

Aufrechnung im Arbeitsrecht

In der anwaltlichen Beratungspraxis stellt sich auf Arbeitgeberseite, insbesondere bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, immer wieder die Frage, ob man einen (vermeintlichen) Schadenersatzanspruch mit Entgeltforderungen des Arbeitnehmers aufrechnen darf, um einen Ausgleich auf kurzem Weg zu erreichen.

Von Christian Lutz

Unter Aufrechnung wird die Tilgung von einander aufrecht gegenüber stehenden Forderungen im Wege der direkten Verrechnung verstanden, d. h. es kommt zur Aufhebung einer Forderung durch eine Gegenforderung.

Voraussetzungen einer einseitigen Aufrechnung

Eine Aufrechnung kann natürlich einvernehmlich, das heißt mit Zustimmung beider Vertragsparteien, durchgeführt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine Aufrechnung jedoch auch einseitig, das heißt ohne jede Zustimmung der Gegenseite, vorgenommen werden. Voraussetzungen für eine einseitige Aufrechnung und letztlich auch für ihre Zulässigkeit und Wirksamkeit sind:

- die Gleichartigkeit der Forderungen,
- die Gegenseitigkeit der Forderungen,
- die Fälligkeit,
- eine Aufrechnungserklärung und
- das Nichtvorliegen eines Aufrechnungsverbotes.

Gleichartigkeit der Forderungen bedeutet, dass es sich beispielsweise auf beiden Seiten um Geldforderungen handelt. Die Aufrechnung zwischen einem Anspruch auf Geld und einem Anspruch auf Übergabe einer Sache, wäre einseitig nicht zulässig. *Gegenseitigkeit* liegt dann vor, wenn die wechselseitigen Forderungen zwischen denselben Rechtspersonen (hier: zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer) bestehen. Der Arbeitgeber behauptet einen Anspruch auf Schadenersatz, der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Bezahlung des Entgelts für die erbrachte Arbeitsleistung.

Die wechselseitigen Forderungen müssen fällig, das heißt klagbar sein. Zusätzlich be-

darf eine einseitige Aufrechnung einer expliziten *Aufrechnungserklärung*, wodurch zur Kenntnis gebracht werden muss, dass der Arbeitgeber seinen Schadenersatzanspruch mit den Entgeltforderungen des Arbeitnehmers aufrechnet und einen allfälligen Restbetrag ausbezahlt.

Da eine Aufrechnung, vor allem durch den Arbeitgeber, eine missbräuchliche Verwendung finden könnte, hat der Gesetzgeber zum Schutz des Arbeitnehmers *Aufrechnungsbeschränkungen/verbote* im Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) sowie in der Exekutionsordnung (EO) vorgesehen.

Aufrechnungsbeschränkung im DHG

§ 7 DHG normiert, dass während des aufrechten Bestandes des Dienstverhältnisses eine Aufrechnung von Ansprüchen gegen den Dienstnehmer nur dann zulässig ist, sofern der Dienstnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen ab Zugehen der Aufrechnungserklärung dieser widerspricht. Diese Bestimmung gilt jedoch nicht im Falle der Aufrechnung aufgrund eines rechtskräftigen Urteils. Während des aufrechten Bestandes eines Dienstverhältnisses hat der Arbeitgeber somit dem Arbeitnehmer über die Aufrechnung mittels gesonderter Erklärung zu informieren, wodurch das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers zu laufen beginnt. Sofern der Arbeitnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen der seitens des Arbeitgebers abgegebenen Aufrechnungserklärung widerspricht, ist die Aufrechnung grundsätzlich zulässig, wobei – wie noch näher ausgeführt wird – das Existenzminimum des Arbeitnehmers grundsätzlich als Grenze der Aufrechnung zu beachten ist.

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer der Aufrechnung widerspricht, darf diese nicht

durchgeführt werden. Rechnet der Arbeitgeber dennoch auf, so kann der Arbeitnehmer auf Ausbezahlung des vorenthaltenen Entgeltes klagen und unter Umständen berechtigt aus dem Dienstverhältnis vorzeitig wegen nicht gerechtfertigter Vorenthaltung des Entgelts durch den Arbeitgeber austreten.

Aufrechnungsbeschränkung in der EO

Wie bereits ausgeführt ist bei Aufrechnungen im Arbeitsrecht – bis auf einige wenige Ausnahmen – das Existenzminimum des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, das heißt dem Arbeitnehmer muss nach Durchführung der Aufrechnung das Existenzminimum verbleiben. Dies bedeutet im Ergebnis, dass ein allfälliger Schadenersatz unter Umständen über mehrere Monate hinweg in Teilbeträgen zur Aufrechnung gelangen muss, damit die Existenz des Arbeitnehmers sowie seine allenfalls bestehenden Unterhaltspflichten gegenüber Familienmitgliedern nicht gefährdet werden.

§ 293 Abs. 3 EO normiert, dass eine Aufrechnung gegen den der Exekution entzogenen Teil der Forderung, das heißt unter das jeweilige konkrete Existenzminimum, nur in folgenden Fällen ausnahmsweise zulässig ist:

- Geltendmachung eines Vorschusses;
- Geltendmachung einer im rechtlichen Zusammenhang stehenden Gegenforderung, oder
- Geltendmachung einer Schadenersatzforderung, sofern der Schaden vorsätzlich zugefügt wurde.

Der »rechtliche Zusammenhang« (Konnexität) wird von der geltenden Rechtsprechung sehr eng interpretiert. Beispielsweise besteht zwischen einer Gegenforderung des Arbeitgebers und dem Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers nicht immer ein rechtlicher Zusammenhang. Dieser besteht beispielsweise nicht zwischen einem Entgeltanspruch des Arbeitnehmers und dem Anspruch des Arbeitgebers auf Benützungsentgelt für die Privatnutzung eines Dienstfahrzeuges oder für die Rückforderung von Überbezügen im Falle von irrtümlichen Zahlungen. Konnexität ist jedoch anzunehmen im Falle von (rechtmäßig vereinbarten) Ausbildungskostenrück-

ersätzen sowie die Rückverrechnung zu viel bezahlter Sonderzahlungen bei unterjährigem Austritt.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass bei Forderungen des Arbeitgebers, bei denen keine Konnexität besteht, das Entgelt des Arbeitnehmers nicht unter das Existenzminimum aufgerechnet werden darf; es ist lediglich ein Abzug »vom pfändbaren Betrag« möglich. Unter das Existenzminimum darf beispielsweise auch im Falle einer bloß fahrlässigen Schädigung des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer nicht aufgerechnet werden. Anders gewendet: Lediglich bei vorsätzlicher Schädigung des Arbeitgebers durch den Arbeitnehmer darf das Existenzminimum des Arbeitnehmers unberücksichtigt bleiben und eine Aufrechnung mit dem vollen (Teil-)Betrag erfolgen.

Fazit

Wesentlich ist sohin, dass für eine in Aussicht genommene Aufrechnung durch den Arbeitgeber gegen eine Entgeltforderung des Arbeitnehmers jedenfalls eine Aufrechnungserklärung notwendig ist, welcher der Arbeitnehmer während aufrechten Bestands des Dienstverhältnisses widersprechen kann. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses ist die Aufrechnung einfacher durchzuführen. Des Weiteren ist im Falle

einer Aufrechnung durch den Arbeitgeber zu beachten, dass dem Arbeitnehmer das Existenzminimum, dessen Höhe sich auch nach den Unterhaltspflichten bestimmt, verbleibt. Lediglich in Ausnahmefällen kann das Existenzminimum unberücksichtigt bleiben und der Arbeitgeber mit dem Gesamtbetrag bzw. bei größeren Schäden mit einem Teil des Gesamtbetrages gegen die gesamte Entgeltforderung des Arbeitnehmers aufrechnen.

Sofern keine Aufrechnungslage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, kann ohnehin nur unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes der Anspruch (klagsweise) gegenüber dem Arbeitnehmer geltend gemacht werden. □

Gastautor: Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und Seniorpartner der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH
Kontakt: ch.lutz@hasch.eu





Kursbuch 2011,
jetzt bestellen!



dieberater.com/kursbuch-2011