

Für das Nachschlagewerk!	Nein
Für die Fachpresse!	Nein
Für die Amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: TVG § 4 Ausschlußfristen; BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers, § 133; Manteltarifvertrag für die Angestellten im Einzelhandel von Schleswig-Holstein vom 1. Juni 1970 § 21

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 318/74

Urteil des BAG vom 15. Mai 1975

LAG Schleswig-Holstein



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



3 AZR 318/74

4 Sa 106/74 Schleswig-Holstein

Urteilstenor
zugestellt

am 15. Mai 1975

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 9. Mai 1975 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Engel und Kunze für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 10. Mai 1974 - 4 Sa 106/74 - aufgehoben.



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



- 2 -

2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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

Tatbestand:

Die Klägerin betreibt mehrere Lebensmittel-Einzelhandelsgeschäfte. Der Beklagte war bei ihr vom 1. Oktober 1971 bis zum 31. März 1972 als Filialleiter beschäftigt. Seine Bezüge, die sich aus einem Festgehalt und einer Leistungsvergütung zusammensetzten, beliefen sich auf etwa 1.600,-- DM monatlich. In § 14 des Anstellungsvertrages vom 22. Juli 1971 war u.a. folgendes vereinbart:

"Es gelten weiter folgende Sonderbestimmungen: Das in § 4 erwähnte Bruttogehalt in Höhe von DM 1.500,-- gilt als garantiertes Mindestgehalt. Im übrigen errechnet sich das Gehalt nach dem für A-Märkte maßgebenden Leistungsvergütungssystem.

Die Vergütung von Überstunden ist durch das vereinbarte Gehalt abgegolten. Der Teil des vereinbarten Gehaltes, der das Tarifgehalt B III a + 10 % für Überstunden übersteigt, gilt als Äquivalent für das durch die Mankohaftung übernommene Risiko. Herr T haftet für die unter seiner Verantwortung als Filialleiter entstandenen Manki bei den ihm anvertrauten Beständen. Die Mankohaftung ist begrenzt auf die Manki, die 0,5 % des Umsatzes übersteigen."

Für die Zeit vom 1. Oktober bis 31. Dezember 1971 errechnete die Klägerin unter Zugrundelegung einer am 2. Januar 1972 durchgeführten Inventur, der Wareneinzüge und der vom Beklagten abgelieferten Kasseneinnahmen einen Fehlbestand von 7.850,47 DM. Am 20. März 1972 wurde der Warenbestand erneut aufgenommen. Für die Zeit vom 1. Januar bis 20. März 1972 ermittelte die Klägerin einen weiteren Fehlbestand in Höhe von 9.442,39 DM.

Der persönlich haftende Gesellschafter A der Klägerin wandte sich im April 1972 mündlich an den Beklagten und versuchte eine gütliche Regelung über den Ersatz der Fehlbeträge herbeizuführen. Mit Schreiben vom 15. Mai 1972 teilte die



- 3 -

Klägerin dem Beklagten u.a. folgendes mit:

"Unser Herr A ist inzwischen von seiner Kur zurückgekehrt. Wir dürfen Sie höflich bitten, in der bekannten Angelegenheit telefonisch mit Herrn A einen Besprechungstermin zu vereinbaren."

Da der Beklagte sich nicht meldete, schrieb die Klägerin ihm am 8. Juni 1972 folgendes:

"Sehr geehrter Herr T !

Vor und nach Ihrem Ausscheiden aus unserer Firma hat unser Herr A mit Ihnen verschiedentlich verhandelt wegen der Regelung für das im A S entstandene Manko während der Zeit, als Sie dort als Filialleiter tätig waren.

Unser Herr A hat Ihnen mehrfach zu verstehen gegeben, daß wir bereit sind, zu einer gütlichen, vergleichsweisen Regelung zu gelangen. Leider haben Sie sich hierzu jedoch nicht mehr geäußert, auch auf unser Schreiben vom 15. Mai 1972 haben Sie nicht reagiert.

Wir setzen Ihnen hiermit nunmehr eine Frist bis zum 20. Juni. Sollten Sie sich bis dahin nicht gemeldet haben, werden wir Klage gegen Sie erheben. - Hochachtungsvoll"

Mit ihrer im September 1972 erhobenen Klage hat die Klägerin im ersten Rechtszug von dem Beklagten Ersatz des von ihr errechneten Fehlbetrages verlangt, soweit dieser 0,5 % des Umsatzes übersteigt. Sie hat demgemäß beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an sie 14.829,97 DM nebst 4 % Zinsen zu zahlen.

Der Beklagte hat bestritten, daß ein Manko in der von der Klägerin behaupteten Höhe entstanden sei. Selbst wenn ein Fehlbetrag vorliege, habe er ihn nicht verschuldet. Schließlich hat der Beklagte geltend gemacht, ein etwaiger Anspruch der Klägerin sei erloschen, weil er nicht innerhalb der in § 21 des Manteltarifvertrages für die Angestellten im Einzelhandel von Schleswig-Holstein vom 1. Juni 1970 (MTV) bestimmten Ausschlußfrist erhoben worden sei. § 21 dieses Tarifvertrages, der ab 1. Dezember 1970 für allgemeinverbindlich erklärt worden ist (BANZ Nr. 242 vom 30. Dezember 1970, S. 4), lautet wie folgt:

"Verwirkung von Ansprüchen

1. Ansprüche aus bestehenden Arbeitsverhältnissen müssen innerhalb folgender Ausschlußfristen schriftlich geltend gemacht werden:



- 4 -

- a) Ansprüche auf Bezahlung von Mehrarbeits-, Nachtarbeits-, Sonntags- und Feiertagsstunden spätestens innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit,
 - b) Ansprüche auf rückständigen Urlaub und Urlaubsgeld innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des Kalenderjahres,
 - c) Ansprüche aus Eingruppierung oder Einstufung in andere Beschäftigungsgruppen sowie alle sonstigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis spätestens innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit.
2. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses können alle aus dem Arbeitsverhältnis entstandenen beiderseitigen Ansprüche, soweit sie nicht nach Ziffer 1 verwirkt sind, nur innerhalb von 2 Monaten nach der Beendigung schriftlich geltend gemacht werden.
3. Die Ausschlußfristen gelten nicht für Ansprüche aus unerlaubter Handlung."

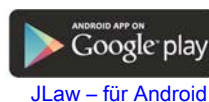
Die Klägerin hat demgegenüber die Ansicht vertreten, sie habe die Ausschlußfrist gewahrt. Sie habe nur die in § 21 Nr. 2 an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfende Verfallfrist beachten müssen. Diese Frist habe nicht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 1972 begonnen. Zu diesem Zeitpunkt habe sie den aus der Inventur vom 20. März 1972 sich ergebenden Fehlbetrag noch nicht gekannt; die Auswertung der Inventur und der ihr vorangegangenen Waren- und Geldbewegungen nehme einen längeren Zeitraum in Anspruch. Ihr Schreiben vom 8. Juni 1972 liege deshalb noch innerhalb der Zweimonatsfrist. Darüber hinaus müsse aber auch in ihrem Schreiben vom 15. Mai 1972 eine Geltendmachung des Anspruchs gesehen werden, weil dem Beklagten aus den vorangegangenen mündlichen Gesprächen bekannt gewesen sei, welchen Anspruch die Klägerin erhob.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, weil ein etwaiger Anspruch der Klägerin wegen Versäumung der Ausschlußfrist erloschen sei. Mit ihrer Berufung hat die Klägerin nur noch einen Anspruch auf Zahlung von 9.000,-- DM nebst Zinsen verfolgt. Das Landesarbeitsgericht hat das Rechtsmittel zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihren im zweiten Rechtszug gestellten Antrag weiter.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, ein etwaiger Anspruch der Klägerin auf Erstattung von Fehlbeträgen sei erloschen, weil sie ihn nicht innerhalb der Ausschußfrist des § 21 Nr. 2 des anzuwendenden Manteltarifvertrages geltend gemacht habe, hält einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

I. § 21 Nr. 2 MTV schreibt vor, daß alle aus dem Arbeitsverhältnis entstandenen beiderseitigen Ansprüche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwei Monaten nach der Beendigung schriftlich geltend zu machen sind. Zu Recht ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, daß eine solche Ausschußfrist nicht stets mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beginnt. Der Anspruch muß in sinnvoller Weise erhoben werden können. Das ist aber erst möglich, wenn er nicht nur entstanden ist, sondern auch wenigstens ungefähr beziffert werden kann, wobei es genügt, wenn der Gläubiger sich den erforderlichen groben Überblick ohne schuldhaftes Zögern verschaffen konnte (BAG AP Nr. 37 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers [zu II 1 der Gründe]; AP Nr. 33 zu § 4 TVG Ausschußfristen [zu II 1 und 2 der Gründe]; BAG 22, 241 [244] = AP Nr. 43 zu § 4 TVG Ausschußfristen [zu 2 a der Gründe]; AP Nr. 41 zu § 4 TVG Ausschußfristen [zu 3 b der Gründe]; Urteil vom 25. April 1974 - 3 AZR 371/73 - [demnächst] AP Nr. 76 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers [zu 3 b der Gründe]; Urteil vom 17. Oktober 1974 - 3 AZR 4/74 - [demnächst] AP Nr. 55 zu § 4 TVG Ausschußfristen [zu 1 b und 3 b der Gründe]).

Hier war es erforderlich, die am 20. März 1972 durchgeführte Bestandsaufnahme auszuwerten. Sie war zusammen mit dem Warenanfangsbestand, den Warenzugängen und den abgeführten Einnahmen wesentliche Grundlage dafür, ob ein Manko entstanden war oder nicht. Deshalb war es richtig, wenn das Landesarbeitsgericht für den Beginn der Ausschußfrist darauf abgestellt hat, wann der Klägerin der Fehlbestand bekannt war.

1. Diese Kenntnis hatte die Klägerin nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bereits bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 1972. Die Klägerin habe selbst vorge-



- 6 -

tragen, ihr Inhaber habe im Anschluß an die Auswertung der Inventur vom 20. März 1972 den Anspruch mehrfach mündlich geltend gemacht und mit dem Beklagten verhandelt. Soweit die Klägerin im zweiten Rechtszug vorgetragen habe, sie habe das Manko erst später festgestellt, habe sie nicht dargelegt, weshalb es ihr erst etwa vier Wochen nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses möglich gewesen sei, die erforderliche Klarheit zu gewinnen.

2. Diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts über den Zeitpunkt, zu dem die Klägerin ihren Anspruch erheben konnte, greift die Revision mit Verfahrensrügen an. Sie kann damit jedoch keinen Erfolg haben.

a. Die Revision rügt, das Landesarbeitsgericht habe § 286 ZPO verletzt, weil es nicht den von der Klägerin angetretenen Sachverständigenbeweis erhoben habe. Die Klägerin habe behauptet, die Auswertung einer Inventur und die Errechnung eines Defizits dauere auch bei zügiger Bearbeitung immer einige Wochen, und zwar schon deswegen, weil die Rechnungen der Streckenlieferanten für Direktlieferungen an die Filiale häufig erst längere Zeit nach den Lieferungen eingingen. Deshalb müsse man dafür einen Zeitraum von mindestens vier Wochen ansetzen. Dies sei durch ein Sachverständigengutachten zu belegen. Gehe man hiervon aus, so habe die Klägerin ihre Ansprüche frühestens zwischen dem 15. und dem 20. April 1972 geltend machen können.

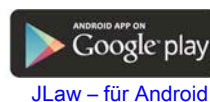
Auf den von der Klägerin angebotenen Beweis kam es nicht an, und deshalb brauchte das Landesarbeitsgericht ihn nicht zu erheben. Der Sachverständige sollte erklären, daß es einige Wochen dauere, eine Inventur auszuwerten und einen Fehlbetrag festzustellen. Selbst wenn er diesen abstrakt aufgestellten Satz bestätigte, so war damit nichts für die entscheidende Frage gewonnen, wann die Klägerin im konkreten Fall wußte, wie das Geschäftsergebnis in der vom Beklagten geleiteten Filiale aussah. Insbesondere verbot dies nicht die Feststellung, die Klägerin habe das Ausmaß des Mankos schon am 31. März 1972 gekannt. Soweit sie angegeben hat, sie habe ihre Forderung frühestens zwischen dem 15. und 20. April geltend machen können, hat sie damit nicht behauptet, daß das tatsächlich so gewesen sei. Aus dem Zusammenhang ihrer Darstellung

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



ergibt sich, daß sich dieser Zeitpunkt nur als abstrakte Folge aus dem ergab, was der Sachverständige bestätigen sollte.

b. Die Klägerin hat sich im Zusammenhang mit ihren Ausführungen darüber, daß die Feststellung des Fehlbetrages einige Zeit in Anspruch nehme, noch auf folgendes berufen: Die von dem Beklagten geleitete Filiale habe Warenlieferungen nicht nur aus der Zentrale der Klägerin erhalten, sondern auch von Dritten, den sogenannten Streckenlieferanten. Die Rechnungen der Streckenlieferanten seien zum Teil erst nach dem 20. März 1972 an die Klägerin gelangt, und erst danach hätte der gesamte Umfang der Warenlieferungen festgestellt werden können. Hierauf hat auch die Revisionsbegründung wieder verwiesen.

Auch diese Rüge greift nicht durch. Das Landesarbeitsgericht konnte ohne Verletzung des § 286 ZPO annehmen, die Klägerin habe den Fehlbetrag bereits am 31. März 1972 gekannt. Es steht fest, daß die Klägerin Lieferscheine erhielt, wenn die Waren an die Filiale gelangten. Auch wenn ein Teil der Rechnungen der Streckenlieferanten fehlte, konnte die Klägerin aus den Lieferscheinen zugleich den Warenwert erkennen, der für ihre Verkaufskalkulation ausschlaggebend war. Deshalb hätte die Klägerin deutlich machen müssen, weshalb sie auf die Rechnungen der Streckenlieferanten angewiesen gewesen sei, um den Fehlbetrag festzustellen.

c. Die Revision rügt schließlich, das Landesarbeitsgericht habe nicht beachtet, daß die Klägerin zunächst Fehlbeträge aus zwei verschiedenen Abrechnungszeiträumen ersetzt haben wollte. Wenn die Klägerin vorgetragen habe, ihr Inhaber habe nach dem Ausscheiden des Beklagten mit diesem über die Regelung der Fehlbeträge verhandelt, so habe sich dies auf den Fehlbetrag bezogen, der zum 31. Dezember 1971 festgestellt worden sei; das Landesarbeitsgericht habe nicht annehmen dürfen, daß auch das später entstandene Manko damals schon Gegenstand der Erörterung und demzufolge bekannt gewesen sei. Wenn der Vortrag der Klägerin insoweit unklar gewesen sei, so hätte das Landesarbeitsgericht auf eine Klärung hinwirken müssen.

Diese Rüge, die auf eine Verletzung des § 139 ZPO hinzielt, greift nicht durch. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, weshalb es davon ausgegangen ist, der Fehlbetrag sei in vollem



- 8 -

Umfange bekannt gewesen, als die Verhandlungen zwischen den Parteien stattfanden: Die Klägerin habe später dem Beklagten keine neuen Zahlen zu unterbreiten brauchen, sondern habe in ihren Schreiben vom 15. Mai und 8. Juni 1972 auf das verweisen können, was ihm bekannt war. Unter diesen Umständen hatte das Landesarbeitsgericht keinen Anlaß, der Frage nachzugehen, ob die Verhandlungen der Parteien sich auf das gesamte Manko bezogen oder nur auf den zum 31. Dezember 1971 festgestellten Fehlbetrag.

II. Die Ausschlußfrist des § 21 Nr. 2 MTV begann demnach am 1. April 1972 und endete am 31. Mai 1972. Innerhalb dieser Frist mußte die Klägerin den Anspruch schriftlich geltend machen. Ihr Schreiben vom 15. Mai 1972 kann - entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts - ein ausreichendes Geltend-, machen im Sinne der tariflichen Ausschlußfrist enthalten.

1. Der Sinn und Zweck tariflicher Verfallklauseln liegt darin, den Arbeitsvertragsparteien alsbald darüber Klarheit zu verschaffen, ob und inwieweit sie noch mit Ansprüchen des anderen Vertragsteils rechnen müssen. Von daher ergibt sich auch, was erforderlich ist, um annehmen zu können, daß der Anspruch geltend gemacht ist: Dem Schuldner muß deutlich gemacht sein, mit welchen Ansprüchen er noch rechnen muß, so daß er sich darauf einrichten kann. Insoweit kommt es darauf an, wie er die Erklärungen des anderen Teils nach den Maßstäben des § 133 BGB verstehen muß. Deshalb hat die Rechtsprechung es für eine ausreichende Geltendmachung nicht für erforderlich gehalten, den Anspruch näher zu beziffern, wenn dem Schuldner die Höhe der Forderung ohnehin bekannt ist (BAG AP Nr. 48 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [zu 2 a der Gründe] und BAG 24, 116 [120]=AP Nr. 49 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [zu II 2 der Gründe]).

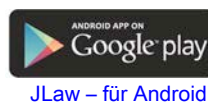
2. Das Landesarbeitsgericht ist von dem Begriff der Geltendmachung im vorstehenden Sinne ausgegangen. Es hat das Schreiben vom 15. Mai 1972 deshalb nicht genügen lassen, weil ihm nicht mit hinreichender Deutlichkeit zu entnehmen sei, welche Forderungen die Klägerin mit Sicherheit stellen werde. Dies hätte aber klargestellt werden müssen, weil die Parteien zuvor über eine gütliche Regelung verhandelt hatten.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



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



Diese Wertung des Schreibens hält einer rechtlichen Überprüfung nach § 133 BGB nicht stand; sie läßt außer Betracht, daß es darauf ankommt, ob der Beklagte das Schreiben dahin verstehen mußte, die Klägerin wolle ihren Anspruch weiterverfolgen. Im einzelnen gilt dazu folgendes:

Wenn die Klägerin den Beklagten aufgefordert hat, in "der bekannten Angelegenheit" einen Besprechungstermin mit ihrem Inhaber zu vereinbaren, so war damit für den Beklagten nach den ihm bekannten Vorgängen, die sein Verständnis mitprägten, normalerweise zweierlei klargestellt: Die "bekannte Angelegenheit" war die Erstattung der Fehlbeträge, etwas anderes war zwischen den Parteien nicht mehr zu erörtern. Außerdem hatte die Klägerin damit zum Ausdruck gebracht, daß sie diesen Anspruch weiterverfolgen wolle, der Beklagte also damit rechnen mußte, in Anspruch genommen zu werden. Das reichte als Klarstellung aus, weil die Klägerin an die vorangegangenen mündlichen Gespräche anknüpfte.

Das Landesarbeitsgericht vermißt eine ausreichende Geltendmachung vor allem deshalb, weil wegen der Bereitschaft der Klägerin, sich zu einigen, nicht klar gewesen sei, in welchem Umfange sie den Beklagten in Anspruch nehmen wolle. Diese Erwägung reicht nicht aus, um zu belegen, daß auch der Beklagte diesen Zweifel haben durfte. Über den Inhalt der mündlichen Erörterungen zwischen den Parteien ist nichts festgestellt. Wenn dabei, was nach dem gewöhnlichen Verlauf solcher Gespräche naheliegt, der Inhaber der Klägerin den gesamten Fehlbetrag verlangt hat und nur aus einem - wie immer veranlaßten - Entgegenkommen bereit war, auf einen Teil des Anspruchs zu verzichten, dann brauchte für den Beklagten im Schreiben vom 15. Mai 1972 nicht wiederholt zu werden, was für ihn auf dem Spiele stand und womit er letztlich rechnen mußte, wenn es zu keiner gütlichen Regelung kam. Da das Landesarbeitsgericht diese Überlegung nicht angestellt und sie bei der Auslegung des Schreibens nicht mit einbezogen hat, muß das angefochtene Urteil aufgehoben werden.

III.1. Die Sache war an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen, das zunächst erneut darüber befinden muß, ob die Klägerin mit ihrem Schreiben vom 15. Mai 1972 ihre Ansprüche ausreichend geltend gemacht hat. Die vorstehenden Erwägungen des Senats erlauben keine abschließende Beurteilung dieser Frage.



Es ist nicht ausgeschlossen, daß die Klägerin von vornherein oder auf Einwendungen des Beklagten hin nicht genügend deutlich gemacht hat, ob sie vollen Ersatz beanspruchen werde, wenn die Einigung scheitert. In diesem Falle wäre es erforderlich gewesen, in dem Schreiben vom 15. Mai 1972 deutlich zu sagen, welchen Anspruch die Klägerin noch verfolgen wollte. Hierzu wird es auf weitere tatsächliche Feststellungen ankommen.

2. Für den Fall, daß das Landesarbeitsgericht aufgrund der erneuten Berufungsverhandlung zu dem Ergebnis kommt, der Anspruch der Klägerin sei nicht verfallen, erscheint wegen des Vorbringens der Parteien folgender Hinweis angebracht:

Die Klägerin beruft sich auf eine im Anstellungsvertrag vereinbarte Mankohaftung. Eine solche Absprache, mag sie dem Arbeitnehmer nur die Entlastung von einem Verschulden auferlegen oder ihm auch die Haftung für unverschuldete Fehlbeträge überbürden, befreit den Arbeitgeber nicht davon, darzulegen, wie sich die behauptete Vermögenseinbuße als Schaden im Sinne des § 249 BGB (Geldmanko oder Warenmanko) im einzelnen ergibt; es genügt nicht, nur einen "buchmäßigen Schaden" zu behaupten (vgl. BAG AP Nr. 4 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers [zu 1 d der Gründe]; BAG AP Nr. 54 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers [zu I 1 a der Gründe]; Urteil vom 13. Februar 1974 - 4 AZR 13/73 - [demnächst] AP Nr. 77 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

Sollte danach ein echter Fehlbetrag und damit ein Schaden festzustellen sein, so wird es darauf ankommen, die Haftungsabrede inhaltlich näher zu bestimmen und danach ihre Gültigkeit zu beurteilen. Hierzu wird gegebenenfalls abzuwägen sein, inwieweit es rechtlich zulässig ist, die erheblichen Mankorisiken, die in Supermärkten durch Diebstähle und sonstiges unredliches Verhalten bestehen können, dem Filialleiter aufzubürden, selbst wenn ihm ein übertarifliches Gehalt gewährt wird.

gez. Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Engel

Eberhard Kunze



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

