

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: ZPO § 850, § 850 d, § 850 ff; ArbKrankhG § 1; RVO § 119;
JugArbSchG § 19 Abs. 6; BGB § 278, § 394

Leitsätze:

1. Die aus Krankengeld (der Krankenkasse) und Zuschuß (des Arbeitgebers) bestehenden Gesamteinnahmen des erkrankten Arbeiters sind zur Ermittlung der Pfändungsgrenzen nach den §§ 850 ff. ZPO zusammenzurechnen; dem erkrankten Arbeiter muß jedoch mindestens das Krankengeld verbleiben.
2. Ob der Jugendliche, der das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig unberechtigt gelöst hat, einer groben Verletzung der ihm aus dem Beschäftigungsverhältnis obliegenden Treuepflicht schuldig ist, unterliegt im wesentlichen der Beurteilung durch den Richter der Tatsacheninstanz. Ein Verschulden der gesetzlichen Vertreter des Jugendlichen kann diesem nicht angelastet werden, wenn die gesetzlichen Vertreter ihren Einfluß auf den Jugendlichen im Sinne des Vertragsbruches ausgeübt haben und die Schuld an dem Vertragsbruch tragen. Die grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des § 19 Abs. 6 Satz 2 JugArbSchG verlangt eine solche Verletzung durch den Jugendlichen selbst.
3. Auch gegen den Urlaubsabgeltungsanspruch nach § 19 Abs. 6 JugArbSchG kann der Arbeitgeber mit ihm aus vorsätzlicher Nachteilszufügung zustehenden Schadenersatzforderungen gegen den Jugendlichen aufrechnen.
4. Zur Aufrechnung mit Schadenersatzforderungen des Arbeitgebers aus einem vorsätzlichen Arbeitsvertragsbruch eines Jugendlichen ist nicht erforderlich, daß dieser Arbeitsvertragsbruch auch eine grobe Treuepflichtverletzung aus dem Beschäftigungsverhältnis darstellt.
5. Der Arbeitgeber kann mit ihm aus vorsätzlicher Nachteilszufügung durch den Arbeitnehmer zustehenden Schadenersatzforderungen gegen dessen unpfändbare Lohnforderungen in vollem Umfange (nicht nur unter Belassung eines Existenzminimums) jedenfalls dann aufrechnen, wenn der Arbeitnehmer bereits ausgeschieden ist (vgl. BAG in AP Nr. 8 zu § 394 BGB).

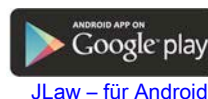
Aktenzeichen: 1 AZR 414/63

Urteil des BAG vom 28. August 1964

LAG Berlin



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
(mobile App)
Über 100.000 Urteile



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1. AZR 414/63
3 Sa 60/63 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. August 1964

gez. Henkelmann,
Regierungssekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 21. August 1964 durch den Präsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Reinecke und Hüsing für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden, unter Zurückweisung der Revision der Klägerin, die Urteile des Arbeitsgerichts Berlin vom 22. April 1963 - 9 Ca 44/63 - und des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 17. Juli 1963 - 3 Sa 60/63 - aufgehoben.

Die Klage wird abgewiesen.



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Die Klägerin trägt die Kosten des Rechtsstreits mit Ausnahme der Kosten, die durch die Widerklage der Beklagten vor dem Landesarbeitsgericht entstanden sind. Diese Kosten trägt die Beklagte.

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

Tatbestand:

Die im Jahre 1946 geborene Klägerin war seit dem 2. April 1962 bei der Beklagten als Bohrerin beschäftigt. Im Februar 1963 war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis im Wege der ordentlichen Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist am 20. Februar 1963 zum 9. März 1963. Während des Laufs der Kündigungsfrist nahm die Klägerin, nachdem sie gesundgeschrieben war, am 25. Februar 1963 ihre Arbeit nicht wieder auf und blieb trotz Aufforderung zur Arbeitsaufnahme bis zum Ablauf der Kündigungsfrist dem Betrieb der Beklagten fern. Sie tat dies, obwohl sie und ihre Eltern von dem Bürovorsteher der Beklagten und dem Betriebsrat auf die Verpflichtung zur Arbeitsleistung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ausdrücklich hingewiesen waren und ihnen darüber hinaus erklärt war, daß die Klägerin für den Fall der Nichtaufnahme der Arbeit mit Schadenersatzansprüchen zu rechnen haben würde. Die Eltern der Klägerin als deren gesetzliche Vertreter beeinflussten diese im Sinne des Vertragsbruchs.

Die Beklagte behielt bei dem Ausscheiden der Klägerin die folgenden Beträge ein:

- 1) 46,62 DM Arbeitslohn
- 2) 27,06 DM Arbeitgeberzuschuß zum Krankengeld
- 3) 47,36 DM Urlaubsabgeltung für 4 Urlaubstage
- 121,04 DM insgesamt.

Diesen Betrag abzüglich einer geleisteten á-conto-Zahlung von 10,-- DM und der vom Arbeitnehmer zu tragenden



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

gesetzlichen Abzüge mit 12,06 DM und abzüglich weiterer 3,63 DM (pfändbarer und damit aufrechenbarer Teil des Arbeitslohnes) hat die Klägerin mit der Klage geltend gemacht und vor dem Arbeitsgericht beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin netto 95,35 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, der Klägerin stehe die begehrte Urlaubsabgeltung nicht zu, da sie das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst habe und in diesem Verhalten eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis liege. Gegen die Klageforderung rechne sie im übrigen mit Schadenersatzansprüchen in Höhe von 357,-- DM auf. Ein Schaden in dieser Höhe sei ihr durch den Vertragsbruch der Klägerⁱⁿ erwachsen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfange stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten hin das Urteil dahin abgeändert, daß die Beklagte nur 85,35 DM an die Klägerin zu zahlen hat. Eine in der Berufungsinstanz erhobene Widerklage der Beklagten auf Zahlung von 357,-- DM Schadenersatz hat das Landesarbeitsgericht als unzulässig gemäß § 529 Abs. 4 ZPO zurückgewiesen.

Gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts haben sowohl die Beklagte wie die Klägerin Revision eingelegt. Die Beklagte, die sich nicht gegen die Zurückweisung der Widerklage wendet, erstrebt mit der Revision, daß die Klage in vollem Umfange abgewiesen wird. Die Klägerin wendet sich mit der Revision dagegen, daß das Landesarbeitsgericht die durch das Arbeitsgericht vorgenommene Verurteilung der Beklagten um 10,-- DM ermäßigt hat.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Entscheidungsgründe:

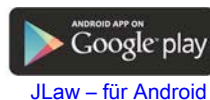
I. Die Klägerin bekämpft mit der Revision die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, bei der Ermittlung der Pfändungsgrenzen seien die einem erkrankten Arbeiter von der Krankenkasse erbrachten Leistungen (das Krankengeld) und der Arbeitgeberzuschuß nach dem Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfalle (ArbKrankhG) zusammenzurechnen und aus der Gesamtsumme sei der pfändbare Teil dieser Gesamteinnahmen zu ermitteln. Die Klägerin wendet sich nicht dagegen, daß sie durch ihr vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis schuldhaft einen Arbeitsvertragsbruch begangen habe und deshalb der Beklagten schadenersatzpflichtig sei, was das Landesarbeitsgericht entsprechend dem Sachverhalt zu Recht angenommen hat. Auch ist von der Klägerin niemals bestritten worden, daß der Beklagten durch das Verhalten der Klägerin ein Schaden in Höhe von 357,-- DM, jedenfalls aber ein Schaden entstanden ist, der dem Betrage nach die Klageforderung überschreitet. Die Parteien sind sich weiter darüber einig, daß dann, wenn das Krankengeld der Krankenkasse und der Arbeitgeberzuschuß nach dem ArbKrankhG für die Ermittlung des pfändbaren Teiles der Klageforderung zusammenzurechnen sind, der von dem Landesarbeitsgericht von der Klageforderung abgesetzte Teil von 10,-- DM pfändbar ist.

Die Entscheidung über die Revision der Klägerin hängt sonach allein davon ab, ob bei der Errechnung des pfändbaren und somit dann auch nach § 394 BGB mit Forderungen des Arbeitgebers aufrechenbaren Teils der Forderung der Klägerin Krankengeld und Arbeitgeberzuschuß zusammenzurechnen sind. Dem Landesarbeitsgericht, das diese Frage bejaht hat, ist entgegen der Ansicht der Revision beizutreten.

Auszugehen ist davon, daß nach § 119 RVO die Ansprüche der Klägerin auf Gewährung von Krankengeld nur wegen bestimmter Forderungen pfändbar sind; zu dem Kreis dieser Forderungen



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

gehören Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers aus vorsätzlicher Arbeitsvertragsverletzung nicht. Daraus folgt, daß das Krankengeld als solches wegen der hier von der Beklagten verfolgten Ansprüche nicht gepfändet werden kann.

Aus der Unpfändbarkeit des Anspruchs auf Krankengeld folgt jedoch nicht, daß auch der Arbeitgeberzuschuß nach dem ArbKrankhG unpfändbar wäre. Durch die Vorschriften dieses Gesetzes wird nicht etwa dem Arbeitgeber auferlegt, auch seinerseits neben der Krankenkasse dem Arbeiter ein "Krankengeld" zu zahlen, das rechtlich und insbesondere pfändungsrechtlich dem Krankengeld, das die Krankenkasse gewährt, gleichsteht oder einen Teil dieses Krankengeldes bildet. Die Arbeitgeberleistungen nach dem ArbKrankhG werden zwar als "Zuschuß zu den Leistungen aus der gesetzlichen Kranken- oder Unfallversicherung" bezeichnet. Sie sind aber inhaltlich nicht sozialversicherungsrechtliche oder solchen gleichstehende Leistungen, sondern Leistungen, die der Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsverhältnisses erbringt und die, jedenfalls wirtschaftlich gesehen, Arbeitseinkommen darstellen (vgl. BAG - Großer Senat -, BAG 8, 285 ff. [296/299]). Der Sinn des ArbKrankhG besteht darin, dem Arbeiter während des Krankheitsfalles auf die Dauer von 6 Wochen durch das Krankengeld der Krankenkasse und den Zuschuß des Arbeitgebers die Gesamtbezüge zu sichern, die er ohne die Krankheit bei Fortsetzung der geschuldeten Arbeit erhalten würde. Damit wird der Arbeiter im Krankheitsfalle wirtschaftlich dem Angestellten gleichgestellt, der nach den §§ 616 BGB, 63 HGB und 133 c Gewerbeordnung im Krankheitsfall auf die Dauer von 6 Wochen die vertragsmäßigen Leistungen des Arbeitgebers von diesem weitererhält, Krankengeld von der Krankenkasse aber nicht bezieht. Von diesem wirtschaftlichen Tatbestand ist auszugehen. Er rechtfertigt die Annahme, daß der Arbeiter hinsichtlich der ihm für den Krankheitsfall zufließenden Gesamtbezüge auch pfändungsrechtlich dem Angestellten gleichgestellt wird, obwohl der Angestellte während der ersten sechs Wochen seiner Krankheit seine Bezüge nur von dem



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

Arbeitgeber erhält, nicht - wie der Arbeiter - zum Teil von der Krankenkasse, zum Teil von dem Arbeitgeber.

Die Gleichsetzung dieser beiden Fälle entspricht dem Grundsatz des Artikels 3 GG. Es würde eine nicht sachgerechte Differenzierung bedeuten, wenn während der Krankheit des Angestellten seine Einnahmen der insoweit bestehenden eindeutigen Rechtslage entsprechend unter Innehaltung der für die Lohnpfändung geltenden Beschränkungen gepfändet werden können, während andererseits bei dem Arbeiter lohnpfändungsrechtlich im Hinblick auf die Zahlung einerseits durch die Krankenkasse, andererseits durch den Arbeitgeber andere Grundsätze angewendet würden. Entscheidend ist, daß beide Arten von Arbeitnehmern während der Krankheit im Ergebnis die vollen Beträge erhalten, die sie auch bei Arbeit erhalten hätten. Dann müssen aber auch diese vollen Bezüge pfändungsrechtlich gleichbehandelt werden. Dies entspricht dem jeweils erstrebten wirtschaftlichen Sachverhalt. Im Falle des Arbeiters, Krankengeld und Krankengeldzuschuß nicht zusammenrechnen zu wollen, würde bedeuten, das von der Rechtsordnung gewollte einheitliche Ergebnis zu negieren. Die aus dem Krankengeld der Krankenkasse und dem Zuschuß des Arbeitgebers dem erkrankten Arbeiter zufließenden Gesamteinnahmen müssen während der Krankheitszeit im Sinne der Vorschriften über die Lohnpfändung nach den §§ 850 ff ZPO als eine jedenfalls wirtschaftliche Einheit angesehen werden. Daraus folgt weiter, daß sich auch rechtlich das Maß der Pfändbarkeit dieser Gesamteinnahmen während der Krankheitszeit nach den Vorschriften über die Lohnpfändung bestimmt. Bei deren Anwendung muß im Hinblick auf die insoweit eindeutige Regelung des § 119 RVO dem Arbeiter jedoch immer das von der Krankenkasse gezahlte Krankengeld als grundsätzlich unpfändbarer Sicherungsgrundstock verbleiben, es sei eben, daß die Zwangsvollstreckung wegen der in § 119 RVO besonders erwähnten Ansprüche durchgeführt wird.

Der Senat verkennt nicht, daß im Schrifttum überwiegend die gegenteilige Auffassung vertreten wird (vgl. Schelp-



Trieschmann, Das Arbeitsverhältnis im Krankheitsfall, 1958 S. 151; Höhne-Marienhagen, Betrieblicher Krankengeldzuschuß für Arbeiter, 1962 S. 178/179; Jäger, Das Arbeiterkrankheitsgesetz in der Praxis, § 1 Anm. 67; Stein-Jonas-Pohle, Zivilprozeßordnung, 18. Aufl., § 850 VIII 2; wie hier aber Schmatz und Fischwasser, Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter im Krankheitsfall, 1961, § 1 Anm. I 1 f. S. 50). Auch der Bundesminister der Justiz hat in einem Schreiben an den Bundesminister des Innern vom 25. November 1958 (BB 1959, 378) die Ansicht vertreten, Zuschuß und Krankengeld könnten nicht zusammengerechnet werden, um den pfändbaren Betrag zu ermitteln. Der Senat vermag sich einer solchen Auffassung jedoch nun einmal deshalb nicht anzuschließen, weil es entscheidend auf die vom Recht gewollte wirtschaftliche Lage ankommt, diese aber bei Arbeitern und Angestellten hinsichtlich der Gesamteinnahmen für den Fall/der Krankheit nunmehr gleich ist, so daß auch eine pfändungsrechtliche Gleichbehandlung erforderlich ist.

Sind sonach Krankengeld und Arbeitgeberzuschuß für die Berechnung der Pfändungsgrenzen zusammenzurechnen, so ist der von dem Landesarbeitsgericht vorgenommene Abzug, dessen Höhe auch die Klägerin nicht in Zweifel zieht (= 10,--DM), gerechtfertigt.

II. Die Beklagte wendet sich mit ihrer Revision zunächst dagegen, daß das Landesarbeitsgericht der Klägerin den Urlaubsabgeltungsanspruch zugebilligt~~hat~~. Zwischen den Parteien ist zwar unstreitig, daß die Klägerin, wenn sie eine Urlaubsabgeltung zu beanspruchen hätte, dafür 47,36 DM zu bekommen hätte. Die Beklagte ist jedoch der Ansicht, der von der Klägerin verfolgte Abgeltungsanspruch sei dem Grunde nach nicht gegeben.

Dieser Rechtsansicht kann der Senat nicht beitreten.

Nach § 19 Abs. 6 JugArbSchG in der auf § 15 BUrlG beruhenden Fassung ist der Jugendurlaub grundsätzlich abzugelten, wenn er wegen Beendigung der Beschäftigung ganz



- 8 -

oder zum Teil nicht mehr gewährt werden kann. Ausnahmsweise ist eine solche Urlaubsabgeltung u. a. dann ausgeschlossen, wenn der Jugendliche das Beschäftigungsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesem Fall eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Von dieser Rechtslage geht auch das Landesarbeitsgericht aus. Es stellt zutreffend fest, daß die Klägerin das Beschäftigungsverhältnis unberechtigt dadurch vorzeitig gelöst hat, daß sie die von ihr bis zum Ablauf der Kündigungsfrist geschuldete Arbeit trotz eindeutiger und dringender Aufforderung durch die Beklagte nicht mehr erbracht hat. Das Landesarbeitsgericht ist jedoch der Auffassung, daß eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis nicht vorliege.

Die insoweit von dem Landesarbeitsgericht angestellten Erwägungen bewegen sich in dem dem Richter der Tatsacheninstanz offenstehenden Beurteilungsspielraum. Das Gericht der Revisionsinstanz kann insoweit nur nachprüfen, ob die Würdigung durch den Richter der Tatsacheninstanz vollständig und umfassend ist, ob sie den zu beurteilenden Rechtsbegriff verkannt hat, ob sie unter Verstoß gegen die Denkgesetze zustande gekommen ist und ob sie schließlich auf einem ordnungsgemäß gerügten Verfahrensverstoß beruht. Derartige Mängel liegen hier jedoch nicht vor.

Das Landesarbeitsgericht verkennt nicht, daß die Klägerin und ihre Eltern auf die Folgen eines Vertragsbruchs, insbesondere auf die Gefahr einer Schädigung der Beklagten und der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen seitens der Beklagten, ausdrücklich hingewiesen worden sind. Das Landesarbeitsgericht berücksichtigt aber insbesondere auch, daß "die Eltern der Klägerin ihre gesetzliche Vertretungsmacht im Sinne des Vertragsbruchs anwandten". Die Eltern der Klägerin haben also, statt (wie es ihre Pflicht als Erzieher ihrer minderjährigen Tochter gewesen wäre) ihrer Tochter nahezuweisen und sie anzuhalten,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

sich vertragstreu zu verhalten, ihren Einfluß auf ihre Tochter dahin mißbraucht, daß sie ihrer Tochter den Vertragsbruch nahegelegt und sie sogar zu dem Vertragsbruch veranlaßt haben. Dieses Verhalten der Eltern ist zwar unverständlich und zeigt eine bedenkliche Verkennung der den Eltern obliegenden Pflichten. Der Klägerin jedoch kann dieses Verhalten der Eltern nicht als grobe Verletzung der ihr aus dem Beschäftigungsverhältnis obliegenden Treuepflicht angelastet werden. Insoweit ist zu berücksichtigen, daß die Klägerin als sechzehnjähriges Mädchen geistig von den Eltern abhängig ist. Insbesondere ist aber ausschlaggebend, daß § 19 Abs. 6 JugArbSchG den Urlaubsabgeltungsanspruch nur dann ausschließt, wenn eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Wenn das Landesarbeitsgericht entscheidend auf das Verhalten der Eltern abstellt, so ist daraus ersichtlich, daß es den Eltern die Schuld für die falsche Entscheidung der Klägerin beimißt. Hieraus konnte das Landesarbeitsgericht rechtsirrtumsfrei darauf schließen, daß die Klägerin selbst die ihr aus dem Beschäftigungsverhältnis obliegende Treuepflicht nicht grob verletzt hat. Das Beschäftigungsverhältnis hat nicht zwischen den Eltern der Klägerin und der Beklagten bestanden, sondern zwischen der Beklagten und der Klägerin selbst. Aus diesem Grund ist es gerechtfertigt, für den Fall des § 19 Abs. 6 JugArbSchG das Verschulden der Eltern der Klägerin nicht als allein zu Lasten der Klägerin ausschlaggebend zu werten und insbesondere der Klägerin den Makel der groben Verfehlung zu nehmen. Hierin liegt auch keine Verletzung der Grundsätze des § 278 BGB. Zwar hat sich danach der Minderjährige ein Verschulden seiner gesetzlichen Vertreter ebenso wie eigenes Verschulden zurechnen lassen. Dieser Grundsatz erfährt aber für den Fall des § 19 Abs. 6 JugArbSchG eine Ausnahme, da es dort auf die Treuepflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Jugendlichen und seinem Arbeitgeber besonders ankommt. Der Wegfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs nach § 19 Abs. 6 JugArbSchG hat nun einmal zur Voraussetzung, daß der Jugendliche selbst sich einer groben Verletzung der ihm aus dem

Be ilang Gesetze und Urteile obliegendKostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

macht.

Der Senat hat schließlich berücksichtigt, daß der Urlaubsanspruch und der Urlaubsabgeltungsanspruch, der das Surrogat des Urlaubsanspruchs bildet, eine besondere gesundheitspolitische Bedeutung im Interesse des Jugendlichen haben. Auch aus diesem Grunde sind die Regelungen des § 19 Abs. 6 aaO jedenfalls nicht ausdehnend auszu-legen.

III. Gleichwohl hatte aber die Revision der Beklagten im Endergebnis Erfolg. Die Beklagte kann nämlich in vollem Umfange mit ihrem von der Klägerin nicht bestrittenen Schadenersatzanspruch aus Arbeitsvertragsbruch gegen die Klageforderung aufrechnen.

1) Die Klägerin bestreitet die Zulässigkeit der Aufrechnung mit dem Schadenersatzanspruch gegen den Urlaubsabgeltungsanspruch unter Hinweis auf § 387 BGB. Nach § 387 BGB setzt eine Aufrechnung voraus, daß zwei Personen einander Leistungen schulden, die "ihrem Gegenstande nach gleichartig sind". Insoweit macht die Klägerin geltend, der Urlaubsabgeltungsanspruch sei ein Surrogat des Urlaubsanspruchs. Dieser auf Gewährung von Freizeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts gerichtete Anspruch sei kein Geldanspruch; er sei auch höchstpersönlicher Natur. Daher sei der Urlaubsabgeltungsanspruch ebenfalls kein Geldanspruch und von höchstpersönlicher Art und könne deshalb nicht durch Aufrechnung mit einem Geldanspruch getilgt werden. Diese Rechtsansicht der Klägerin geht fehl. § 387 BGB stellt es lediglich darauf ab, ob die beiderseitigen Ansprüche ihrem Gegenstand nach gleichartig sind. Die Rechtsgrundlage der beiderseitigen Ansprüche spielt dabei keine entscheidende Rolle (vgl. Palandt, BGB, 73. Aufl., § 387 Anm. 5; Soergel-Siebert, BGB, 9. Aufl., § 387 Anm. 5 ff; RGRK z. BGB, 71. Aufl., § 387 Anm. 16; vor allem auch BGHZ 16, 124 [127]). Der Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin geht seinem Gegenstande nach auf Zahlung einer Geldsumme. Gleiches gilt von dem Schadenersatzanspruch der Beklagten. Daher steht § 387 BGB einer Aufrechnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs und des



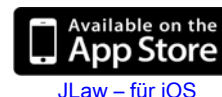
Schadenersatzanspruchs aus Arbeitsvertragsbruch nicht entgegen. Eine höchstpersönliche Natur des Urlaubsabgeltungsanspruchs spielt ebenfalls keine Rolle. Wegen der Zweckbestimmung einer Forderung kann die Aufrechnung nur dann ausgeschlossen sein, wenn das nach den besonderen Umständen des Falles von Treu und Glauben gefordert wird (RGRK z. BGB, § 387 Anm. 38). Es ist nicht einzusehen, weshalb es nicht mit Treu und Glauben vereinbar sein soll, daß der höchstpersönliche Anspruch eines Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis nicht mit Schadenersatzansprüchen des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer soll aufgerechnet werden können. Die höchstpersönliche Natur des Anspruchs besagt nur, daß allein der Klägerin der Anspruch zusteht, mehr aber nicht.

2. Die Beklagte rechnet jedoch nicht nur gegen den Urlaubsabgeltungsanspruch, sondern gegen alle Ansprüche der Klägerin mit ihrem Schadenersatzanspruch auf. Diese umfassende Aufrechnung ist gerechtfertigt.

Zwar ist nach § 394 BGB die Aufrechnung gegen eine Forderung nicht statthaft, soweit die Forderung der Pfändung nicht unterworfen ist. Es entspricht aber anerkannter Rechtsprechung, daß von diesem Grundsatz für den Fall eine Ausnahme zu machen ist, daß der Arbeitgeber gegen an sich unpfändbare Forderungen seines Arbeitnehmers mit einer ihm gegen diesen Arbeitnehmer zustehenden Forderung aus vorsätzlicher Schadenszufügung durch den Arbeitnehmer aufrechnen will. Dabei ist es nicht entscheidend, ob die vorsätzliche Schadenszufügung als unerlaubte Handlung im Sinne der §§ 823 ff. BGB oder als Vertragsverletzung im Sinne des § 276 BGB zu werten ist. Entscheidend allein ist es, daß es dem Grundsatz von Treu und Glauben widerspräche, dem Arbeitnehmer, der in Verletzung der ihm obliegenden Pflichten vorsätzlich und rechtswidrig seinem Arbeitgeber einen Vermögensschaden zugefügt hat, gleichwohl den Anspruch auf Auszahlung ihm gebührender Beträge zu gewähren, dem Arbeitgeber es also zu versagen, mit den ihm aus vorsätzlicher Schadenszufügung zustehenden Ansprüchen aufzurechnen (vgl. BAG AP Nr. 5 zu



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



§ 394 BGB, mit umfassenden Nachweisen aus Rechtsprechung und Schrifttum).

Hier liegt eine solche vorsätzliche Schadenszufügung vor. Das Landesarbeitsgericht hat insofern rechtsirrtümlich entschieden, als es die Aufrechnung davon abhängig macht, ob neben dem auch von ihm angenommenen vorsätzlichen Arbeitsvertragsbruch eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Dieses zusätzliche Tatbestandsmerkmal hat nur im Rahmen des § 19 Abs. 6 JugArbSchG Bedeutung, nicht aber in dem allgemeinen Rahmen, den die Rechtsprechung zu § 394 BGB für die Aufrechnung gegen unpfändbare Forderungen abgesteckt hat. Die Tatsache, daß ein Urlaubsabgeltungsanspruch nicht nach § 19 Abs. 6 JugArbSchG entfallen ist, also trotz unberechtigter "vorzeitiger Lösung des Beschäftigungsverhältnisses" durch den Jugendlichen besteht, hindert es nicht, daß der durch vorsätzliche Nachteilszufügung geschädigte Arbeitgeber gegen diesen Abgeltungsanspruch mit ihm zustehenden Schadenersatzforderungen aufrechnen kann. Wollte man über die vorsätzliche Schadenszufügung hinaus auf eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Beschäftigungsverhältnis abstellen, würde der allgemein geltende Satz von Treu und Glauben zu Lasten des Arbeitgebers nicht angewandt.

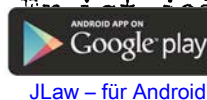
Die Beklagte kann sonach mit ihrer aus vorsätzlicher Schadenszufügung entstandenen Forderung gegen die Ansprüche der Klägerin in vollem Umfange aufrechnen.

3. Nun hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung AP Nr. 8 zu § 394 BGB die Aufrechnungsbefugnis des Arbeitgebers auch bei diesen aus vorsätzlicher Schadenszufügung zustehenden Forderungen eingeschränkt. Er hat insoweit ausgeführt, § 850 d ZPO bilde die unterste Grenze des Sozialschutzes, die auch der Arbeitgeber nicht überschreiten dürfe, der gegen den Arbeitnehmer Forderungen wegen einer von diesem im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses begangenen vorsätzlichen Nachteilszufügung habe.

Der erkennende Senat hat Bedenken gegen die in dieser Entscheidung vertretenen Grundsätze. Er ist jedenfalls bei



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

einem Sachverhalt, wie er im vorliegenden Rechtsstreit zur Entscheidung steht, der Überzeugung, daß es dem Arbeitgeber bei Anwendung der das ganze Rechtsleben beherrschenden Grundsätze von Treu und Glauben nicht zugemutet werden kann, weitere Geldzahlungen an einen Arbeitnehmer, der ihm vorsätzlich Schaden zugefügt hat, zu entrichten, solange seine Schadenersatzforderungen noch offenstehen. Dem Arbeitgeber muß vielmehr in einem solchen Fall die Möglichkeit offengehalten werden, sich wegen seiner Schadenersatzforderungen aus vorsätzlich begangener Nachteilszufügung durch Aufrechnung auch gegen unpfändbare Forderungen seines ungetreuen Arbeitnehmers im vollen Umfange dieser Forderungen seines Arbeitnehmers wenigstens teilweise zu befriedigen. Dem erkennenden Senat erscheint es nämlich dann, wenn der Arbeitnehmer durch eigenen Vertragsbruch das Arbeitsverhältnis zum Erlöschen gebracht hat, als arglistig, wenn sich der Arbeitnehmer trotz vorsätzlicher Schadenszufügung zu Lasten eines Arbeitgebers auf § 394 BGB beruft. Selbst wenn ein solcher Arbeitnehmer, der seinen Arbeitgeber in dieser Weise vorsätzlich geschädigt hat, durch die Nichtbegleichung unpfändbarer Forderungen und deren Tilgung im Wege der Aufrechnung in eine wirtschaftliche Notlage kommen sollte, scheint es nicht Sache des Arbeitgebers zu sein, dieser wirtschaftlichen Notlage seines doch ungetreuen Arbeitnehmers durch Auszahlung "unpfändbarer" Forderungen Rechnung zu tragen. Dem Arbeitnehmer kann in solchen Fällen vielmehr zugemutet werden, zur Existenzsicherung die öffentliche Fürsorge anzurufen.

4. Einer Anrufung des Großen Senats gemäß § 45 Abs. 2 Satz 1 ArbGG bedarf es im vorliegenden Fall nicht. Denn der Entscheidung des Fünften Senats liegt ein Fall zugrunde, in dem der Arbeitnehmer zur Zeit der Aufrechnung noch für den aufrechnenden Arbeitgeber tätig war. Soweit der Fünfte Senat darüber hinaus die Ansicht vertreten haben sollte, die von ihm entwickelten Grundsätze seien auch dann anzuwenden, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen dem durch vorsätzliche Nachteilszufügung geschädigten Arbeitgeber und seinem ungetreuen Arbeitnehmer durch dessen vertragswidriges Verhalten



beendet ist, eine besondere Fürsorgepflicht des Arbeitgebers also nicht mehr besteht, wäre eine solche Wertung für die Entscheidung des Fünften Senats nicht tragend gewesen. Jedenfalls ist, da der erkennende Senat bei der vorliegenden Entscheidung davon ausgeht, daß ein erweiterter Sozialschutz im Sinne des erwähnten Urteils des Fünften Senats wegen der besonderen Situation des Arbeitnehmers dort allenfalls bei noch fortbestehendem Arbeitsverhältnis in Betracht kommen könnte, eine zur Anrufung des Großen Senats nötige Abweichung von der Entscheidung des Fünften Senats nicht gegeben. Der Fünfte Senat hatte nun einmal den Fall des noch im Beschäftigungsverhältnis stehenden Arbeitnehmers zu entscheiden, bei dem die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers eine Rolle spielt.

Der erkennende Senat ist sonach der Auffassung, daß zum mindesten dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen dem durch vorsätzliche Schadenszufügung geschädigten Arbeitgeber und dem schädigenden Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Aufrechnung durch das vertragswidrige Verhalten des Arbeitnehmers bereits beendet ist, die Aufrechnung trotz § 394 BGB in vollem Umfange zulässig ist. Da im vorliegenden Falle die Klägerin ihre Arbeit bereits eingestellt hatte und dem Arbeitgeber durch dieses vorsätzliche Handeln der Klägerin ein Schaden mindestens in Höhe der Klageforderung entstanden ist, greift die Aufrechnung in vollem Umfange durch.

IV. Die Entscheidungen der Vorinstanzen waren sonach insoweit aufzuheben, als der Klage stattgegeben war.

Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 91, 92 ZPO.

gez. Dr. Müller

Wichmann

Dr. Schröder

Dr. Reinecke

W. Hüsing

