

Aktenzeichen: 8 AZR 292/93
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 23. Juni 1994
- 8 AZR 292/93 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 23. Juli 1992
- 10 Ca 5355/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 26. Februar 1993
- 2 Sa 41/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Anspruchsübergang bei Gehaltsfortzahlung an Angestellten

Gesetz:

BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers, § 398, § 823 Abs. 1,
§ 842; LFZG § 4; EFZG § 6; GG Art. 3 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 292/93
2 Sa 41/92 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
23. Juni 1994

Höhmnn,
Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 1994 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Ascheid, die Richter Dr. Wittek und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Plenge und Hickler für Recht erkannt:



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



Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 26. Februar
1993 - 2 Sa 41/92 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung, auch über die Kosten der Revi-
sion, an das Landesarbeitsgericht zurückverwie-
sen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte gegen den
Lohnanspruch des Klägers wirksam mit einem auf sie übergegangenen
Schadensersatzanspruch aufgerechnet hat.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1986 als Lagerist be-
schäftigt. In der Lohnabrechnung für den Monat April 1991 behielt
die Beklagte von dem ausgewiesenen Auszahlungsbetrag 892,65 DM
als Schadensersatz ein. Diesen Einbehalt begründete die Beklagte
damit, der Kläger habe am 15. April 1991 die ebenfalls bei der
Beklagten beschäftigte Sekretärin W geschlagen und so ver-
letzt, daß die Angestellte vom 16. bis 23. April 1991 arbeitsun-
fähig krank gewesen sei. Für diese Zeit seien der Beklagten Ge-
haltsfortzahlungskosten in Höhe von 892,65 DM entstanden.

In einer Abtretungsvereinbarung vom 18. Februar 1993 trat
Frau W die ihr gegen den Kläger zustehenden Schadensersatz-
ansprüche an die Beklagte ab.



Der Kläger hat von der Beklagten Zahlung des einbehaltenen Lohnes verlangt. Dazu hat er vorgetragen: Er habe die Angestellte W nicht geschlagen. Diese habe sich selbst verletzt, als sie am 15. April 1991 auf ihn mit der Pfanne losgegangen sei. Im übrigen habe es sich um eine private Auseinandersetzung außerhalb des Betriebes gehandelt. Die Beklagte könne auch nicht auf sie übergegangene Ansprüche der Frau W geltend machen. Wegen der Gehaltsfortzahlung des Arbeitgebers habe Frau W keinen Schaden erlitten. Der gesetzliche Forderungsübergang nach § 4 LFZG gelte bei Angestellten nicht.

Der Kläger hat, soweit in der Revision noch von Bedeutung, beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 892,65 DM netto nebst 4 % Zinsen seit 2. Juli 1991 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, sie habe gegen den Lohnanspruch des Klägers wirksam aufgerechnet. Die Schadensersatzansprüche der Verletzten seien auf sie nach § 4 LFZG übergegangen. Diese Vorschrift gelte auch bei einer Gehaltsfortzahlung an Angestellte. Zumindest sei die Abtretungsvereinbarung wirksam.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.



E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision der Beklagten ist begründet. Das angefochtene Urteil ist aufzuheben und die Sache zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 565 Abs. 1 ZPO).

A. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt:

Der Lohnanspruch des Klägers sei nicht durch die Aufrechnung der Beklagten erloschen, da diese keinen aufrechenbaren Anspruch gegen den Kläger habe. Ein Anspruch der Beklagten aus positiver Forderungsverletzung scheide aus, weil der Kläger seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag auch dann nicht verletzt habe, wenn man das Vorbringen der Beklagten zum Vorfall vom 15. April 1991 als richtig unterstelle. Ein Übergang des Anspruchs der Sekretärin aus unerlaubter Handlung auf die Beklagte nach § 4 LFZG scheitere am Wortlaut dieser Vorschrift, die sich nur auf Schadensersatzansprüche von Arbeitern beziehe. Auch der Grundsatz der Gleichbehandlung gebiete keinen Forderungsübergang bei Gehaltsfortzahlung an Angestellte. Die Abtretung der Schadensersatzansprüche von Frau W sei nicht wirksam, da die Abtretung nach erfolgter Gehaltsfortzahlung vereinbart worden sei. Zu diesem Zeitpunkt habe für Frau W kein Schaden wegen Verdienstauffalls und somit kein Schadensersatzanspruch mehr bestanden.

B. Diese Ausführungen halten einer revisionsrechtlichen Über-



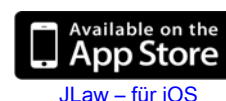
prüfung nicht stand.

I. Ein eventueller Schadensersatzanspruch der Sekretärin W ist auf die Beklagte übergegangen.

1. Allerdings ist der Senat mit dem Berufungsgericht der Auffassung, daß ein Anspruchsübergang kraft Gesetzes wegen der Fortzahlung des Gehaltes an Frau W im April 1991 ausscheidet. § 4 LFZG findet auf Ansprüche einer Angestellten keine Anwendung.

Nach der bis zum 31. Mai 1994 geltenden Regelung des § 4 LFZG geht der Anspruch eines Arbeiters auf Schadensersatz wegen Verdienstauffalls gegen einen Dritten auf den Arbeitgeber kraft Gesetzes über, soweit der Arbeitgeber Lohnfortzahlung geleistet und u.a. darauf entfallende Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung abgeführt hat. Nach ihrem Wortlaut und dem erkennbaren gesetzgeberischen Willen gilt die Regelung nur für Schadensersatzansprüche von Arbeitern. Auf Schadensersatzansprüche von Angestellten ist § 4 LFZG nicht entsprechend anzuwenden (ständige Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, vgl. BGH Urteil vom 23. Mai 1989 - VI ZR 284/88 - BGHZ 107, 325).

Zu Unrecht meint die Revision, der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebiete es, § 4 LFZG auch auf Arbeitsverhältnisse von Angestellten anzuwenden. Der Arbeitgeber ist im Fall der Schädigung eines Angestellten nicht schutzlos. Er kann sich den Anspruch des geschädigten Angestellten auf Verdienstauffall abtreten lassen (siehe unter B I 2). Die unterschiedliche



Regelung ist somit nur von geringer praktischer Bedeutung und rechtfertigt nicht die Annahme eines Verstoßes gegen den Gleichheitssatz (vgl. BGH, aaO, S. 330).

2. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist der etwaige Anspruch der Sekretärin auf Verdienstausfall durch die Abtretungsvereinbarung vom 18. Februar 1993 auf die Beklagte übergegangen (§ 398 BGB).

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs hat der verletzte und dadurch vorübergehend arbeitsunfähige Angestellte, dem das Gehalt fortgezahlt wird, gegen den verantwortlichen Schädiger einen an den Arbeitgeber abtretbaren Anspruch auf Ersatz des Bruttogehalts und der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (BGH Urteil vom 27. April 1965 - VI ZR 124/64 - BGHZ 43, 378). Der Angestellte ist aufgrund des Arbeitsvertrages unter Berücksichtigung der sich aus §§ 255, 281 BGB ergebenden Rechtsgedanken verpflichtet, seinen Schadensersatzanspruch auf den Arbeitgeber, der das Gehalt fortgezahlt hat, abzutreten. Damit wird dem Schutz des Arbeitgebers auch im Fall der Schädigung eines Angestellten Rechnung getragen.

Durch die Abtretung ihrer Schadensersatzansprüche ist die Sekretärin W ihrer Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag nachgekommen. Zu Unrecht hält das Landesarbeitsgericht diese Abtretung für unwirksam, da Frau W durch die Gehaltsfortzahlung keinen Schaden erlitten habe. Ebenso wie beim gesetzlichen Forderungsübergang bei Lohnfortzahlung an einen Arbeiter nach § 4



LFZG ist auch bei Abtretung des Schadensersatzanspruchs eines Angestellten an den Arbeitgeber bei Gehaltsfortzahlung nicht auf die wirtschaftliche Einbuße des Verletzten, sondern auf die Begründung eines "normativen Schadens" abzustellen (BGH, aaO, S. 381). Lohn- und Gehaltsfortzahlungen sind dabei auf den übergegangenen Schadensersatzanspruch nicht anzurechnen. Der sozialpolitische Sinn dieser Leistungen würde ins Gegenteil verkehrt, wenn sie demjenigen zugute kämen, der den Schadensfall in verantwortlicher Weise verursacht hat (so bereits BGH Urteil vom 22. Juni 1956 - VI ZR 140/55 - BGHZ 21, 112, 116). Die Beklagte kann demnach aus abgetretenem Recht einen Anspruch auf Ersatz des Bruttogehalts haben, das sie für die verletzte Angestellte aufgewandt hat.

3. Auf die am 1. Juni 1994 in Kraft getretene Regelung des § 6 EFZG (BGBI. I S. 1014), wonach die bisher nur für Arbeiter geltende Vorschrift des § 4 LFZG übernommen und auf den Anwendungsbereich für alle Arbeitnehmer erstreckt wurde, kommt es somit nicht an. Ein eventueller Schadensersatzanspruch der Sekretärin W ist bereits am 18. Februar 1993 durch Abtretung auf die Beklagte übergegangen.

II. Ob die Beklagte gegen die unstreitige Lohnforderung des Klägers wirksam mit einem auf sie übergegangenen Schadensersatzanspruch in Höhe des gezahlten Bruttogehalts aufgerechnet hat, kann noch nicht abschließend beurteilt werden. Die Entscheidung hängt davon ab, ob der Kläger am 15. April 1991 gegenüber der Angestellten W eine unerlaubte Handlung begangen hat und deshalb zum Schadensersatz wegen Verdienstauffalls nach § 823 Abs. 1,



§ 842 BGB verpflichtet ist. Dazu hat das Landesarbeitsgericht den zwischen den Parteien streitigen Sachverhalt aufzuklären und die notwendigen Feststellungen zu treffen.

Dr. Ascheid

Dr. Wittek

Dr. Mikosch

Plenge

Hickler



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)