der Arbeitnehmer ihn durch aktives Handeln von der Einhaltung der Ausschlussfrist abgehalten oder es pflichtwidrig unterlassen

hat, ihm Umstände mitzuteilen, die ihn zur Einhaltung der Ausschlussfrist veranlasst hätten (*BAG 10.03.2005 AP BAT § 70 Nr. 38 mwN*). Eine solche pflichtwidrige Unterlassung ist in der Regel anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer erkennt, dass seinem Arbeitgeber bei der Berechnung der Vergütung ein Irrtum unterlaufen ist, der zu einer erheblichen Überzahlung geführt hat, und er diese nicht anzeigt. Zwar ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verpflichtet, eine vom Arbeitgeber erstellte Vergütungsabrechnung zu überprüfen. Erhält er jedoch eine erhebliche Mehrzahlung, die er sich nicht erklären kann, hat er diese dem Arbeitgeber mitzuteilen und ihm Gelegenheit zur Prüfung und eventuellen Berichtigung zu geben. Das folgt aus seiner Pflicht, dem Arbeitgeber drohende Schäden anzuzeigen (*BAG 10.03.2005 AP BAT § 70 Nr. 38*).

bb) Die genannten Voraussetzungen sind hier nicht gegeben. Die Klägerin hat nicht den ihr obliegenden Nachweis erbracht, dass der Beklagten die strittigen Entgeltüberzahlungen bekannt gewesen waren.

Unter welchen Voraussetzungen eine strittige Tatsache vom Gericht als bewiesen anzusehen ist, bestimmt sich nach dem Beweismaß des § 286 ZPO. Nach dieser Vorschrift hat das zur Entscheidung angerufene Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder nicht wahr zu erachten ist. Eine Behauptung kann nur dann als zutreffend der Entscheidung zugrunde gelegt werden, wenn das Gericht die persönliche Gewissheit gewonnen hat, dass die Tatsache zutrifft. Dabei muss sich das Gericht mit einem für das praktische Leben brauchbaren Grad der Gewissheit begnügen. Die höchstrichterliche Rechtsprechung fasst dies in der Formel zusammen, dass ein Grad an Überzeugung erreicht sein muss, der Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig auszuschließen (*BAG 25.06.2014 – 7 AZR 847/12 -; BAG 25.02.1998 – 2 AZR 327/97 -; BAG 26.08.1993 AP BGB § 626 Nr. 112 im Anschluss an BGHZ 53, 245, 256; BGHZ 61, 165, 169; Zöller-Greger, ZPO, 31. Aufl. 2016, § 286 ZPO Rn. 18, 19*). Weniger als dies reicht demgegenüber zur Beweisführung nicht aus. Die hohen Anforderungen, die der Gesetzgeber mit der Vorschrift des § 286 ZPO stellt, werden deutlich bei einer Gegenüberstellung mit den geringeren Anforderungen einer Glaubhaftmachung gemäß § 294 ZPO: Dort genügt

die Bejahung einer überwiegenden Wahrscheinlichkeit (*BAG 25.04.2013 AP InsO § 343 Nr. 1 Rn. 101; BGHZ 156, 139*). Bei § 286 ZPO dagegen darf der Richter all das noch nicht seiner Entscheidung zugrunde legen, wofür nur eine gewisse Plausibilität oder eine (nur) überwiegende Wahrscheinlichkeit spricht; ein bloßes Wähnen, Glauben, Fürwahrscheinlichhalten berechtigt den Richter nicht zur Bejahung des streitigen Tatbestandsmerkmals (*Zöller-Greger, ZPO, 31. Aufl. 2016, § 286 ZPO Rn. 18; Musielak-Foerste, ZPO, 9. Auflage 2012, § 286 ZPO Rn. 17, 18; Germelmann-Matthes-Prütting, ArbGG, 8. Aufl. 2013, § 58 ArbGG Rn. 59, 60; Schwab-Weth, ArbGG, 3. Aufl. 2011, § 58 ArbGG Rn. 81; GK-ArbGG-Schütz, § 58 ArbGG Rn. 95, 96 – 7/2013 -*).

Hier ist die Kammer – wie zuvor bereits das Arbeitsgericht – nicht überzeugt, dass der Beklagten seinerzeit bei der Entgeltzahlung bewusst war, dass sie ein überhöhtes monatliches Grundentgelt ausgezahlt erhalten hatte. Zwar hat die Zeugin Funk ausgesagt, die Beklagten habe im Gespräch am 01.12.2014 geäußert „Ich wusste, dass da was nicht stimmt“. Damit ist aber nicht zur zweifelsfreien Überzeugung der Kammer bewiesen, dass das von der Beklagten genannte Wissen sich auf die Tatsache eines überhöhten Grundgehalts bezog. Nicht ausgeschlossen erscheint, dass die Klägerin mit ihrer Äußerung auf Zweifel an der Höhe der monatlich abgerechneten variablen Entgeltbestandteile abstellte, welche unstreitig in der Vergangenheit wiederholt Gegenstand von Erörterungen der Parteien gewesen waren. In diese Richtung weist auch der Umstand, dass die Beklagte sich der Zeugin zufolge später am Tag noch einmal telefonisch an die Buchhaltung gewandt hat und sich das von dort noch einmal hat erklären lassen. Die Zeugin Funk hat sich nicht erinnert, was die Beklagte konkret zu der Erklärung des Geschäftsführers gesagt hat, dass 1560 die Stundenzahl gewesen sei und 1140 das Gehalt. Die Beklagte selbst hat bei ihrer Anhörung durch die Kammer nicht bestätigt, dass sie gesagt habe „Ich habe es gewusst“, sondern hat angegeben, sie habe sich mit den Zuschlägen und den wechselnden Verdiensten nicht ausgekannt, weil das bei ihrer vorangegangenen Beschäftigung keine Rolle gespielt habe. Nicht lebensfremd ist zudem die Darstellung der Klägerin, dass sie auf die Richtigkeit der von der Beklagten selbst erstellten Gehaltsbescheinigung über 1560,00 € vertraut hat. Bei diesem Beweisergebnis ist die Kammer nicht zweifelsfrei überzeugt, dass die Klägerin eine Entgeltüberzahlung von monatlich 420,00 € brutto vor dem Gespräch am 01.12.2014

erkannt hatte und deshalb positive Kenntnis im Sinne der oben zitierten Rechtsprechung des BAG hatte. Es ist der Beklagten deshalb nicht verwehrt, gegenüber der Klageforderung den Verfall des Anspruchs einzuwenden.

2. Die Widerklage der Beklagten ist begründet. Die Klägerin war nicht berechtigt, gegenüber den Entgeltbeträgen von 1222,00 € brutto für Februar 2015 und 692,47 € brutto für März 2015 jeweils mit einem Betrag von 420,00 € „Korrektur“ aufzurechnen. Zutreffend hat die Beklagte darauf hingewiesen, dass die Pfändungsschutzbestimmungen nicht beachtet sind. Die Aufrechnung ist für beide Monate unzulässig. Nach § 394 BGB findet eine Aufrechnung gegen eine Forderung nicht statt, soweit die Forderung der Pfändung nicht unterworfen ist. Die vom Arbeitgeber abzuführenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sind nach § 850 e Nr. 1 ZPO unpfändbar; ein verbleibender Nettobetrag ist bis zu einem monatlichen Nettolohn von 1049,99 € vollständig von Pfändung ausgenommen (Anhang zu § 850 c ZPO v. 26.03.2013). Damit sind die Entgelte der Beklagten für Februar und März 2015 vollständig einer Aufrechnung entzogen. Die Klägerin schuldet der Beklagten gemäß § 611 Abs. 1 BGB die für Februar und März 2015 unberechtigt aufgerechneten Entgeltbeträge und hat deshalb jeweils 420,00 € brutto nebst den ebenfalls zutreffend ausgerechneten Verzugszinsen (§§ 286, 288 BGB) an die Beklagte zu leisten. Zu verzinsen sind die Bruttobeträge (*BAG GS 07.03.2001 AP BGB § 288 Nr. 4*).

3. Die Kostenentscheidung fußt auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht war nicht zuzulassen. Zulassungsgründe i.S.d. § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben (keine grundsätzliche Bedeutung, keine Divergenz).