

Herausgegeben von Olaf Deinert und Rüdiger Krause

Jun Zhu

Die Mankohaftung
im Arbeitsverhältnis nach der
Schuldrechtsmodernisierung

Einleitung

A. Problemaufriss

Trotz vieler rechtspolitischer Reformen zur Arbeitnehmerhaftung blieb der Gesetzgeber bislang in diesem Bereich untätig. Er hat die Lösung der daraus entstandenen Rechtsprobleme vollständig der Rechtsprechung und Literatur überlassen. Die vom Richterrecht geregelte Arbeitnehmerhaftung gehört zu einem der meist diskutierten Themen des Individualarbeitsrechts. Die Mankohaftung, die der Arbeitnehmer für eine Fehlmengende in den ihm anvertrauten Geldbeträgen oder sonstigen Gegenständen übernimmt, hat sich in ständiger Rechtsprechung als eine klassische Fallgruppe der Arbeitnehmerhaftung herausgebildet. Die Diskussion über die Mankohaftung erreichte ihren ersten Höhepunkt in den 1950er und 1960er Jahren. In den 1990er Jahren ergingen nacheinander drei Grundsatzentscheidungen des 8. Senats des BAG¹ zur Mankohaftung. Sie lenkten die Aufmerksamkeit auf sich und lösten damit eine erneute intensive Diskussion aus. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des BAG bis Oktober 2012, können diese drei grundlegenden Entscheidungen des BAG als die vorläufigen Endpunkte in der Diskussion zur Mankohaftung betrachtet werden. Diese drei Urteile haben eine wesentliche Grundlage sowohl für die allgemeine Mankohaftung, als auch für die besondere Mankohaftung geschaffen. Damit scheint für die Praxis eine gewisse Konsolidierung in diesem Teilbereich eingetreten zu sein.² Jedoch dürfen diese drei Urteile nicht darüber hinwegtäuschen, dass gerade in diesem Themenfeld nicht alle Einzelprobleme abschließend geklärt sind und weiterhin zahlreiche offene Fragen bestehen. Darüber hinaus hat das SMG viele neue Fragen in Bezug auf die Mankohaftung aufgeworfen. Deshalb sieht diese Arbeit ihr Anliegen darin, diese Fragen angesichts der Auswirkung des SMG auf die Mankohaftung zu erörtern.

I. Allgemeine Mankohaftung

Während des Entwicklungsprozesses der Arbeitnehmerhaftung wird die allgemeine Mankohaftung ohne vertragliche Mankoabrede lange Zeit abweichend

1 BAG (22.05.1997), AP Nr. 1 zu § 611 BGB Mankohaftung; BAG (17.09.1998), AP Nr. 2 zu § 611 BGB Mankohaftung; BAG (02.12.1999), AP Nr. 3 zu § 611 BGB Mankohaftung.

2 Krause, Anm. zu BAG (02.12.1999), AP Nr. 3 zu § 611 BGB Mankohaftung (am Anfang).

von den anderen Fällen der Arbeitnehmerhaftung behandelt. Dahinter verbirgt sich die Befürchtung, dass sich die Arbeitnehmer in den Mankofällen auf Kosten des Arbeitgebers „selbst bedienen“ können.³ Um dieser Befürchtung vorzubeugen, reicht die besondere Beurteilung der allgemeinen Mankohaftung von der Anspruchsgrundlage über die Beweislastverteilung bis hin zur Anwendung der Grundsätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung.

1. Anspruchsgrundlage

Theoretisch können nicht nur vertragliche Anspruchsgrundlagen, sondern auch gesetzliche Anspruchsgrundlagen in Betracht kommen. Auf gesetzliche Anspruchsgrundlagen (z.B. § 823 BGB ff.) wird nicht eingegangen, weil sie keine arbeitsrechtlichen Besonderheiten aufweisen und in der Praxis wenig Bedeutung haben.⁴ Ein wichtiger Grund dafür liegt darin, dass der Arbeitgeber bei der gesetzlichen Mankohaftung in beweisrechtlicher Hinsicht nicht besser gestellt wird, als bei der vertraglichen Mankohaftung, da er im Grundsatz sämtliche Tatbestandsmerkmale nachzuweisen hat.⁵

Im Gegensatz dazu herrschte bezüglich der vertraglichen Anspruchsgrundlage lange Zeit eine lebhafte Diskussion. Die Rechtsprechung und ein Teil der Literatur betrachtet von vornherein den Mankoeintritt im Arbeitsverhältnis nicht ausschließlich als Schlechtleistung oder Verletzung der Nebenpflicht, sondern sieht im Ausnahmefall die Nicht-Rückgabe der dem Arbeitnehmer anvertrauten Gelder oder anderer Waren als eine unmögliche Leistung i.S.v. § 280 I BGB a.F. an. Das BAG hat zunächst die Anwendung des Unmöglichkeitensrechts von dem „Grad der Selbstständigkeit“⁶ des Arbeitnehmers abhängig gemacht. In jüngerer Rechtsprechung hat der 8. Senat des BAG dieses zweiteilige Haftungskonzept fortgeführt und die Unmöglichkeit der vollständigen Herausgabe an den „unmittelbaren Alleinbesitz“⁷ des Arbeitnehmers im Hinblick auf die überlassenen Sachen geknüpft. Obwohl das BAG den Anwendungsbereich des § 280 I BGB a.F. viel enger ausgelegt hat, ist dieses zweiteilige Haftungsmodell nach wie vor auf

3 Reinecke, ZfA 1976, S. 222; MünchArbR/Reichold, 3. Aufl. (2009), § 51 Rn. 75.

4 Reinecke, ZfA 1976, S. 217.

5 Reinecke, ZfA 1976, S. 217; Pauly, BB 1996, S. 2040; Otto/Schwarze, Rn. 276; Preis/Stoffels, 4. Aufl. (2011), II M 10 Rn 6.

6 Seit BAG (13.03.1964), AP Nr. 32 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers.

7 BAG (17.09.1998), AP Nr. 2 zu § 611 BGB Mankohaftung; BAG (02.12.1999), AP Nr. 3 zu § 611 BGB Mankohaftung.

heftige Kritik gestoßen.⁸ Leider findet es nach der Schuldrechtsreform im neuen Schrifttum weiter vereinzelt Erwähnung.⁹ Es fragt sich, ob dieses zweiteilige Haftungskonzept nach der Schuldrechtsreform weiter aufrechterhalten werden soll und was die Anspruchsgrundlage für die Mankohaftung ist.

2. Beweislastverteilung

Im Mankofall kommt der Beweislastverteilung, die sich unmittelbar auf den Prozesssieg auswirkt, ausschlaggebende Bedeutung zu. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die schon länger zurückliegenden Tatsachen für den Mankoeintritt sich in der Praxis häufig sehr schwer, teilweise gar nicht mehr, aufklären lassen. Dadurch kommt es zu großen Schwierigkeiten bei der Beweisführung. In der Rechtsprechung und Literatur besteht lediglich Einigkeit darüber, dass der Arbeitgeber den Schaden, nämlich Mankoeintritt, und die Schadenshöhe zu beweisen hat. Für andere Tatbestandsmerkmale, insbesondere für das Verschulden des Arbeitnehmers, herrscht aber ein lebhafter Meinungsstreit.

Die Beweislastverteilung bei der gesetzlichen Mankohaftung (z.B. aus §§ 823 ff. BGB) ist nicht problematisch, weil der Arbeitgeber hier im Grundsatz sämtliche Tatbestandsmerkmale nachzuweisen hat.¹⁰ Im Gegensatz dazu ist das Problem der Beweislastverteilung bei der Mankohaftung aus der vertraglichen Grundlage bisher umstritten und nicht abschließend geklärt. Uneinigkeit besteht insbesondere bezüglich der, durch Heranziehung der Anspruchsgrundlage der pFV, heute des § 280 I BGB, entstandenen, Problematik, ob hier die Beweislastumkehr des § 282 BGB a.F. direkt oder entsprechend Anwendung findet.

Unter Verweis auf die Entscheidung des BAG vom 17.09.1998,¹¹ wollte der Gesetzgeber des SMG an der bisherigen differenzierten Anwendung der Beweislastregelung des § 282 BGB a.F. in der Rechtsprechung des BAG nichts ändern und fügte daher § 619 a BGB als spezielle Beweislastregelung für die Haftung des Arbeitnehmers zur Revidierung der Beweislastumkehr nach § 280 I 2 BGB in das BGB ein.¹² Die Schuldrechtsreform wirft folgende Fragen zur Beweislastverteilung im Mankofall auf: Ist eine differenzierte Beweislastverteilung weiter aufrechtzuerhalten? Wenn ja, nach welchem Kriterium richtet sich

8 Otto/Schwarze, Haftung des Arbeitnehmers, 3. Aufl. (1998), Rn. 274 ff.; Deinert, RdA 2000, 22 ff.; MünchArbR/Reichold, 3. Aufl. (2009), § 51 Rn. 70 f.; ErfK/Preis, 13. Aufl. (2013), § 619 a BGB Rn. 30.

9 Walker, JuS 2002, S. 740; HWK/Krause, 5. Aufl. (2012), § 619 a BGB Rn. 48; Preis/Stoffels, 4. Aufl. (2011), II M 10 Rn. 4.

10 Reinecke, ZfA 1976, S. 217; Pauly, BB 1996, S. 2040; Otto/Schwarze, Rn. 276.

11 BAG (17.09.1998), AP Nr. 2 zu § 611 BGB Mankohaftung.

12 BT-Drs. 14/7052, S. 204.

eine solche Differenzierung? Nach der Feststellung der Beweislastverteilung ist noch darauf einzugehen, welche innerprozessualen Möglichkeiten in Rechtsprechung und Literatur der die Beweislast tragenden Partei bei der Überwindung der Beweisschwierigkeiten zur Verfügung stehen.

3. Anwendung der Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung

Die uneingeschränkte Arbeitnehmerhaftung für jedes Verschulden nach der Konzeption des BGB wird sowohl in der Rechtsprechung als auch in der Literatur als sozial unbillig angesehen. Leider enthält das BGB keine Spezialregelung zur Reduktion der Arbeitnehmerhaftung. Wegen der bisherigen Untätigkeit des Gesetzgebers in diesem Bereich, hat die Rechtsprechung im Lauf der Zeit die richterrechtlichen Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung¹³ entwickelt. Die Rechtsprechung hat aber solange den Mankofall vom Anwendungsbereich der privilegierten Arbeitnehmerhaftung ausgenommen, bis der 8. Senat des BAG im Urteil vom 17.09.1998 endgültig die Grundsätze zur beschränkten Arbeitnehmerhaftung auf die Mankohaftung für anwendbar erklärt hat.¹⁴

Mit der Schuldrechtsreform und der Ausdehnung der privilegierten Arbeitnehmerhaftung auf die Mankohaftung sind neue Fragen entstanden. Der Große Senat des BAG stützt die privilegierte Arbeitnehmerhaftung auf die analoge Anwendung des § 254 BGB.¹⁵ Der Große Senat hat § 254 BGB über seinen Wortlaut hinaus entsprechend auf das Arbeitsverhältnis angewendet, indem er das dem Arbeitgeber zuzurechnende „Betriebsrisiko“ und das Verschulden des Arbeitnehmers gegeneinander abwägt. Auf diese Weise wird die Schadensteilung bzw. Ausgleichsfunktion des § 254 BGB im Rahmen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung erfüllt.¹⁶ Der Gesetzgeber der Schuldrechtsreform indiziert allerdings mit den Gesetzesänderungen einen Wandel der Rechtsgrundlage für die privilegierte Arbeitnehmerhaftung, so dass sich die Reduktion der Arbeit-

13 Es ist darauf hinzuweisen, dass die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung sowohl in der Literatur, als auch in der Rechtsprechung terminologisch sehr unterschiedlich genannt werden, z.B. arbeitsvertragsrechtliches Schadensausgleichsprinzip, innerbetrieblicher Schadensausgleich, die privilegierte Arbeitnehmerhaftung u.s.w.

14 BAG (17.09.1998), AP Nr. 2 zu § 611 BGB Mankohaftung (unter B II 1 der Gründe).

15 BAG (GS) (27.09.1994), AP Nr. 103 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers (unter C II der Gründe).

16 BAG (GS) (27.09.1994), AP Nr. 103 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers (unter C II der Gründe).

nehmerhaftung aus dem neu gefassten § 276 I 1 BGB ergeben kann und die Rechtsprechung nicht mehr auf den nicht recht passenden § 254 BGB ausweichen muss.¹⁷ Daher stellt sich die Frage, ob sich, statt § 254 BGB, § 276 I 1 BGB als neue Rechtsgrundlage für die privilegierte Arbeitnehmerhaftung eignet.

Die Ausdehnung der privilegierten Arbeitnehmerhaftung auf die Mankohaftung bringt bei mittlerer Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers eine Gefahr der Doppelverwertung des Betriebsrisikos¹⁸ mit sich. Das bereits im Rahmen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung berücksichtigte Betriebsrisiko des Arbeitgebers in analoger Anwendung des § 254 BGB könnte noch einmal bei der direkten Anwendung des § 254 BGB hinsichtlich des „konkreten“ Mitverschuldens“ des Arbeitgebers in Rechnung gestellt werden. Daraus ergibt sich die Frage, wie die Gefahr der Doppelverwertung des Betriebsrisikos im Mankofall vermieden werden kann.

II. Besondere Mankohaftung

Die besondere Mankohaftung aufgrund vertraglicher Mankoabrede ist von praktischer Bedeutung, da der Arbeitgeber, mittels wirksamer Mankoabreden, die haftungs- bzw. beweisrechtliche Situation des Arbeitgebers im Vergleich zur allgemeinen Mankohaftung verbessern kann.

In der ständigen Rechtsprechung sind die Mankoabreden im Grundsatz zulässig, unterliegen jedoch einer Inhaltskontrolle. Nach der Ausdehnung der privilegierten Arbeitnehmerhaftung auf die Mankohaftung, scheint die bisherige Rechtsprechung zweifelhaft zu sein, weil der 8. Senat des BAG im Urteil vom 17.09.1998 die richterrechtlichen Grundsätze über die beschränkte Arbeitnehmerhaftung als einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzgesetz eingeordnet hat, von dem weder einzel- noch kollektivvertraglich zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann.¹⁹ Diese Haltung wurde sogar nach der Schuldrechtsreform jüngst erneut ausdrücklich hervorgehoben.²⁰

17 BT-Drs. 14/6857, S. 48.

18 In terminologischer Hinsicht ist „Betriebsrisiko“ in dieser Arbeit nicht als das Entgeltrisiko des Arbeitgebers bei zufälliger Unmöglichkeit der Dienstleistung i.S. des § 615 BGB, sondern nur als das vom Arbeitgeber wegen seiner Organisationshoheit zuzurechnende Haftungsrisiko zu verstehen, vgl. BAG (GS) (27.09.1994), AP Nr. 103 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers (unter C II 2 der Gründe).

19 BAG (17.09.1998), AP Nr. 2 zu § 611 BGB Mankohaftung (unter B IV 1 der Gründe).

20 BAG (05.02.2004), AP Nr. 126 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers (unter II 2 c aa der Gründe).

Aus dem, vom 8. Senat eingeleiteten, Rechtsprechungswandel ergibt sich die zuvor zu klärende Kernfrage, ob die richterrechtlichen Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung als einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzgesetz einzuordnen sind. Dann kommen erst die nachgelagerten Fragen in Betracht: Unter welchen Voraussetzungen und bis zu welchen Grenzen dürfen die individualvertraglichen Mankoabreden von den Grundsätzen über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung abweichen? Wie wirkt sich die AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB auf die vorformulierten Mankoabreden im Individualarbeitsvertrag aus? In diesem Zusammenhang ist auch der Frage nachzugehen, welcher Spielraum für kollektivrechtliche Mankovereinbarungen (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen) besteht.

B. Methode und Gang der Untersuchung

Mangels gesetzlicher Regelung zur Arbeitnehmerhaftung hat sich dieses Themenfeld im Wesentlichen durch den Gedankenaustausch zwischen Rechtsprechung und Literatur entwickelt. Damit stellen die Rechtsprechung und die Literatur die wichtigsten Erkenntnisquellen der Mankohaftung dar. Der Zeitpunkt des Inkrafttretens des BGB bildet den zeitlichen Ausgangspunkt der Auseinandersetzung mit der Rechtsprechung und der Literatur in dieser Arbeit, damit sich die untersuchten Urteile auf eine einheitliche gesetzliche Grundlage stützen. Hierzu eignet sich eine entwicklungsgeschichtliche Darstellung hervorragend als Untersuchungsmethode. Der Verfasser bedient sich dieser Methode nicht in einer chronologischen Form, sondern mit einer thematischen Differenzierung nach den relevanten Problemen der Mankohaftung. Daher wird zunächst die zum jeweiligen Problem einschlägige Rechtsprechung und Literatur dargestellt, bevor die eigene Auffassung vorgetragen wird. Auf diese Weise kann zum einen verdeutlicht werden wie sich die Rechtsprechung und die Literatur in der Problematik der Mankohaftung im Laufe der Zeit vorwärts getastet, wo und in welchem Maße sie diese Problematik fortgebildet und abgerundet haben, und zum anderen geklärt werden, wo Unvollkommenheiten bestehen.

Die vorliegende Arbeit bereitet das gesamte Feld der allgemeinen Mankohaftung und der besonderen Mankohaftung im Arbeitsverhältnis nach der Schuldrechtsmodernisierung auf.

Im ersten Teil wird ein kurzer Überblick über den Begriff und die Fallgruppen der Mankohaftung gegeben. Den zweiten Teil eröffnet eine Untersuchung zu der allgemeinen Mankohaftung, damit eine Grundlage für die folgende Untersuchung zur besonderen Mankohaftung geschaffen wird. Dieser Teil konzentriert sich auf drei, durch die arbeitsrechtliche Diskussion herausgefilterte,

Problemschwerpunkte: Die Anspruchsgrundlage stellt die Ausgangsfrage für die Auseinandersetzung mit der allgemeinen Mankohaftung dar. Wie bereits erwähnt, halten das BAG und ein Teil der Literatur bislang an dem zweiseitigen Haftungskonzept fest. Es wird untersucht, ob dieses zweiseitige Haftungskonzept weiter aufrechterhalten werden soll und was die zutreffende Anspruchsgrundlage für die Mankohaftung nach der Schuldrechtsreform ist. Nach der Feststellung der Anspruchsgrundlage wird sodann auf die Frage der Beweislastverteilung bei der Mankohaftung aus der vertraglichen Grundlage eingegangen. Dabei ist zunächst darzustellen, wie die Beweislastverteilung im Mankofall von der Rechtsprechung und der Literatur vorgenommen wird. Danach wird die Auswirkung des § 619 a BGB auf die Beweislastverteilung in der bisherigen Rechtsprechung erörtert. Im Anschluss daran ist zu untersuchen, wie die Beweislast nach der Schuldrechtsreform im Mankofall sachgerecht verteilt wird. Schließlich ist der Frage nachzugehen, welche innerprozessualen Möglichkeiten der die Beweislast tragenden Partei bei der Überwindung der Beweisschwierigkeiten zur Verfügung stehen. Steht die Beweislastverteilung fest, hat man sich schließlich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie die Mankohaftung im Rahmen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung, abweichend von den allgemeinen Haftungsvorschriften des BGB, neu behandelt wird.

Der dritte Teil ist der besonderen Mankohaftung gewidmet. Im Gegensatz zur bisherigen Rechtsprechung der anderen Senate des BAG, hat der 8. Senat des BAG nunmehr die Grundsätze über die beschränkte Arbeitnehmerhaftung als einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzgesetz eingeordnet, von dem weder einzel- noch kollektivvertraglich zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann.²¹ Dabei ist zunächst die Grundfrage zu klären, ob diese richterrechtlichen Grundsätze als einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzgesetz einzuordnen sind. Danach wird gefragt, in welchen Grenzen die individualvertraglichen Mankoabreden von den Grundsätzen über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung abweichen dürfen. Sodann stellt sich die Frage, ob sich die AGB-Kontrolle auf die vorformulierten Mankoabreden im Individualarbeitsvertrag auswirkt. Neben der Auseinandersetzung mit der einzelvertraglichen Mankovereinbarung, ist letztlich in diesem Teil auf die Frage einzugehen, welcher Spielraum für kollektivrechtliche Mankovereinbarungen (Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen) besteht.

In dem vierten Teil wird ein Blick auf die aktuellen Entwürfe für ein Arbeitsvertragsgesetz in Deutschland geworfen, soweit sich ihnen für das Problem

21 BAG (17.09.1998), AP Nr. 2 zu § 611 BGB Mankohaftung (unter B IV 1 der Gründe); BAG (05.02.2004), AP Nr. 126 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers (unter II 2 c aa der Gründe).

der Mankohaftung Aussagen entnehmen lassen. Die Arbeit schließt mit einer Zusammenfassung der wesentlichen Arbeitsergebnisse.

Erster Teil: Begriff und Fallgruppen der Mankohaftung

A. Begriff der Mankohaftung

Bevor man auf das Thema der Mankohaftung eingeht, ist zunächst kurz der Begriff der Mankohaftung zu klären. Nach dem Gespräch des Verfassers mit vielen deutschen Studenten aus der juristischen Fakultät, die nicht Arbeitsrecht als Schwerpunkt wählen, ist die Mankohaftung selbst für sie ein völlig fremdes Wort. Von dem Wortlaut her bedeutet die Mankohaftung die Haftung für ein Manko. Das Herkunftswörterbuch von Duden erklärt das Wort „Manko“ wie folgt: „Manko »Fehlbetrag; Ausfall; Mangel«: Das seit dem 19.Jh. bezeugte, aus der Kaufmannssprache stammende Substantiv, das für das ältere Wort „Amanco“ (18. Jh.) steht, geht auf it. manco »Mangel, Fehlbetrag« (bzw. älter it. a manco »im Ausfall, im Defizit«) zurück. Zugrunde liegt das lat. Adjektiv mancus »verstümmelt; unvollständig«.²²

Die Mankohaftung, als eine besondere Form der Schadenshaftung des Arbeitnehmers, stellt eine klassische Untergruppe der Arbeitnehmerhaftung dar. In der arbeitsrechtlichen Literatur hat sich im Laufe der Zeit ein einheitlicher Begriff der Mankohaftung herausgebildet, unter dem man die Haftung für den Schaden versteht, den ein Arbeitgeber dadurch erleidet, dass ein seinem Arbeitnehmer anvertrauter Warenbestand eine Fehlmenge aufweist oder sich in einer von seinem Arbeitnehmer geführten Kasse ein Fehlbestand ergibt.²³

22 Duden, Herkunftswörterbuch, Etymologie der deutschen Sprache, 3. Auflage, S. 506.

23 Langer, S. 11; Woltereck, RdA 1963, S. 314; Reinecke, ZfA 1976, S. 216; Jung, S. 7; Pauly, BB 1996, S. 2038; Otto/Schwarze, Rn. 271; Stoffels, AR-Blattei SD 870.2 Rn 2; Deinert, RdA 2000, S. 23; KassHdb/Künzl, Band 1, 2. Aufl. (2000), 2.1 Rn. 279; MünchArbR/Reichold, 3. Aufl. (2009), § 51 Rn. 69; HWK/Krause, 5. Aufl. (2012), § 619 a BGB Rn. 47; Preis/Stoffels, 4. Aufl. (2011), II M 10 Rn. 1; Schaub/Linck, 14. Aufl. (2011), § 59 Rn. 79; ErfK/Preis, 13. Aufl. (2013), § 619 a BGB Rn. 28; Staudinger/Richardi/Fischinger, BGB, Neubearb. (2011), § 619 a Rn. 94; MüKoBGB/Henssler, 6. Aufl. (2012), § 619 a Rn. 40.

B. Die üblichen Fallgruppen der Mankohaftung in der Praxis

In der Praxis wird die Mankohaftung üblicherweise in die vier folgenden Fallgruppen,²⁴ die sich oft in der Rechtsprechung abspiegeln, aufgeteilt:

(1) Die am häufigsten von der Rechtsprechung behandelte Fallgruppe bildet der „Kasse-Fall“, in dem eine von dem Arbeitnehmer geführte Kasse einen tatsächlichen Fehlbetrag aufweist,²⁵

(2) Die zweite Fallgruppe betrifft den „Warenbestand-Fall“, in dem sich eine Fehlmenge aus einem dem Arbeitnehmer anvertrauten Warenbestand ergibt,²⁶

(3) In einer weiteren Fallgruppe handelt es sich um den „Transport-Fall“, in dem der Arbeitnehmer, die ihm zum Transport übergebenen, Geldbeträge oder anderen Gegenstände nicht abliefern kann,²⁷

(4) Die vierte Fallgruppe bezieht sich auf den „dienstlichen Gegenstand-Fall“, in dem der Arbeitnehmer die ihm zur Ausführung der Arbeit überlassenen Gegenstände nicht wieder herausgeben kann.²⁸

24 Otto/Schwarze, Rn. 271; MünchArbR/Reichold, 3. Aufl. (2009), § 51 Rn. 69.

25 RAG (27.09.1930), ARS 10, S. 156; RG (08.11.1935), RGZ 149, S. 282; LAG Breslau (27.10.1936), ARS 28, S. 177; ArbG Neunkirchen (Saar) (01.04.1950), ARSt Bd. IV, Nr. 509 S. 509; BAG (09.04.1957), AP Nr. 4 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; LAG Bayern (19.09.1958), WA 1961 Nr. 246, S. 154; BAG (12.08.1959), AP Nr. 1 zu § 305 BGB; BAG (30.06.1960), AP Nr. 20 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; BAG (11.11.1969), AP Nr. 49 zu § 611 BGB; BAG (27.02.1970), AP Nr. 54 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; BAG (26.01.1971), AP Nr. 64 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; BAG (03.08.1971), AP Nr. 67 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; BAG (08.02.1972), AP Nr. 7 zu § 630 BGB; BAG (17.09.1998), AP Nr. 2 zu § 611 BGB Mankohaftung; BAG (02.12.1999), AP Nr. 3 zu § 611 BGB Mankohaftung.

26 RAG (15.05.1935), ARS 24, S. 261.

27 RG (13.05.1919) RGZ 95, S. 344; ArbG Heidelberg (04.07.1967), ARST 1968, Nr. 1090 S. 47; LAG Baden-Württemberg, Außenkammern Mannheim, (03.04.1973), DB 1973, S. 1853; BAG (22.05.1997), AP Nr. 1 zu § 611 BGB Mankohaftung; Juris Datenbank, LAG Hessen 11.02.2000 – 2 Sa 979/98; Juris Datenbank, LAG Baden-Württemberg 19.09.2001 – 17 Sa 9/01; Juris Datenbank, LAG Baden-Württemberg 27.11.2002 – 12 Sa 118/01; Juris Datenbank, LAG Rheinland-Pfalz 12.02.2010 – 6 Sa 251/09.

28 LAG Stuttgart (06.07.1950), AP 51 Nr. 147; ArbG Heidelberg (05.09.1967), ARST 1968, Nr. 184 S. 156; Juris Datenbank, LAG Sachsen 26.11.2003 – 2 Sa 657/02.

C. Die allgemeine Mankohaftung und die besondere Mankohaftung

In der Literatur²⁹ und der Rechtsprechung³⁰ wird einheitlich zwischen der Mankohaftung ohne vertragliche Mankoabrede (im Folgenden als „allgemeine Mankohaftung“ bezeichnet) und der Mankohaftung aufgrund vertraglicher Mankoabrede (im Folgenden als „besondere Mankohaftung“ bezeichnet) unterschieden.

Treffen die Parteien keine besondere Vereinbarung über die Mankohaftung, steht der Arbeitnehmer für den Mankoschaden nach den allgemeinen Haftungsregeln ein.³¹ Bei der allgemeinen Mankohaftung können, je nach Einzelfall, verschiedene Anspruchsgrundlagen in Betracht kommen.

Durch die besondere Mankoabrede übernimmt der Arbeitnehmer vertraglich die Haftung für den Mankoschaden³² Diese Mankovereinbarung wird üblicherweise im Individualarbeitsvertrag getroffen, wobei es sich um eine einzelvertragliche Mankovereinbarung handelt. Jedoch findet sich die Mankoabrede auch mitunter im Kollektivarbeitsvertrag, wobei es um eine kollektivvertragliche Mankovereinbarung geht.³³

Die Mankoabrede ist in der Praxis vielfältig ausgestaltet.³⁴ Drei typische Mankoabreden sind gebräuchlich, nämlich verschuldensunabhängige Mankohaftung, Beweislastvereinbarung und Haftung mehrerer Arbeitnehmer.³⁵

29 Otto/Schwarze, Rn. 272, 296; Stoffels, AR-Blattei SD 870.2 Rn 11, 93; Deinert, RdA 2000, S. 23, 31; KassHdb/Künzl, Band 1, 2. Aufl. (2000), 2.1 Rn. 280, 293; MünchArbR/Reichold, 3. Aufl. (2009), § 51 Rn. 70, 73; HWK/Krause, 5. Aufl. (2012), § 619 a BGB Rn. 48, 51; Schaub/Linck, 14. Aufl. (2011), § 59 Rn. 80, 84; ErfK/Preis, 13. Aufl. (2013), § 619 a BGB Rn. 29, 35; Staudinger/Richardi/Fischinger, BGB, Neubearb. (2011), § 619 a Rn. 94, 97; MüKoBGB/Henssler, 6. Aufl. (2012), § 619 a Rn. 41 f.

30 BAG (17.09.1998), AP Nr. 2 zu § 611 BGB Mankohaftung; BAG (02.12.1999), AP Nr. 3 zu § 611 BGB Mankohaftung.

31 Deinert, RdA 2000, S. 23; MünchArbR/Reichold, 3. Aufl. (2009), § 51 Rn. 70; HWK/Krause, 5. Aufl. (2012), § 619 a BGB Rn. 48; ErfK/Preis, 13. Aufl. (2013), § 619 a BGB Rn. 29.

32 Deinert, RdA 2000, S. 31; MünchArbR/Reichold, 3. Aufl. (2009), § 51 Rn. 73; Schaub/Linck, 14. Aufl. (2011), § 59 Rn. 80; HWK/Krause, 5. Aufl. (2012), § 619 a BGB Rn. 51; ErfK/Preis, 13. Aufl. (2013), § 619 a BGB Rn. 35; MüKoBGB/Henssler, 6. Aufl. (2012), § 619 a Rn. 42.

33 BAG (12.08.1959), AP Nr. 1 zu § 305 BGB; BAG (22.11.1973), AP Nr. 67 zu § 626 BGB.

34 Vgl. Otto/Schwarze, Rn. 296 ff.; Preis/Stoffels, 4. Aufl. (2011), II M 10 Rn. 10 ff.

35 Vgl. ausführlich unten Dritter Teil A. IV. 4.