

## Kurzvortrag aus dem Zivilrecht

---

**K ist Arbeiter im Eisengußwalzwerk des O. Beim Transport noch heißer Stahlträger beschädigt K den Gabelstapler des O, weil er die Ladung auf dem Handhubwagen nicht ganz sorgfältig befestigt hat. O begehrt Ersatz für den beschädigten Gabelstapler.**

Erläutern Sie anhand des aufgezeigten Beispielsfalls abstrakt die Rechtsprechung zur Arbeitnehmerhaftung.

### **Unverbindliche Lösungshinweise**

*Dieser Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und ist auch keine Musterlösung. Er soll lediglich auf die Probleme des Falles hinweisen, die das Prüfungsamt zur Ausgabe des Vortrags veranlasst haben.*

*Vgl. zum Ganzen ausführlich Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 5. Auflage 2005, BGB § 619a Rn. 10 ff.*

### **Die Grundsätze der privilegierten Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber**

#### **1. Dogmatische Begründung**

Schon früh erkannte die Rechtsprechung, dass das in §§ 249 ff. BGB<sup>1</sup> seinen Ausdruck findende **Prinzip der Totalreparation**, wonach der Schadensverursacher selbst bei leichtester Fahrlässigkeit auf den vollen Schaden haftet, im Arbeitsrecht **unbillig** ist, weil dem Arbeitnehmer häufig Arbeitsmaterial von großem Wert zur Verfügung gestellt wird, dessen Beschädigung zu hohen Schadensersatzforderungen führen kann, die aus dem gewöhnlichen Arbeitslohn nicht beglichen werden können (ArbG Plauen 4.11.1936 ARS 29, 62, RAG 12.6.1937 ARS 30, 3, 5).

Das BAG hat nach dem Krieg diese Rechtsprechung aufgegriffen und danach differenziert, ob eine Arbeit „**gefahr-(oder schadens-)geneigt**“ war (BAG 25.9.1957 AP RVO § 898 Nr. 4). Nur wenn die Tätigkeit, bei deren Ausübung der Schaden entstanden war, typischerweise mit der Gefahr eines solchen Schadens behaftet war, sollte eine Haftungserleichterung zugunsten des Arbeitnehmer eingreifen. Dagegen haftete der Arbeitnehmer für Schäden, die bei Ausübung einer nicht gefahrgeneigten Arbeit eingetreten waren, auch für leichte Fahrlässigkeit in vollem Umfang.

---

<sup>1</sup> Nicht benannte §§ sind im Folgenden solche des BGB.

Diese Differenzierung stieß - nicht zuletzt wegen der Konturlosigkeit des Begriffs „gefahr geneigte Arbeit“, der im Gesetz keine Grundlage findet - zunehmend auf **Kritik** (LAG Frankfurt, LAGE BGB § 611 Arbeitnehmerhaftung Nr. 11), die den 8. Senat des BAG dazu veranlasste, dem **Großen Senat** die Frage vorzulegen, ob an der Rechtsprechung zur gefahrgeneigten Arbeit festzuhalten sei (BAG AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 98; BAG AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 101).

Mit Zustimmung des BGH (BGH AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 102) hat das BAG das Erfordernis der „gefahr geneigten Arbeit“ als Voraussetzung für die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung mit Beschluss v. 27.9.1994 (AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 103) endgültig fallengelassen. Die Haftungserleichterung kommt dem Arbeitnehmer nunmehr in allen Fällen zugute, in denen er bei einer **betrieblichen Tätigkeit** einen Schaden verursacht hat. Das BAG stützt sich dabei auf eine **analoge Anwendung des § 254**. In direkter Anwendung ermöglicht § 254 zwar lediglich eine haftungsmildernde Berücksichtigung echten Mitverschuldens, doch wird diese Vorschrift über ihren Wortlaut hinaus auch dann angewandt, wenn den Geschädigten zwar kein Verschulden trifft, er aber für den entstandenen Schaden auf Grund einer von ihm zu vertretenden **Sach- oder Betriebsgefahr** mitverantwortlich ist, wenn er also bei der Entstehung des Schadens in zurechenbarer Weise mitgewirkt hat. Dabei ist anerkannt, dass sich eine nach Abwägung der Umstände im Einzelfall abgestimmte Schadensteilung zwischen der vollen Haftung des Schädigers und seiner vollen Entlastung bewegen kann (BGHZ 63, 189, 194). Dementsprechend muss sich der Arbeitgeber analog § 254 die Betriebsgefahr seines Unternehmens zurechnen lassen: Kraft seiner **Organisationsmacht** kann er den arbeitstechnischen Zweck des Betriebes eigenverantwortlich bestimmen, die Betriebsorganisation nach seinen Plänen und Bedürfnissen gestalten und auf die Tätigkeit des Arbeitnehmer einwirken. Mit der Eingliederung in die Betriebsorganisation und den faktischen Gegebenheiten des Arbeitsprozesses wird die Berufsausübung des Arbeitnehmer gesteuert, der den vorgegebenen Arbeitsbedingungen i.d.R. weder tatsächlich noch rechtlich ausweichen kann. Aufgrund seines sich auf Art, Ort und Zeit der Arbeitsleistung erstreckenden Weisungsrechts prägt der Arbeitgeber und die von ihm gesetzte Organisation des Betriebes das Haftungsrisiko für den Arbeitnehmer.

Das **SchuldRModG** wollte zwar an den materiellen Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung nichts ändern (BT-Drucks. 14/6857 S. 48; BT-Drucks. 14/7052 S. 204); die Gesetzesbegründung stellt aber die bisherige Rechtsprechung in ihrer dogmatischen Grundlage in Frage und meint, der geänderte **§ 276 Abs. 1 Satz 1** sichere die Rechtsprechung insoweit besser ab, weil sich danach eine strengere oder mildere Haftung „aus dem Inhalt des Schuldverhältnisses“ ergeben könne (BT-Drucks. 14/6857 S. 48; Däubler NZA 2001, 1329, 1331; dagegen Henssler RdA 2002, 129, 133). Da die

Rechtsprechung des BAG gesetzvertretendes Richterrecht ist, könnte insoweit auch eine mildere Haftung iSd. § 276 „bestimmt“ sein (so AwK-BGB/Dauner-Lieb § 276 Rn. 28). Welcher Tatbestandsalternative man auch folgt, dürfte die Rechtsprechung des BAG aus § 276 Abs. 1 Satz 1 jedenfalls eine Bestätigung ziehen. Freilich bieten sowohl § 254 als auch § 276 keine vollends überzeugende dogmatische Fundierung der Rechtsprechung, die nur durch eine Sonderkodifikation geleistet werden könnte.

## **2. Voraussetzungen:**

### **a. Persönlicher Anwendungsbereich**

In der Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt ist der persönliche Anwendungsbereich der beschränkten Arbeitnehmerhaftung (dazu Peifer ZfA 1996, 69, 76 ff.). Neben den Stammbeschäftigten erfasst sie jedenfalls auch die Auszubildenden (BAG 18.4.2002 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 122) und die Arbeitnehmer in einem Leiharbeitsverhältnis, soweit es um Schadensersatzansprüche des entleihenden Arbeitgebers geht (BGH VersR 1978, 819).

Zumindest die Grundsätze der gefahrgeneigten Arbeit sind vom BGH dagegen **nicht** auf den **Geschäftsführer** einer Innungskrankenkasse angewandt worden, weil er als **leitender Angestellter** seine Geschäftsführertätigkeit weitgehend eigenverantwortlich gestalten könne (BGH VersR 1985, 693, 695 f.), ebenso wenig auf den **Justitiar** eines Unternehmens, weil er gerade zu dem Zweck eingestellt worden sei, das den geschäftlichen Unternehmungen anhaftende rechtliche Risiko auszuschalten oder doch zu mindern (BGH 7.10.1969 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 51). Das BAG hat offengelassen, ob es dieser restriktiven Rechtsprechung folgen will und einem leitenden Angestellten jedenfalls dann, wenn er den Schaden nicht bei einer für seine Position charakteristischen Tätigkeit verursacht hat, die Haftungsprivilegierung zugestanden (BAG 11.11.1976 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 80). **Freie Mitarbeiter** und arbeitnehmerähnliche Personen, die nur wirtschaftlich, nicht aber persönlich abhängig sind, können sich auf das Haftungsprivileg nicht stützen (BGH 7.10.1969 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 51). Die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung kommen auch dann zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer **Deckungsschutz durch eine Versicherung** beanspruchen kann (BAG NZA 1998, 310, 311 f.). Etwas anderes gilt nur, wenn es sich um eine Pflichtversicherung handelt, weil die Deckungspflicht des Pflichtversicherers den Arbeitnehmer, soweit er Versicherungsschutz genießt, vor der persönlichen Belastung mit unzumutbaren Verbindlichkeiten bewahrt (Peifer ZfA 1996, 69, 77). Dies gilt freilich nur, solange der Pflichtversicherer auch im Innenverhältnis zum versicherten Arbeitnehmer nicht zum Rückgriff berechtigt ist. Eine nur freiwillig abgeschlossene Berufshaftpflichtversicherung ändert dagegen an den Regeln des innerbetriebli-

chen Schadensausgleichs nichts (BAG NZA 1998, 310, 311). (*Die Einzelheiten werden in dieser Tiefe von den Vortragenden nicht erwartet*).

### **b. Betriebliche Tätigkeit**

Voraussetzung der analogen Anwendung von § 254 ist, dass der vom Arbeitnehmer verursachte Schaden bei einer betrieblichen Tätigkeit eingetreten ist. Der Arbeitgeber soll nicht mit dem allg. Lebensrisikos des Arbeitnehmer belastet werden (BAG AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 122). Ein lediglich räumlicher und zeitlicher Zusammenhang mit der Arbeit genügt nicht. Dieser Begriff ist der gesetzlichen Regelung des § 105 Abs. 1 SGB VII entlehnt. Betrieblich ist eine Tätigkeit, die dem Arbeitnehmer, der einen Schaden verursacht, entweder ausdrücklich von dem Betrieb und für den Betrieb übertragen ist oder die er im Interesse des Betriebes ausführt, die in nahem Zusammenhang mit dem Betrieb und seinem betrieblichen Wirkungskreis steht und in diesem Sinne betriebsbezogen ist (BAG AP RVO § 637 Nr. 1). Der betriebliche Charakter der Tätigkeit geht nicht dadurch verloren, dass der Arbeitnehmer seine Pflichten grob fahrlässig oder vorsätzlich verletzt (BAG 18.4.2002 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 122). Dazu gehört in aller Regel jedoch nicht die Fahrt zum Arbeitsplatz oder von dort nach Hause (LAG Köln 24.6.1994 LAGE BGB § 611 Arbeitnehmerhaftung Nr. 18). Ebenso wenig fällt hierunter die zu privaten Zwecken überlassene Nutzung eines Firmen-PKW (LAG Köln MDR 1999, 684) oder die eigenmächtige „Spaßfahrt“ mit einem Gabelstapler (BAG 18.4.2002 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 122).

### **3. Rechtsfolge**

Die konkrete Verteilung des Schadens zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist anhand einer Abwägung zu ermitteln, für die das maßgebliche Kriterium der Grad des Verschuldens (§ 276) ist, das dem Arbeitnehmer zur Last fällt. Bei **Vorsatz** hat der Arbeitnehmer den Schaden stets, bei **grober Fahrlässigkeit** i.d.R. allein zu tragen. Bei **leichter Fahrlässigkeit** trägt den Schaden in voller Höhe der Arbeitgeber. Bei **mittlerer Fahrlässigkeit** ist der Schaden unter Berücksichtigung aller Umstände quotal zu verteilen (BAG 24. 11. 1987 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 93). Im Urteil vom 25.9.1997 (NZA 1998, 310) hat das BAG erstmals eine „**größte Fahrlässigkeit**“ kreiert, bei der der Arbeitnehmer - nicht anders als bei Vorsatz - uneingeschränkt haften soll. Eine solche größte (oder besonders grobe) Fahrlässigkeit hat es bei der gleich mehrfachen oder auch subjektiv unentschuldbaren Verletzung von Sicherheitsvorschriften angenommen, die tödlichen Gefahren entgegenwirken sollen.

In der praktisch wichtigen Fallgruppe der mittleren Fahrlässigkeit ist der Schaden zu teilen. Ob und ggf. in welchem Umfang der Arbeitnehmer an den Schadensfolgen zu

beteiligen ist, richtet sich insbesondere in Ansehung von Schadensanlass und Schadensfolgen nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten. Zu den Umständen, denen je nach Lage des Einzelfalles ein unterschiedliches Gewicht beizumessen ist und die im Hinblick auf die Vielfalt möglicher Schadensursachen auch nicht abschließend bezeichnet werden können, gehören die **Höhe des Schadens**, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes oder durch **Versicherung** deckbares Risiko, die **Stellung** des Arbeitnehmer im Betrieb und die Höhe des **Arbeitsentgelts**, in dem möglicherweise eine Risikoprämie enthalten ist (BAG 24.11.1987 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 92). Unter Umständen können ferner der bisherige Verlauf des Arbeitsverhältnisses sowie die **persönlichen Verhältnisse** des Arbeitnehmer wie Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter, seine Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten zu berücksichtigen sein (insoweit aA LAG Köln 20.2.1991 LAGE BGB § 611 Fahrgeneigte Arbeit Nr. 9). Schließlich ist in diesem Rahmen auch die **Gefahrgeneigtheit der Arbeit** von Bedeutung (BAG 16.2.1995 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 106), nicht aber schlechthin die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers (BGHZ 16, 111, 119).