

Aktenzeichen: 8 AZR 276/88

Bundesarbeitsgericht 8. Senat Urteil vom 12. Oktober 1989
- 8 AZR 276/88 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 30. Juli 1987
Kiel - 2a Ca 307/87 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 27. Januar 1988
Schleswig-Holstein - 5 Sa 582/87 -

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



Entscheidungsstichwort:

Haftung des Arbeitnehmers

Gesetz: BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers, §§ 249, 276, 280, 286, 823; ZPO §§ 286, 287, § 528 Abs. 2, § 565 Abs. 1; ArbGG § 67 Abs. 1 Satz 3, § 67 Abs. 2 Satz 1; RVO §§ 537 ff., §§ 636, 637, § 640 Abs. 2; GG Art. 1 Abs. 1, Art. 2 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1, Art. 20 Abs. 1, Art. 28 Abs. 1; BHO § 59 Abs. 1 Nr. 3; SGB IV § 76 Abs. 2 Nr. 2; StGB § 230; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Schleswig-Holstein vom 19. März 1984 § 18 Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Nordrhein-Westfalen vom 8. Februar 1982 § 13

Leitsätze:

1. Haftungserleichterungen zugunsten des Arbeitnehmers sind auch bei grober Fahrlässigkeit nicht ausgeschlossen. Die Entscheidung ist nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalles zu treffen, wobei es entscheidend darauf ankommen kann, daß der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Mißverhältnis zum Schadensrisiko der Tätigkeit steht (Fortsetzung der bisherigen Rechtsprechung zur Haftung des Arbeitnehmers bei gefahrgeneigter Arbeit; hinsichtlich der Haftung bei nicht gefahrgeneigter Arbeit vgl gleichzeitig erlassenen Beschluß des Senats in der Sache 8 AZR 741/87, zur Veröffentlichung bestimmt).

2. Die Haftung des Arbeitnehmers ist nach geltendem Recht nicht durch eine Höchstsumme begrenzt.

3. Ein in der Berufungsbegründung gestellter Beweisantrag ist nicht deshalb nach § 67 Abs 1 Satz 3 ArbGG in Verb mit § 528 Abs 2 ZPO verspätet, weil die



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



- 2 -

Partei in erster Instanz der vom Gegner beantragten
urkundenbeweislichen Verwertung der Akten über die
Beweisaufnahme eines anderen Verfahrens zugestimmt
und deshalb den Beweisantrag dort unterlassen hat.



8 AZR 276/88

5 Sa 582/87 Schleswig-Holstein

Verkündet am
12. Oktober 1989

Im Namen des Volkes!

Haust,

Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juli 1989 durch die Vorsitzende Richterin Michels-Holl, die Richter Prof. Dr. Leinemann und Dr. Peifer sowie die ehrenamtlichen Richter Sperl und

annecke für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Beklagten und die Anschlußrevision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 27. Januar 1988 - 5 Sa 582/87 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten des Revisionsverfahrens, an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

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

T a t b e s t a n d :

Der Beklagte war bei der Klägerin als Busfahrer beschäftigt.
Am 15. August 1984 befuhr er in F die W straße in
Richtung D . Auf der Kreuzung W straße/ straße stieß
er mit einem Lastkraftwagen zusammen, der von links kommend die
Kreuzung überquerte. An dem Bus der Klägerin entstand ein Schaden
in Höhe von 110.195,15 DM.

Die Klägerin hat von dem Beklagten Schadenersatz verlangt.
Sie hat behauptet, der Beklagte sei in den Kreuzungsbereich eingefahren, obwohl die Verkehrsampel in seiner Richtung bereits mehrere Sekunden lang Rot gezeigt habe. Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie
110.195,15 DM zuzüglich 10 % Zinsen
seit dem 20. Dezember 1984 zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat vorgetragen, die Verkehrsampel habe Grün gezeigt. Der Bus sei nicht voll-



kaskoversichert gewesen. Die Klägerin habe den Anspruch verspätet geltend gemacht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Es hat angenommen, der Beklagte habe den Unfall grob fahrlässig verursacht, er müsse deshalb für den ganzen Schaden einstehen. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung des Beklagten das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Klage abgewiesen, soweit der Beklagte zur Zahlung von mehr als 55.097,57 DM verurteilt wurde. Im übrigen hat es die Berufung als unbegründet zurückgewiesen. Auch das Landesarbeitsgericht hat grobe Fahrlässigkeit des Beklagten bejaht. Es hat aber die Auffassung vertreten, im Gegensatz zur bisherigen Rechtsprechung sei es unbillig und unzumutbar, den Beklagten auf mehr als die Hälfte des Unfallschadens haften zu lassen.

Gegen dieses Urteil richten sich die Revision des Beklagten und die Anschlußrevision der Klägerin. Der Beklagte bittet um Klageabweisung, die Klägerin um Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Beklagten und die Anschlußrevision der Klägerin haben Erfolg. Sie führen zur Aufhebung des Berufungsurteils. Die Sache ist jedoch nicht zur Entscheidung reif. Sie muß deshalb zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden (§ 565 Abs. 1 ZPO).



I. Aufgrund der Feststellungen des Berufungsgerichts läßt sich nicht beurteilen, ob der Beklagte bei Rot auf die Kreuzung gefahren ist.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, der Beklagte habe die Haltelinie vor der Kreuzung überfahren, nachdem die für ihn maßgebende Verkehrsampel bereits 5,96 Sekunden lang Rot gezeigt habe. Es ist damit dem Urteil des Arbeitsgerichts gefolgt und hat sich wie dieses auf die Beweisaufnahme gestützt, die in dem Rechtsstreit der Klägerin gegen Halter, Fahrer und Haftpflichtversicherung des Lastwagens vor dem Landgericht K durchgeführt worden war.

2. Die Verfahrensrügen, die die Revision dagegen erhebt, greifen durch.

a) Die Revision meint, das Landesarbeitsgericht habe seiner Beurteilung nicht den Inhalt der landgerichtlichen Akten zugrundelegen dürfen. Die Zustimmung des Beklagten zur urkundenbeweislichen Verwertung dieser Akten habe sich nur auf das Verfahren vor dem Arbeitsgericht, nicht aber auf das Berufungsverfahren bezogen. Das Landesarbeitsgericht habe deshalb den Beweisanträgen stattgeben müssen, die der Beklagte auf Seite 3 des Schriftsatzes vom 16. November 1987 gestellt habe.

Dem ist zuzustimmen. Das Berufungsgericht hat dadurch, daß es die Beweisanträge des Beklagten übergangen hat, § 286 Abs. 1 ZPO verletzt. Nach dieser Bestimmung hat das Gericht unter Be-



rücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung zu entscheiden.

Die Parteien haben die Benutzung der vom Beklagten bezeichneten Beweismittel nicht durch Vereinbarung ausgeschlossen. Der Beklagte hat der Verwertung der landgerichtlichen Beweisaufnahme für die Berufungsinstanz nicht zugestimmt. Nach der Niederschrift über die Sitzung des Arbeitsgerichts vom 7. Mai 1987 haben die Parteien sich mit der Verwertung der Zeugenaussagen und des Ergebnisses des Sachverständigengutachtens des landgerichtlichen Verfahrens "für diese Instanz" einverstanden erklärt. Der Beklagte hat dadurch sein Einverständnis ausdrücklich auf das erstinstanzliche Verfahren beschränkt, wie die Revision mit Recht geltend macht.

b) Da der Beklagte sich dem von der Klägerin in der Berufungsinstanz wiederholten Antrag auf urkundliche Verwertung der Vernehmungsniederschriften und des Sachverständigengutachtens aus dem landgerichtlichen Verfahren widersetzt hat, oblag es ihm, im Berufungsverfahren den Gegenbeweis anzutreten (vgl. Zöller/Stephan, ZPO, 13. Aufl., § 373 Anm. IV; BAG 20, 261 = AP Nr. 4 zu § 522 a ZPO; BGH Urteil vom 19. Dezember 1969 - VI ZR 128/68 - VersR 1970, 322). Im Gegensatz zur Auffassung der Revision hat er dies rechtzeitig getan.

Der Beklagte hat in der Berufungsbegründung vom 16. November 1987 die Vernehmung der Zeugen P und J sowie "Sachverständigengutachten" beantragt. Außerdem hat er dort wei-



tere Beweisanträge gestellt. Daran war er nicht durch § 67 Abs. 1 Satz 3 ArbGG in Verbindung mit § 528 Abs. 2 ZPO gehindert, wie die Klägerin meint. Zwar hatte der Beklagte in der ersten Instanz diese Beweisanträge nicht gestellt. Sie waren aber in der Berufungsinstanz zuzulassen, weil dies die Erledigung des Rechtsstreits nicht verzögerte. Die beantragte Beweisaufnahme hätte im Termin vor dem Berufungsgericht am 27. Januar 1988, den das Gericht nach Eingang der Berufungserwiderung (16. Dezember 1987) bestimmt hatte, durchgeführt werden können. Darauf, daß der Beklagte erst in diesem Termin ausdrücklich mündlich erklärt hat, er sei mit der Verwertung der Zeugenaussagen und des Sachverständigengutachtens aus dem landgerichtlichen Verfahren nicht einverstanden, kommt es für die Rechtzeitigkeit seines zweitinstanzlichen Vorbringens nicht an. Der Beklagte hat bereits dadurch, daß er die Beweisanträge in der Berufungsbegründung gestellt hat, konkludent zum Ausdruck gebracht, er erteile seine Zustimmung zur Verwertung des Inhalts der landgerichtlichen Akten für die Zweite Instanz nicht. Dies war rechtzeitig (§ 67 Abs. 2 Satz 1 ArbGG).

In der neuen Verhandlung wird das Berufungsgericht auch dem Antrag auf Vernehmung der Zeugin L , den die Klägerin in der Sitzung vom 27. Januar 1988 gestellt hat, nachgehen müssen. Auch dieser Antrag war nicht verspätet, nachdem die vom Beklagten genannten Zeugen und der Sachverständige weder geladen noch gegenwärtig waren.

II. Das Landesarbeitsgericht wird nach Durchführung der erneuten mündlichen Verhandlung bei einem für die Klägerin günstigen Aus-



gang der Beweisaufnahme unter Beachtung der für die Haftung des Arbeitnehmers geltenden Grundsätze (vgl. Urteile des Senats vom 24. November 1987 - 8 AZR 66 und 524/82 -, beide zur Veröffentlichung vorgesehen) zu beurteilen haben, ob und, wenn ja, in welchem Umfang der Beklagte der Klägerin für den entstandenen Schaden einstehen muß. Dabei wird es folgendes zu beachten haben:

1. Das Berufungsgericht hat auf der Grundlage seiner bisherigen Feststellungen das Verhalten des Beklagten als grob fahrlässig angesehen. Dies ist rechtlich nicht zu beanstanden.

Wenn der Beklagte die Haltelinie vor der Kreuzung überfahren hat, nachdem die Ampel bereits 5,96 Sekunden lang Rot zeigte, so hat er dadurch die ihm als Verkehrsteilnehmer obliegende Sorgfalt in einem ungewöhnlich hohen Maße verletzt und das außer acht gelassen, was jedem einleuchtet. Ein solches Verhalten ist grob fahrlässig (vgl. Urteil des Senats vom 11. August 1988 - 8 AZR 721/85 - zu A II 2 b aa der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen). Zutreffend hat das Berufungsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 42, 130 ff. = AP Nr. 82 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers, zu II 2 der Gründe, m. w. N.) geprüft, ob subjektive Umstände in der Person des Beklagten den Vorwurf der groben Fahrlässigkeit ausschließen. Die Erwägungen, mit denen es dies verneint hat, lassen keinen Rechtsfehler erkennen.

2. Dem Landesarbeitsgericht ist darin zu folgen, daß auch bei grober Fahrlässigkeit eine Schadensteilung nicht ausgeschlossen ist. Von dem Grundsatz, nach dem der Arbeitnehmer bei grober



Fahrlässigkeit für den ganzen Schaden eintreten muß, gilt insoweit eine Ausnahme, als die Höhe des dem Betriebsrisiko des Arbeitgebers zuzurechnenden Schadensrisikos die Haftung des Arbeitnehmers unzumutbar erscheinen läßt; die Entscheidung ist nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls zu treffen, wobei es entscheidend darauf ankommen kann, daß der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Mißverhältnis zum Schadensrisiko steht. Diese Entscheidung ist allerdings auf den hier gegebenen Fall der gefahrgeneigten Arbeit zu beschränken, weil nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs allein bei gefahrgeneigter Arbeit Haftungserleichterungen in Betracht kommen. Im übrigen verweist der Senat auf seinen gleichzeitig erlassenen Beschluß in der Sache 8 AZR 741/87 (zur Veröffentlichung vorgesehen), in dem er dem Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts die Frage vorgelegt hat, ob die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung auch bei nicht gefahrgeneigter Arbeit gelten.

a) Zutreffend weist das Berufungsgericht darauf hin, daß nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts über die Haftung bei gefahrgeneigter Arbeit der Arbeitnehmer bei grober Fahrlässigkeit zwar uneingeschränkt haftet, daß dies aber nur "in aller Regel" gilt (vgl. zuletzt Urteil des Senats vom 24. November 1987 - 8 AZR 524/82 -, zu B II 3 der Gründe, m. w. N., zur Veröffentlichung vorgesehen). Dies bedeutet, daß es im Einzelfall auch bei grober Fahrlässigkeit Ausnahmen von der vollen Haftung geben kann. Dies hat - auch über den genannten Grundsatz hinaus - in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs mehrfach Ausdruck gefunden.



aa) Im Urteil vom 10. Januar 1955 (BGHZ 16, 111 ff. = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers) hat der Bundesgerichtshof eine feste Abgrenzung dahin abgelehnt, daß leichte Fahrlässigkeit immer oder Fahrlässigkeit, außer grober, niemals eine Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber voll ausschließe. Grobe Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers, so hat der Bundesgerichtshof ausgeführt, werde "weitgehend" zur Alleinhaftung führen.

bb) Der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts hat sich dieser Rechtsprechung ausdrücklich angeschlossen (BAGE 5, 1, 7 = AP Nr. 4 zu §§ 898, 899 RVO zu III 1 der Gründe) und die Auffassung vertreten, der Haftungsausschluß greife bei grober Fahrlässigkeit "in der Regel" nicht Platz (BAGE 5, 1, 18 = AP, aaO, zu III 3 c der Gründe).

cc) In späteren Entscheidungen des Bundesgerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts, in denen diese Grundsätze im Einzelfall anzuwenden waren, gaben besondere dem Arbeitgeber zuzurechnende Risiken Anlaß, dem Arbeitnehmer auch bei grober Fahrlässigkeit Haftungserleichterungen zu gewähren.

Im Urteil vom 11. November 1969 (- VI ZR 71/68 - AP Nr. 52 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers) hat der Bundesgerichtshof gegenüber dem grob fahrlässigen Verhalten eines 19jährigen Kraftfahrers hinsichtlich des Personenschadens haftungsbefreiend berücksichtigt, daß der bei dem Unfall tödlich verunglückte Arbeitgeber, der ständig als Beifahrer mit seinem Arbeitnehmer unterwegs war, das dadurch erhöhte Risiko des Arbeitnehmers nicht



durch eine im konkreten Fall mögliche Versicherung abgedeckt hatte.

Das Bundesarbeitsgericht hat angenommen, daß ein Arbeitnehmer trotz grober Fahrlässigkeit nicht voll haftet, wenn der Arbeitgeber sich sein eigenes Verhalten, das das Betriebsrisiko erhöht hat, entgegenhalten lassen muß; der Arbeitgeber hatte den Arbeitnehmer angewiesen, einen schweren Wagen zu benutzen, mit dem der Arbeitnehmer nicht hinreichend vertraut war (vgl. Urteil vom 18. Januar 1972 - 1 AZR 125/71 - AP Nr. 69 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; vgl. auch Urteil vom 24. Januar 1974 - 3 AZR 488/72 - AP Nr. 74 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

dd) Auch der vom Landesarbeitsgericht herangezogene Gesichtspunkt des Mißverhältnisses zwischen dem Verdienst des Arbeitnehmers und dem Schadensrisiko hat in der Rechtsprechung dazu geführt, die Haftung des Arbeitnehmers bei grober Fahrlässigkeit herabzusetzen.

In dem genannten Urteil des Bundesgerichtshofs vom 11. November 1969 (AP, aaO) kam als weiterer Gesichtspunkt zugunsten des Arbeitnehmers hinzu, daß die geltend gemachten Schadenersatzansprüche der Hinterbliebenen des Arbeitgebers für den Beklagten als Arbeitnehmer mit bescheidenem Einkommen wirtschaftlich ruinöse Folgen gehabt hätten.

Im Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Februar 1970 (- 1 AZR 188/69 - AP Nr. 53 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitneh-



mers) ging es um den Anspruch gegen einen Arbeitnehmer, der - möglicherweise grob fahrlässig - für den Arbeitgeber ein Geschäft zu ungünstigen Bedingungen abgeschlossen hatte. Der Erste Senat hat dort die Auffassung vertreten, ein "Mitverschulden" des Arbeitgebers könne auch darin gesehen werden, daß die dem Beklagten übertragene Verantwortung in keinem Verhältnis zu dem ihm gewährten Gehalt stand; die Verantwortung für die in seinem Betrieb getätigten Geschäftsabschlüsse trage grundsätzlich der Arbeitgeber.

Mit Recht ist darauf hingewiesen worden, daß dieser Grundsatz für jedes Mißverhältnis von Arbeitsentgelt und Haftungsrisiko gilt, also auch angewendet werden muß, wenn einem Arbeitnehmer hohe Sachwerte anvertraut worden sind, und daß ein solches Mißverhältnis nicht immer ein Mitverschulden des Arbeitgebers begründet, sondern es sinnvoll sein kann, "einfache Arbeitnehmer mit der Beaufsichtigung teuerster Maschinen zu betrauen"; schuldhaft sei dies nicht, doch erzwingen die gerechte Risikoverteilung im Arbeitsverhältnis eine Haftungsminderung (vgl. Hanau, Anm. zu AP Nr. 53 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; Gamillscheg/Hanau, Die Haftung des Arbeitnehmers, 2. Aufl., S.63).

b) Die Wertvorstellungen, die den Artikeln 1 Abs. 1, 2 Abs. 1, 20 Abs. 1 und 28 Abs. 1 GG zugrunde liegen und die es rechtfertigen, die Arbeitnehmerhaftung unter Heranziehung des Rechtsgedankens des § 254 BGB abweichend von §§ 249, 276 BGB zu beschränken (vgl. Urteil des Senats vom 24. November 1987 - 8 AZR 524/82 - zu B III 4 der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen),



zwingen dazu, das vom Arbeitgeber zu vertretende Betriebsrisiko mit dem vom Senat (aaO) klargestellten Inhalt bei der Abwägung gegenüber dem Verschulden des Arbeitnehmers grundsätzlich auch dann nicht unberücksichtigt zu lassen, wenn der Arbeitnehmer grob fahrlässig gehandelt hat. Allerdings kann eine Schadensteilung in diesen Fällen entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts nicht allein mit dem Hinweis auf § 242 BGB begründet werden. Auch bei grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers muß bei der Beurteilung, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang von den Prinzipien der §§ 249, 276 BGB abgewichen werden darf, wie auch sonst beim innerbetrieblichen Schadensausgleich der Rechtsgedanke des § 254 BGB entsprechend herangezogen und müssen Verschulden des Arbeitnehmers und Betriebsrisiko des Arbeitgebers unter Beachtung aller Umstände gegeneinander abgewogen werden (vgl. Urteil des Senats vom 24. November 1987 - 8 AZR 524/82 - zu B III 4 der Gründe, m. w. N., zur Veröffentlichung vorgesehen).

Dabei ist zu berücksichtigen, daß gegenüber grober Fahrlässigkeit das Betriebsrisiko des Arbeitgebers eine untergeordnete Rolle spielen wird, solange der zu ersetzende Schaden eine Größenordnung nicht übersteigt, die den Arbeitnehmer in seiner Existenz nicht gefährdet. Denn soweit der Arbeitnehmer in der Lage ist, von seinem Lohn den verursachten Schaden zu ersetzen, besteht kein Anlaß, die Haftung für grobe Fahrlässigkeit aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes einzuschränken. In diesen Fällen wird gegenüber dem erheblichen Verschulden des Arbeitnehmers das vom Arbeitgeber zu tragende Betriebsrisiko grundsätzlich nicht ins Gewicht fallen können.

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



Anders ist es aber, wenn der Schaden bei Ausübung einer Tätigkeit entsteht, deren Schadensrisiko so hoch ist, daß der Arbeitnehmer typischerweise schon von seinem Arbeitsentgelt her nicht in der Lage ist, Risikovorsorge zu betreiben oder einen eingetretenen Schaden zu ersetzen. Hier drückt sich das zu Lasten des Arbeitgebers ins Gewicht fallende Betriebsrisiko unter anderem darin aus, daß der im Schadensfall zu erwartende Vermögensverlust des Arbeitgebers in einem groben Mißverhältnis zu dem als Grundlage der Ersatzleistung in Betracht kommenden Arbeitslohn steht. In diesen Fällen, die häufig gegeben sein werden, wenn Arbeitnehmer, wie hier, teure Fahrzeuge des Arbeitgebers zu führen oder wertvolle Maschinen zu bedienen haben, kann es im Einzelfall geboten sein, die Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers auch bei grober Fahrlässigkeit nicht unerheblich herabzusetzen. Ob eine Entlastung des Arbeitnehmers in Betracht kommt und wie weit sie zu gehen hat, ist aufgrund einer Abwägung zu entscheiden, die der Tatrichter nach Feststellung aller dafür maßgebenden Umstände (§ 286 ZPO) nach § 287 ZPO vornehmen muß. Beim Arbeitnehmer dürfte neben der Höhe des Arbeitsentgelts und weiteren mit seiner Leistungsfähigkeit zusammenhängenden Umständen (z. B. Familienverhältnisse) insbesondere der Grad des Verschuldens eine Rolle spielen. Dabei wird es auch darauf ankommen, ob das die Schadenersatzpflicht begründende Verschulden sich nur auf die Vertragspflichtverletzung (§§ 280, 286 BGB) bzw. Rechtsgutsverletzung (§ 823 BGB) erstreckt oder auch den entstandenen Schaden mit umfaßt. Beim Arbeitgeber wird ein durch das schädigende Ereignis eingetretener hoher Vermögensverlust um so mehr dem Betriebsrisiko zuzurechnen sein, als dieser einkalkuliert oder



durch Versicherung (ohne Rückgriffsmöglichkeit gegen den Arbeitnehmer, vgl. Urteil des Senats vom 24. November 1987 - 8 AZR 66/82 -, zur Veröffentlichung vorgesehen) deckbar ist. Als einkalkuliert wird ein Schaden insoweit anzusehen sein, als mit seinem Ersatz durch den Arbeitnehmer mit Rücksicht auf dessen durch seinen Verdienst begrenzte Leistungsfähigkeit in der Regel nicht zu rechnen ist.

Der Senat folgt damit der überwiegenden Auffassung im Schrifttum, die Haftungsbeschränkungen auch bei grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers befürwortet und zur Begründung ebenfalls im wesentlichen auf das Mißverhältnis zwischen Schadensrisiko und Arbeitslohn abstellt (Bauer/Schmidt, ZRP 1986, 217, 224; Biebrach-Nagel, ZTR 1987, 257, 260; Brox, Anm. zu AP Nr. 82 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; Brox/Walker, DB 1985, 1469, 1476; Dütz, NJW 1986, 1779, 1785; Gamillscheg, ArbuR 1983, 317, 320; Hanau/Preis, JZ 1988, 1072, 1074; Moritz, DB-Beilage Nr. 18/85 S. 11; Zöllner, Anm. zu EzA § 611 BGB Gefahrgeneigte Arbeit Nr. 14, zu IV).

c) Im Gegensatz zur Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann für die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung bei Vermögensschäden allerdings nicht § 640 Abs. 2 RVO entsprechend herangezogen werden. Nach dieser Bestimmung können die Träger der Sozialversicherung nach billigem Ermessen, insbesondere unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Schädigers, auf den Ersatzanspruch verzichten, der ihnen nach § 640 Abs. 1 RVO bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Herbeiführung des Arbeitsunfalls



gegen die Personen zusteht, deren Ersatzpflicht gegenüber dem Verletzten nach § 636 RVO oder § 637 RVO beschränkt ist.

Die Haftungserleichterung, die § 640 Abs. 2 RVO nicht nur gegenüber einem Arbeitnehmer und sogar bei Vorsatz vorsieht, beruht auf Wertungen, die auf die vertragliche und deliktische Haftung des Arbeitnehmers für Sach- und Vermögensschäden des Arbeitgebers nicht übertragen werden können. Die weitgehende Hintanstellung der Interessen des Sozialversicherungsträgers, der "insbesondere" unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Schädigers zu entscheiden hat (§ 640 Abs. 2 RVO), ist damit zu erklären, daß beim Arbeitsunfall dem Regreßpflichtigen als Anspruchsgegner ein beitragsfinanzierter und daher besonders leistungsfähiger Sozialversicherungsträger und somit ein in allen Haftungsfällen wirtschaftlich gleich starker "kollektiver Arbeitgeber" gegenübersteht. Daran fehlt es aber bei der Haftung des Arbeitnehmers für Sach- und Vermögensschäden des Arbeitgebers; hier müssen die Umstände des Einzelfalls entscheiden. Außerdem konnte bei der Regelung des § 640 Abs. 2 RVO der Präventionszweck der Haftung weitgehend vernachlässigt werden, weil Arbeitsunfälle Körperschäden betreffen, deren schuldhaft Herbeiführung, anders als die Verursachung von Sach- und Vermögensschäden, auch bei Fahrlässigkeit strafbewehrt ist (§ 230 StGB). Die Übertragung des Grundsatzes des § 640 Abs. 2 RVO auf die Haftung des Arbeitnehmers für Sach- und Vermögensschäden des Arbeitgebers würde somit einseitig zugunsten des Arbeitnehmers von der gesetzlichen Wertung des Schadenersatzrechts abweichen, nach der für den Schaden grundsätzlich voll zu haften ist, wenn nicht eine Abwägung aller



Umstände im Einzelfall zu einer Schadensteilung führt (Rechtsge-
danke des § 254 BGB).

Ob die analoge Anwendung des § 640 Abs. 2 RVO schon deshalb
ausscheiden würde, weil es sich bei dem Unfallversicherungsrecht
nach §§ 537 ff. RVO einerseits und dem Haftungsrecht des BGB an-
dererseits um zwei verschiedene rechtliche Ordnungssysteme han-
delt, von denen jedes für sich betrachtet werden muß (vgl.
BVerfGE 34, 118, 129, 131 und BGH Urteil vom 18. Februar 1986
- VI ZR 55/85 - VersR 1986, 484 f.), kann dahinstehen.

d) Erst recht kommt eine Haftungserleichterung nach dem Vorbild
der gesetzlichen Härteregeleungen in § 59 Abs. 1 Nr. 3 BHO und
§ 76 Abs. 2 Nr. 3 SGB IV nach geltendem Recht nicht in Betracht.
Soweit eine Härtefallregelung rechtspolitisch für wünschenswert
gehalten wird, bedarf dies einer gesetzgeberischen Entscheidung
(vgl. auch Sitzungsbericht N zum 56. Deutschen Juristentag, Ber-
lin 1986, S. N 208 f., Beschlüsse A 2 und A 12).

e) Nicht zu folgen ist den vereinzelt Stimmen im Schrifttum,
die nach geltendem Recht eine summenmäßige Haftungsbeschränkung
für möglich halten (z. B. Däubler, NJW 1986, 867, 871), wie sie
etwa im DGB-Entwurf zum Arbeitsverhältnisrecht (RdA 1977, 166,
169) vorgeschlagen wird (Ersatzpflicht darf ein Monatsgehalt, in
Sonderfällen drei Monatsgehälter, nicht übersteigen). Der Senat,
der diese Frage im Urteil vom 24. November 1987 (- 8 AZR 66/82 -,
zu IV der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen) offenlassen
konnte, hält eine solche Lösung mit dem geltenden Recht nicht für



vereinbar. Sie stößt auf die gleichen Bedenken, wie die generelle Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit (vgl. Urteil des Senats vom 24. November 1987 - 8 AZR 524/82 -, zu B III der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen; siehe auch LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 10. Juni 1986 - 5 Sa 74/86 - LAGE Nr. 7 zu § 611 BGB Arbeitnehmerhaftung). Es fehlt insoweit bereits an einer allgemeinen Rechtsüberzeugung und an gesetzgeberischen Vorbildern. Die entsprechende Anwendung des Rechtsgedankens des § 254 BGB, die die Abwägung aller Umstände des Einzelfalls erfordert, schließt es aus, nach geltendem Recht irgendwelche Richtwerte oder Leitlinien für die Höhe der Schadenshaftung aufzustellen. Eine summenmäßige Haftungsbeschränkung ist daher allein dem Gesetzgeber möglich.

III. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Klägerin sich nicht schon deshalb einen Teil des Schadens zurechnen lassen muß, weil sie keine Kaskoversicherung für den Bus abgeschlossen hatte. Das Berufungsgericht hat dabei die Grundsätze beachtet, die der Senat im Urteil vom 24. November 1987 (- 8 AZR 66/82 - zu III der Gründe, zur Veröffentlichung vorgesehen) aufgestellt hat.

IV. Der Rechtsstreit ist nicht deshalb entscheidungsreif, weil der Klageanspruch verfallen ist.

Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes in Schleswig-Holstein (MTV) vom 19. März 1984 Anwendung.



1. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht angenommen, daß Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers von § 18 MTV, der die Ausschlußfristen regelt, nicht erfaßt werden. Absatz 3 erwähnt die Geltendmachung gegenüber dem Arbeitnehmer nicht und läßt dadurch erkennen, daß der Ausschlußfrist nach Absatz 2 nur die Ansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber unterliegen. Zu Unrecht beruft der Beklagte sich demgegenüber auf das Urteil des Senats vom 10. März 1988 (- 8 AZR 399/85 -). Dort war § 13 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels und des genossenschaftlichen Groß- und Außenhandels in Nordrhein-Westfalen vom 8. Februar 1982 auszulegen. Diese Bestimmung schreibt ähnlich wie § 18 MTV vor, daß "alle sonstigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis" innerhalb der Ausschlußfrist geltend zu machen sind. Sie unterscheidet sich von § 18 MTV aber dadurch, daß die Geltendmachung "dem anderen Vertragspartner gegenüber" zu erfolgen hat. Hieraus und aus der in diesem Sinne aussagekräftigen Tarifgeschichte ergeben sich deutliche Hinweise darauf, daß § 13 MTV Groß- und Außenhandel NRW auch die Arbeitgeberansprüche erfaßt.

2. Der Anspruch ist auch nicht deshalb verfallen, weil § 18 Abs. 2 und 3 MTV unter Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG die Ansprüche des Arbeitgebers vom Verfall durch Zeitablauf ausnimmt.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 27. September 1967 - 4 AZR 438/66 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifverträge: Fernverkehr; BAGE 20, 156 = AP Nr. 3 zu § 390 BGB) sind Ausschlußklauseln, die allein Arbeitnehmeransprüche erfas-



sen, zulässig. Hierin liegt kein Verstoß gegen den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, da es einen beachtlichen Unterschied darstellen kann, ob eine Vielzahl von Arbeitnehmern ihre Ansprüche gegen den Arbeitgeber rechtzeitig geltend machen muß, oder ob dies der Arbeitgeber gegen einen einzelnen Arbeitnehmer tun muß (BAG, aaO). Dies entspricht auch der überwiegenden Meinung im Schrifttum (Wiedemann/Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 5. Aufl., § 4 Rz 390; Hueck/Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts II/1, 7. Aufl., § 32 III 5 f; Leser, AR-Blattei, Ausschlußfristen im Arbeitsrecht, unter F I 2). Abgelehnt wird diese Auffassung von Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius (TVG, § 4 Rz 216), die nur solche Ausschlußfristen für zulässig halten, die die beiderseitigen Forderungen zum Erlöschen bringen. Eine differenzierende Lösung vertritt Trinkner (BB 1967, 1375 f.). Er sieht einen sachlichen Grund zur unterschiedlichen Behandlung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberansprüchen als gegeben an, soweit es sich um eine Vielzahl von Arbeitnehmeransprüchen handelt, die routinemäßig abgewickelt werden können und die daher typischerweise mit Fehlermöglichkeiten verbunden sind. Darunter will er die Lohnansprüche, Urlaubsabgeltungsansprüche und Ansprüche auf Erteilung eines einfachen Zeugnisses fassen. Handelt es sich jedoch um Arbeitnehmeransprüche, die nicht mit der gleichen Regelmäßigkeit und wie Lohnansprüche routinemäßig erledigt werden könnten, wie z. B. Schadenersatzansprüche, Unterlassungs- und Auskunftsansprüche und Ansprüche auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses, bestehe kein Grund zur Differenzierung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberansprüchen, da insoweit die Ausgangspositionen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im wesentlichen gleich seien.



Der erkennende Senat sieht keine Veranlassung, von der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts abzuweichen, nach der allein die Tatsache, daß in der Regel der Arbeitgeber es mit einer Vielzahl von Arbeitnehmern und deren Ansprüchen zu tun hat, der Arbeitnehmer aber immer nur mit seinem Arbeitgeber und nicht mit einer Vielzahl von Arbeitgebern als Grund für eine tarifliche Regelung ausreicht, die nur Ausschlußfristen für Arbeitnehmeransprüche vorsieht (BAGE 20, 156, 158 = AP, aaO). Der Willkürkontrolle, um die es hier geht (vgl. Wiedemann/Stumpf, aaO, Rz 390), wird die in § 18 MTV getroffene Unterscheidung gerecht. Einer abschließenden Entscheidung bedarf es jedoch nicht. Selbst wenn ein Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG vorläge, würde dies nicht zu einer Erweiterung der Verfallklausel auf die bisher nicht betroffenen Arbeitgeberansprüche führen. Dies wäre eine den Willen der Tarifvertragsparteien mißachtende Weiterentwicklung des Tarifvertrags. Vielmehr wäre die Verfallklausel dann gänzlich unwirksam (so mit Recht Wiedemann/Stumpf, aaO, Rz 391).

Michels-Holl

Dr. Leinemann

Dr. Peifer

Sperl

Hennecke



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

