

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Dr. Eckhart Pick, Ludwig Stiegler, Dr. Hans de With, Hermann Bachmaier, Hans Gottfried Bernrath, Dr. Ulrich Böhme (Unna), Edelgard Bulmahn, Dr. Herta Däubler-Gmelin, Karl Hermann Haack (Extertal), Hans-Joachim Hacker, Horst Jaunich, Klaus Kirschner, Dr. Hans-Hinrich Knaape, Dr. Jürgen Meyer (Ulm), Horst Peter (Kassel), Dr. Martin Pfaff, Margot von Renesse, Gudrun Schaich-Walch, Horst Schmidbauer (Nürnberg), Regina Schmidt-Zadel, Dr. Jürgen Schmude, Antje-Marie Steen, Dieter Wiefelspütz, Gerd Andres, Hans Büttner (Ingolstadt), Konrad Gilges, Günther Heyenn, Renate Jäger, Regina Kolbe, Ulrike Mascher, Adolf Ostertag, Manfred Reimann, Renate Rennebach, Ottmar Schreiner, Dr. Peter Struck, Hans-Eberhard Urbaniak, Barbara Weiler, Hans-Ulrich Klose und der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerhaftung

A. Problem

Die Haftung des Arbeitnehmers ist gesetzlich nur unzureichend geregelt und wurde bisher zum großen Teil durch die Rechtsprechung festgelegt, die auf Dauer aber nicht die erforderliche Stabilität des Rechts gewährleisten kann und außerdem an die Grenzen zulässiger richterlicher Rechtsfortbildung gerät. Im Interesse der Rechtssicherheit und unter Berücksichtigung der rechtspolitischen Diskussion der letzten Jahre ist es daher geboten, das Arbeitnehmerhaftungsrecht gesetzlich zu nominieren.

B. Lösung

In das Bürgerliche Gesetzbuch werden die §§ 619a bis 619f eingefügt, die die Arbeitnehmerhaftung umfassend regeln.

C. Alternativen

Nach Artikel 30 Einigungsvertrag ist der Gesetzgeber gehalten, das Arbeitsvertragsrecht möglichst bald einheitlich neu zu kodifizieren. Außerdem sind Forderungen, endlich die wesentlichen Eckdaten des Individualarbeitsrechts in nur einem Gesetz zu verankern, nach wie vor durch die Rechtszersplitterung des Arbeitsrechts und den Europäischen Binnenmarkt berechtigt. Dennoch wird die Bundesregierung der Empfehlung des 59. Deutschen Juristentages, noch im Jahr 1993 den Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes vorzulegen, nicht folgen. Gegenüber einer einheitlichen Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts hat sie sich dafür entschieden, Prioritäten zugunsten einzelner gesetzlicher Neuregelungen zu setzen. Damit kann in absehbarer Zeit nicht mit einer Kodifikation des Arbeitsvertragsrechts gerechnet werden, so daß eine vorgezogene isolierte Gesetzesregelung ebenfalls für die dringend anstehende Arbeitnehmerhaftung notwendig ist. Die noch ausstehende Entscheidung des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes ist demgegenüber keine Alternative. Eine interessengerechte Regelung, deren notwendiger Bestandteil eine summenmäßige Begrenzung der Haftung ist, kann nur der Gesetzgeber treffen.

D. Kosten

Keine

Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerhaftung

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches

Das Bürgerliche Gesetzbuch in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 400-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Gesetz vom . . . , wird wie folgt geändert:

Nach § 619 werden folgende §§ 619a bis 619f eingefügt:

„§ 619a

Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung

(1) Der Arbeitnehmer haftet dem Arbeitgeber für einen durch eine betriebliche oder dienstliche Tätigkeit verursachten Schaden, wenn er ihn vorsätzlich verursacht hat.

(2) Hat der Arbeitnehmer grob fahrlässig durch eine betriebliche oder dienstliche Tätigkeit einen Schaden verursacht, so haftet er dem Arbeitgeber bis zur Höhe von drei Nettomonatsvergütungen. Maßgeblich für die Ermittlung dieser Haftungsobergrenze ist die dem Arbeitnehmer in den letzten zwölf Monaten vor dem Schadensereignis durchschnittlich zustehende Nettomonatsvergütung aus dem Arbeitsverhältnis. Für ihre Berechnung werden abzüglich der Lohnsteuer, der Beiträge zur Sozialversicherung und einer berufstypischen Mehrarbeitsvergütung alle geldwerten Einkünfte aus der unselbständigen Arbeit während des Einkommensbeurteilungszeitraumes addiert und durch zwölf geteilt. Hat bei der Entstehung des vom Arbeitnehmer grob fahrlässig verursachten Schadens ein Verschulden des Arbeitgebers mitgewirkt, so ist dies nach Maßgabe des § 254 im Rahmen der Haftungsobergrenze von drei Nettomonatsvergütungen zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

(3) Im übrigen ist eine Haftung des Arbeitnehmers für einen Schaden infolge betrieblicher oder dienstlicher Tätigkeit ausgeschlossen.

(4) Arbeitnehmer im Sinne der Vorschriften dieses Abschnittes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind.

§ 619b

Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers

(1) Haftet der Arbeitnehmer einem Dritten für einen durch eine betriebliche oder dienstliche Tätigkeit verursachten Schaden, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer in entsprechender An-

wendung des § 619a Abs. 2 und 3 von der Ersatzpflicht und den notwendigen Kosten der Rechtsverfolgung freizustellen.

(2) Bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers steht der Anspruch nach Absatz 1 einem Anspruch auf rückständiges Arbeitsentgelt nach § 141 b Abs. 1 des Arbeitsförderungsgesetzes gleich.

§ 619c

Haftung mehrerer Arbeitnehmer

(1) Haben mehrere Arbeitnehmer im Rahmen einer betrieblichen oder dienstlichen Tätigkeit gemeinsam vorsätzlich einen Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner, wenn sich der Schadenverursachungsanteil des einzelnen Arbeitnehmers nicht ermitteln läßt.

(2) Haben mehrere Arbeitnehmer im Rahmen einer betrieblichen oder dienstlichen Tätigkeit gemeinsam grob fahrlässig einen Schaden verursacht, so haftet jeder Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 619a Abs. 1 und 2 nur anteilig entsprechend dem von ihm verursachten Teil des Schadens.

(3) § 830 Abs. 1 Satz 2 findet keine Anwendung.

§ 619d

Schäden an Gegenständen des Arbeitnehmers

Erleidet der Arbeitnehmer bei betrieblichen oder dienstlichen Tätigkeiten an Gegenständen, die er mit Billigung oder Duldung des Arbeitgebers benutzt oder mit sich geführt hat, einen Schaden, so hat der Arbeitgeber diesen zu ersetzen. Hat der Arbeitnehmer den Schaden durch Vorsatz verursacht, so steht ihm gegenüber dem Arbeitgeber kein Aufwendungsersatzanspruch zu. Hat der Arbeitnehmer durch grobe Fahrlässigkeit den Schaden verursacht, so hat der Arbeitgeber nur den Betrag zu ersetzen, der drei Nettomonatsvergütungen des Arbeitnehmers übersteigt. Für die Berechnung der Nettomonatsvergütung gilt § 619a Abs. 2 Satz 2 und 3.

§ 619e

Abweichende Haftungsregelungen

Eine tarifvertragliche oder einzelvertragliche Haftungsregelung ist unwirksam, soweit sie von den §§ 619a und 619b zuungunsten des Arbeitnehmers abweicht. Dies gilt auch für die Vereinbarung einer Vertragsstrafe.

§ 619f

Verjährung

(1) Die Ansprüche nach §§ 619a und 619c verjähren in sechs Monaten von dem Zeitpunkt an, zu dem der

Ersatzberechtigte Kenntnis von dem Schadensereignis und der Person des Ersatzpflichtigen erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an.

(2) Für die Ansprüche nach §§ 619b und 619d gilt eine dreijährige Verjährungsfrist. Die Verjährung beginnt im Falle des § 619b zu dem Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer Kenntnis von der Inanspruchnahme durch den Dritten erhält, im Falle des § 619d zum Zeitpunkt des Schadensereignisses.

(3) Eine kürzere Verjährungs- oder Ausschlußfrist kann in den Fällen der §§ 619b und 619d nicht vereinbart werden."

Artikel 2

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Bonn, den 10. August 1993

Dr. Eckhart Pick
Ludwig Stiegler
Dr. Hans de With
Hermann Bachmaler
Hans Gottfried Bernrath
Dr. Ulrich Böhme (Unna)
Edelgard Bulmahn
Dr. Herta Däubler-Gmelin
Karl Hermann Haack (Extertal)
Hans-Joachim Hacker
Horst Jaunich
Klaus Kirschner
Dr. Hans-Hinrich Knaape

Dr. Jürgen Meyer (Ulm)
Horst Peter (Kassel)
Dr. Martin Pfaff
Margot von Renesse
Gudrun Schaich-Walch
Horst Schmidbauer (Nürnberg)
Regina Schmidt-Zadel
Dr. Jürgen Schmude
Antje-Marie Steen
Dieter Wiefelspütz
Gerd Andres
Hans Büttner (Ingolstadt)
Konrad Gilges

Günther Heyenn
Renate Jäger
Regina Kolbe
Ulrike Mascher
Adolf Ostertag
Manfred Reimann
Renate Rennebach
Ottmar Schreiner
Dr. Peter Struck
Hans-Eberhard Urbaniak
Barbara Weiler
Hans-Ulrich Klose und Fraktion

Begründung

Allgemeines

Statistisch gesehen sind arbeitsbedingte Schäden unvermeidbar. Die technologische Entwicklung führt in nahezu allen Wirtschaftsbereichen zu einem Abbau der Personalkapazitäten mit der Folge, daß den einzelnen Arbeitnehmer infolge des Einsatzes von wertvollen Maschinen und anderem technischen Arbeitsgerät immer größere Haftungsrisiken treffen. So führt häufig bereits ein nur geringfügiges Außerachtlassen der erforderlichen Sorgfalt zu Schäden, deren Höhe in völlig unangemessenem Verhältnis zum Einkommen des Arbeitnehmers und somit in der Regel auch zu dessen Ersatzmöglichkeit steht. Wegen der Notwendigkeit, ein Arbeitsverhältnis einzugehen, kann sich der Arbeitnehmer solchen Haftungsrisiken oft nicht entziehen, während der Arbeitgeber eher in der Lage ist, durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen die betriebspezifischen Risiken zu beherrschen und den Eintritt von Schadensfällen in seiner Kalkulation zu berücksichtigen.

Die allgemeine BGB-Regelung, wonach der Schuldner für jede kleine Unachtsamkeit vollen Schadensersatz leisten soll, wird daher schon seit langem als unbillig empfunden. Eine allgemeine Rechtsüberzeugung war und ist dahin gehend feststellbar, daß im Bereich der Arbeitnehmerhaftung das Haftungsmodell des § 276 Abs. 1 BGB nur eingeschränkt gilt. Dennoch besteht nach wie vor über Inhalt und Begründung des arbeitsrechtlichen Haftungsrechts keine Einigkeit. Wie die wiederholten Kursänderungen der Rechtsprechung zeigen, war die Bildung allgemein verbindlichen Gewohnheitsrechts durch ein allgemein akzeptiertes Richterrecht nicht möglich und ist auch in nächster Zukunft nicht zu erwarten, da die Rechtsprechung an die Grenzen zulässiger richterlicher Rechtsfortbildung gerät.

Um wieder zur Berechenbarkeit des Rechts und damit zur Verwirklichung des Rechtsstaatsprinzips beizutragen, hat die Fraktion der SPD am 21. August 1989 einen Gesetzentwurf zur Regelung der Arbeitnehmerhaftung (Drucksache 11/5086) vorgelegt. Der über die erste Lesung im Deutschen Bundestag nicht hinausgekommene Gesetzentwurf sollte insbesondere der Rechtsunsicherheit begegnen, die durch die Entscheidung des 8. Senats des BAG vom 24. November 1987 entstanden ist. Der 8. Senat kehrte mit der Begründung zur Haftungstrias zurück, keine allgemeine Rechtsüberzeugung dergestalt feststellen zu können, daß der Arbeitnehmer bei einem Verschulden unterhalb der groben Fahrlässigkeit in jedem Fall von der Haftung für Schäden am Vermögen des Arbeitgebers freigestellt werde.

Die seitherige Entwicklung hat die Notwendigkeit gesetzgeberischen Handelns bestätigt. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird deshalb die Intention des Gesetzentwurfs der Fraktion der SPD vom 21. Au-

gust 1989 weiterverfolgt. Die noch ausstehende Entscheidung des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes wird, wie immer sie ausfällt, eine gesetzliche Regelung nicht erübrigen. Es ist fast schon als Selbstverständlichkeit einzustufen, daß die Anknüpfung der Arbeitnehmerhaftung an lediglich „gefahr geneigte“ Tätigkeiten weder sachgerecht noch praktikabel durchzuhalten ist. Aber auch die Abstufung der Haftung nach leichtester, leichter und grober Fahrlässigkeit sowie die fragwürdig gewordene volle Haftung des Arbeitnehmers bei grober Fahrlässigkeit führen dazu, daß die Bemessung der Schadenshöhe weitgehend in der Hand des jeweiligen Gerichts liegt. Insbesondere hat die Entscheidung des BAG vom 12. Oktober 1989 (NJW 1990, S. 468ff.) verdeutlicht, daß eine summenmäßige Begrenzung der Haftung notwendiger Bestandteil einer interessengerechten Regelung ist. Zusätzliche Gründe für die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung der Arbeitnehmerhaftung ergeben sich aus dem Vollzug der Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten und der gebotenen Harmonisierung der Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer und Beamte.

Der Gesetzentwurf greift weitgehend frühere Vorschläge aus dem Entwurf der Arbeitsgesetzbuchkommission des Jahres 1977, der Diskussion auf dem 56. Deutschen Juristentag und dem auf dem 59. Deutschen Juristentag vorgelegten Diskussionsentwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes auf. Er setzt jedoch insoweit neue Akzente, als er in Anlehnung an den DGB-Entwurf 1977 und an §§ 291f. AGB-DDR abträgliche Billigkeitsklauseln vermeidet und an den Arbeitsvertragsparteien einen beschränkten Gestaltungstermin einräumt.

Zu Artikel 1

Zu § 619a

§ 619a Abs. 1 BGB erkennt die volle Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers für vorsätzlich verursachte Schäden an.

Der Begriff „betriebliche Tätigkeit“ orientiert sich an den Verhältnissen in der Privatwirtschaft. Da es im öffentlichen Dienst — von Ausnahmen (z. B. kommunale Eigenbetriebe) — keine Betriebe gibt, wird durch den Begriff der „dienstlichen Tätigkeit“ klargestellt, daß die Haftungsbegrenzung auch im öffentlichen Dienst gilt.

Für grob fahrlässig verursachte Schäden ist das Bedürfnis für eine Haftungsbegrenzung weitgehend anerkannt worden. Eine summenmäßige Obergrenze kann jedoch nur durch den Gesetzgeber festgelegt

werden, so wie dies in §§ 261 f. AGB-DDR bei Fahrlässigkeit bis zur Höhe des monatlichen Tariflohnes und bei Vorliegen weiterer materieller Verantwortlichkeit bis zur Höhe des dreifachen monatlichen Tariflohnes getan wurde. Die rechtspolitische Diskussion hat gezeigt, daß bei grober Fahrlässigkeit eine Haftungsobergrenze von drei Monatsverdiensten sinnvoll ist. Die Arbeitsgesetzbuchkommission sowie auch der Deutsche Juristentag 1986 und 1992 befürworteten zwar lediglich eine Härteklause, nach der die Ersatzpflicht ausnahmsweise gemindert werden kann, wenn die volle Haftung für den Arbeitnehmer eine unzumutbare Härte bedeuten würde. Mit einer derartigen Härteklause sind jedoch in der Praxis große Rechtsunsicherheiten verbunden. Der Entwurf sieht daher in Absatz 2 eine Ausrichtung an drei Nettomonatsverdiensten des betroffenen Arbeitnehmers vor, berechnet nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten zwölf Monaten vor dem Schadensereignis. In Absatz 2 Satz 1 wird eine Haftungsobergrenze eingeführt, die im Einzelfall unterschritten werden kann. Durch das Abstellen auf die Nettomonatsvergütung ist eine Billigkeitsabwägung entbehrlich. Um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu berücksichtigen und überobligationsmäßige Leistungen nicht zu bestrafen, werden Lohnsteuer, Beiträge zur Sozialversicherung und eine berufsuntypische Mehrarbeitsvergütung nicht einbezogen.

Ausgangspunkt für die Berechnung ist das im Beurteilungszeitraum aus dem Arbeitsverhältnis tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt. Mit dem Begriff „aus dem Arbeitsverhältnis“ soll klargestellt werden, daß bei einem Doppelarbeitsverhältnis die Arbeitsvergütungen nicht addiert werden. Durch den festgelegten Zwölfmonats-Zeitraum sollen monatlich unterschiedliche Arbeitsvergütungen und zeitlich kürzere Arbeitsverhältnisse Berücksichtigung finden. Die Haftungsobergrenze verringert sich daher, wenn der Bemessungszeitraum weniger als zwölf Monate mit Anspruch auf Arbeitsentgelt umfaßt.

Durch diese Haftungsbeschränkung wird der Arbeitgeber nicht unbillig benachteiligt, da bei betrieblichen Tätigkeiten der Betriebsrisikogedanke ins Gewicht fällt und überdies jede Haftungsverpflichtung in einem adäquaten Verhältnis zur Gegenleistung aus dem Vertrag stehen muß. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, daß der Arbeitnehmer existentiell auf das Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis angewiesen ist. Auch durch eine Schadenshaftung in Höhe von drei Monatsverdiensten wird der Arbeitnehmer empfindlich getroffen.

Ausdrücklich klargestellt wird, daß bei einem Mitverschulden des Arbeitgebers § 254 BGB zu einer Anrechnung im Rahmen der Haftungsobergrenze führt. Der Entwurf geht davon aus, daß bei weit verbreiteten Versicherungen eine Obliegenheit des Arbeitgebers zu deren Abschluß besteht. Schließt er die Versicherung nicht ab, so wird ihm dies im Rahmen des § 254 BGB zugerechnet.

In Absatz 3 wird die angestrebte Einheitlichkeit der Arbeitnehmerhaftung unter Berücksichtigung, daß

auch dem sorgfältigsten Arbeitnehmer Fehlleistungen unterlaufen können, als wesentlicher Grund dafür angesehen, die Haftung des Arbeitnehmers nicht nur für leichteste, sondern auch für normale Fahrlässigkeit voll auszuschließen. Diese Erkenntnis hat sich bereits hinsichtlich der Beamten durchgesetzt, die infolge gesetzlicher Neuregelung seit dem 1. Januar 1993 nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit Schadensersatzpflichtig sind. Daß diese Freistellung auch für den Bereich des Arbeitsrechts Geltung erhält, ist im Hinblick auf Artikel 3 Abs. 1 GG geboten.

Da die Zufälligkeit der arbeitsrechtlichen Abgrenzung nicht den Ausschlag gegeben darf, ob eine Haftung eintritt, werden arbeitnehmerähnliche Personen in Absatz 4 wegen ihrer sozialen Schutzbedürftigkeit den Arbeitnehmern gleichgestellt.

Zu § 619b

Aus Gründen der Rechtsklarheit sowie aus systematischen Erwägungen wird in einer eigenen Bestimmung klargestellt, daß die Haftungsbeschränkung des § 619a Abs. 2 und 3 auch auf den Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers entsprechende Anwendung findet.

Mit Absatz 2 wird eine soziale Regelungserwartung getroffen, die auch der BGH in seiner Entscheidung vom 19. September 1989 dem Gesetzgeber ausdrücklich nahegelegt hat. Der Arbeitnehmer müßte letztendlich auf sein Arbeitsentgelt zurückgreifen, wenn der Freistellungsanspruch aufgrund der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht befriedigt wird. Eine Gleichstellung mit dem Arbeitsentgelt ist daher geboten.

Zu § 619c

Die für den Arbeitgeber vorteilhafte gesamtschuldnerische Haftung mehrerer Arbeitnehmer gilt nur, wenn ihnen Vorsatz zur Last gelegt werden kann. Im übrigen folgt aus der anteiligen Entlohnung und der nur anteiligen Verpflichtung zur Arbeitsleistung, daß auch nur anteilige Haftung von den Arbeitnehmern gewollt und vom Arbeitgeber erwartet wird.

Zu § 619d

§ 619d berücksichtigt, daß der Arbeitnehmer auch Eigenschäden erleiden kann. Deren Ersatz ist nach den gleichen Grundsätzen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung zu regeln, wenn Gegenstände des Arbeitnehmers beschädigt werden, die er mit billiger oder Duldung des Arbeitgebers bei betrieblichen Tätigkeiten bei sich geführt hat. Eine ähnliche Norm enthält auch das öffentliche Dienstrecht (vgl. § 32 Satz 1 Beamtenversorgungsgesetz).

Zu § 619e

Die tarif- und einzelvertragliche Öffnungsklausel trägt dem Günstigkeitsprinzip Rechnung.

Zu § 619f

§ 619f sieht eine kurze Verjährungsfrist für den Anspruch auf Ersatz von Schäden vor, die aus einer betrieblichen Tätigkeit entstanden sind. Diese Vorschrift, die kürzere tarifliche Ausschlussfristen nicht hindert, soll innerhalb einer angemessenen Frist Klarheit darüber schaffen, ob Ersatzansprüche geltend gemacht werden. Ein möglicher Ersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer soll nicht über Jahre hinaus

als mögliches Druckmittel gegen ihn verwandt werden können, zumal die Aufklärung später schwierig ist.

Um den Arbeitnehmer nicht einem seinen Interessen widersprechenden Risiko auszusetzen, ist eine entsprechende Anwendung der kurzen Verjährungsfrist auf den Freistellungsanspruch und Aufwendungsersatzanspruch des Arbeitnehmers nicht geboten.

Zu Artikel 2

Das Gesetz kann sofort in Kraft treten. Eine Übergangsfrist ist nicht erforderlich.

