

Vahlens Lernbücher für Wirtschaft und Recht

Grundzüge des Arbeitsrechts

von
Prof. Dr. Ralph Hirdina

4. Auflage

Grundzüge des Arbeitsrechts – Hirdina

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

Verlag Franz Vahlen München 2014

Verlag Franz Vahlen im Internet:

www.vahlen.de

ISBN 978 3 8006 4831 3

(1) Anspruchsgrundlagen der allgemeinen Arbeitnehmerhaftung (siehe oben).

(2) Zusätzlich Anspruchsgrundlagen der Mankohaftung:

- Anspruch aus §§ 283, 280 Abs. 1, 695 BGB, wenn in Bezug auf die dem Arbeitnehmer anvertraute Ware oder das Geld ein neben dem Arbeitsvertrag zusätzlich bestehender **Verwahrungsvertrag** nach § 688 BGB angenommen werden kann. Im Mankofalle wäre dem Arbeitnehmer die Erfüllung des verwahrungsrechtlichen Herausgabeanspruchs des Arbeitgebers aus § 695 BGB ggf. schuldhaft unmöglich geworden (= Verschuldenshaftung),
- Anspruch aus §§ 283, 280 Abs. 1, 667 BGB, wenn in Bezug auf die dem Arbeitnehmer anvertraute Ware oder das Geld ein neben dem Arbeitsvertrag zusätzlich bestehendes **Auftragsverhältnis** angenommen wird, das den Arbeitnehmer neben dem Arbeitsvertrag verpflichtet, mit den anvertrauten Waren bzw. dem anvertrauten Geld eigenständig zu wirtschaften und die hierzu anvertrauten Sachen bei Aufforderung durch den Arbeitgeber nach § 667 BGB herauszugeben. Im Mankofalle wäre dem Arbeitnehmer die Erfüllung des auftragsrechtlichen Herausgabeanspruchs des Arbeitgebers aus § 667 BGB (Herausgabe der anvertrauten Sache bzw. Herausgabe dessen, was aus der Geschäftsbesorgung erlangt wurde) schuldhaft unmöglich geworden (= Verschuldenshaftung),
- Anspruch aus einer **besonderen Mankoabrede**. Hierbei handelt es sich oft um eine vertraglich vereinbarte **verschuldensunabhängige Garantiehafung** des Arbeitnehmers für Fehlbestände im anvertrauten Waren- oder Kassenbestand (= Garantiehafung).

Da die Grundsätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung nur erfordern, dass der Schaden im Zusammenhang mit einer betrieblichen Tätigkeit entstanden ist, gilt die **Haftungsmilderung auch für Mankofälle** (Preis, ErfKA, § 619a BGB, Rn 29, 32). Die **privilegierte Arbeitnehmerhaftung** hat allerdings für die besondere Mankoabrede **keine Wirkung**, wenn es sich hierbei um eine **verschuldensunabhängige Garantiehafung** handelt. Die Haftungsdreiteilung in Anlehnung an den Verschuldensgrad (leichte Fahrlässigkeit, mittlere Fahrlässigkeit, grobe Fahrlässigkeit/Vorsatz) kann hier nicht erfolgen.

10.7.2 Fehlen einer besonderen Mankovereinbarung

Fehlt eine besondere Mankovereinbarung (= Garantiehafung), kommen in Mankofällen als **zusätzliche Anspruchsgrundlagen** neben §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB i. V. m. § 611 BGB und §§ 823 ff. BGB

- §§ 283, 280 Abs. 1, 695 BGB (Annahme eines neben dem Arbeitsvertrag bestehenden Verwahrungsvertrags) sowie
- §§ 283, 280 Abs. 1, 667 BGB (Annahme eines neben dem Arbeitsvertrag bestehenden Auftrages)

in Betracht.

Die vorstehenden zusätzlichen Anspruchsgrundlagen können jedoch **nur dann** herangezogen werden, wenn das Manko von einem Arbeitnehmer verursacht wurde, dem **ein ständiges auf Überlegung und Entschluss beruhendes Tätigwerden wirtschaftlicher Art übertragen ist** (BAG 179.1998 AP BGB §611 Mankohaftung Nr.2). Das BAG fordert, dass der Arbeitnehmer in Bezug auf die anvertraute Sache **wirtschaftliche Überlegungen** anzustellen und **Entscheidungen über die Verwendung der Sache** zu treffen hat (BAG 179.1998 AP BGB §611 Mankohaftung Nr.2). In diesem Sinne kann der Arbeitnehmer wirtschaftlich tätig werden, wenn seine Tätigkeit von kaufmännischen Aufgaben geprägt ist, z. B. weil ihm **eigene Vertriebsbemühungen** obliegen oder er **Preise, über deren bloße Berechnung hinaus, auch selbständig kalkulieren** muss (BAG 179.1998 AP BGB §611 Mankohaftung Nr.2). Das BAG macht die Anwendung der Verwahrungs- und Auftragsvorschriften weiterhin davon abhängig, dass der **Arbeitgeber keinen Rest von Besitz** mehr an der dem Arbeitnehmer anvertrauten Sache hat (BAG NZA 1997, 1279; BAG 179.1998 AP BGB §611 Mankohaftung Nr.2). Dies ist zum Beispiel bei einem Kassierer der Fall, der **alleinigen Zugang zur Kasse** hat. Zwar ist der Kassierer nach §855 BGB Besitzdiener des Arbeitgebers, so dass das Gesetz nur den Arbeitgeber als Besitzer ansieht. Für die Frage, ob der Arbeitgeber noch einen Rest von Besitz an der anvertrauten Sache hat oder nicht, ist nur der tatsächliche unmittelbare Besitz maßgebend. Der Kassierer hat den alleinigen tatsächlichen unmittelbaren Besitz an dem ihm anvertrauten Geld, wenn nur er Zugang zur Kasse hat und andere Zugang zur Kasse nur nach einer Kassenübergabe bekommen.

Die **Vorteile für den Arbeitgeber**, die Haftung des Arbeitnehmers auf die vorgenannten zusätzlichen Anspruchsgrundlagen zu stützen, sind in der **Beweisführung und Beweislastverteilung** zu suchen.

Fragen der Beweisführung und Beweislastverteilung:

- Soll der Arbeitnehmer nach §§280 ff. BGB i. V. m. §611 BGB wegen einer schuldhaften arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung in Anspruch genommen werden (allgemeine Arbeitnehmerhaftung), hat der Arbeitgeber zu beweisen, dass der Arbeitnehmer eine Pflichtverletzung begangen hat und dass hierauf ein kausal entstandener Schaden zurückzuführen ist. Der Arbeitgeber hat nach §619a BGB auch zu beweisen, dass den Arbeitnehmer ein Verschulden trifft (Preis, ErfKA, §619a BGB, Rn 21) (Pflichtverletzung des Arbeitnehmers, Schaden, Kausalität, Verschulden des Arbeitnehmers: **Beweislast beim Arbeitgeber**).
- Soll die Arbeitnehmerhaftung auch auf §823 Abs.1 BGB gestützt werden, hat der Arbeitgeber die Rechtsgutverletzung, das Verschulden des Arbeitnehmers, den Schaden und die Kausalität zu beweisen (Rechtsgutverletzung, Verschulden, Schaden, Kausalität: **Beweislast beim Arbeitgeber**).
- Soll die Arbeitnehmerhaftung auf §823 Abs.2 BGB i.V.m. einer Schutzgesetzverletzung gestützt werden, hat der Arbeitgeber die Schutzgesetzverletzung, das Verschulden des Arbeitnehmers, den Schaden und die Kausalität zu beweisen (Schutzgesetzverletzung, Verschulden, Schaden, Kausalität: **Beweislast beim Arbeitgeber**).

- Soll die Arbeitnehmerhaftung auf § 826 BGB gestützt werden, hat der Arbeitgeber den Verstoß gegen die guten Sitten, das Verschulden des Arbeitnehmers, den Schaden und die Kausalität zu beweisen (Sittenverstoß, Verschulden, Schaden, Kausalität: **Beweislast beim Arbeitgeber**).
- Soll die Arbeitnehmerhaftung, da ein **Mankofall** vorliegt, zusätzlich auf §§ 283, 280 Abs. 1, 695 BGB (Annahme eines neben dem Arbeitsvertrag bestehenden **Verwahrungsvertrages**) oder auf §§ 283, 280 Abs. 1, 667 BGB (Annahme eines neben dem Arbeitsvertrag bestehenden **Auftrags**) gestützt werden, gilt die Beweislastumkehr zugunsten des Arbeitnehmers aus § 619a BGB **nicht**, da es sich nicht um eine Tätigkeit aus dem Arbeitsverhältnis, sondern aus dem Auftrags- bzw. Verwahrungsvertrag handelt (Preis, ErfKA, § 619a BGB, Rn 29), (Alleiniger Zugang zur Sache und selbständige Verwaltung durch den Arbeitnehmer, Fehlbetrag, Schaden: **Beweislast beim Arbeitgeber**; Kein Verschulden bezüglich des Mankos: **Beweislast beim Arbeitnehmer**).

Liegt ein Mankofall vor, bestehen für den Arbeitgeber Erleichterungen bei der Beweisführung. Ausreichend ist, dass der Arbeitgeber den Beweis führt, dass der Arbeitnehmer alleinigen Zugang zur Sache und sie selbständig zu verwalten hatte. Dies erfordert allerdings, dass der Arbeitgeber keinen Rest an unmittelbarem Besitz an der Sache hat und die selbständige wirtschaftliche Verwaltungstätigkeit dem Arbeitnehmer Gestaltungsspielräume gibt, bspw. beim selbständigen Kalkulieren der Preise, was über die bloße Preisberechnung hinausgeht. Der **Arbeitnehmer** hat, wenn Ansprüche aus einem neben dem Arbeitsvertrag bestehenden Verwahrungsvertrag bzw. Auftrag erhoben werden, nach §§ 283, 280 Abs. 1 S. 2 BGB zu beweisen, dass ihn an der Unmöglichkeit der Herausgabe **kein Verschulden** trifft. Die Beweislastumkehr nach § 619a BGB gilt in diesem Falle nicht (BAG 29.1.1985 AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 87). In der Literatur wird das **zweiteilige Haftungskonzept des BAG** (allgemeine Arbeitnehmerhaftung, Mankohaftung auf der Grundlage eines Auftrags, Verwahrungsvertrages) teilweise abgelehnt. Die Haftungsregeln anderer Vertragstypen könnten nur angewendet werden, wenn es sich bei dem zugrunde liegenden Vertragsverhältnis um ein gemischtes Rechtsverhältnis handelt. Dies ist aber nicht der Fall, weil der Arbeitnehmer die Herausgabe weder aus einer selbständigen Vertragspflicht (Auftrag) noch als selbständiger Verwahrer (Verwahrungsvertrag) schuldet (Preis, ErfKA, § 619a, Rn 30).

10.7.3 Vorliegen einer besonderen Mankoabrede

Ein **Vertrag zur Übernahme eines Mankos** durch den Arbeitnehmer ist mit Blick auf die Vertragsfreiheit (§§ 241, 311 Abs. 1 BGB) grundsätzlich wirksam, wenn er eine sinnvolle, den Eigenarten des Betriebes und der Beschäftigung **angepasste Beweislastverteilung** enthält oder eine **vom Verschulden des Arbeitnehmers unabhängige Haftung** für in seinem Arbeits- und Kontrollbereich aufkommende Fehlbeträge darstellt (BAG NZA 1986, 23). Da der Arbeitnehmer über eine besondere Mankoabrede oft eine **verschuldensunabhängige Garantiehaftung** für Fehlbeträge bzw. Fehlbestände übernimmt, ist diese **nur wirksam**, wenn der

Arbeitnehmer als **Ausgleich** hierfür eine **angemessene Zahlung eines Mankogeldes** erhält. Mankoabreden sind nach § 138 Abs. 1 BGB, §§ 305 ff. BGB unwirksam, wenn durch sie eine **unzulässige Verlagerung des Arbeitgeberrisikos** auf den Arbeitnehmer stattfindet. Dies ist der Fall, wenn entweder eine Mankovereinbarung für Bereiche getroffen wird, auf die neben dem Arbeitnehmer **noch andere Personen Zugriff** haben, oder **keine angemessene Ausgleichszahlung** gewährt wird (BAG 179.1998 AP BGB § 611 Mankohaftung Nr. 2). Zur Angemessenheit des Mankogeldes nimmt das BAG wie folgt Stellung:

„Die Angemessenheit des Mankogeldes steht im Spannungsfeld zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinteressen: Der Arbeitgeber ist daran interessiert, Fehlbeträge möglichst gering zu halten. Auf der anderen Seite hat der Arbeitnehmer ein Interesse daran, aus seinen Anstrengungen, die über die haftungsrechtliche Verantwortlichkeit hinausgehen, Nutzen zu ziehen. Er muss deshalb die Chance erhalten, durch Aufmerksamkeit einen Überschuss zu erzielen. Da eine Mankoabrede notwendigerweise auch Sachverhalte erfasst, in denen der Arbeitnehmer nach allgemeinen Grundsätzen gar nicht (kein Verschulden oder leichte Fahrlässigkeit) oder nur anteilig (mittlere Fahrlässigkeit) haften würde, **darf eine Haftung aufgrund besonderer vertraglicher Abrede die Summe der gezahlten Mankogelder nicht übersteigen**. Dabei ergibt sich aus gesetzlichen Vorschriften kein Hinderungsgrund für die Vereinbarung mittel- oder langfristiger Ausgleichszeiträume von z. B. einem Kalenderjahr“ (BAG 179.1998 AP BGB § 611 Mankohaftung Nr. 2).

Mit diesen strengen Vorgaben erreicht das BAG, dass der Arbeitnehmer nicht weitergehend für Fehlbestände bzw. Fehlbeträge haftet, als er als Ausgleich über die Mankoabrede ohnehin erlangt hat (Preis, ErfKA, § 619a BGB, Rn 40).

Sieht eine besondere Mankoabrede **keine Garantiehftung** vor, sondern eine **Beweislastregelung**, nach der sich der Arbeitnehmer entlasten muss, also darlegen muss, das Manko sei nicht auf sein Verschulden zurückzuführen, stellt dies regelmäßig eine nach § 309 Nr. 12 BGB unwirksame Abweichung von § 619a BGB dar.

Zusammengefasst gilt für die Mankoabrede Folgendes:

- Es handelt sich i. d. R. um eine **verschuldensunabhängige Garantiehftung** des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber ist für die Abrede, den Schaden und die haftungsbegründende Kausalität darlegungs- und beweispflichtig. Die Beweisführung ist für den Arbeitgeber damit erleichtert.
- Die Mankoabrede ist nur wirksam, wenn sie für einen Bereich getroffen wurde, auf den der Arbeitnehmer **alleinigen ausschließlichen Zugriff** hat. Auch dies muss der Arbeitgeber beweisen.
- Als Ausgleich für die vom Arbeitnehmer übernommene Garantiehftung muss der Arbeitgeber ein **angemessenes Mankogeld** zahlen. Die Angemessenheit kann nur bejaht werden, sofern der Arbeitnehmer, wenn auch über einen längeren Ausgleichszeitraum, die Chance hat, mit dem Mankogeld einen **Überschuss** zu erzielen. Die Angemessenheit des Mankogeldes wird bejaht, wenn das zusätzliche Entgelt mindestens den Durchschnitt der erfahrungsgemäß zu erwartenden Fehlbestände bzw. Fehlbeträge erreicht (Preis, ErfKA, § 619a, Rn 40).

Beispiel für einen Mankofall (Fall nach BAG NZA 1999, 141 ff.): Arbeitnehmer A ist im Spielkasino S zu einem Bruttomonatsgehalt von 1 750 € beschäftigt. A arbeitet als Kassierer im Automatenspielsaal. Dort sind zwei verglaste Kassenräume eingerichtet, in denen pro Schicht jeweils ein Kassierer beschäftigt wird. Aufgabe der Kassierer ist es, die Gäste mit Spielmünzen zu versorgen, nicht verbrauchte Spielmünzen wieder in Geld zurückzuwechseln und Gewinne über 200 € gegen Quittung auszuzahlen. Niedrigere Gewinne schütten die Automaten aus. Bei der Übernahme der Kassen am Ende einer Schicht hat der Kassierer, bei dem aufgrund des Tagesabschlusses eine Kassendifferenz festgestellt wird, das auf ihn entfallende Manko formularmäßig schriftlich zu bestätigen. Bei A ergaben sich innerhalb eines Zeitraums von zwei Monaten Kassenfehlbeträge i. H. v. 150 € und 200 €. Die Betreiberin des Spielkasinos behielt die Fehlbeträge vom Gehalt des Klägers A ein. Zudem hatte sie gegenüber A wegen der aufgetretenen Fehlbeträge Abmahnungen ausgesprochen. A hat S auf Zahlung des einbehaltenen Lohns i. H. v. 350 € sowie auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verklagt.

Frage:

Kann A von S Auszahlung der 350 € und die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte verlangen?

Lösung:

A könnte hier einen Anspruch auf Zahlung der von S einbehaltenen Vergütung i. H. v. 350 € aus § 611 Abs. 1 BGB haben.

Der Anspruch wäre gegeben, wenn S gegen den Vergütungszahlungsanspruch des A einen Gegenanspruch nicht hätte nach § 387 BGB aufrechnen können. Da S hier die 350 € vom Nettolohn des A einbehält, hat A die Klage zu Recht auf Auszahlung von 350 € erhoben. Wird vom Arbeitgeber Bruttolohn zurückbehalten, ist zur Frage Stellung zu nehmen, ob der Arbeitnehmer die Klage auf Auszahlung des Brutto- oder des Nettolohns zu richten hat. Da der Arbeitgeber grundsätzlich einen Bruttobetrag schuldet, ist eine Lohnklage auf den Bruttobetrag zu richten (Koch, ErfKA, § 46 ArbGG, Rn 14).

S könnte gegen A einen aufrechenbaren Gegenanspruch i. H. v. 350 € aus § 280 Abs. 1 BGB i. V. m. § 611 BGB haben. Hiernach haftet der Arbeitnehmer für Schäden aus Vertragspflichtverletzungen, die er zu vertreten hat. Der Schuldner hat grundsätzlich Vorsatz und jede Fahrlässigkeit zu vertreten (§ 276 S. 1 BGB). Die Haftung des A ist jedoch über die Grundsätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung gemildert. Ein aufrechenbarer Gegenanspruch von S kommt nur in Betracht, wenn A die Fehlbeträge vorsätzlich oder grob fahrlässig (dann i. H. v. 350 €) verursacht hat oder wenn ihm mittlere Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist (dann nicht in voller Höhe der 350 € Schadensaufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer). Vorliegend ist fraglich, ob dem A bezüglich der Entstehung der Fehlbeträge grob fahrlässiges bzw. fahrlässiges Verhalten zur Last gelegt werden kann. In diesem Zusammenhang ist entscheidend, ob A darlegen und beweisen muss, dass ihn an der Entstehung der Kassenfehlbeträge kein Verschulden trifft oder ob S dem A nachweisen muss, dass er schuldhaft gehandelt hat. Nach § 280 Abs. 1 S. 2 BGB muss grundsätzlich der Schuldner beweisen, dass er die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Grundgedanke des § 280 Abs. 1 S. 2 BGB ist, dass derjenige, der

beweisnäher ist und deshalb über ein Verschulden eher Auskunft geben kann, die Beweislast tragen soll. Diese Beweislastregel wird aber von § 619a BGB zu Lasten des Arbeitgebers umgekehrt, um die privilegierte Arbeitnehmerhaftung über die Beweislastverteilung nicht ins Leere laufen zu lassen. S muss also beweisen, dass A an der Entstehung der Differenzen mittlere oder grobe Fahrlässigkeit trifft. Dies gelänge S nur, wenn es den Nachweis führen könnte, dass A bei der Vornahme von Auszahlungen bspw. unsorgfältig arbeitete. S hat hierzu nichts vorgetragen bzw. keine Beweise angeboten. Eine Haftung des A aus § 280 Abs. 1 BGB i.V.m. § 611 BGB scheidet somit aus.

Ein aufrechenbarer Gegenanspruch von S aus § 823 Abs. 1 BGB ist nicht gegeben. Die Auszahlung von zu hohen Geldbeträgen könnte als Verletzung des Eigentums bzw. des Besitzes von S am Geld anzusehen sein. Doch ergibt sich auch bei § 823 Abs. 1 BGB die vorstehend aufgezeigte Beweisproblematik.

Ein aufrechenbarer Gegenanspruch von S könnte sich aus §§ 283, 280 Abs. 1, 695 bzw. § 667 BGB ergeben, wenn man neben dem Arbeitsvertrag einen zwischen S und A geschlossenen Verwahrungsvertrag bzw. Auftrag bezüglich des Geldes als gegeben sieht. Ein neben dem Arbeitsvertrag zusätzlich geschlossener Verwahrungsvertrag oder Auftrag kann nur in eng begrenzten Ausnahmefällen angenommen werden. Grund hierfür ist, dass der Arbeitnehmer die Leistung der versprochenen Dienste, nicht aber den Erfolg der Leistung schuldet. Das Risiko der Schlechtleistung trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Etwas anderes gilt in den Ausnahmefällen, in denen der Arbeitnehmer nach den Grundsätzen der Verwahrung oder des Auftrages zu behandeln ist. Dann gehört die Herausgabe des Erlangten zu den Leistungspflichten (§§ 667 und 695 BGB). Dieser Fall ist nur anzunehmen, wenn der Arbeitgeber eine Tatsachenlage geschaffen hat, nach der er nicht mehr Besitzer der Sache ist. In der Regel ist der Arbeitnehmer nach der ausdrücklichen gesetzlichen Wertung nicht ausschließlicher Besitzer der ihm zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung überlassenen Sachen, sondern nur Besitzdiener (§ 855 BGB). Unmittelbarer Besitz des Arbeitnehmers setzt zumindest den alleinigen Zugang zu der Sache und deren selbständige Verwaltung voraus. Dazu wird gehören, dass der Arbeitnehmer wirtschaftliche Überlegungen anzustellen und Entscheidungen über die Verwendung der Sache zu treffen hat. Allein unter diesen Voraussetzungen hat der Arbeitnehmer einen eigenständigen Entscheidungsspielraum, der es rechtfertigt, ihm die Verantwortung für die Herausgabe der verwalteten Sache aufzuerlegen. In diesem Sinne kann der Arbeitnehmer wirtschaftlich tätig werden, wenn seine Tätigkeit von kaufmännischen Aufgaben geprägt ist, z. B. weil ihm eigene Vertriebsbemühungen obliegen oder er Preise, über deren bloße Berechnung hinaus, auch selbständig kalkulieren muss. Solche selbständigen Überlegungen hatte A nicht vorzunehmen. Es war nicht seine Aufgabe, wirtschaftliche Entscheidungen zu treffen, sondern Geld zu wechseln.

Ein aufrechenbarer Gegenanspruch von S gegen A aus §§ 283, 280 Abs. 1, 695 bzw. 667 BGB ist somit nicht gegeben.

Ein aufrechenbarer Gegenanspruch von S könnte sich aus einer besonderen Mankovereinbarung ergeben. Allein aus dem Umstand, dass A bei Kassenübergabe die auf ihn entfallenden Differenzen schriftlich zu bestätigen hat, kann noch nicht auf

die Vereinbarung einer besonderen Mankoabrede geschlossen werden. Zudem wäre eine solche Mankoabrede hier gar nicht wirksam. „Sollen Mankoabreden mit den Grundsätzen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung vereinbar sein, müssen sie berechnete Rechtspositionen der Arbeitgeberseite sichern und dürfen nicht zu einer ungerechtfertigten Verlagerung des dem Arbeitgeber zuzurechnenden Risikos führen. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers ist in den Bereichen anzuerkennen, wo der Arbeitnehmer unbeobachteten Zugriff auf Geld oder andere Wertgegenstände des Arbeitgebers hat. Eine unzulässige Verlagerung des Arbeitgeberberrisikos liegt aber vor, wenn entweder eine Mankovereinbarung für Bereiche getroffen wird, auf die neben dem Arbeitnehmer noch andere Personen Zugriff haben, oder keine angemessene Ausgleichszahlung gewährleistet wird. Da eine Mankoabrede notwendigerweise auch Sachverhalte erfasst, in denen der Arbeitnehmer nach allgemeinen Grundsätzen gar nicht (kein Verschulden oder leichte Fahrlässigkeit) oder nur anteilig (mittlere Fahrlässigkeit) haften würde, darf eine Haftung aufgrund besonderer vertraglicher Abrede die Summe der gezahlten Mankogelder nicht übersteigen“ (BAG DB 1998, 2610). Der Arbeitnehmer muss die Chance haben, mit dem Mankogeld bei entsprechender Aufmerksamkeit einen Überschuss zu erzielen. Zwar hatte A während seines Einsatzes alleinigen Zugriff auf seinen Kassenbestand, doch wurde A vertraglich kein Mankogeld für die Haftung von Kassendifferenzen zugesagt. Ein aufrechenbarer Gegenanspruch aus einer besonderen Mankovereinbarung liegt somit nicht vor.

Ergebnis: A hat gegen S einen Anspruch auf Auszahlung der einbehaltenen Vergütung i. H. v. 350 €.

Ein Anspruch des A gegen S auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte könnte sich aus § 1004 BGB analog i. V. m. dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht ergeben.

Der Beseitigungsanspruch des § 1004 BGB bezieht sich seinem Wortlaut nach nur auf das Eigentum als Rechtsgut. Anerkannt ist jedoch, dass sich der Anspruch aus § 1004 BGB auch auf die sonstigen über § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechtsgüter erstreckt. Hierzu gehört auch das allgemeine Persönlichkeitsrecht. Personalakten müssen ein richtiges Bild des Arbeitnehmers vermitteln. Unzutreffende Abmahnungen sind aus der Personalakte zu entfernen, da sie über den Arbeitnehmer ein falsches Bild vermitteln und dadurch sein allgemeines Persönlichkeitsrecht beeinträchtigen.

Da S nicht beweisen kann, dass A die Kassendifferenzen schuldhaft verursacht hat, sind die Abmahnungen unzutreffend und folglich aus der Personalakte zu entfernen.

10.8 Checkliste zur Arbeitnehmerhaftung

- Die Schlechtleistung des Arbeitnehmers rechtfertigt **keine Gehaltskürzung**, da das Dienstvertragsrecht (§§ 611 ff. BGB) kein Gewährleistungsrecht beinhaltet.

- Die **Schlechtleistung** des Arbeitnehmers kann ggf. eine verhaltensbedingte oder eine personenbedingte **Kündigung** nach sich ziehen. Im Gegensatz zum personenbedingten Kündigungsgrund kann der Arbeitnehmer sein Fehlverhalten willentlich steuern und abstellen.
- Der Arbeitnehmer haftet gegenüber seinem Arbeitgeber privilegiert. Dem Arbeitgeber ist nach §254 Abs.1 BGB analog ein **Betriebsrisiko** an der Schadensentstehung anzulasten.
- Bei der allgemeinen Arbeitnehmerhaftung trägt der **Arbeitgeber nach §619a BGB** auch die **Beweislast** für das Verschulden des Arbeitnehmers.
- Die Grundsätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung gelten für alle Schäden, die im Zusammenhang mit **betrieblich veranlassten Tätigkeiten** entstanden sind.
- Es gilt folgende **Haftungsdreiteilung**: Bei **Vorsatz und grober Fahrlässigkeit** haftet der **Arbeitnehmer** i. d. R. **allein** für den Schaden, bei **mittlerer Fahrlässigkeit** findet eine **quotenmäßige Schadensaufteilung** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber statt, bei **leichter Fahrlässigkeit** hat der **Arbeitgeber** den Schaden **allein** zu tragen.
- Nach der Lehre vom **innerbetrieblichen Schadensausgleich** gelten die Grundsätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, **nicht im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und außenstehendem Dritten**.
- Wird der Arbeitnehmer von einem außenstehenden Dritten in Anspruch genommen, hat er gegenüber seinem Arbeitgeber ggf. nach §670 BGB i. V. m. §257 S.1 BGB einen **Freistellungsanspruch** entsprechend den Grundsätzen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung.
- Bei der **Mankohaftung** tritt neben die Anspruchsgrundlagen aus der allgemeinen Arbeitnehmerhaftung (§§280 Abs.1, 611 BGB bzw. §§823 ff. BGB) §§283, 280 Abs.1, 667 bzw. 695 BGB als weitere Anspruchsgrundlage hinzu = sog. **zweistufiges Haftungssystem** mit **Vorteilen der Beweislast** aus §280 Abs.1 S.2 BGB für den Arbeitgeber.
- Eine **Mankoabrede** ist in der Regel eine **verschuldensunabhängige Garantiehaf-** tung des Arbeitnehmers. Sie ist nur wirksam, wenn der Arbeitnehmer für die Garantieübernahme ein **angemessenes Mankogeld** erhält, mit dem er bei sorgfältigem Arbeiten Gewinn erzielen kann.
- Wird eine **Mankoabrede** in einem **Formulararbeitsvertrag** vereinbart, ist ihre Wirksamkeit anhand der §§305 ff. BGB zu überprüfen. Der sachliche Anwendungsbereich des AGB-Rechts ist nach §310 Abs.4 BGB eröffnet. Gemäß §310 Abs.4 S.2 BGB sind die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen. Sieht die **Mankoabrede keine Garantiehaf-** tung, sondern eine Klausel vor, wonach sich der Arbeitnehmer zu **entlasten** hat, liegt eine Abweichung von §619a BGB vor, die **nach §309 Nr.12 BGB unwirksam** ist.