

Aktenzeichen: 8 AZR 893/95
Bundesarbeitsgericht 8. Senat

Urteil vom 23. Januar 1997
- 8 AZR 893/95 -

I. Arbeitsgericht
München

Urteil vom 12. Oktober 1994
- 15 Ca 7348/94 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 21. September 1995
- 4 Sa 1114/94 -

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

Entscheidungsstichwort:

Haftung des Arbeitnehmers

Gesetz:

BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers, §§ 254, 276, 280,
286, § 823 Abs. 1

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

8 AZR 893/95

4 Sa 1114/94 München

Verkündet am
23. Januar 1997

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

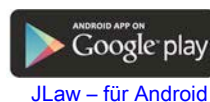
In Sachen

pp.

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. Januar 1997 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Ascheid, die Richter Dr. Wittek und Dr. Mikosch sowie die ehrenamtlichen Richter Plenge und Hannig für Recht erkannt:



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



- 2 -

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts München vom 21. September
1995 - 4 Sa 1114/94 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tra-
gen.

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 darüber, in welcher Höhe der Beklagte
der Klägerin einen Schaden von 150.000,00 DM zu ersetzen hat, den
er ihr in Ausübung einer betrieblichen Tätigkeit zugefügt hat.

Der 1970 geborene Beklagte war seit 1991 als Arbeiter für
die Wartungsabteilung der Klägerin auf dem Flughafen München ein-
gestellt. Er hatte in wechselnden Schichtdiensten zu arbeiten.
Arbeitsvertraglich war ihm der Genuß von Alkohol im Dienst und
während eines angemessenen Zeitraums vor Dienstantritt untersagt.
Der Beklagte verdiente zuletzt mit Zulagen monatlich 3.500,00 DM
brutto, was Auszahlungen von etwa 2.500,00 DM netto entsprach.

Am 22. Januar 1994 trat der Beklagte um 5.10 Uhr seine Früh-
schicht an. Er erhielt den Auftrag, mit einem 30 t schweren Ent-
eiserfahrzeug auf dem Flughafengelände zu fahren. Auf der Fahrt
schlief er kurz ein. Das Fahrzeug kam von der Fahrbahn ab,
streifte einen Lichtmast und durchbrach den Begrenzungszaun des
Flughafens. Es entstand an dem Fahrzeug ein Sachschaden von
150.000,00 DM. Bei dem Beklagten wurde eine Blutalkoholkonzentra-



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

tion von 1,41 Promille festgestellt. Wegen dieses Unfalls wurde das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag zum 31. Januar 1994 beendet.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin von dem Beklagten die Zahlung von 150.000,00 DM. Sie hat die Auffassung vertreten, der Beklagte habe grob fahrlässig gehandelt. Er sei wegen des vorangegangenen nächtlichen Alkoholgenusses absolut fahruntauglich gewesen und habe seinen Dienst im übermüdeten Zustand angetreten. Eine Haftungsmilderung komme nicht in Betracht. Ein Mitverschulden der Klägerin scheide aus. Der Unfallschaden am Enteiserfahrzeug hätte nicht durch eine Versicherung abgedeckt werden können, weil es für solche Fahrzeuge keine Vollkaskoversicherung gebe. Eine Haftungsbegrenzung des Arbeitnehmers wegen Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz sei mit dem geltenden Haftungsrecht nicht vereinbar.

Die Klägerin hat, soweit in der Revision noch von Bedeutung, beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an sie
150.000,00 DM zuzüglich 9 % Zinsen ab 18. Mai
1994 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat die Auffassung vertreten, sein Verhalten - übermüdeter Arbeitsantritt und Unterschätzung des Restalkohols - falle



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



allenfalls in den Bereich der leichten bis mittleren Fahrlässigkeit. Eine Verletzung der Abstinenzpflicht vor Dienstantritt liege nicht vor, weil mit dem vereinbarten "angemessenen" Zeitraum der Abstinenz unklar und unbestimmt bliebe, welche Menge Alkohol ein Arbeitnehmer bis zu welcher Zeit vor Dienstantritt noch trinken dürfe. Im Rahmen des Betriebsrisikos müsse sich die Klägerin die Diensterteilung in Früh- und Nachtschichten, die ein erhöhtes Risiko für Ausfallerscheinungen der Mitarbeiter durch Übermüdung darstellten, zurechnen lassen. Die Haftung sei jedenfalls auf drei Bruttomonatsgehälter zu begrenzen, weil ein Arbeitnehmer bei Beschädigung eines solchen Sonderfahrzeugs im Werte von mehreren hunderttausend DM bei normalen finanziellen Verhältnissen andernfalls ruiniert sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 120.000,00 DM stattgegeben und sie im übrigen abgewiesen. Dagegen haben beide Parteien Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat den Beklagten zur Zahlung von 20.000,00 DM verurteilt und die Berufungen im übrigen zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verlangt die Klägerin weiterhin vollen Schadensersatz in Höhe von 150.000,00 DM.

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

Die Revision ist nicht begründet.

I. Die Klägerin kann vom Beklagten lediglich Schadensersatz in Höhe von 20.000,00 DM verlangen.



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



1. Ohne Rechtsfehler hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Beklagte habe seine arbeitsvertragliche Pflicht dadurch verletzt, daß er seinen Dienst im alkoholisierten Zustand angetreten, das Enteiserfahrzeug trotz absoluter Fahruntauglichkeit gefahren und infolge Trunkenheit und Übermüdung einen Schaden am Fahrzeug in Höhe von 150.000,00 DM verschuldet habe. Hierüber streiten die Parteien in der Revisionsinstanz auch nicht mehr. Sie bewerten lediglich den Grad des Verschuldens des Beklagten unterschiedlich.

Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend von grober Fahrlässigkeit des Beklagten ausgegangen. Der Genuß "einiger Weizenbier" in der Nacht vor seiner Frühschicht und der Dienstantritt nach durchzechter Nacht mit einem Restalkoholwert von 1,41 Promille ist in besonderer Weise leichtfertig und unverantwortlich. Hinzu kommt, daß dem Beklagten arbeitsvertraglich untersagt war, im Dienst und eine angemessene Zeit vor Dienstantritt Alkohol zu trinken. Auf Unklarheiten dieser Regelung kann sich der Beklagte nicht mit Erfolg berufen. Daß bei einer Frühschicht die angemessene Zeit der Alkoholabstinenz sich auf die gesamte vorangegangene Nacht erstreckt, kann nicht bezweifelt werden. Der Beklagte hat damit die ihm als Arbeitnehmer obliegende Sorgfaltspflicht in einem ungewöhnlich hohen Maße verletzt und das außer acht gelassen, was jedem einleuchtet (vgl. Urteil des Senats vom 11. August 1988 - 8 AZR 721/85 - BAGE 59, 203, 212 = AP Nr. 7 zu § 611 BGB Gefährdungshaftung des Arbeitgebers, zu A II 2 b aa der Gründe).



2. Dem Landesarbeitsgericht ist auch darin zuzustimmen, daß der Klägerin kein mitwirkendes Verschulden nach § 254 BGB zuzurechnen ist. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht nicht der Überlegung des Arbeitsgerichts gefolgt, die Klägerin hätte durch regelmäßige Alkoholkontrollen den Unfall des Beklagten verhindern können. Wegen der verfassungsmäßig garantierten Grundrechte auf körperliche Integrität kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber weder zu einer Untersuchung seines Blutalkoholwertes noch zur Mitwirkung an einer Atemalkoholanalyse gezwungen werden (BAG Urteil vom 26. Januar 1995 - 2 AZR 649/94 - AP Nr. 34 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung, zu B III 3 b aa der Gründe, m.w.N., auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen). Für die Annahme, der Beklagte habe bei Dienstantritt am Unfalltag äußerlich erkennbare alkoholbedingte Ausfallerscheinungen gehabt, besteht kein Anhaltspunkt.

3. Obwohl dem Beklagten eine schuldhafte Vertragsverletzung (§§ 280, 286 BGB analog) vorzuwerfen ist, er das Eigentum der Klägerin widerrechtlich und fahrlässig verletzte (§ 823 Abs. 1 BGB) und er dabei grob fahrlässig handelte, haftet er für den entstandenen Schaden nicht voll.

a) Nach der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27. September 1994 (- GS 1/89 (A) - BAGE 78, 56 = AP Nr. 103 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers) finden die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung auf alle Arbeiten Anwendung, die durch den Betrieb veranlaßt sind und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden. Die Anwendung



der Grundsätze ist nicht davon abhängig, daß die den Schaden verursachenden Arbeiten gefahrgeneigt sind. Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Der Vorwurf fahrlässigen Verhaltens betrifft die durch Arbeitsvertrag bestimmten Arbeitspflichten des Beklagten.

b) Im Beschluß des Großen Senats vom 27. September 1994 (aaO) sind die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung wie folgt zusammengefaßt worden:

Bei grober Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer in aller Regel den gesamten Schaden zu tragen, bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er dagegen nicht, während bei normaler Fahrlässigkeit der Schaden in aller Regel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer quotal zu verteilen ist. Ob und ggf. in welchem Umfang der Arbeitnehmer an den Schadensfolgen zu beteiligen ist, richtet sich im Rahmen einer Abwägung der Gesamtumstände, insbesondere 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 der Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens, die Gefahrgeneigtheit 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. Auch können u.U. die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, wie die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter,



seine Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten, zu berücksichtigen sein.

c) Auch wenn der Arbeitnehmer bei grober Fahrlässigkeit in aller Regel den gesamten Schaden zu tragen hat, sind Haftungserleichterungen 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 (Urteil des Senats vom 12. Oktober 1989 - 8 AZR 276/88 - BAGE 63, 127 = AP Nr. 97 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

Bei der Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers bei Arbeiten, die durch den Betrieb veranlaßt sind, geht es darum, die Verantwortung des Arbeitgebers für die Organisation des Betriebes und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und das darin liegende Betriebsrisiko des Arbeitgebers mit einzubeziehen. Der Arbeitnehmer kann den vorgegebenen Arbeitsbedingungen in der Regel weder tatsächlich noch rechtlich ausweichen. Aufgrund des Weisungsrechts bestimmt der Arbeitgeber die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung. Damit prägt die vom Arbeitgeber gesetzte Organisation des Betriebes das Haftungsrisiko für den Arbeitnehmer (Beschuß des Großen Senats vom 27. September 1994, aaO, zu C II 2 der Gründe).

Die Haftung des Arbeitnehmers ist nach geltendem Recht allerdings nicht auf eine Höchstsumme oder eine bestimmte Anzahl



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



von Monatsverdiensten begrenzt, wie es in der Reformdiskussion teilweise vorgeschlagen wird (vgl. z.B. Art. 1 § 99 Abs. 2 des vom Land Brandenburg eingebrachten Entwurfs eines Gesetzes zur Bereinigung des Arbeitsrechts, BR-Drucks. 671/96). Der erkennende Senat sieht keine Veranlassung, von seiner bisherigen Rechtsprechung abzuweichen, wonach die Festlegung einer solchen summenmäßigen Haftungsbeschränkung allein dem Gesetzgeber vorbehalten ist (vgl. Urteil des Senats vom 12. Oktober 1989, aaO, zu II 2 e der Gründe).

4. Das Landesarbeitsgericht ist im Rahmen dieser Grundsätze zu dem Ergebnis gekommen, der Beklagte hafte für den von ihm verursachten Schaden von 150.000,00 DM lediglich in Höhe von 20.000,00 DM. Dies ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Die Abwägungen des Landesarbeitsgerichts sind rechtsfehlerfrei.

Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht davon ausgegangen, daß im Streitfall ein besonders deutlicher Fall eines Mißverhältnisses zwischen Arbeitsentgelt und Haftungsrisiko besteht. Ein Arbeitgeber, der einfache Arbeitnehmer mit der Bedienung teuerster Maschinen beauftragt, muß sich dieses von ihm veranlaßte Risiko im Rahmen einer gerechten Risikoverteilung im Arbeitsverhältnis zurechnen lassen. Andererseits hat das Landesarbeitsgericht auch berücksichtigt, daß der Beklagte in besonderer Weise grob fahrlässig handelte, indem er trotz arbeitsvertraglichen Alkoholverbots im alkoholisierten Zustand seine Arbeit antrat und das wertvolle Enteiserfahrzeug fuhr. Das Landesarbeitsgericht hat daher zu Recht besondere Anstrengungen des Beklagten verlangt, den



Schaden (teilweise) wiedergutzumachen. Dabei hat das Landesarbeitsgericht allerdings darauf hingewiesen, daß der Beklagte angesichts seiner Einkommensmöglichkeiten nicht auf Dauer in seiner wirtschaftlichen Existenz gefährdet werden dürfe. Dem Beklagten könne bei einem monatlichen Bruttoverdienst von 3.500,00 DM (oder etwa 2.500,00 DM netto) lediglich ein Schadensersatzbetrag von 20.000,00 DM zugemutet werden. Der Beklagte müsse bis zu fünf Jahre Abzahlungen leisten, um diesen Schadensersatzbetrag einschließlich der verlangten Zinsen zu leisten. Die Klägerin könne daher vom Beklagten nicht mehr als 20.000,00 DM Schadensersatz verlangen.

Diese Ausführungen halten sich im Rahmen der vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts und von dem erkennenden Senat aufgestellten Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung und sind daher revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

II. Die Klägerin hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Ascheid

Dr. Wittek

Mikosch

Plenge

Hannig



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)