

Ortstagung Hamm am 22. September 2010

Am 22. September 2010 begrüßte *Dr. Holger Schrade*, Vizepräsident des Landesarbeitsgerichts Hamm, im gut besuchten Foyer des Landesarbeitsgerichts den Referenten *Prof. Dr. Wolf-Dietrich Walker*, Justus-Liebig-Universität Gießen. In seinem Vortrag vor der Arbeitsgemeinschaft Hamm im Deutschen Arbeitsgerichtsverband e. V. setzte sich *Prof. Dr. Walker* unter dem Titel „Haftungsvereinbarungen im Arbeitsverhältnis“ mit betriebspraktischen Fragen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberhaftung auseinander.

Seine wesentlichen Thesen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

I. Haftungsrechtliche Besonderheiten im Arbeitsverhältnis

Die Parteien des Arbeitsverhältnisses haften für Pflichtverletzungen nach den §§ 280 ff. BGB und für unerlaubte Handlungen nach den §§ 823 ff. BGB. Es handelt sich jeweils um eine Verschuldenshaftung. Während für das Verschuldenserfordernis im Allgemeinen jede Form von Fahrlässigkeit ausreicht, gelten insoweit sowohl für die Arbeitnehmerhaftung als auch für die Arbeitgeberhaftung Besonderheiten.

1. Eingeschränkte Haftung des Arbeitnehmers

Die Haftung des Arbeitnehmers ist eingeschränkt. Sein Verschulden wird entgegen der Regelung in § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht vermutet, sondern muss positiv festgestellt werden (§ 619a BGB). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und der ganz herrschenden Meinung im Schrifttum ist bei Schäden, die der Arbeitnehmer in Ausführung betrieblich veranlasster Tätigkeiten verursacht, analog § 254 BGB das Verschulden des Arbeitnehmers mit dem vom Arbeitgeber zu tragenden Betriebsrisiko abzuwägen:

- Bei leichter („leichtester“) Fahrlässigkeit überwiegt das Betriebsrisiko des Arbeitgebers, so dass der Arbeitnehmer nicht haftet.
- Bei mittlerer Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nur mit einer im Einzelfall festzustellenden, nicht notwendiger Weise hälftigen Quote. Hier spielt auch die Versicherbarkeit des Schadens eine Rolle.

- Bei Vorsatz (auch bezüglich des Schadens) und grober Fahrlässigkeit überwiegt das Verschulden des Arbeitnehmers, so dass dieser grundsätzlich in voller Höhe haftet. Selbst bei grober, nicht aber bei gröbster Fahrlässigkeit erfolgt dennoch eine Einschränkung der Haftung. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Schaden außer Verhältnis zum Einkommen des Arbeitnehmers steht.

2. Erweiterte Haftung des Arbeitgebers

Die Haftung des Arbeitgebers ist erweitert. Er hat auch ohne Verschulden für solche Eigenschäden des Arbeitnehmers einzustehen, die dieser im Rahmen einer betrieblich veranlassten Tätigkeit erlitten hat, sofern sie über die Verwirklichung des allgemeinen Lebensrisikos hinausgehen und nicht durch das Arbeitsentgelt als abgegolten anzusehen sind. Dabei handelt es sich allerdings nicht um einen Fall des „Schadensersatzes“, sondern um „Aufwendungsersatz“, den der Arbeitgeber leisten muss. In diesem Sinne ist hier auch das Wort „Haftung“ zu verstehen. Als Rechtsgrundlage wird § 670 BGB analog angewendet. Der Arbeitgeber soll wie der Auftraggeber das Risiko einer Eigenschädigung des Arbeitnehmers tragen. Denn er zieht den Vorteil daraus, dass der Arbeitnehmer sich auf Veranlassung des Arbeitgebers dem Risiko einer Selbstschädigung aussetzt. Entsprechend § 254 BGB kann der Aufwendungsersatzanspruch des Arbeitnehmers bei einem Mitverschulden gemindert oder ausgeschlossen sein. Insoweit wird aber das Mitverschulden nur nach den Grundsätzen der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung berücksichtigt. Auf diese Weise gilt für die Erweiterung der Arbeitgeberhaftung derselbe Maßstab wie für die Einschränkung der Arbeitnehmerhaftung.

II. Bedürfnis nach Haftungsvereinbarungen

Da die Haftung des Arbeitnehmers ohnehin zugunsten des Arbeitnehmers modifiziert ist, spielen weitere vertragliche Haftungserleichterungen für den Arbeitnehmer in der Praxis kaum eine Rolle. Die zugunsten des Arbeitnehmers modifizierte Haftungssituation ist für den Arbeitgeber dagegen besonders in denjenigen Fällen misslich, in denen er selbst faktisch keine Möglichkeit hat, den Eintritt eines Schadens zu verhindern, und in denen andererseits der Arbeitnehmer allein in der Lage ist, durch sein Verhalten den Eintritt oder Nichteintritt des Schadens zu steuern. In diesen Fällen haben Arbeitgeber ein nachvollziehbares Interesse an Haftungsvereinbarungen. Solche arbeits- und tarifvertraglichen Vereinbarungen sind in der Praxis auch durchaus verbreitet.

Dies betrifft insbesondere die Fälle der sogenannten „Mankohaftung“ für die Differenz zwischen dem Soll- und dem Ist-Bestand eines dem Arbeitnehmer anvertrauten Waren- oder Kassenbestandes. Ein weiteres praktisch relevantes Anwendungsbeispiel ist die Haftung des Arbeitnehmers für den Verlust oder die Beschädigung von überlassenen Kleidungs- oder Ausrüstungsgegenständen ebenso wie die Beschädigung eigener Gegenstände des Arbeitnehmers im Rahmen einer betrieblich veranlassten Tätigkeit. Hierzu existieren Regelungen in zahlreichen Arbeits- und (allgemeinverbindlichen) Tarifverträgen, in denen die Haftung verschuldensabhängig ausgestaltet oder bei jedem Verschulden vorgesehen ist (vergleiche z. B. die dem sogenannten „Bratschisten-Fall“ zugrunde liegende *tarifvertragliche* Regelung: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27.01.2000, 8 AZR 867/98; vergleiche zur „Mankovergütung“ vor dem Hintergrund einer *arbeitsvertraglichen* Regelung: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 02.12.1999, 8 AZR 386/98 und auch ähnlich: ArbG Nürnberg, Urteil vom 11.06.1997, 15 Ca 10637/96; vergleiche zu einer *arbeitsvertraglichen* Regelung bzgl. der Nutzung eines Dienstwagens: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 05.02.2004, 8 AZR 91/03).

III. Meinungsstand zur Zulässigkeit von Haftungsvereinbarungen im Arbeitsrecht

1. Vereinbarungen zur Haftung des Arbeitnehmers bei einer Fremdschädigung des Arbeitgebers

a) Rechtsprechung und Literatur

Ursprünglich bildeten die §§ 138, 242 BGB den wesentlichen Maßstab für die Zulässigkeit von Mankoabreden. Sie wurden weitgehend als sittenwidrig und damit nichtig behandelt, wenn der Übernahme des Mankorisikos durch den Arbeitnehmer kein angemessenes Mankoentgelt gegenüberstand. Als angemessen wurde ein Mankogeld angesehen, wenn es den durchschnittlich zu erwartenden Fehlbeständen entsprach.

Nach der späteren ständigen und auch strengeren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind die ungeschriebenen Regeln von der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht, von dem weder einzel- noch kollektivvertraglich abgewichen werden kann. Eine Mankohaftung darf deshalb nur bis zur Höhe des gezahlten Mankogeldes vereinbart werden. Zulässig sind

danach nur solche Mankoabreden, nach denen die Mankohaftung des Arbeitnehmers auf die Summe der im maßgeblichen Ausgleichszeitraum gezahlten Mankogelder beschränkt ist. Zahlreiche in der Praxis zu findende einzel- und tarifvertragliche Haftungsregelungen dürften dementsprechend unzulässig sein.

Im Schrifttum werden die vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zum Teil deshalb kritisiert, weil eine Mankoabrede für den Arbeitgeber nur noch ein „Nullsummenspiel“ darstelle. Er könne im Schadensfall allenfalls das zusätzlich gezahlte Mankogeld zurückerhalten. Andererseits wird im Schrifttum die Anreizfunktion gesehen, wonach der Arbeitnehmer gegebenenfalls zu einem besonders gewissenhaften Arbeitsverhalten veranlasst wird, so dass es gar nicht erst zum Schadensfall kommt.

b) Entwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz

Der jüngste Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes von *Henssler* und *Preis* im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung (Stand: November 2007) hat die Mankohaftung des Arbeitnehmers nicht besonders geregelt. In § 89 ihres Entwurfs findet sich lediglich eine Vorschrift zur eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung bei Schlechtleistung und Verletzung von Nebenpflichten. Von dieser Regelung darf gemäß § 148 Abs. 1 des Entwurfs zuungunsten der Arbeitnehmer einzel- und kollektivvertraglich nur abgewichen werden, soweit dies ausdrücklich zugelassen ist. Abweichende Vereinbarungen zur Arbeitnehmerhaftung sind in dem Entwurf nicht zugelassen. In der Entwurfsbegründung ist klargestellt, dass die Regelungen zur Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers in Anlehnung an die bisherige Rechtsprechung einseitig zwingendes Recht sein sollen.

2. Vereinbarungen zur Haftung des Arbeitgebers bei Eigenschäden des Arbeitnehmers

a) Rechtsprechung und Literatur

Die Zulässigkeit von Vereinbarungen zur Haftungserleichterung des Arbeitgebers bei Eigenschäden des Arbeitnehmers wird sowohl von der Rechtsprechung als auch der Literatur weitgehend für zulässig gehalten. Dies gilt jedoch nur, soweit an den Arbeitnehmer ein adäquates Risikoentgelt gezahlt wird. Dies kann auch pauschaliert

werden und muss nicht deckungsgleich mit der Höhe des beim Arbeitnehmer entstehenden Eigenschadens sein.

b) Entwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz

In dem von *Henssler* und *Preis* vorgelegten Entwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz sieht § 71 Abs. 2 einen Aufwendungsersatzanspruch des Arbeitnehmers vor, wenn er bei Erfüllung der Arbeitsleistung im Betätigungsbereich des Arbeitgebers einen Sach- oder Vermögensschaden erleidet. Allerdings ergibt sich aus § 71 Abs. 3 des Entwurfs, dass derartige Ansprüche durch Vereinbarungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien ausgeschlossen werden können. Danach sollen Eigenschäden des Arbeitnehmers durch eine besondere Zahlung oder arbeitsadäquate Schäden durch das regelmäßige Entgelt mit abgegolten sein. Die Arbeitgeberhaftung für Eigenschäden des Arbeitnehmers ist also dispositiv ausgestaltet. Mit dieser Regelung sollte ausweislich der Begründung des Entwurfs an die bestehende Rechtslage angeknüpft werden.

IV. Schuldrechtsreform

Durch das Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 sind keine ausdrücklichen Regelungen zur Arbeitnehmer- und Arbeitgeberhaftung geschaffen worden.

Gegenstand der Diskussion über die Zulässigkeit von Haftungsvereinbarungen waren die mit der Schuldrechtsreform neu gefassten bzw. eingefügten Regelungen in § 276 Abs. 1 Satz 1, §§ 619a und 310 Abs. 4 Satz 2 BGB. Ein Blick in die Gesetzesmaterialien zeigt jedoch, dass es der erkennbare Wille des Gesetzgebers war, an den von der Rechtsprechung entwickelten Haftungsgrundsätzen nichts zu ändern:

- Während der Gesetzgeber durch die Regelung des § 276 Abs. 1 Satz 1 BGB die Grundsätze der Rechtsprechung zur eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung zwar gebilligt hat, hat er die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Haftungsmilderung jedoch selbst nicht geregelt.
- Im Zusammenhang mit § 619a BGB ist zu berücksichtigen, dass es sich bei dieser Vorschrift lediglich um eine Beweislastregel handelt. Eine Änderung der Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung sollte hiermit nicht einhergehen. Hierauf

wurde vonseiten des Rechtsausschusses während des Gesetzgebungsverfahrens ausdrücklich hingewiesen.

- Eine Abkehr von der bisherigen Unzulässigkeit haftungsverschärfender Vereinbarungen könnte am ehesten noch durch § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB geboten sein. Aber auch hier ergibt ein Blick in die Gesetzesmaterialien, dass mit dem Wegfall der früheren Bereichsausnahme in § 23 AGBG keine Lockerung, sondern eine Verschärfung der Vertragskontrolle verbunden sein sollte. Nach dem erkennbaren Willen des Gesetzgebers sollte der Arbeitnehmerschutz nicht abgeschwächt, sondern gestärkt werden. Vereinbarungen, die schon vor der Schuldrechtsreform nach dem damals geltenden Richterrecht als unzulässig angesehen wurden, sollten durch § 310 BGB nicht im Grundsatz erlaubt werden.

Die Rechtsprechung hat dementsprechend durch die Schuldrechtsreform keine Änderung erfahren.

Somit gibt die Schuldrechtsreform insgesamt keinen Anlass, die Zulässigkeit von Haftungsvereinbarungen anders zu beurteilen als vor der Reform. Es bleibt bei den vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätzen, wonach die Regeln von der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung unabdingbar sind, während die erweiterte Arbeitgeberhaftung bei Zahlung einer angemessenen Risikovergütung vertraglich ausgeschlossen werden kann.

V. Offene Fragen

Damit stellen sich vorrangig für die Rechtsprechung und für den Fall, dass es doch einmal zu einer gesetzlichen Regelung kommen sollte, für den Gesetzgeber, folgende Fragen:

1. Vereinheitlichung der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung und der erweiterten Arbeitgeberhaftung?

Zunächst sollte die Rechtslage in dem Sinne geändert werden, dass die eingeschränkte Arbeitnehmerhaftung und die erweiterte Arbeitgeberhaftung hinsichtlich der Abdingbarkeit einheitlich behandelt werden.

Wertungsmäßig weisen beide Fälle klare Parallelen auf. Es geht jeweils um eine Risikohaftung des Arbeitgebers für eigene und fremde Schäden, die der Arbeitnehmer bei einer Tätigkeit verursacht, die er im Interesse des Arbeitgebers ausübt. Unter dem Blickwinkel des vom Bundesarbeitsgericht stets betonten Arbeitnehmerschutzes kann man umgekehrt formulieren, dass es in beiden Fällen um das Risiko des Arbeitnehmers geht, bei einer betrieblich veranlassten Tätigkeit Schäden an fremden oder eigenen Sachen zu verursachen, für die er einstehen muss. Der verschuldensunabhängige Aufwendungsersatzanspruch des Arbeitnehmers analog § 670 BGB basiert auf denselben Grundsätzen wie die eingeschränkte Haftung des Arbeitnehmers. Es geht jeweils um den innerbetrieblichen Schadensausgleich. Daher erscheint es sachwidrig, diese rechtsähnlichen Fälle in Bezug auf die Risikozurechnung und deren Abdingbarkeit verschieden zu behandeln.

Die Versicherbarkeit des Schadensrisikos ist insoweit kein maßgebliches Argument. Solange das Bundesarbeitsgericht es dem Arbeitgeber erlaubt, sich von seiner Aufwendungsersatzpflicht analog § 670 BGB durch Zahlung einer solchen Vergütung freizukaufen, mit welcher der Arbeitnehmer das Risiko einer (sogar unverschuldeten) Selbstschädigung versichern kann, sollte Entsprechendes auch für die vertragliche Ausdehnung der Arbeitnehmerhaftung für eine leicht fahrlässige Fremdschädigung gelten.

Schließlich lässt sich eine verschiedene Handhabung der Abdingbarkeit auch kaum damit rechtfertigen, dass die Gefahr einer Ruinierung des Arbeitnehmers bei einer Schädigung des Arbeitgebers größer ist als bei einer Eigenschädigung. Zwar wird es oft zutreffen, dass die vom Arbeitnehmer bei Durchführung der Arbeit benutzten eigenen Sachen einen geringeren Wert haben als diejenigen Sachen und dasjenige Vermögen des Arbeitgebers, die von dem Arbeitnehmer geschädigt werden können. Aber die Anwendbarkeit der Regeln von der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer sich bei einer Haftung für jedes Verschulden im konkreten Fall ruinieren würde. Gerade in dem typischen Haftungsfall, dass der Arbeitnehmer bei betrieblich veranlasster Tätigkeit einen Pkw beschädigt, spielt es für die Belastung des Arbeitnehmers bei einer Haftung für jedes Verschulden keine Rolle, ob der Arbeitnehmer einen Pkw des Arbeitgebers oder ein eigenes Fahrzeug benutzt.

2. Einheitlich zwingender Arbeitnehmerschutz oder einheitliche Abdingbarkeit?

Wenn man sich diesem Plädoyer für eine einheitliche Handhabung der Abdingbarkeit anschließt, stellt sich die weitere Frage, wie die Vereinheitlichung der eingeschränkten Arbeitnehmer- und der erweiterten Arbeitgeberhaftung erfolgen soll, ob also Haftungsvereinbarungen einheitlich (jedenfalls in Grenzen) als zulässig oder insgesamt als unzulässig angesehen werden sollten. Insoweit ist klarzustellen, dass das bisherige Richterrecht zur eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung ebenso wie Gesetzesrecht nicht unabdingbar sein muss. Das mag zwar vor allem unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten (Art. 12 GG) anders zu beurteilen sein, sofern es um den Kern von Regelungen zur Sicherung des Bestandes des Arbeitsverhältnisses oder der wirtschaftlichen Existenz, der Gesundheit oder des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers geht. Aber es gibt keinen Grund, die Vertragsfreiheit auch bezüglich Rand- und Detailfragen durch Gesetzes- oder Richterrecht einzuschränken.

Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat zwar die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung analog § 254 BGB mit dem verfassungsrechtlichen Gebot der Berufsfreiheit nach Art. 12 GG begründet. Aber die daraus abgeleitete Unabdingbarkeit bezieht sich nur auf die grundsätzlich notwendige Berücksichtigung des Betriebsrisikos zulasten des Arbeitgebers, also auf den Kern der Haftungseinschränkung zugunsten des Arbeitnehmers, nicht dagegen auf alle denkbaren Details. Deshalb dürfte es zwar unzulässig sein, den Arbeitnehmer durch eine Vereinbarung mit einer Haftung ohne Verschulden oder mit einer unbegrenzten Haftung für jede Fahrlässigkeit zu belasten. Dagegen ist es zweifelhaft, ob auch Haftungsvereinbarungen, bei denen die wirtschaftliche Existenz des Arbeitnehmers gar nicht gefährdet ist, wirklich mit dem Prinzip des Arbeitnehmerschutzes unvereinbar wären. Zu denken ist etwa an solche Vereinbarungen, wonach der Arbeitnehmer gegen Zahlung eines adäquaten Risikozuschlags oder jedenfalls bis zu bestimmten Höchstgrenzen (feste Bagatellgrenze oder Grenze von z. B. einem Monatsgehalt) auch bei leichter Fahrlässigkeit haftet. Mit der unabdingbaren analogen Anwendung des § 254 BGB wären solche Haftungsabreden jedenfalls vereinbar.

3. Differenzierung zwischen arbeitsvertraglicher und tarifvertraglicher Unabdingbarkeit?

Insbesondere dann, wenn man arbeitsvertragliche Haftungsvereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers trotzdem grundsätzlich für unzulässig hält, stellt sich die weitere Frage, ob der Gesichtspunkt des Arbeitnehmerschutzes eine dem Arbeitnehmer nachteilige tarifvertragliche Haftungsvereinbarung ebenso ausschließen muss, wie eine arbeitsvertragliche. Insoweit ist nicht zu verkennen, dass die Gewerkschaften andere Verhandlungsmöglichkeiten haben als der einzelne Arbeitnehmer. Von ihnen wird erwartet, dass sie nur solchen Belastungen der Arbeitnehmerseite zustimmen, die durch anderweitige Vorteile ausgeglichen werden. Der aus Art. 12 GG abgeleitete Gesichtspunkt des Arbeitnehmerschutzes verlangt somit bei tariflichen Haftungsvereinbarungen nicht dieselben Einschränkungen wie bei arbeitsvertraglichen. Deshalb ist zu erwägen, ob nicht abweichend von der gegenwärtigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die richterrechtlichen Regeln von der Haftung im Arbeitsverhältnis in bestimmten Grenzen als tarifdispositiv angesehen werden sollten. Vorschläge dafür sind bereits anderweitig vorgelegt worden. Danach werden etwa solche tariflichen Regelungen für zulässig gehalten, in denen die Erstattungspflicht des Arbeitgebers für Bagatell-Eigenschäden des Arbeitnehmers ausgeschlossen wird, in denen Regelungen für die quotale Haftung bei mittlerer Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers getroffen werden oder in denen eine Haftung des Arbeitnehmers für jedes Verschulden auch ohne die für die Mankohaftung von der Rechtsprechung entwickelten Grenzen vorgesehen ist.

In der sich an den Vortrag von *Prof. Dr. Walker* anschließenden Diskussion wurde unter anderem die These aufgegriffen, die eingeschränkte Arbeitnehmerhaftung und die erweiterte Arbeitgeberhaftung sollten hinsichtlich einer Abdingbarkeit einheitlich behandelt werden. Es wurde am Beispiel des beschädigten Pkw darauf hingewiesen, dass dem Arbeitnehmer in wirtschaftlicher Hinsicht ein umfassender Regulierungsspielraum verbleibt, wenn er einen eigenen Pkw beschädigt. So könne beispielsweise von einer Reparatur oder Neuanschaffung ganz abgesehen werden. Diese freie Entscheidungsmöglichkeit habe der Arbeitnehmer bei der Beschädigung eines Pkw des Arbeitgebers nicht.

Ergänzend wurde darauf hingewiesen, dass die Arbeitnehmerhaftung im Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik differenziert geregelt und begrenzt war („materielle Verantwortlichkeit“, §§ 260 bis 266 AGB DDR). In diesem Zusammenhang wurde diskutiert, dass bisher im wiedervereinigten Deutschland - trotz der Regelung in Art. 30 Abs. 1 Nr. 1 des Einigungsvertrags - keine gesetzliche Regelung eines Arbeitsvertragsgesetzes einschließlich etwaiger Bestimmungen zur Arbeitnehmer- und Arbeitgeberhaftung existiert. Abschließend wurden Möglichkeiten und Grenzen der Schaffung eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzes erörtert.

Dr. Derk Strybny

Richter, Arbeitsgericht Bochum