

Gesetzentwurf

der Abgeordneten Dr. Eckhart Pick, Dr. Herta Däubler-Gmelin, Konrad Gilges, Ottmar Schreiner, Gerd Andres, Hermann Bachmaier, Doris Barnett, Dr. Ulrich Böhme (Unna), Hans Büttner (Ingolstadt), Peter Dreßen, Peter Enders, Angelika Graf (Rosenheim), Karl-Hermann Haack (Extertal), Hans-Joachim Hacker, Alfred Hartenbach, Renate Jäger, Erika Lotz, Dieter Maaß (Herne), Ulrike Mascher, Dr. Jürgen Meyer (Ulm), Leyla Onur, Adolf Ostertag, Margot von Renesse, Renate Rennebach, Otto Schily, Wilhelm Schmidt (Salzgitter), Richard Schuhmann (Delitzsch), Erika Simm, Ludwig Stiegler, Dr. Peter Struck, Hans-Eberhard Urbaniak, Dieter Wiefelspütz, Rudolf Scharping und der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerhaftung

A. Problem

Die Haftung des Arbeitnehmers ist gesetzlich nur unzureichend geregelt. Die Lücken im geltenden Arbeitsrecht wurden bisher zum großen Teil durch die Rechtsprechung notdürftig gefüllt. Auf Dauer kann diese aber nicht die erforderliche Stabilität des Rechts gewährleisten. Sie gerät überdies immer öfter an die Grenzen zulässiger richterlicher Rechtsfortbildung.

Nach Artikel 30 des Einigungsvertrages 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 ist die Bundesregierung der Empfehlung des 59. Deutschen Juristentages, noch im Jahr 1993 den Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes vorzulegen, nicht gefolgt. 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 jedenfalls für die dringend anstehende Arbeitnehmerhaftung notwendig ist.

Der Beschluß des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 21. September 1993 ergab in diesem Zusammenhang nur eine teilweise Festlegung der Tatbestandsvoraussetzungen einer Haftungsbeschränkung. Eine interessengerechte, umfassende Regelung, deren notwendiger Bestandteil eine summenmäßige Begrenzung der Haftung ist, kann demgegenüber nur der Gesetzgeber treffen.

Im Interesse der Rechtssicherheit und unter Berücksichtigung der rechtspolitischen Diskussion der letzten Jahre ist es daher geboten, das Arbeitnehmerhaftungsrecht gesetzlich zu normieren.

B. Lösung

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

C. Alternativen

Beibehaltung des jetzigen unbefriedigenden Zustandes.

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 die folgenden §§ 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 berufsuntypischen 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 Tätig-

keit verursachten Schaden, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer in entsprechender Anwendung 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 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.

(2) § 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 den §§ 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 den §§ 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 Ausschußfrist 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 29. Juni 1995

Dr. Eckhart Pick
Dr. Herta Däubler-Gmelin
Konrad Gilges
Ottmar Schreiner
Gerd Andres
Hermann Bachmaier
Doris Barnett
Dr. Ulrich Böhme (Unna)
Hans Büttner (Ingolstadt)
Peter Dreßen
Peter Enders

Angelika Graf (Rosenheim)
Karl-Hermann Haack (Extertal)
Hans-Joachim Hacker
Alfred Hartenbach
Renate Jäger
Erika Lotz
Dieter Maaß (Herne)
Ulrike Mascher
Dr. Jürgen Meyer (Ulm)
Leyla Onur
Adolf Ostertag

Margot von Renesse
Renate Rennebach
Otto Schily
Wilhelm Schmidt (Salzgitter)
Richard Schuhmann (Delitzsch)
Erika Simm
Ludwig Stiegler
Dr. Peter Struck
Hans-Eberhard Urbaniak
Dieter Wiefelspütz
Rudolf Scharping 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 allgemeinverbindlichen 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 bereits 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 Bundesarbeitsgerichts (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.

Der Beschluß des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 21. September 1993 stellte zwar fest, daß die Gefahrgeneignetheit der Arbeit nicht mehr Tatbestandsvoraussetzung für den Eintritt der Haftungsbegrenzung ist, sondern daß diese grundsätzlich für alle Arbeiten gilt, die durch den Betrieb veranlaßt sind. Ansonsten hielt die Entscheidung jedoch an den entwickelten Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung fest und kann demnach eine gesetzliche Regelung nicht ersetzen. Auch die Wissenschaft ist sich weitgehend einig, daß eine „summenmäßige Begrenzung der Haftung notwendiger Bestandteil einer interessengerechten Regelung“ ist (vgl. zum Beispiel Heussler, JZ 92 S. 833 ff., 842).

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. 468 ff.) 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.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird die Intention des Gesetzentwurfs der Fraktion der SPD vom 21. August 1989 (und des Gesetzentwurfs aus der 12. Wahlperiode – Drucksache 12/5551 – vom 11. August 1993) weiterverfolgt.

Er 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 die §§ 291 f. AGB-DDR abträgliche Billigkeitsklauseln vermeidet und den Arbeitsvertragsparteien einen beschränkten Gestaltungsbereich 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“ entspricht der neueren Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes.

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 den §§ 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 Härteklausel, nach der die Ersatzpflicht ausnahmsweise gemindert werden kann, wenn die volle Haftung für den Arbeitnehmer eine unzumutbare Härte bedeuten würde. Mit einer derartigen Härteklausel 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 ein Mitverschulden des Arbeitgebers nach § 254 BGB zu einer An-

rechnung im Rahmen der Haftungsobergrenze führt. Der Entwurf geht davon aus, daß bei künftig angebotenen entsprechenden Versicherungen eine Obliegenheit des Arbeitgebers zu deren Abschluß besteht. Schließt er die Versicherung nicht ab, so wird ihm dies im Rahmen des § 254 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 geben 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 Billigung oder Duldung des Arbeitgebers bei betrieblichen Tätigkeiten bei sich geführt hat. Eine ähnliche Norm enthält auch das öffentliche Dienstrecht (vgl. § 32 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes).

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 wer-

den 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 Aufwendungersatzanspruch des Arbeitnehmers nicht geboten.

Zu Artikel 2

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

