AUS DEM IUSTORIA-BLOG

Lohn gegen Schulden: Was der Große Senat des Obersten Gerichtshofs zur Aufrechnung und zum Bruttolohn gesagt hat

Der Arbeitnehmer schuldet der Firma Geld, sie ihm den Lohn. Der Große Senat sagte im Mai 2026, wann schon eine E-Mail den Lohnanspruch erlöschen lässt und warum nur ein Teil des Bruttolohns zusteht.

TEAM IUSTORIA

5. 11. 2026 · 9 min Lesezeit

Das Arbeitsverhältnis endet im Streit. Der Arbeitgeber behauptet, der Arbeitnehmer habe ihm einen Schaden verursacht, und behält den letzten Lohn mit der Begründung ein, er werde ihn „verrechnen“. Oder umgekehrt: Der Arbeitnehmer schuldet der Firma Geld und schreibt in einer E-Mail, er habe sich den Lohn abgezogen und den Rest überwiesen. Solche Streitigkeiten sehen wir in der Kanzlei regelmäßig, und fast immer hängt alles an derselben Frage: Wer durfte was aufrechnen, und ist es überhaupt dazu gekommen?

Der Große Senat des Obersten Gerichtshofs hat darauf am 13. Mai 2026 im Urteil Az. 31 Cdo 213/2026 geantwortet. Die Entscheidung ist aus drei Gründen wichtig. Sie bestätigt, dass auch eine gewöhnliche E-Mail eine Aufrechnung sein kann, wenn sich aus den Umständen ergibt, dass der Verfasser sie so gemeint hat. Sie gibt die bisherige Regel auf, nach der eine Aufrechnung unbeachtet blieb, wenn der Aufrechnende nicht angab, welche von mehreren Schulden gegenüber der Gegenseite erlischt. Und sie klärt erstmals, wann das Gericht dem Arbeitnehmer nur einen Teil des Bruttolohns zuspricht.

Worum es in dem Streit ging

Ein Finanzdirektor kündigte, und sein Arbeitsverhältnis endete am 31. Dezember 2020. Schon vorher hatte er ein Schuldanerkenntnis unterschrieben, in dem er anerkannte, der Firma vorsätzlich einen Schaden von 715.000 EUR verursacht zu haben. Den Dezemberlohn, fällig am 15. Januar 2021, zahlte ihm die Firma nicht aus. Ende Februar 2021 schickte er dem Vertreter der Firma eine E-Mail: Er hatte seinen Nettolohn für Dezember ausgerechnet, ihm eine Zahlung „hinzugerechnet“, die er der Firma am selben Tag überwiesen hatte, sodass beides zusammen 400.000 CZK ergab, und weitere Zahlungen angekündigt. Später klagte er den Lohn ein.

Das Stadtgericht Brünn und das Kreisgericht Brünn gaben ihm recht. Nach ihrer Auffassung enthielt die E-Mail keine Aufrechnung. Das Kreisgericht fügte hinzu, selbst wenn sie eine enthalten hätte, wäre die Aufrechnung unbestimmt gewesen, weil die Firma gegen den Arbeitnehmer zwei Schadensersatzforderungen hatte und aus der E-Mail nicht hervorging, gegen welche von ihnen der Lohn aufgerechnet wird. Der Senat des Obersten Gerichtshofs, der über die Sache entscheiden sollte, wollte diese zweite Schlussfolgerung ändern, und weil er damit von früheren Entscheidungen abwich, legte er die Sache dem Großen Senat vor (Rn. 12). So schreibt es das Gesetz vor, wenn ein Senat des Obersten Gerichtshofs in einer Frage des materiellen Rechts zu einer anderen Auffassung gelangt, als der Oberste Gerichtshof sie früher vertreten hat (§ 20 Abs. 1 des Gesetzes Nr. 6/2002 Slg. über Gerichte und Richter).

Der Große Senat hob das Urteil des Kreisgerichts im Teil über den Dezemberlohn auf und verwies die Sache an dieses zurück (Rn. 51). Über den Lohn selbst hat er also nicht abschließend entschieden; das ist Aufgabe des Kreisgerichts, das an die Rechtsauffassung des Großen Senats gebunden ist (Rn. 53). Die Senate des Obersten Gerichtshofs können von dieser Auffassung nur abweichen, indem sie die Sache erneut dem Großen Senat vorlegen.

Auch eine E-Mail kann eine Aufrechnung sein

Der Große Senat erinnerte zunächst an die allgemeinen Regeln. Eine Schuld des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers kann durch Aufrechnung erlöschen, und das Gesetz verlangt dafür keine besondere Form; sie kann schriftlich, mündlich oder auf andere Weise erklärt werden, sofern kein Zweifel daran besteht, was der Handelnde erklären wollte (Rn. 21; § 1982 und § 546 des tschechischen Bürgerlichen Gesetzbuchs).

Maßgeblich ist der tatsächliche Wille des Handelnden, wenn die Gegenseite ihn kannte oder kennen musste (§ 556 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs). Das Gericht muss dabei sowohl berücksichtigen, was der Erklärung vorausging, als auch, wie sich die Parteien danach verhielten (§ 556 Abs. 2). Dass in einer E-Mail das Wort „aufrechnen“ fehlt, ist deshalb für sich allein nicht entscheidend. Nach Ansicht des Großen Senats hat das Kreisgericht zu Unrecht auf den Wortlaut abgestellt und nicht ermittelt, was der Arbeitnehmer tatsächlich wollte (Rn. 31).

Der Große Senat zählte auf, was das Gericht hätte berücksichtigen müssen: das Schuldanerkenntnis, die E-Mail-Korrespondenz über den Schaden, die Vereinbarung, in der der Arbeitnehmer im Gegenzug für eine Verringerung seiner Schuld auf eine zusätzliche Abfindung verzichtete, die am Tag der E-Mail überwiesene Zahlung und auch, wie lange er den Lohn nicht verlangt hatte (Rn. 32). Daran ändert nichts, dass jede Partei die E-Mail im Verfahren anders auslegt. Das Gericht muss den Inhalt der Erklärung trotzdem ermitteln, denn „die Interessen und Standpunkte der Beteiligten im Laufe des Gerichtsverfahrens müssen ihrem ursprünglichen Willen nicht mehr entsprechen“ (Rn. 25). Eine Erklärung wird nach dem Stand zu dem Zeitpunkt ausgelegt, zu dem sie abgegeben wurde.

Nicht angegeben, welche Schuld erlöschen soll? Macht nichts

Hier liegt die eigentliche Wende. Der Oberste Gerichtshof bestand bisher darauf, dass derjenige, der mit einer Forderung gegen mehrere Forderungen der Gegenseite aufrechnet, angeben muss, welche von ihnen in welcher Höhe erlöschen. Andernfalls war die Aufrechnung unbestimmt und damit ein bloß scheinbares Rechtsgeschäft (*zdánlivé právní jednání*), das als nicht vorgenommen gilt; sie blieb unberücksichtigt (Rn. 37 und 38; § 553 und § 554 des Bürgerlichen Gesetzbuchs). So entschied er nach dem alten Bürgerlichen Gesetzbuch und auch nach 2014.

Der Große Senat hat diese Auffassung aufgegeben. Das seit 2014 geltende Bürgerliche Gesetzbuch bestimmt nämlich ausdrücklich, dass bei Forderungen, die sich nicht vollständig decken, wie bei einer Erfüllung aufgerechnet wird (§ 1982 Abs. 2). Damit verweist es auf die Regeln dafür, auf welche Schuld eine Leistung angerechnet wird, wenn der Schuldner nichts bestimmt (Rn. 39). Nach § 1933 Abs. 1 wird eine Leistung zuerst auf die Schuld angerechnet, deren Begleichung der Gläubiger beim Schuldner angemahnt hat, sonst auf die am wenigsten gesicherte Schuld und bei gleicher Sicherung auf die zuerst fällige. Innerhalb einer Schuld wird der Lohn dann zuerst auf die festgesetzten Kosten angerechnet, danach auf die Verzugszinsen, die Zinsen und erst zuletzt auf die Hauptforderung (§ 1932 Abs. 1; Rn. 40).

Der Große Senat kam daher zu dem Schluss, dass eine einseitige Aufrechnung nicht schon deshalb unbestimmt ist, weil der Aufrechnende nicht angibt, welche von mehreren Forderungen der Gegenseite in welcher Höhe erlöschen, wenn deren Summe seine einzige zur Aufrechnung gestellte Forderung übersteigt (Rn. 46). Er knüpfte damit an das Erkenntnis des Verfassungsgerichts vom 12. Februar 2026, Az. III. ÚS 78/25, an, das eine auf dem bisherigen Ansatz beruhende Entscheidung des Obersten Gerichtshofs aufgehoben hatte, weil sie die Anwendung von § 1933 gar nicht erwogen hatte (Rn. 15, 55 und 64 des Erkenntnisses).

Vorsicht beim Anwendungsbereich. Der Große Senat hat die Konstellation entschieden, in der eine Forderung mehreren Forderungen der Gegenseite gegenübersteht (Rn. 40). Den umgekehrten Fall, in dem der Aufrechnende selbst mit mehreren Forderungen aufrechnet, hat er wegen der Grenzen der Revision (*dovolání*) nicht geprüft. Gerade darum ging es aber in dem Erkenntnis des Verfassungsgerichts (Rn. 62 des Erkenntnisses). Das Verfassungsgericht führte aus, dass § 1933 nach Ansicht der meisten Autoren auch hier anzuwenden ist (Rn. 54 des Erkenntnisses); der Oberste Gerichtshof hat seine bisherige Rechtsprechung zur Unbestimmtheit für diesen Fall aber noch nicht geändert. Wer mit mehreren eigenen Forderungen zugleich aufrechnet, sollte sie deshalb samt Beträgen bezeichnen.

Der Fall spielte sich 2021 ab, aber § 1982, § 1933 und § 556 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gelten heute im selben Wortlaut. Die Schlussfolgerungen gelten daher auch für eine Aufrechnung, die jetzt erklärt wird.

Brutto oder netto?

Ausstehenden Lohn spricht das Gericht dem Arbeitnehmer in Bruttohöhe zu. Die Einkommensteuervorauszahlung und die Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge zieht der Arbeitgeber erst bei der Auszahlung ab und führt sie ab (Rn. 48). Das galt auch bisher.

Neu ist, was darauf folgt. Nach dem Großen Senat gilt: Führt der Arbeitgeber die Abgaben aus dem ausstehenden Lohn noch ab, bevor das Gericht entscheidet, „kann ihm das Gericht den Lohnanspruch nur in der Höhe zusprechen, die nach Abzug der abgeführten Beträge verbleibt“, denn mit der Abführung ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf diesen Teil erloschen. Maßgeblich ist der Stand zur Zeit der Urteilsverkündung (Rn. 49; § 154 Abs. 1 der tschechischen Zivilprozessordnung). Das Kreisgericht hatte sich damit nicht befasst, obwohl die Firma behauptete, Steuer und Beiträge abgeführt zu haben, und auch deshalb hatte sein Urteil keinen Bestand (Rn. 50).

Für Arbeitnehmer bedeutet das, dass eine Klage auf den vollen Bruttolohn teilweise scheitern kann, wenn der Arbeitgeber Steuer und Beiträge für den strittigen Monat abgeführt hat. Für Arbeitgeber bedeutet es umgekehrt, dass sie die Abführung nachweisen müssen, solange das Gericht noch nicht entschieden hat; sonst kann das Gericht sie verurteilen, den vollen Bruttolohn zu zahlen, obwohl sie einen Teil davon bereits abgeführt haben. Führt der Arbeitgeber Steuer und Beiträge erst während des Verfahrens ab, sollte der Arbeitnehmer die Klage insoweit zurücknehmen, sonst verliert er in diesem Teil.

Wer was aufrechnen darf: Arbeitnehmer und Arbeitgeber stehen nicht auf einer Stufe

Der Große Senat fasste auch die Regeln zusammen, die im Arbeitsrecht anders gelten als in gewöhnlichen Geschäftsbeziehungen (Rn. 22).

Der Arbeitnehmer darf seinen Anspruch auf Lohn, Gehalt, Vergütung aus einer Vereinbarung über Arbeiten außerhalb eines Arbeitsverhältnisses oder Lohnersatz gegen den Schadensersatzanspruch oder jeden anderen Anspruch des Arbeitgebers ohne Einschränkung aufrechnen. Den Lohn, den er auf diese Weise aufgerechnet hat, kann er dann aber nicht mehr einklagen.

Der Arbeitgeber darf gegen den Lohn einseitig nur unter den Voraussetzungen aufrechnen, unter denen Lohnabzüge in der Zwangsvollstreckung vorgenommen werden (§ 144a Abs. 4 des tschechischen Arbeitsgesetzbuchs). Der unpfändbare Betrag (*nezabavitelná částka*) muss dem Arbeitnehmer immer bleiben (§ 278 der Zivilprozessordnung), und vom übrigen Nettolohn darf bei gewöhnlichen Forderungen nur ein Drittel abgezogen werden (§ 279 Abs. 1). Wie viel vom Lohn übrig bleibt, berechnet der Rechner für Lohnabzüge in unserem Ratgeber für alle, gegen die eine Forderung eingetrieben wird (auf Tschechisch). Seinen Schadensersatzanspruch darf der Arbeitgeber gegen den Lohn überhaupt nicht einseitig aufrechnen, auch nicht innerhalb dieser Grenzen. Daran ändert auch nichts, dass der Arbeitnehmer den Schaden schriftlich anerkannt und versprochen hat, ihn zu ersetzen. Dasselbe gilt für die Abfindung, die das Gesetz zu den Einkünften zählt, von denen Abzüge vorgenommen werden (§ 145 Abs. 2 Buchst. d des Arbeitsgesetzbuchs; Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 11. Dezember 2019, Az. 21 Cdo 3557/2019). Lohnabzüge zum Ersatz eines Schadens erlaubt das Gesetz nur aufgrund einer Vereinbarung über Lohnabzüge (*dohoda o srážkách ze mzdy*; § 147 Abs. 3 des Arbeitsgesetzbuchs). Das hat der Oberste Gerichtshof bereits im Urteil vom 21. Mai 2019, Az. 21 Cdo 238/2019, entschieden, und der Große Senat hat ausdrücklich darauf verwiesen.

Ein Arbeitgeber, der ohne Vereinbarung über Lohnabzüge den Schaden vom Lohn „abzieht“, hat den Lohn nicht gezahlt. Zahlt er ihn auch nicht binnen 15 Tagen nach Ablauf des Fälligkeitszeitraums, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fristlos beenden (*okamžité zrušení pracovního poměru*) und erhält einen Lohnersatz in Höhe des Durchschnittsverdienstes für einen Zeitraum, der der Kündigungsfrist entspricht (§ 56 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs). Genau so endete der Streit, über den unter Az. 21 Cdo 238/2019 entschieden wurde: Der Arbeitnehmer hat das Arbeitsverhältnis zu Recht fristlos beendet, weil der Abzug des Schadensersatzes vom Lohn keine gesetzliche Grundlage hatte.
Der Arbeitnehmer hat dafür 2 Monate ab dem Tag, an dem er von dem Grund erfahren hat, höchstens aber 1 Jahr ab seiner Entstehung (§ 59 des Arbeitsgesetzbuchs). Hat der Arbeitgeber tatsächlich einen Schaden erlitten, muss er sich mit dem Arbeitnehmer einigen oder ihn verklagen. Bei fahrlässig verursachtem Schaden ist der Ersatz auf das Viereinhalbfache des durchschnittlichen Monatsverdienstes des Arbeitnehmers begrenzt. Das gilt nicht bei Trunkenheit oder Missbrauch von Suchtmitteln (§ 257 Abs. 2 des Arbeitsgesetzbuchs) und auch nicht bei Fehlbeständen an anvertrauten Werten und beim Verlust anvertrauter Gegenstände, die der Arbeitnehmer in voller Höhe ersetzt (§ 259). Wie man die fristlose Beendigung formuliert und zustellt und was der Arbeitgeber danach schuldet, beschreiben wir im Artikel „Er hat nicht gezahlt, also gehe ich nicht mehr zur Arbeit.“.

Was Sie anders machen sollten

Sie schulden dem Arbeitgeber Geld, und er Ihnen den Lohn? Bevor Sie ihm schreiben, dass Sie etwas „abziehen“, überlegen Sie sich, ob Sie den Lohn wirklich zur Tilgung der Schuld verwenden wollen. Das Gericht wird die E-Mail im Zusammenhang lesen, nicht nach einem einzelnen Wort, und was Sie einmal aufgerechnet haben, können Sie nicht mehr einklagen.

Bevor Sie ausstehenden Lohn einklagen, verlangen Sie die Lohnabrechnung für den strittigen Monat. Der Arbeitgeber muss sie ausstellen und auf Verlangen auch die Berechnungsgrundlagen vorlegen (§ 142 Abs. 6 des Arbeitsgesetzbuchs). Klagen Sie abgeführte Steuer und Beiträge nicht ein. Führt der Arbeitgeber sie erst während des Verfahrens ab, nehmen Sie die Klage insoweit zurück; wegen seines Verhaltens trägt dann er die Kosten (§ 146 Abs. 2 der Zivilprozessordnung).

Ziehen Sie als Arbeitgeber keinen Schaden ohne Vereinbarung über Lohnabzüge vom Lohn ab. Weisen Sie dem Gericht die Abführungen aus dem strittigen Lohn nach, bevor es das Urteil verkündet, und bewahren Sie E-Mails auf, in denen der Arbeitnehmer über die Schuld und den Lohn schreibt.

Unterschreibt ein Arbeitnehmer ein Schuldanerkenntnis, sollte er wissen, was es an der Verjährung und an der Beweislage ändert; das beschreibt unser Ratgeber zum Schuldanerkenntnis (auf Tschechisch). Wie Lohn, Zuschläge und Durchschnittsverdienst berechnet werden, finden Sie in unserem Ratgeber zu Lohn und Zuschlägen (auf Tschechisch).

Überblick

Frage	Antwort	Vorschrift
Darf der Arbeitnehmer seinen Lohn gegen eine Schuld gegenüber dem Arbeitgeber aufrechnen?	Ja, ohne Einschränkung und ohne besondere Form	§ 1982 des Bürgerlichen Gesetzbuchs; 31 Cdo 213/2026, Rn. 21 und 22
Darf der Arbeitgeber seine Forderung gegen den Lohn aufrechnen?	Nur in den Grenzen der Lohnabzüge in der Zwangsvollstreckung	§ 144a Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuchs; § 278 und § 279 der Zivilprozessordnung
Darf der Arbeitgeber Schadensersatz vom Lohn abziehen?	Nur aufgrund einer Vereinbarung über Lohnabzüge	§ 147 Abs. 3 des Arbeitsgesetzbuchs; 21 Cdo 238/2019
Ist die Aufrechnung einer einzigen Forderung unbestimmt, wenn sie nicht angibt, welche von mehreren Schulden gegenüber der Gegenseite erlischt?	Nein, die Reihenfolge bestimmt das Gesetz	§ 1982 Abs. 2, § 1932 Abs. 1 und § 1933 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs; 31 Cdo 213/2026, Rn. 40 und 46
Wonach legt das Gericht eine E-Mail oder eine andere Erklärung aus?	Nach dem tatsächlichen Willen zur Zeit der Erklärung und nach den Umständen	§ 556 des Bürgerlichen Gesetzbuchs; 31 Cdo 213/2026, Rn. 25 und 32
Spricht das Gericht ausstehenden Lohn in Bruttohöhe zu?	Ja, aber ohne die Steuer und die Beiträge, die der Arbeitgeber vor der Urteilsverkündung abgeführt hat	§ 154 Abs. 1 der Zivilprozessordnung; 31 Cdo 213/2026, Rn. 49
Darf der Arbeitgeber einen Schaden abziehen, den der Arbeitnehmer schriftlich anerkannt hat?	Nein, ohne Vereinbarung über Lohnabzüge weder vom Lohn noch von der Abfindung	§ 145 Abs. 2 und § 147 Abs. 3 des Arbeitsgesetzbuchs; 21 Cdo 3557/2019

Ihr Arbeitgeber hat Ihnen wegen eines angeblichen Schadens den Lohn einbehalten, oder Sie überlegen umgekehrt, wie Sie von einem ausscheidenden Mitarbeiter Ihr Geld bekommen? Wir gehen die Korrespondenz, das Schuldanerkenntnis und die Lohnabrechnungen durch und sagen Ihnen, was durch Aufrechnung bereits erloschen ist, was sich einklagen lässt und in welcher Höhe. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten führen wir im Rahmen unserer Spezialisierung auf Arbeitsrecht. Schreiben Sie uns.

Fazit

Das Urteil des Großen Senats verlagert die Aufrechnung von der Form zum Inhalt: Es zählt, was eine Partei wirklich wollte, nicht ob sie „aufrechnen“ geschrieben hat. Wer mit einer einzigen Forderung aufrechnet, muss nicht einmal angeben, welche von mehreren Schulden gegenüber der Gegenseite erlischt. Ein Arbeitnehmer, der dem

Arbeitgeber etwas schuldet und auf seinen Lohn wartet, sollte deshalb mit Bedacht schreiben. Der Arbeitgeber kann sich den Schaden nicht selbst vom Lohn nehmen und muss die Abführungen aus dem strittigen Lohn dem Gericht rechtzeitig nachweisen.

Quellen

- Gesetz Nr. 262/2006 Slg., Arbeitsgesetzbuch, § 56, § 59, § 142, § 144a, § 145, § 147, § 257 und § 259 (Fassung ab 1. November 2026).
- Gesetz Nr. 89/2012 Slg., Bürgerliches Gesetzbuch, § 546, § 553, § 554, § 556, § 1932, § 1933 und § 1982 (Fassung ab 1. Januar 2026).
- Gesetz Nr. 99/1963 Slg., Zivilprozessordnung, § 146, § 154, § 278 und § 279 (Fassung ab 1. November 2026).
- Gesetz Nr. 6/2002 Slg. über Gerichte und Richter, § 20.
- Urteil des Großen Senats des Obersten Gerichtshofs vom 13. Mai 2026, Az. 31 Cdo 213/2026.
- Erkenntnis des Verfassungsgerichts vom 12. Februar 2026, Az. III. ÚS 78/25.
- Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 21. Mai 2019, Az. 21 Cdo 238/2019.
- Urteil des Obersten Gerichtshofs vom 11. Dezember 2019, Az. 21 Cdo 3557/2019.

Dieser Artikel dient der allgemeinen Information und stellt keine Rechtsberatung dar. Er beruht auf der Rechtslage zum Tag der Veröffentlichung; ob es in einem Lohnstreit zu einer Aufrechnung gekommen ist und in welcher Höhe sich der Lohn einklagen lässt, hängt von der Korrespondenz der Parteien ab und davon, was der Arbeitgeber aus dem Lohn abgeführt hat.

Lohn gegen Schulden: Was der Große Senat des Obersten Gerichtshofs zur Aufrechnung und zum Bruttolohn gesagt hat

Team IUSTORIA · Veröffentlicht 5. 11. 2026

https://www.iustoria.cz/de/blog/aufrechnung-von-lohn-gegen-schulden-grosser-senat/

Der Text ist urheberrechtlich geschützt. Die unveränderte Weitergabe des gesamten Dokuments ist willkommen; die Übernahme von Teilen in andere Texte nur mit Quellenangabe. © IUSTORIA, advokátní kancelář, s.r.o.