

UNTERLAGE



www.spezialseminare-arbeitsrecht.de

Aufsatz zur Arbeitnehmerhaftung

Weise einem anderen Arbeitgeber Schaden zufügt. Ausschlaggebend ist die Absicht, den anderen durch ein wahrheitswidriges Zeugnis zur Einstellung eines Bewerbers mit erheblichen Defiziten zu veranlassen, um ihn zu schädigen. Der Haftungsanspruch besteht bereits dann, wenn der Zeugnisaussteller damit rechnen muss, dass dem neuen Arbeitgeber durch ein unzutreffendes Zeugnis ein Schaden erwächst. Dies kann geschehen durch die wahrheitswidrige Bescheinigung unzutreffender positiver Eigenschaften oder durch bewusstes Weglassen wesentlicher negativer Merkmale. Erfährt der Arbeitgeber nachträglich, dass das von ihm erteilte Zeugnis Unrichtigkeiten schwer wiegender Art aufweist, die für potenzielle Arbeitgeber ausschlaggebende Bedeutung haben, muss er das Zeugnis zurückfordern, widerrufen und korrigieren.³⁵

Was kann der Betriebsrat tun?

Der Betriebsrat hat im Zusammenhang mit der Erteilung eines Zeugnisses grundsätzlich keine Beteiligungsrechte. Allerdings besteht ein Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 2 BetrVG, wenn die Zeugniserstellung durch Beurteilungsbögen und entsprechende Textbausteine standardisiert ist.³⁶ Der Betriebsrat kann und sollte die Arbeitnehmer bei der Durchsetzung ihres Zeugnisanpruchs unterstützen. Er kann beispielsweise im Rahmen eines Beschwerdeverfahrens nach §§ 84, 85 BetrVG tätig werden. Da ein Rechtsanspruch auf ein korrektes Zeugnis besteht, scheidet ein verbindlicher Spruch der Einigungsstelle allerdings aus. Etwas anderes kann gelten beim

Zwischenzeugnis, da sich der Anspruch auf ein Zwischenzeugnis nicht unmittelbar aus § 109 GewO ableiten lässt. Zudem besteht die Möglichkeit, eine freiwillige Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber abzuschließen und darin die Modalitäten des Zeugnisanpruchs und der Zeugniserstellung zu regeln. Beispielsweise könnte die Beteiligung der Arbeitnehmer bei der Zeugniserstellung vereinbart und der Anspruch auf ein Zwischenzeugnis konkretisiert werden.

Fazit

Arbeitszeugnisse müssen bestimmte äußere, aber auch inhaltliche Anforderungen erfüllen. Sie müssen klar und verständlich formuliert sein. Geheimzeichen sind verboten. Der Spagat zwischen Wahrheit und Wohlwollen hat in der Praxis zu einer eigenen Zeugnissprache geführt, mit der Arbeitgeber versuchen, beiden Ansprüchen gerecht zu werden. Arbeitnehmer und Betriebsräte sollten die Formulierungen und ihre Bedeutungen kennen. Denn ein gutes Zeugnis ist nach wie vor eine wichtige Voraussetzung für ein erfolgreiches Berufsleben.

MARION MÜLLER ist selbständige Autorin und Referentin in Bochum.



Hierzu finden Sie im Internet:
Checkliste zum Zeugnis.

³⁵ Rothrodt/Engelbert »Zeugnisse lesen und verstehen«, Bund-Verlag.

³⁶ Schoof, »Betriebsratspraxis von A bis Z«, Stichwort: Zeugnis, Bund-Verlag.

Die Haftung des Arbeitnehmers

Eine systematische Darstellung anhand der Rechtsprechung

Aufgrund der ständig zunehmenden Technisierung der Arbeitsprozesse treten Haftungsfragen im Arbeitsverhältnis immer stärker in den Vordergrund und beschäftigen demzufolge immer mehr die Gerichte. Dass die Haftungsproblematik weitestgehend der richterlichen Rechtsfortbildung unterliegt und gerade in den letzten Jahren die Arbeitsgerichtsbarkeit immer mehr Fälle entscheiden musste, macht es erforderlich, wieder einmal einen systematischen Überblick über die Haftungslage zu geben. In einem ersten Teil soll die Arbeitnehmerhaftung dargestellt werden, in einem zweiten Teil in der Juli-Ausgabe von AIB dann die Arbeitgeberhaftung.

Unter dem Sammelbegriff der »Arbeitnehmerhaftung« versteht man gemeinhin die Rechtsfolgen von Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers bei betrieblicher Tätigkeit. Es geht dabei darum, ob überhaupt und in welchem Umfang ein Arbeitnehmer für Schäden verantwortlich gemacht werden kann, die ihm bei Ausübung seiner Arbeitstätigkeit unterlaufen. Soweit es sich in diesen Schadensfällen um Personenschäden handelt, die auf Arbeitsunfälle zurückzuführen sind, greift das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung (SGB VII) ein. Für alle übrigen Schäden gelten die kraft Richterrechts entwickelten Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs.

Entwicklung der bisherigen Rechtsprechung

In Durchbrechung des Schadensersatz- bzw. Deliktsrechts des BGB, wonach aufgrund der strengen Verschuldenshaftung (Vorsatz und jede Form von Fahrlässigkeit) der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber für etwaige Schäden voll haftet, schränkt die höchstrichterliche Rechtsprechung seit dem Jahre 1957¹ in bestimmten Fällen die Haftung von Arbeitnehmern für Schäden, die sie bei Verrichtung der Arbeitsleistung verursachen, insbesondere aus Billigkeitsgesichtspunkten ein.

Nachdem diese Rechtsprechung jahrzehntelang an der problematischen Voraussetzung der »gefahr- oder schadensgeneigten« Tätigkeit des Arbeitnehmers festgehalten hatte, erfolgte durch den Großen Senat des BAG vom 27.9.1994² die dringend gebotene Erweiterung dieses Haftungsmerkmals auf die »betriebliche Veranlassung« hin. Danach gelten die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung für sämtliche Arbeiten, die durch den Betrieb veranlasst sind und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, auch wenn diese Arbeiten nicht (im alten Sinne) »gefahr- oder schadensgeneigt« sind. »Betrieblich veranlasst« i. S. d. Rechtsprechung sind solche Tätigkeiten des Arbeitnehmers, die ihm arbeitsvertraglich übertragen worden sind oder die er im Interesse des Arbeitgebers für den Betrieb ausführt.³ Im Endeffekt bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit auf den vollen Schadensersatz, bei leichter Fahrlässigkeit überhaupt nicht und bei mittlerer (normaler) Fahrlässigkeit nur anteilig für den Schaden haftet (dreistufiges Haftungsmodell). In seiner Entscheidung vom 12.11.1998⁴ hat das BAG auch im Falle grober Fahrlässigkeit Haftungserleichterungen zugunsten des Arbeitnehmers nicht ausgeschlossen, wenn dessen Verdienst in einem deutlichen Missverhältnis zum verwirklichten Schadensrisiko der Tätigkeit steht. Liegt der zu ersetzende Schaden nicht erheblich über einem Bruttomonatseinkommen des Arbeitnehmers, besteht nach Meinung des BAG keine Notwendigkeit zu einer (summenmäßigen) Haftungsbegrenzung. Während das BAG zunächst eine solche Haftungsreduktion nicht im Falle besonders grober (»gröbster«) Fahrlässigkeit zuließ, befindet es neuerdings, dass auch bei gröbster Fahrlässigkeit Haftungserleichterungen für den Arbeitnehmer nicht prinzipiell ausgeschlossen seien.⁵

Der innerbetriebliche Schadensausgleich

Die derzeitige Rechtslage ist durch folgende Momente gekennzeichnet:

- betriebliche Veranlassung des schädigenden Handelns
- Haftungsverteilung nach Verschuldensgraden (dreistufiges Haftungsmodell). Bezugspunkt, Schuldvorwurf

ist dabei nicht nur die Pflichtverletzung, sondern auch die Schadenszufügung (Rechtsgutverletzung) als solche⁶

- adäquate Verursachung des Schadens durch das vorwerfbare Verhalten.

Formen der Fahrlässigkeit

»Grob« fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nach den gesamten Umständen in ungewöhnlich hohem Maße verletzt und unbeachtet lässt, was im gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen. Im Gegensatz zum rein objektiven Maßstab bei »einfacher« Fahrlässigkeit sind bei »grober« Fahrlässigkeit auch subjektive Umstände zu berücksichtigen. Es kommt also nicht nur darauf an, was von einem den durchschnittlichen Anforderungen entsprechend den Angehörigen des jeweiligen Verkehrskreises in der jeweiligen Situation erwartet werden konnte, wozu auch gehört, ob die Gefahr erkennbar und der Erfolg vorhersehbar und vermeidbar war. Abzustellen ist auch darauf, ob der Schädigende nach seinen individuellen Fähigkeiten die objektiv gebotene Sorgfalt erkennen und erbringen konnte.⁷ Das Arbeitsgericht Oberhausen hat jedenfalls in seiner Entscheidung vom 24.11.2011⁸ eine Haftung des Arbeitnehmers (technischer Verkaufsberater) für 12 gestohlene hochwertige Mobiltelefone (Wert: 6.040 €) verneint, da lediglich »leichteste« Fahrlässigkeit vorliege.

Mitverschulden des Arbeitgebers

Nach § 254 BGB beschränkt sich die Schadensersatzpflicht des Schädigers (Arbeitnehmers) entsprechend, wenn bei der Schadensentstehung ein Verschulden des Geschädigten (Arbeitgeber) mitgewirkt hat, was auch in einem so genannten Organisationsverschulden bestehen kann.⁹ Über den reinen Wortlaut dieser Vorschrift hinaus wird diese sinngemäß auch in solchen Fällen angewandt, in denen den Geschädigten zwar kein Verschulden trifft, er für den entstandenen Schaden aber aufgrund einer von ihm zu vertretenden Sach- oder Betriebsgefahr mitverantwortlich ist, wenn er also bei der Entstehung des Schadens in zurechenbarer Weise mitgewirkt hat.¹⁰

1 BAG Gr. Senat v. 25.9.1957, AP Nr. 4 zu §§ 898, 899 RVO und BAG v. 19.3.1959, AP Nr. 8 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.

2 NZA 1994, 1083.

3 BAG v. 28.10.2010, NZA 2011, 345.

4 DB 1999, 288; BAG v. 15.11.2001, NZA 2002, 612.

5 BAG v. 28.10.2010, AiB 2012, 200 m. Anm. Schwab.

6 BAG v. 18.4.2002, NZA 2003, 37.

7 BAG in ständiger Rspr.: Ur. v. 4.5.2006 - 8 AZR 311/05 - n. v.

8 NZA 2012, S. VII.

9 BAG v. 18.12.2007, DB 2008, 973.

10 BAG v. 16.2.1995, NZA 1995, 565.

Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkte

Im Zuge einer Abwägung der Gesamtumstände, insbesondere von Schadensanlass und Schadensfolgen, kommen noch allgemeine Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkte zum Tragen. Nach der Rechtsprechung des BAG¹¹ sind bei einer derartigen Gesamtabwägung, wenn auch in unterschiedlicher Gewichtung, die nachfolgenden Gesichtspunkte zu beachten.

Zu beachten bei Gesamtabwägung:

- der Verschuldensgrad des Arbeitnehmers
- die (hier noch eine Rolle spielende) »Gefahrgeneignetheit« der Tätigkeit
- die Schadenshöhe
- ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes, oder versicherungsmäßig abgedecktes Risiko
- die berufliche Stellung des Arbeitnehmers (evtl. Berufsanfänger oder Anlernkraft)
- die Höhe seines Arbeitentgelts
- die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Familienverhältnisse und auch sein bisheriges Verhalten im Betrieb, einschl. einer eventuellen Existenzbedrohung bei Durchsetzung des Anspruchs

Die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung gelten auch für Schäden, die im Rahmen der dienstlichen Nutzung und der erlaubten Privatnutzung von betrieblichen Informations- und Kommunikationsmitteln entstehen.¹²

Schadensabdeckung durch Versicherung

Die Frage der Versicherbarkeit eines Schadens ist von zentraler Bedeutung bei der Bestimmung des Haftungsvolumens für den Arbeitnehmer, insbesondere im Hinblick darauf, dass eine summenmäßige Begrenzung der Haftung weder gesetzlich noch rechtsprechungsmäßig bisher eindeutig vorhanden ist. Bestehende Betriebshaftpflicht-, Feuerversicherungen und dergleichen aber auch Kfz-Kaskoversicherungen hat der Arbeitgeber im Schadensfalle in erster Linie in Anspruch zu nehmen, wenn ihm dieses nicht sogar kraft Tarifvertrag vorgeschrieben ist. Darüber hinaus muss er sich im Schadensfalle so behandeln lassen, als habe er zumutbare und übliche Versicherungen abgeschlossen, was sich insbesondere bei Fahrzeugschäden auswirkt. Denn insoweit wird der Abschluss einer Vollkaskoversicherung in der Regel als zumutbar angesehen, so dass sich die eventuell anteilige

Haftung des Arbeitnehmers auf die übliche Selbstbeteiligung vermindert.¹³ Demgegenüber wirken sich vom Arbeitnehmer abgeschlossene bzw. abschließbare freiwillige (Haftpflcht-) Versicherungen auf die Haftungslage überhaupt nicht aus.¹⁴

Haftung des Betriebsrats

Hier muss auseinandergehalten werden, ob eine Haftung des Betriebsrats als betriebsverfassungsrechtliches Organ oder die Haftung des einzelnen Mitglieds des Betriebsrats zur Debatte steht. Eine »Organhaftung« scheidet schon deshalb aus, weil der Betriebsrat nicht vermögensfähig ist und wegen fehlender Rechtspersönlichkeit auch nicht verklagt werden kann.¹⁵ Bei einem Fehlverhalten, d. h. bei einer groben Verletzung der gesetzlichen Pflichten, verbleibt es somit lediglich bei der Ausschlussmöglichkeit eines Mitglieds aus dem Betriebsrat bzw. der Auflösung des Betriebsrats selbst nach § 23 BetrVG. Wird hingegen ein einzelnes Mitglied des Betriebsrats außerhalb seines gesetzlichen Wirkungskreises oder in seiner Eigenschaft als bloßer Arbeitnehmer tätig und kommt es dabei zu einer Schädigung des Arbeitgebers oder von Arbeitskollegen, so verbleibt es bei den üblichen Haftungsregelungen für Arbeitnehmer.¹⁶

Haftung von Leiharbeitnehmern

Ein Arbeitnehmer, welcher aufgrund eines Leiharbeitsverhältnisses i. S. d. AÜG vorübergehend dem Betrieb eines anderen Arbeitgebers tätig ist, haftet bei schuldhafter Nicht- oder Schlechtleistung sowohl dem Verleiher wie auch dem Entleiher gegenüber auf Schadensersatz. Fügt er einem Dritten einen Schaden zu, ist er dann als Verrichtungsgehilfe des Verleihers i. S. d. § 831 BGB anzusehen, wenn sein rechtswidriges Verhalten in die Weisungszuständigkeit des Verleihers fällt.¹⁷ Im Übrigen kommt der Leiharbeiter genauso in den Genuss der allgemeinen Haftungsbeschränkungen wie alle anderen (Stamm-) Arbeitnehmer. Bei Arbeitsunfällen greifen, gleichgültig, ob der Leiharbeiter in dem Betrieb des Schädigers oder des Geschädigten »eingegliedert« ist auch die Haftungsausschlüsse der §§ 104, 105 SGB VII ein.¹⁸

Haftung von Auszubildenden

Nach der Rechtsprechung¹⁹ gelten im Ausbildungsverhältnis keine anderen Haftungsgrundsätze als im Arbeitsverhältnis. Dies bedeutet, dass für die Haftung eines Auszubildenden, der seinem Auszubildenden einen Schaden zufügt, die allgemeinen Haftungsgrundsätze des Arbeitsrechts, insbesondere die von der Rechtsprechung erarbeiteten Grundsätze über die Einschränkungen der Arbeitnehmerhaftung im Falle betrieblicher Veranlassung gel-

11 BAG v. 27.9.1994, NZA 1994, 1083.

12 Ausführlich Hoppe ArbR Aktuell 2010 388 ff.

13 BAG v. 24.11.1987, NZA 1988, 584.

14 BAG v. 19.10.2010, DB 2011, 711.

15 BAG v. 19.1.2010, NZA 2010, 592.

16 Ausführlich: Schwab AiB 2008, 571.

17 BAG v. 5.5.1988, NZA 1989, 340.

18 BAG v. 15.2.1974, AR-Blattei ES 1100 Nr. 8.

19 BAG v. 18.4.2002, AiB 2003, 316 m. Anm. Schwab.

ten. Das Ausbildungsverhältnis als solches führt allerdings nicht noch zu einer weit reichenden Haftungsfreistellung.

Haftung von arbeitnehmerähnlichen Personen

Auch für so genannte arbeitnehmerähnliche Personen und freie Mitarbeiter stellt sich die Frage, ob für diesen Personenkreis die richterrechtlichen Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung überhaupt gelten können. Innerhalb der Rechtsprechung zeichnet sich hier leider noch kein eindeutiges Bild ab. Während der BGH dies sehr restriktiv handhabt²⁰, liegt eine Entscheidung des BAG noch nicht vor. In der Literatur gehen die Auffassungen weit auseinander, wengleich die wohl überwiegende Ansicht die richterrechtliche Haftungsprivilegierung auch auf diesen Personenkreis erstreckt. Begründet wird dies mit der Schutzbedürftigkeit auch dieses Personenkreises, denn wenn es auch an einer persönlichen Abhängigkeit dieser Personen mangeln mag, beruhen die Haftungsrisiken doch größtenteils auf einer für diese Beschäftigten fremden Organisationsstruktur. Hinzu kommt noch der Umstand, dass das Entgelt zumeist außer Verhältnis zu dem mit der Tätigkeit verbundenen Risiko einer Schadensersatzpflicht steht.²¹

Haftung von Minijobbern

Angesichts der vollwertigen Arbeitsrechtsposition des so genannten Minijobbers (400-Euro-Kräfte) gelten auch hier die Haftungseinschränkungen der Rechtsprechung für den normalen Arbeitnehmer²² sowie die Haftungsausschlüsse der §§ 104 ff. SGB VI bei Arbeitsunfällen.²³

Keine Abdingbarkeit der Haftungsgrundsätze

Ob die Haftung von Arbeitnehmern von den Tarifvertragsparteien oder sogar den Arbeitsvertragsparteien abweichend von den richterrechtlichen Grundsätzen geregelt werden kann, erscheint fraglich. Die überwiegende Meinung in der Literatur geht dahin, dass jedenfalls eine Haftungsverschärfung (z. B. in Form einer verschuldensunabhängigen Garantiehaftung) gegenüber den richterrechtlichen Haftungsgrundsätzen abzulehnen ist. Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 5.2.2004 unmissverständlich festgestellt, dass von diesen richterrechtlichen Grundsätzen über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung weder einzel- noch kollektivvertraglich zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf.²⁴

AGB-Kontrolle

Angesichts der Tatsache, dass das BAG die von ihm praktizierte eingeschränkte Arbeitnehmerhaftung als einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht ansieht, von wel-

chem weder einzelvertraglich noch kollektivvertraglich zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann, stellt sich die Frage der Wirksamkeit von Haftungsverschärfungsklauseln in vorformulierten (standardisierten) Arbeitsverträgen aufgrund der AGB-Kontrolle der §§ 305 ff. BGB eigentlich nicht mehr. Denn § 309 Nr. 7 BGB (Haftungsausschluss bei Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit und bei grobem Verschulden) ist bereits tatbestandlich gar nicht einschlägig in Bezug auf Haftungsregelungen von Arbeitnehmern. Denn solche sind schon eo ipso immer unzulässig. Auch aufgrund der Herausnahme von Kollektivvereinbarungen aus der AGB-Kontrolle nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB lässt sich keine andere Auffassung vertreten, ebenso wenig über die Beweislastregelung des § 619 a BGB welche nichts über den Haftungsmaßstab aussagt.

Schädigung von betriebsfremden Dritten

Schädigt ein Arbeitnehmer im Rahmen seiner Arbeitstätigkeit einen betriebsfremden Dritten schuldhaft an seinem Vermögen oder an seiner Person, so kann dieser ihn und/oder sein Arbeitgeber aufgrund des allgemeinen zivilrechtlichen Schadensersatzrechts der Höhe nach unbeschränkt in Anspruch nehmen (»Außenhaftung«). Soweit dieser im Außenverhältnis zum Geschädigten schadensersatzpflichtige Arbeitnehmer im Innenverhältnis zum Arbeitgeber (»Innenhaftung«) nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs überhaupt nicht oder nicht in voller Höhe haften würde, kommt ihm ein Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber, nämlich gerichtet auf gänzliche oder anteilige Freistellung von der Schadensersatzpflicht gegenüber dem Dritten, zu.

Insolvenzfall

Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers geht der arbeitsrechtliche Freistellungsanspruch, welchen sich ja der geschädigte betriebsfremde Dritte nicht entgegenhalten lassen muss, für den Arbeitnehmer ins Leere und er haftet somit im Außenverhältnis zum Geschädigten alleine, ohne diesen Schaden auf jemand anderen abwälzen zu können.²⁵

Leasingfall

Da heute immer mehr Fahrzeuge, Geräte und Maschinen von den Unternehmen gemietet bzw. geleast werden und im Falle eines vom Arbeitnehmer zu verantwortenden Schadens der Vermieter (Leasinggeber) kraft seiner Eigentümerstellung unmittelbar den Schädiger in Anspruch

20 BGH v. 1.2.1963, AP Nr. 28 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.

21 Krause, NZA 2003, 582.

22 BAG v. 28.10.2010, DB 2011, 711.

23 LAG Köln v. 29.1.2008 – 9 Sa 1208/07.

24 NZA 2004, 649.

25 BGH v. 19.9.1989, DB 1989, 2215.

nimmt, kann hier ein gewaltiges Haftungsrisiko für den Arbeitnehmer bestehen. Insbesondere vertritt hier der BGH in ständiger Rechtsprechung²⁶ strikt die Auffassung, dass die Grundsätze zur Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung nicht zu Lasten eines außerhalb des Arbeitsverhältnisses stehenden Dritten Geltung beanspruchen können. Damit ist die Rechtslage aus der Sicht des Arbeitnehmers völlig unbefriedigend und bedarf unbedingt einer gesetzlichen Korrektur bzw. Regelung.

Schädigung unter Arbeitskollegen

Ist ein Arbeitnehmer für die Schädigung eines Arbeitskollegen oder auch des Arbeitgebers selbst im Rahmen eines Arbeitsunfalls (§ 8 SGB VII) verantwortlich, so gilt eine besondere gesetzliche Regelung. Soweit es sich hierbei um Personenschäden handelt, greift der Haftungsausschluss des § 105 SGB VII²⁷ unter der Voraussetzung ein, dass der Arbeitsunfall bzw. der Personenschaden vom Arbeitnehmer nicht vorsätzlich verursacht wurde und auch nicht auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1-4 SGB VII versicherten Weg (früher: Wegeunfall) eingetreten ist. »Vorsätzliche« Herbeiführung des Versicherungsfalls i. S. d. §§ 104 ff. SGB VII muss die durch den Arbeitsunfall verursachte Gesundheitsschädigung einschließen. Es reicht nicht, dass der Schädiger gegen Unfallverhütungsvorschriften verstößt, nicht aber den Personenschaden als solchen »billigend in Kauf nimmt« (dolus eventualis).²⁸ Allerdings sind Sachschäden (z. B. zerrissene Arbeitskleidung, zu Bruch gegangene Brille) wiederum voll zu ersetzen. Hinter dem vollständigen Ausschluss des Körperschadens – einschl. Schmerzensgeld – steht der Gedanke, dass der Geschädigte ja über die gesetzliche Unfallversicherung Ausgleichsleistungen erhält und Rechtstreitigkeiten unter Betriebsangehörigen vermieden werden sollen. § 104 Abs. 1 Satz 1 und § 105 Abs. 1 Satz 1 SGB VII bestimmen, dass der Unternehmer bzw. eine »andere im Betrieb tätige Person« den Versicherungsfall »auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1-4 SGB VII versicherten Weg« herbeigeführt hat. Damit ist zum Ausdruck gebracht, dass die Haftung des Unternehmers bzw. Arbeitnehmers dann ausgeschlossen ist, wenn der Versicherungsfall auf einem Weg eingetreten ist, der sich für den geschädigten Versicherten als Betriebsweg bzw. wegbezogener Arbeitsunfall (früher: Wegeunfall) darstellt. Der Haftungsausschluss kommt auch zum Zuge, wenn Versicherte mehrere Unternehmen vorübergehend auf einer »gemeinsamen Betriebsstätte« i. S. d. § 106 Abs. 3 SGB VII tätig sind. Eine solche erfasst über die Fälle der Ar-

beitsgemeinschaft hinaus betriebliche Aktivitäten von Versicherten mehrerer Unternehmen, die bewusst und gewollt bei einzelnen Maßnahmen ineinandergreifen, miteinander verknüpft sind, sich ergänzen und unterstützen, wobei es ausreicht, dass die gegenseitige Verständigung stillschweigend durch bloßes Tun erfolgt.²⁹

Sonderfall Mankohaftung

Aufgrund einer solchen hat der Arbeitnehmer für den Schaden einzutreten, den ein Arbeitgeber dadurch erleidet, dass ein seinem Arbeitnehmer anvertrauter Warenbestand eine Fehlmenge aufweist oder sich in einer von seinem Arbeitnehmer geführten Kasse ein Fehlbetrag ergibt (Manko = Differenz zwischen dem Soll- und dem Istbestand). Ist eine Mankohaftung im Einzelfall nicht besonders vereinbart, so haftet der Arbeitnehmer nach den allgemeinen Haftungsgrundsätzen, also kraft Gesetzes oder kraft Arbeitsvertrag. Sowohl die vertragliche als auch die deliktische Haftung (§§ 823 ff. BGB) setzen jedoch eine schuldhafte Pflichtverletzung des Arbeitnehmers voraus. Die überwiegende Meinung differenziert hinsichtlich der Rechtsgrundlage der in der Praxis bedeutungsvollen Mankohaftung nach dem Grad der Selbständigkeit des Arbeitnehmers im Hinblick auf seine Aufgabenerfüllung.³⁰ Der wirtschaftliche selbständige Arbeitnehmer, welchem die selbständige Verwaltung und Verwahrung von Geld oder Waren anvertraut ist, soll nach dieser Auffassung ausschließlich über die einschlägigen Verwahrungs- und Auftragsvorschriften des BGB haftbar gemacht werden können. Hiergegen habe der wirtschaftlich unselbständige Arbeitnehmer nur nach den Grundsätzen der Schlechterfüllung für einen Schaden einzutreten. Diese abzulehnende Auffassung wird allerdings dem spezifischen Charakter des Arbeitsverhältnisses überhaupt nicht gerecht und führt beim »selbständigen« Arbeitnehmer zu der nachteiligen Beweislastumkehr des §§ 282 BGB a. F.. Deshalb dürfte die Auffassung vorzuziehen sein, die ausschließlich auf die positive Verletzung des Arbeitsvertrags abhebt. Unter teilweiser Aufgabe seiner bisherigen Rechtsprechung hat das BAG in seinem Urteil vom 17.9.1998³¹ die Mankohaftung neu geordnet und diese insbesondere in das bestehende System der beschränkten Arbeitnehmerhaftung eingepasst. Hervorzuheben an dieser grundlegenden Entscheidung sind nachfolgende Gesichtspunkte

Hervorzuheben im Urteil:

- Einschränkung des Begriffs der »selbständigen Tätigkeit« des Arbeitnehmers
- Anwendbarkeit der Grundsätze über die beschränkte Arbeitnehmerhaftung
- Keine Beweiserleichterung mehr für den Arbeitgeber über § 282 BGB a. F.
- Abgestufte Darlegungslast sowie
- Restriktive Beurteilung von Mankoabreden

26 BGH v. 14.11.2002, NJW 2003, 578.

27 Zur Verfassungsmäßigkeit dieser Regelung: BVerfG v. 7.11.1972, DB 1973, 336; BAG v. 8.12.1970, DB 1971, 774; BGH v. 4.6.2009, NJW 2009, 2956.

28 BAG v. 10.10.2002, AR Blattl ES 860.2 Nr. 4.

29 BAG v. 19.2.2009, NZA-RR 2010, 123; BGH 17.6.2008, DB 2008, 2434; BSG 26.6.2007, NJOZ 2008, 3465.

30 BAG v. 19.2.2009, NZA-RR 2010, 123; BGH v. 17.6.2008, DB 2008, 2434.

31 BAG v. 29.1.1985, NZA 1986, 23.

In diesem Urteil hat das BAG klargestellt, das auch bei der Mankohaftung die sonst üblichen Haftungsbeschränkungen bzw. -erleichterungen zugunsten des Arbeitnehmers Platz greifen.

Unzulässige Mankoabreden

Gerade im Bereich der Mankohaftung werden in der Praxis immer mehr spezielle Mankoabreden getroffen bzw. vorformuliert, welche selbstverständlich einer Inhaltskontrolle zu unterziehen sind. Unzulässig sind insbesondere solche Abreden, die gegen die guten Sitten (§ 138 BGB) oder gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßen oder gar zu einer nach § 4 Abs. 2 TVG unzulässigen Tarifunterschreitung führen. Seit dem Jahre 2002 findet eine Inhaltskontrolle derartiger Mankoklauseln umso mehr statt, als im Zuge der damaligen Schuldrechtsreform nach § 310 Abs. 4 BGB die AGB-Kontrolle auf Arbeitsverträge erstreckt wurde. Darüber hinaus sind alle Mankoabreden unwirksam, welche gegen die einseitig zwingenden Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung verstoßen, wenn und soweit dem Arbeitnehmer kein gleichwertiger Ausgleich (Mankogeld) geleistet wird.³² Die Begründung einer Erfüllungshaftung des Arbeitnehmers durch Mankoabrede ohne besondere Mankovergütung oder über die Höhe des vereinbarten Mankogeldes hinaus ist unzulässig.³³

Schuldanerkenntnis

Zu unterscheiden ist hierbei das konstruktive (abstrakte) Schuldanerkenntnis i. S. d. § 781 BGB von demjenigen deklaratorischer Art. Ersteres bedarf der Schriftform und unterliegt dem Fall der Vorformulierung (Standardisierung) der AGB-Kontrolle der §§ 305 ff. BGB. Es begründet eine Schuld mit der Konsequenz, dass Einwendungen aus dem alten Schuldverhältnis abgeschnitten sind.³⁴ Demgegenüber führt ein lediglich deklaratorisches Schuldanerkenntnis dazu, dass eine bereits bestehende Schuld z. B. Haftung einseitig durch den Schuldner (Arbeitnehmer) insgesamt oder teilweise bestätigt wird. Hierbei wird der Schuldner mit Einwänden ausgeschlossen, die bei Abgabe des Anerkenntnisses kannte oder mit denen er zumindest rechnete.³⁵

Die Beweislastregelung des § 619a BGB

Nach § 280 Abs. 1 BGB kann der Gläubiger, wenn der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis verletzt, Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verlangen,

soweit der Schuldner nicht beweisen kann, dass er die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Ohne die gleichzeitig zu der Schuldrechtsmodernisierung des Jahres 2002 in das Dienstvertragsrecht eingefügte Bestimmung des § 619a BGB wäre zu befürchten gewesen, dass die aus § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB resultierende Beweislastumkehr in Abkehr von der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Beweisverteilung bei der Arbeitnehmerhaftung zu Lasten des Arbeitnehmers ginge. Um dies zu verhindern, modifiziert § 619a BGB den Grundsatz des § 280 Abs. 1 BGB dahingehend, dass bei einer Pflichtverletzung dem Arbeitgeber die Beweislast dafür aufgebürdet wird, dass die subjektiven Voraussetzungen des Haftungstatbestandes vorliegen. Dies bedeutet, dass für Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausschließlich der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür trägt, dass der Arbeitnehmer die Pflichtverletzung zu vertreten hat. Die Sonderregelung des § 619a BGB dürfte jedoch auf Schäden zu reduzieren sein, welche im Zuge einer betrieblich veranlassten Tätigkeit erfolgt sind. § 619a BGB ist im Übrigen nicht abdingbar.³⁶

Fazit

Solange eine dringend gebotene gesetzgeberische Lösung des Arbeitnehmerhaftungsrechts nicht erfolgt, wird die gesamte Haftungsproblematik der zwischenzeitlich nahezu unüberschaubaren Kasuistik der Rechtsprechung überlassen sein. Dem Betriebsrat verbleibt hier lediglich die Möglichkeit, sein Informations- und Kontrollrecht nach § 80 BetrVG umfassend wahrzunehmen. Denn das Thema Arbeitnehmerhaftung und die hierzu entwickelten richterrechtlichen Grundsätze der Einschränkung der Arbeitnehmerhaftung stellen unzweifelhaft einen Regelungsbereich »zugunsten der Arbeitnehmer« i. S. d. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dar. Unabhängig davon kann auch der einzelne Arbeitnehmer nach den §§ 84 und 85 BetrVG im Wege der Beschwerde den Betriebsrat einschalten, wobei Beschwerdegegenstand die individuelle Benachteiligung, ungerechte Behandlung oder sonstige Beeinträchtigung seiner Person ist.

BRENT SCHWAB ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bad Homburg.

³² NZA 1999, 141.

³³ BAG v. 17.9.1998, NZA 1999, 141.

³⁴ BAG v. 2.12.1999, NZA 2000, 715.

³⁵ BAG v. 10.10.2002, NZA 2003, 329; BAG v. 22.7.2010, NZA 2011, 743.

³⁶ Walker, FS Canaris (2007), S. 1513.