

Aktenzeichen: 8 AZR 175/97
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 17. September 1998
- 8 AZR 175/97 -

I. Arbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 14. März 1996
- 65 Ca 37008/95 -

II. Landesarbeitsgericht
Berlin

Urteil vom 16. Januar 1997
- 16 Sa 90/96 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Mankohaftung

Gesetz:

BGB §§ 611, 280, 276, 254, 282, 823 Abs. 1, §§ 1004, 242

Leitsätze:

1. Der Arbeitnehmer ist regelmäßig nicht Besitzer der ihm zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung überlassenen Sachen, sondern Besitzdiener im Sinne von § 855 BGB. Zum Schadensersatz wegen Unmöglichkeit der Herausgabe der ihm zur Arbeitsleistung überlassenen Sachen gemäß § 280 BGB ist der Arbeitnehmer nur dann verpflichtet, wenn er unmittelbaren Besitz an der Sache hatte. Unmittelbarer Besitz des Arbeitnehmers setzt zumindest den alleinigen Zugang zu der Sache und deren selbständige Verwaltung voraus. Dazu wird gehören, daß der Arbeitnehmer wirtschaftliche Überlegungen anzustellen und Entscheidungen über die Verwendung der Sache zu treffen hat (Fortführung von BAG Urteil vom 22. Mai 1997 - 8 AZR 562/95 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Mankohaftung).

2. Die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung gelten auch, wenn der Arbeitnehmer wegen einer im Zusammenhang mit der Verwahrung und Verwaltung eines ihm überlassenen Waren- oder Kassenbestandes begangenen positiven Vertragsverletzung in Anspruch genommen wird. Dabei kann sich die Pflichtverletzung des Arbeitnehmers bereits daraus ergeben, daß durch das Verhalten des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber ein Schaden entstanden ist. Für den Grad des Verschuldens ist entscheidend, ob der Arbeitnehmer bezogen auf den Schadensersatzvorsatz oder fahrlässig gehandelt hat.

3. Das Verschulden des Arbeitnehmers und insbesondere die den Grad des Verschuldens ausmachenden Tatsachen sind vom Arbeitgeber darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen. § 282 BGB findet keine entsprechende Anwendung. Aufgrund einer gestuften Darlegungslast ist der Arbeitnehmer in der Regel gehalten, zu den schadensverursachenden Umständen vorzutragen, wenn er über die konkreten Umstände informiert ist.

4. Eine vertragliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Haftung des Arbeitnehmers für einen eingetretenen Waren- oder Kassenfahrlässigkeit (Mankohaftung) ist wegen Verstoßes gegen die einseitig zu Lasten des Arbeitnehmers gerichteten Vertragsklauseln unwirksam. Eine solche Vereinbarung ist dem Arbeitnehmer kein gleichwertiger Ausgleich geleistet wird.



JLaw - Gesetze und Urteile
kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



8 AZR 175/97
16 Sa 90/96 Berlin

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. September 1998

Urteil

Klapp,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung am 17. September 1998 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter Dr. Wittek und Dr. Müller-Glöge sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Vesper und Hennecke für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 16. Januar 1997 - 16 Sa 90/96 - wird zurückgewiesen.



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



Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über Entgeltabzüge zum Ausgleich von Kassendifferenzen und eine Abmahnung.

Die Beklagte betreibt ein Spielcasino. Dort ist der Kläger als angelernter „Mitarbeiter Automaten-saalservice“ tätig. Sein durchschnittliches Bruttogehalt betrug zuletzt DM 3.500,00 monatlich. Dem Arbeitsverhältnis liegt der Arbeitsvertrag vom 25. November 1991 zugrunde. Danach ist der Kläger verpflichtet, „die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und nach besten Kräften zu erfüllen“. Er hat sich so zu verhalten, „wie es von einem Angestellten eines Spielcasinounternehmens erwartet wird; nähere Einzelheiten werden durch eine Arbeitsordnung bzw. Dienst-anweisung geregelt“. § 6 der Vereinbarung lautet:

„Bis zum Abschluß tarifvertraglicher Regelungen und/oder Betriebsvereinbarungen gelten für das Arbeitsverhältnis die „Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter der N GmbH“, die mit Unterzeichnung des Anstellungsvertrages als verbindlich anerkannt und Vertragsbestandteil werden.

Nach Abschluß tarifvertraglicher Regelungen und/oder Betriebsvereinbarungen werden diese in ihrer jeweils gültigen Fassung Vertragsbestandteil.“

Die Beklagte hat Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter erstellt. Es gibt eine Kassenorganisationsanweisung vom 1. März 1991. Nach ihrem Vorspruch ist sie Bestandteil der „Arbeitsbedingung für die Mitarbeiter der N

GmbH im Sinne des Anstellungsvertrages“ und gilt für Arbeitnehmer, „die im



Kassenbereich tätig sind und sich nicht mehr in der Ausbildung befinden“. Sie enthält Anweisungen zur Kassenführung und lautet auszugsweise:

„1. Kassen Großes Spiel

- 1.1. Jeder Kassierer ist für seinen Kassenbestand (Bargeld, Scheck und Jetonbestand) selbst verantwortlich. Überschüsse und Mankos sind im Kassenabschluß auszuweisen; eine gegenseitige Verrechnung ist nicht zulässig. Überschüsse sind an die Gesellschaft abzuführen. Für entstandene Mankos haftet der Kassierer in voller Höhe. Ferner haftet der Kassierer für Verluste, die durch Annahme von Falschgeld oder gefälschten bzw. mit gefälschter Unterschrift versehenen Euro- und Reiseschecks entstehen, wenn die Fälschung als solche erkennbar war. Gleiches gilt bei Nichtbeachtung dieser Anweisung und der dazugehörigen Anlagen. Arbeiten mehrere Kassierer gleichzeitig mit einer Kasse, tragen sie gemeinsam die Verantwortung für die Vollständigkeit der im Kassenbestand ausgewiesenen Bestände.

Eine Mankohaftung des Kassierers ist gegeben, wenn vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln, Dulden oder Unterlassen vorliegt. Verschuldensmaßstab ist § 276 BGB.

- 1.2. Getrennt abschließbare Jetonschränke und Fächer im Bargeldtresor stellen sicher, daß jeder Kassierer seine Kasse getrennt führen kann. Sie sind stets verschlossen zu halten und die Schlüssel in der Kassenbox zu verwahren. Die Türen zu den besetzten Kassenboxen sind stets geschlossen zu halten. Bei Abwesenheit des Kassierers ist die Kassenbox zu verschließen. Die Zugänge zum Kassenbereich sind stets verschlossen zu halten.

(...)

- 1.6. Durch seine Unterschrift unter den Kassenabschluß bestätigt der Kassierer die Vollständigkeit der Bargeld-, Scheck- und Jetonbestände sowie eventuelle Differenzen. Die rechnerische Richtigkeit ist vom Saalchef zu bestätigen.

- 1.7. Bei Schichtwechsel sind die Bestände sorgfältig zu prüfen und eventuelle Differenzen festzustellen. Fehlende oder mangelhafte Nachprüfung der Bestände geht zu Lasten des übernehmenden Kassierers. Für ein Manko, das nicht einem bestimmten Kassierer zugerechnet werden kann, trägt die Verantwortung derjenige, in dessen Kassenabschluß das Manko ausgewiesen ist.

(...)



2. Kassen Kleines Spiel

2.1. Die für die Spielkassen geltenden Bestimmungen sind sinngemäß auch für den Betrieb der Automatenkassen verbindlich.

(...)“

Im Automatenspielsaal, wo der Kläger tätig ist, gibt es zwei verglaste Kassenräume, die aneinander angrenzen. In ihnen wird jeweils in zwei Schichten (Früh- und Spätschicht) gearbeitet. In einer Schicht steht der Kläger fünf Stunden an der Kasse. Es ist jeweils ein Kassierer pro Kasse tätig. Sie versorgen die Gäste mit Münzen und wechseln Münzen wieder zurück. Dafür steht jeweils eine Geldausgabe und eine Rückwechselmaschine zur Verfügung. Auch Gewinne über DM 400,00 werden gegen Quittung ausbezahlt. Dabei ist jeweils ein herbeigerufener Mitarbeiter der Finanzaufsicht anwesend. Gewinne unter DM 400,00 schütten die Automaten aus. Im übrigen unterscheiden sich die Kassen in ihrer Funktion:

Die Kasse 2 ist eine reine Wechselkasse. Gewinnauszahlungen werden durch Quittungen ersetzt. Unter Einschluß der Quittungen bleibt der Kassenbestand immer gleich. Bei Schichtende werden die Quittungen in die Kasse 1 übernommen und dafür aus der Kasse 1 Bargeld in die Kasse 2 überführt. Die Kasse 1 hat einen wechselnden Kassenbestand. Hier werden die Eintrittsgelder für den Automatenspielsaal und die Tronceinnahmen verbucht. Außerdem verändert sich der Bestand durch die Übernahme der cash-box-Zählung. Dabei geht es um Beträge, die jeden Morgen vom Saaldienst den Spielautomaten entnommen werden. Die Entnahmen werden in einem Zählraum von einem Finanzbeamten und einem Mitarbeiter der Beklagten mit Hilfe von Zählmaschinen gezählt. Sie werden in Säcke mit jeweils DM 2.000,00 gefüllt. Die Säcke werden zugenäht, aber nicht plombiert. Die Anzahl



der Säcke und ihr Bestand (Säcke für Münzen von DM 1,00, DM 2,00 und DM 5,00) werden in einem Zählprotokoll festgehalten. Der überschießende Betrag wird einzeln gezählt und dokumentiert. Der Gesamtbestand wird in die Kasse 1 gebracht und vom Frühdienst in den Geldkoffer für die Bankabführung gepackt, soweit er nicht für die Kasse benötigt wird. Dabei zählt der Kassierer der Kasse 1 den überschießenden Betrag nach.

Die in der Kasse 1 befindlichen Quittungen für Gewinnauszahlungen - auch die von Kasse 2 übernommenen - werden bei Beendigung der Spätschicht gegen Bargeld aus den Automaten ausgetauscht, also aus dem Bruttospielertrag ergänzt. Der Rest des Bruttospielertrages wird an die Bank abgegeben.

Neben der Wechseltätigkeit hat der Kassierer die Aufgabe, bei Gewinnausschüttungen über DM 400,00 und bei Gerätefehlern das Finanzamt zu informieren. In den Kassenräumen befinden sich Telefonanschlüsse. Es gehen auch Anrufe ein. Zumindest dann, wenn ein Gast kein Kleingeld für das am Eingang des Saales befindliche Drehkreuz hat, obliegt es dem jeweiligen Kassierer in der Kasse 2, das Drehkreuz zu bedienen und dem Gast die Möglichkeit zu geben, an die Wechselkasse zu kommen.

Bei Übernahme der Kassen und beim Tagesabschluß unterzeichnet der Kassierer jeweils den Vordruck „Abschluß der Automatenkasse“, der eine Spalte „Manko/Überschuß“ enthält. Im Idealfall enthält diese Spalte die Angabe „Null“. Gibt es hingegen Kassendifferenzen, unterzeichnet der Kassierer zusätzlich einen „Bericht über Kassendifferenzen“. Er bestätigt dabei ein auf ihn entfallendes Manko



durch seine Unterschrift. Nach den vom Kläger unterzeichneten Berichten ergaben sich in den von ihm verwalteten Kassen folgende Fehlbestände:

11. Dezember 1994	Kasse 2	DM	1,00
6. Oktober 1994	Kasse 2	DM	15,00
14. Oktober 1994	Kasse 1	DM	99,00
13. Januar 1995	Kasse 1	DM	100,00
21. Februar 1995	Kasse 1	<u>DM</u>	<u>97,00</u>
Zwischensumme		DM	312,00
19. August 1995	Kasse 1	DM	502,00
30. August 1995	Kasse 1	DM	2,00
1. September 1995	Kasse 1	<u>DM</u>	<u>8,00</u>
Zwischensumme		DM	512,00

Die Beklagte behielt von dem dem Kläger für Mai 1995 zustehenden Nettogehalt DM 312,00 und von dem Gehalt für Februar 1996 DM 512,00 ein. Grundsätzlich macht die Beklagte keine Fehlbeträge geltend, wenn diese DM 10,00 monatlich nicht überschreiten.

Die Beklagte erteilte dem Kläger unter dem 22. November 1995 folgende Abmahnung:

„Abmahnung

Sehr geehrter Herr A ,

Sie haben im III. Quartal 1995 wiederum ein Kassenmanko erwirtschaftet. Auf Grundlage der von Ihnen unterzeichneten Kassenabschlüsse und Mankoberichte ergibt sich für den genannten Zeitraum ein Mankobetrag von DM 512,--, für den Sie allein verantwortlich gezeichnet haben. Sie haben damit Ihre arbeitsvertragliche Sorgfaltspflicht in der Führung der Kassenabläufe erheblich verletzt.



Ihre Arbeitsweise stellt für mich eine grobe Verletzung Ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten dar, die ich nicht gewillt bin, weiterhin zu dulden. Ich ermahne Sie hiermit nachdrücklich, zukünftig Ihre Kassentätigkeit entsprechend der Kassenorganisationsanweisung sehr sorgfältig auszuüben. Sollten Sie zukünftig wiederum gegen Ihre Arbeitspflichten verstoßen, müssen Sie mit der Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses rechnen.“

Der Kläger hat behauptet, ungeduldige Gäste würden häufig an die Glasscheibe klopfen und ihn beim Wechselvorgang stören. Ferner müsse er eine Personenkontrolle übernehmen. Personen, die sich selbst gesperrt hätten, dürften von ihm nicht in den Saal gelassen werden. Aus diesem Grunde gebe es im Tresorraum Bilder von gesperrten Personen.

Unabhängig von diesen Störungen gebe es noch weitere Fehlerquellen. So sei nicht auszuschließen, daß die Säcke, die über die Kasse 2 abgerechnet würden, nicht den vollen Betrag von DM 2.000,00 enthielten. Es habe mehrfach Diskrepanzen geben.

Die Zählmaschinen, mit denen bei einem Rückwechsel der vom Gast abgegebene Betrag gezahlt würde, seien fehlerhaft. Sie zeigten auf einem Display sowohl dem Gast als auch dem Kassierer den gezahlten Betrag an. Der Kassierer könne aber nur ein Display sehen. Das sei nicht ausreichend, weil es schon zu unterschiedlichen - nicht näher aufklärbaren - Anzeigen gekommen sei. Die Maschinen würden nicht regelmäßig gewartet.

Zu berücksichtigen sei, daß er stündlich Umsätze in Höhe von DM 31.000,00 tätige. In der Zeit von 10.00 bis 12.30 Uhr sei jeweils nur ein Kassierer tätig, die stündlichen Umsätze würden sich in dieser Zeit entsprechend erhöhen.



Er habe keine größeren Fehlbeträge als andere Kassierer. Seine Kollegen M und K hätten einzelne Fehlbestände von bis zu DM 1.000,00 gehabt, der Kollege R habe einen Fehlbetrag von DM 500,00 gehabt.

Der Kläger ist der Auffassung, er hafte nicht. Die Voraussetzungen einer Haftung im Arbeitsverhältnis lägen nicht vor. Sie könnten nicht durch vertragliche Vereinbarung abgeändert werden. Auch ginge es nicht an, ihm die Beweislast aufzuerlegen. Die Abmahnung sei unberechtigt.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen,

1. die mit Schreiben vom 22. November 1995 ausgesprochene Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen,
2. an ihn DM 824,00 netto nebst 4 % Zinsen seit dem 1. März 1996 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Es sei nicht richtig, daß Gäste den Kläger durch Klopfen störten. Der Kassierer in Kasse 2 höre es überhaupt nicht, wenn Gäste ohne Wechselgeld für das Drehkreuz Einlaß begehrten. Es gebe in der Kasse einen Monitor, mit dem festgestellt werden könne, ob Gäste kein Wechselgeld hätten. Auch gebe es keine Personenkontrolle für Spielverbote. Eine solche finde nur statt, wenn ein Gewinn von über DM 10.000,00 ausbezahlt werde. Das sei ein seltener Fall. Es habe nur einmal ein Defizit bei einem in die Kasse 2 eingebrachten Geldsack gegeben. Ansonsten hätten ständige Kontrollen bestätigt, daß die Säcke richtig gepackt seien. Jetzt sei dies zudem durch eine Sackwaage sichergestellt.



Bei den Wechselmaschinen habe es einmal den Fall gegeben, daß die Anzeigen der beiden Displays auseinander gegangen seien. Eine Maschine zeige aber nie mehr Rückwechselgeld an, als wirklich eingegeben werde. Im übrigen würden die Maschinen zweimal im Jahr gewartet sowie dann, wenn konkrete Störungen aufträten. Außerdem würden sie täglich gereinigt und dabei kleine Fehler beseitigt.

Der stündliche Kassenumsatz betrage nur DM 12.000,00 bis 13.000,00. In der Zeit von 11.00 bis 12.30 Uhr käme nur 1/3 der sonst üblichen Besucher.

In den Monaten Oktober 1994 bis Juli 1996 habe der Kläger insgesamt einen Fehlbetrag von DM 930,00 gehabt. Das sei sehr hoch im Verhältnis zu seinen Kollegen, bei denen in diesem Zeitraum folgende Beträge aufgelaufen seien:

S	DM	699,45
Ko	DM	124,00
Kr	DM	415,00
W	DM	179,00
Ri	DM	396,00
R	DM	899,00
F	DM	0,00
B	DM	268,00
Sc	DM	242,00
Kü	DM	16,00
Sch	DM	32,00
K	DM	2.156,80
Fe	DM	227,00
T	DM	188,00
M	DM	279,00



Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, der Kläger schulde ihr unter dem Gesichtspunkt der Mankohaftung Zahlung. Ihm obliege die Beweislast dafür, daß ihn an den Kassenfehlbeständen kein oder nur geringstes Verschulden treffe. Die Abmahnung sei berechtigt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage zu Recht stattgegeben.

A. Das Landesarbeitsgericht hat im wesentlichen ausgeführt, der Kläger hafte nicht nach allgemeinen Grundsätzen. Dem Kläger sei wegen der konkreten Umstände des Einzelfalles nicht die Beweislast dafür aufzubürden, daß er schuldlos gehandelt habe. Angesichts des auch nach dem Vortrag der Beklagten erheblichen Kassenumsatzes, könnten immer Fehler unterlaufen. Würde man dem Arbeitnehmer in einer solchen Situation die Beweislast auferlegen, haftete er praktisch immer. Dies widerspräche aber den Grundsätzen über den innerbetrieblichen Schadensausgleich. Die in der Kassenorganisationsanweisung enthaltene Regelung verstoße gegen Treu und Glauben und sei deshalb nach § 134 BGB unwirksam. Sie komme im Ergebnis einer vollständigen Gefährdungshaftung gleich. Das sei hier unzulässig, weil kein angemessenes Mankogeld gezahlt werde.



Die Abmahnung sei zu entfernen, weil die Beklagte dem Kläger kein grobes Verschulden nachweisen könne.

B. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten im Ergebnis und in Teilen der Begründung der revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Dem Kläger stehen der geltend gemachte Lohnanspruch nach § 611 Abs. 1 BGB und der Zinsanspruch nach §§ 614, 284 Abs. 2, 288 Abs. 1 BGB zu. Seine Forderung ist nicht durch Aufrechnung erloschen, denn der Beklagten stehen die erhobenen Gegenansprüche nicht zu. Die Abmahnung ist dem Kläger zu Unrecht erteilt worden und deshalb aus der Personalakte zu entfernen.

I. Die Beklagte hat keinen Anspruch auf Schadensersatz wegen vom Schuldner zu vertretender Unmöglichkeit der Herausgabe (§ 280 Abs. 1 BGB).

1. Der Arbeitnehmer schuldet die Leistung der versprochenen Dienste, nicht den Erfolg der Leistung. Das Risiko der Schlechtleistung trägt grundsätzlich der Arbeitgeber (BAG Urteil vom 15. März 1960 - 1 AZR 301/57 - AP Nr. 13 zu § 611 BGB Akkordlohn). Etwas anderes gilt in den Ausnahmefällen, in denen der Arbeitnehmer nach den Grundsätzen der Verwahrung oder des Auftrages zu behandeln ist. Dann gehört die Herausgabe des Erlangten zu den Leistungspflichten (§§ 667 und 695 BGB). Dieser Fall ist nur dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber eine Tatsachenslage geschaffen hat, nach der er nicht mehr Besitzer der Sache ist (BAG Urteil vom 22. Mai 1997 - 8 AZR 562/95 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Mankohaftung, unter III 1 der Gründe). In der Regel ist der Arbeitnehmer nach der ausdrücklichen gesetzlichen Wertung nicht Besitzer der ihm zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung überlassenen Sachen, sondern nur Besitzdiener (§ 855 BGB). Unmittelbarer Besitz des Arbeit-



nehmers setzt zumindest den alleinigen Zugang zu der Sache und deren selbständige Verwaltung voraus. Dazu wird gehören, daß der Arbeitnehmer wirtschaftliche Überlegungen anzustellen und Entscheidungen über die Verwendung der Sache zu treffen hat (BAG Urteil vom 29. Januar 1985 - 3 AZR 570/82 - AP Nr. 87 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers, unter II der Gründe). Allein unter diesen Voraussetzungen hat der Arbeitnehmer einen eigenständigen Spielraum, der es rechtfertigt, ihm die Verantwortung für die Herausgabe der verwalteten Sache aufzuerlegen. In diesem Sinne wirtschaftlich tätig kann der Arbeitnehmer werden, wenn seine Tätigkeit von kaufmännischen Aufgaben geprägt ist; z. B. weil ihm eigene Vertriebsbemühungen obliegen oder er Preise - über deren bloße Berechnung hinaus - auch selbständig kalkulieren muß. Soweit sich aus früheren Entscheidungen ein weitergehender Begriff der selbständigen Tätigkeit ergibt, hält der nunmehr für Fragen der Haftung der Arbeitnehmer allein zuständige Achte Senat daran nicht fest.

2. Solche selbständigen Überlegungen waren dem Kläger nicht übertragen. Es war nicht seine Aufgabe, wirtschaftliche Entscheidungen zu treffen, sondern Geld zu wechseln.

II. Der Kläger haftet nicht wegen positiver Vertragsverletzung.

1. Die Regeln über die positive Vertragsverletzung gelten auch im Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer haftet also für Schäden aus Vertragspflichtverletzungen, die er zu vertreten hat. Der Schuldner hat grundsätzlich Vorsatz und jede Fahrlässigkeit zu vertreten (§ 276 Satz 1 BGB). Die Haftung ist jedoch durch die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung gemindert. Bei fahrlässigem Handeln haftet der Arbeitnehmer nur eingeschränkt (vgl. BAG - Großer Senat - Beschluß



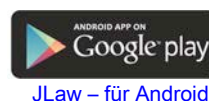
- 13 -

vom 27. September 1994 - GS 1/89 (A) - BAGE 78, 56, 60, 67 = AP Nr. 103 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers, unter C I 1 und IV der Gründe), wenn es um Tätigkeiten geht, die durch den Betrieb veranlaßt sind und aufgrund des Arbeitsverhältnisses geleistet werden. Eine Haftung bei leichter Fahrlässigkeit gibt es danach nicht. Bei normaler Fahrlässigkeit ist der Schaden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verteilen, wobei die Gesamtumstände von Schadensanlaß und Schadensfolgen nach Billigkeitsgrundsätzen und Zumutbarkeitsgesichtspunkten gegeneinander abzuwägen sind. Zu diesen Gesichtspunkten gehören der Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens, die Gefahren der Arbeit, die Höhe des Schadens, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes oder durch Versicherung deckbares Risiko, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe des Arbeitsentgelts in dem möglicherweise eine Risikoprämie enthalten ist. Ferner gehören hierzu die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter, seine Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten. Bei grober Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer in aller Regel voll. Es sind auch insoweit Ausnahmen möglich, vor allem wenn ein Mißverhältnis von Einkommen und Haftungsrisiko vorliegt (vgl. Senatsurteil vom 12. Oktober 1989 - 8 AZR 276/88 - BAGE 63, 127, 131 = AP Nr. 97 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers, zu II 2 der Gründe). Diese Einschränkungen der Arbeitnehmerhaftung folgen aus einer entsprechenden Anwendung des § 254 BGB (Großer Senat Beschluß vom 27. September 1994, aaO, unter C II der Gründe). Diese Grundsätze gelten auch für die sogenannte Mankohaftung.

2. Die Voraussetzungen einer Haftung des Klägers nach diesen Grundsätzen können nicht festgestellt werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

a) Damit ein Arbeitnehmer aus positiver Vertragsverletzung haftet, muß aufgrund einer Pflichtverletzung des Arbeitnehmers ein Schaden des Arbeitgebers eingetreten sein und der Arbeitnehmer in einem Umfang schuldhaft gehandelt haben, der ganz oder teilweise seine Haftung begründet. Dabei ergibt sich die Pflichtverletzung bereits daraus, daß durch das Verhalten des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber ein Schaden entstanden ist. Der Arbeitnehmer hat nämlich die Pflicht, den Arbeitgeber weder am Eigentum noch am Vermögen zu schädigen. Der Grad des Verschuldens bestimmt sich dann bezogen auf die Verletzung dieser Pflicht. Das heißt, bei der Feststellung des Grades der Fahrlässigkeit ist zu prüfen, in welchem Umfang der Arbeitnehmer bezogen auf den Schadenserfolg schuldhaft, also vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt hat. Kann der Arbeitnehmer bei angemessener Anspannung seiner Kräfte und Fähigkeiten den Schaden nicht vermeiden, hat er seine vertraglichen Pflichten erfüllt und eine objektive Pflichtverletzung scheidet aus.

b) Eine zumindest mit mittlerer Fahrlässigkeit begangene Pflichtverletzung des Klägers ist vom Berufungsgericht nicht festgestellt worden.

aa) Es steht fest, daß in Kasse 2 auch an Tagen, an denen der Kläger diese allein und ohne Zugriffsmöglichkeiten Dritter verwaltete, ein Fehlbestand aufgetreten ist. Damit kann auf eine objektive Pflichtverletzung des Klägers geschlossen werden, denn durch den Kassenfehlbestand erwuchs der Beklagten ein Schaden an ihrem Eigentum. Da der Kläger alleinigen Zugriff auf die Kasse 2 hatte, kann dieser Schaden ausschließlich durch sein Verhalten verursacht worden sein. Folglich hat der Kläger gegen seine Pflicht verstoßen, jeden Schaden der Beklagten zu vermeiden. Daß diese ihm vertraglich auferlegte Pflicht seine Kräfte und Fähigkeiten überstiegen hätte, ist nicht dargelegt worden oder ersichtlich.



bb) Soweit es um die an der Kasse 1 entstandenen Fehlbeträge geht, könnte schon fraglich sein, ob hier eine Pflichtverletzung des Klägers feststeht. Zwischen den Parteien ist streitig geblieben, ob die dieser Kasse zugeführten Säcke wirklich den Geldbetrag enthielten, der ihnen rechnerisch jeweils zugeschrieben wurde. Auch nach dem Vortrag der Beklagten ist hier zumindest einmal ein Fehler aufgetreten; der Kläger hat weitere Fehler behauptet. Die weitere Aufklärung kann aber unterbleiben, weil jedenfalls aus anderen Gründen eine Haftung des Klägers ausscheidet.

c) Die Voraussetzungen dafür, daß der Kläger seine Pflicht, Kassenfehlbestände in den Kassen zu vermeiden, aufgrund eines Verschuldensgrades verletzt hätte, der seine Haftung begründete, sind nicht feststellbar. Die Beklagte ist ihrer diesbezüglichen Darlegungslast nicht nachgekommen.

aa) § 282 BGB findet keine entsprechende Anwendung.

Nach dieser Vorschrift trifft den Schuldner die Beweislast, wenn unklar ist, ob er eine Unmöglichkeit zu vertreten hat oder nicht. Nach der Rechtsprechung des BGH (Urteil vom 13. Februar 1969 - VII ZR 14/67 - AP Nr. 6 zu § 282 BGB, unter II 1 der Gründe) ist § 282 BGB bei der Haftung für positive Vertragsverletzungen immer dann anwendbar, wenn die Schadensursache im Gefahrenbereich des Schuldners liegt. Dem hat sich das Bundesarbeitsgericht in einem die Arbeitgeberhaftung betreffenden Fall angeschlossen (BAG Urteil vom 28. Juli 1972 - 3 AZR 468/71 - AP Nr. 7 zu § 282 BGB, unter 4 der Gründe). Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat (Urteil vom 6. Juni 1984 - 7 AZR 292/81 - AP Nr. 1 zu § 11 a TV Ang Bundespost, unter II 4 der Gründe; ebenso Urteil vom 29. August 1984 - 7 AZR 572/81 -, n.v., unter 4 der Gründe) § 282 BGB für einen Fall der Haftung für ein Kassendefizit



entsprechend angewandt. Er hat dabei darauf abgestellt, daß der Arbeitnehmer bei der Kassenführung das gesamte Geschehen beherrsche und der Arbeitgeber praktisch keine Chance habe, einen Prozeß zu gewinnen.

§ 282 BGB soll demjenigen, der beweisnäher ist und deshalb über ein Verschulden eher Auskunft geben kann, die Beweislast auferlegen (vgl. BAG Urteil vom 30. Juni 1960 - 2 AZR 403/58 - AP Nr. 20 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers, unter II 2 der Gründe; BGH Urteil vom 13. Dezember 1951 - IV ZR 123/51 - BGHZ 4, 192, 195). Diesem Grundgedanken der Vorschrift steht jedoch ein weiterer Gedanke gleichwertig zur Seite (vgl. Soergel/Wiedemann, BGB, 12. Auflage, § 282, Rz 3; MünchKommBGB/Emmerich, 3. Auflage, § 282, Rz 3): Die Bestimmung ist Ausdruck des vom Schuldner übernommenen Leistungsrisikos. Dieser Gedanke trifft auf die Arbeitnehmerhaftung nicht zu. Die Einschränkung der Arbeitnehmerhaftung beruht gerade auf der Überlegung, daß der Arbeitgeber wegen seiner Organisationsmöglichkeiten ein erhöhtes Risiko trägt. Dem widerspräche es, würde man über die Anwendung einer Beweislastregel einen Teil des Risikos wieder zurück auf den Arbeitnehmer verschieben. Deshalb darf § 282 BGB im Rahmen der Arbeitnehmerhaftung nicht angewendet werden. Die in einzelnen früheren Entscheidungen vertretene gegenteilige Ansicht wird aufgegeben (Klarstellung zum Senatsurteil vom 22. Mai 1997 - 8 AZR 562/95 - AP Nr. 1 zu § 611 BGB Mankohaftung). Es verbleibt deshalb bei den allgemeinen Regeln über die Verteilung der Beweislast, wenn es um die Geltendmachung von Ansprüchen aus positiver Vertragsverletzung geht: Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast für den Verschuldensgrad des Arbeitnehmers (BAG Urteil vom 22. Mai 1997, aaO, unter III 2 der Gründe).



Allerdings dürfen keine zu hohen Anforderungen gestellt werden, wenn das schädigende Ereignis näher am Arbeitnehmer als am Arbeitgeber gelegen hat. Der Arbeitnehmer hat sich im Sinne einer gestuften Darlegungslast substantiiert zu äußern. Vom Arbeitgeber vorgetragene Indizien, die auf ein haftungsbegründendes Verschulden des Arbeitnehmers hinweisen, sind sorgfältig zu würdigen. Auch die Tatsache, daß der Arbeitnehmer die alleinige Kontrolle über bestimmte Bereiche hatte, ist ein solches Indiz. Unterläßt es der Arbeitnehmer, sich zu den konkreten Umständen des Schadensfalles zu erklären, können daraus entsprechende Schlüsse gezogen werden. Bleibt streitig, ob bestimmte Indiztatsachen vorliegen oder nicht, geht dies zu Lasten des Arbeitgebers. Gleiches gilt für eventuelle Unklarheiten nach Abschluß der Würdigung aller Indizien und gegebenenfalls der erhobenen Beweise.

bb) Im vorliegenden Fall hat die Beklagte keine Indizien vorgetragen, die den Schluß auf eine zumindest mittlere Fahrlässigkeit des Klägers zulassen. Wie sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht richtig herausgestellt haben, ist in Anbetracht der dem Kläger gestellten Arbeitsaufgabe nicht anzunehmen, daß die streitgegenständlichen Fehlbeträge bei Anspannung verkehrsüblicher Sorgfalt nicht entstanden wären. Angesichts der großen Zahl anfallender Geldwechselvorgänge mit kleinen Stückelungen der auszugebenden oder einzunehmenden Münzen sind Fehlleistungen nicht auszuschließen, die der leichten Fahrlässigkeit zuzurechnen sind. Wird von dem von der Beklagten vorgetragene Geldumsatz ausgegangen, liegt der geltend gemachte Fehlbetrag im Bereich von 0,003% der im jeweiligen Zeitraum umgesetzten Beträge. Aus ihm kann also nicht auf eine Fahrlässigkeit geschlossen werden, die über eine leichte hinausginge.



III. Der Beklagten steht gegen den Kläger kein Schadensersatzanspruch aus unerlaubter Handlung wegen einer Verletzung ihres Eigentums zu (§ 823 Abs. 1 BGB). Auch insoweit sind die Grundsätze der Haftung im Arbeitsverhältnis anwendbar.

IV. Die Beklagte kann ihren Anspruch auch nicht aus einer besonderen vertraglichen Vereinbarung der Parteien herleiten.

1. Es kann dahingestellt bleiben, ob durch die vertragliche Vereinbarung der Parteien eine Haftung für Verschuldensgrade vorgesehen ist, bei denen der Arbeitnehmer nach allgemeinen Grundsätzen nicht oder nicht voll haftet, ob ihm über die allgemeine Pflicht, Schäden zu vermeiden, hinaus weitere Handlungspflichten auferlegt wurden, oder ob eine Erfolgshaftung für Verluste vereinbart wurde. In allen Fällen wäre die Vereinbarung unwirksam, weil sie die Haftung entgegen allgemeinen Grundsätzen zu Lasten des Klägers als Arbeitnehmer zu verschieben suchte. Die aus einer entsprechenden Anwendung von § 254 BGB folgenden Regeln über die Haftung im Arbeitsverhältnis sind einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht. Von ihnen kann weder einzel- noch kollektivvertraglich zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen werden. Eine unzulässige Abweichung wäre offensichtlich, wenn eine Haftung für jede Fahrlässigkeit oder sogar ohne Verschulden vereinbart würde. Eine Abweichung zu Lasten des Arbeitnehmers liegt aber auch vor, wenn dem Arbeitnehmer Verhaltenspflichten auferlegt werden, die dazu führen, daß der für eine Haftung erforderliche Verschuldensgrad sich nur noch auf die Verletzung der Verhaltenspflicht und nicht mehr auf die Schädigung und damit den Handlungserfolg bezieht.



2. Die Rechtsprechung hat allerdings Mankoabreden zugelassen, wenn diese eine angemessene Gegenleistung z. B. in Form eines Mankogeldes oder eines angemessen erhöhten Gehaltes vorsehen (BAG Urteile vom 9. April 1957 - 2 AZR 532/54 - AP Nr. 4 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers, unter 1 c der Gründe; vom 27. Februar 1970 - 1 AZR 150/69 - AP Nr. 54 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers, unter I 1 a der Gründe; vom 22. November 1973 - 2 AZR 580/72 - AP Nr. 67 zu § 626 BGB, unter III 2 a der Gründe und vom 29. Januar 1985, aaO, unter I der Gründe). Sie hat weiter angenommen, daß eine solche Abrede nur für Bereiche zulässig sei, die der Arbeitnehmer kontrollieren könne. Derartige Mankoabreden können interessengerecht und wirksam sein. Sollen sie mit den Grundsätzen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung vereinbar sein, müssen sie berechnete Rechtspositionen der Arbeitgeberseite sichern und dürfen nicht zu einer ungerechtfertigten Verlagerung des dem Arbeitgeber zuzurechnenden Risikos führen. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers ist in den Bereichen anzuerkennen, wo der Arbeitnehmer unbeobachteten Zugriff auf Geld oder andere Wertgegenstände des Arbeitgebers hat. Eine unzulässige Verlagerung des Arbeitgeberberrisikos liegt aber vor, wenn entweder eine Mankovereinbarung für Bereiche getroffen wird, auf die neben dem Arbeitnehmer noch andere Personen Zugriff haben, oder keine angemessene Ausgleichszahlung gewährleistet wird.

Die Angemessenheit des Mankogeldes steht im Spannungsfeld zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen: Der Arbeitgeber ist daran interessiert, Fehlbeträge möglichst gering zu halten. Auf der anderen Seite hat der Arbeitnehmer ein Interesse daran, aus seinen Anstrengungen, die über die haftungsrechtliche Verantwortlichkeit hinausgehen, Nutzen zu ziehen. Er muß deshalb die Chance erhal-



ten, durch Aufmerksamkeit einen Überschuß zu erzielen. Da eine Mankoabrede notwendigerweise auch Sachverhalte erfaßt, in denen der Arbeitnehmer nach allgemeinen Grundsätzen gar nicht (kein Verschulden oder leichte Fahrlässigkeit) oder nur anteilig (mittlere Fahrlässigkeit) haften würde, darf eine Haftung aufgrund besonderer vertraglicher Abrede die Summe der gezahlten Mankogelder nicht übersteigen. Dabei ergibt sich aus gesetzlichen Vorschriften kein Hinderungsgrund für die Vereinbarung mittel- oder langfristiger Ausgleichszeiträume von z. B. einem Kalenderjahr. Ebensowenig wäre es gesetzlich ausgeschlossen, Haftungsfälle wegen vorsätzlichen Verhaltens des Arbeitnehmers von der Anwendung der Mankoabrede auszunehmen. Soweit in früheren Entscheidungen Mankogeldvereinbarungen auch unter erweiterten Voraussetzungen zugelassen worden sind, wird hieran nicht festgehalten.

3. Die Vereinbarung der Parteien wird den danach zu stellenden Anforderungen nicht gerecht. Gegenüber der an sich gegebenen Rechtslage wird die Haftung des Klägers verschärft, ohne daß ein gleichwertiger Ausgleich geleistet wird. Der Verzicht auf ohnehin zweifelhafte Forderungen von bis zu DM 10,00 im Monat ist keine solche Gegenleistung.

V. Die Beklagte hat die Abmahnung vom 22. November 1995 in entsprechender Anwendung von §§ 1004, 242 BGB aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

1. Personalakten müssen ein richtiges Bild des Arbeitnehmers vermitteln. Der Arbeitnehmer hat deshalb einen Anspruch darauf, daß Abmahnungen, die inhaltlich unzutreffende Äußerungen des Arbeitgebers enthalten, aus der Personalakte ent-



fernt werden (BAG Urteil vom 27. November 1985 - 5 AZR 101/84 - BAGE 50, 202, 206 ff. = AP Nr. 93 zu § 611 BGB Fürsorgepflicht, unter I 3 der Gründe).

2. Die Beklagte hat den Kläger nicht nur wegen seiner (unstreitigen) Kassenfehlbeträge abgemahnt, sie hat auch erklärt, darin sehe sie eine „grobe Verletzung“ der arbeitsvertraglichen Pflichten des Klägers. Wie die Vorinstanzen zu Recht erkannt haben, berechtigen die von der Beklagten vorgetragenen Indizien nicht zu dieser Schlußfolgerung. Die somit inhaltlich unrichtige Abmahnung ist aus der Personalakte zu entfernen.

C. Die Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen.

Ascheid

Dr. Wittek

Müller-Glöge

Dr. E. Vesper

Hennecke





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)