

Professor Dr. Peter Krebs

## Lösungsvorschlag für die 2. Übungsklausur im Arbeitsrecht

### Grundfall

Der Abzug in Höhe von € 900,- wäre berechtigt gewesen, wenn es sich um eine berechtigte Aufrechnung gem. § 387 BGB handeln würde. Voraussetzung für eine wirksame Aufrechnung wäre eine Aufrechnungslage. Dann müsste die B-GmbH gegen K einen fälligen durchsetzbaren Anspruch haben.

**I. Die B-GmbH könnte einen Anspruch gegen K auf Schadensersatz für die Beschädigung des Dienstwagens gem. §§ 611, 280 Abs. 1 BGB haben.**

1. Ein Arbeitsvertrag besteht zwischen K und der B-GmbH.
2. K müsste eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzt haben.

Hauptpflichten im Arbeitsverhältnis sind die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Erbringung der Arbeitsleistung und die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung der vertraglich vereinbarten Vergütung.

Die Hauptpflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung hat K nicht verletzt. K könnte jedoch eine Nebenpflicht i.S.d. § 241 Abs. 1 BGB oder eine Schutzpflicht i.S.d. § 241 Abs. 2 BGB verletzt haben.

Die Abgrenzung ist schwierig, kann wegen fehlender Relevanz hier aber auch unterbleiben.

Die Arbeitnehmer sind unabhängig von der Einordnung als Schutzpflicht oder Nebenpflicht verpflichtet, die Arbeitsleistung so zu erbringen, dass zu ihrer Ausführung anvertrautes Arbeitsgerät nicht beschädigt wird (vgl. MünchArbR/Blomeyer, § 51 Rdn. 34).

Indem K mit dem Pkw in einen Verkehrsunfall verwickelt wird, bei dem an dem Dienstwagen beschädigt wird, verletzt er diese Pflicht.

3. K müsste die Pflichtverletzung zu vertreten haben (§ 280 Abs. 1, 2 BGB i.V.m. § 276 BGB).

Allgemeiner Sorgfaltsmaßstab ist gem. § 276 Abs. 1, 2 BGB die Fahrlässigkeit.

Fraglich ist, ob K bei dem Unfall, bei dem der Dienstwagen beschädigt wurde, fahrlässig gehandelt hat. Die Versicherung ging hier von einem Verschulden des K sowie des Unfallgegners zu gleichen Teilen aus, so dass zunächst ein fahrlässiges Verhalten (Außerachtlassen der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt) des K anzunehmen wäre.

Damit hätte K die Nebenpflichtverletzung auch zu vertreten.

4. Eine Haftung des K könnte jedoch ausgeschlossen sein, wenn die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung zur Anwendung kämen. Diese Grundsätze beruhten früher auf einer Rechtsfortbildung extra legem und folgen i.S.d. § 276 Abs. 1, 2 BGB heute zumindest grundsätzlich aus dem Inhalt des Schuldverhältnisses. Die vom BAG favorisierte Lösung über § 254 BGB analog erscheint mangels noch bestehender Lücke nachrangig. Eine Streitentscheidung zwischen diesen beiden Begründungsansätzen ist mangels Ergebnisrelevanz entbehrlich.

- a) Für die Anwendung der rechtlichen Grundsätze zur beschränkten Arbeitnehmerhaftung müsste die Tätigkeit, die zu dem Schaden geführt hat, durch den Betrieb veranlasst und aufgrund des Arbeitsverhältnisses geleistet worden sein. Betrieblich veranlasst sind dabei solche Tätigkeiten des Arbeitnehmers, die ihm arbeitsvertraglich übertragen worden sind oder die er im Interesse des Arbeitgebers für den Betrieb ausführt (BAG, AP Nr. 1 zu § 637 RVO, BAG, AP Nr. 6 zu § 637 RVO).

Der Schaden am Pkw wurde von K während einer Dienstfahrt verursacht. Damit ist die Tätigkeit, die zu dem Schaden geführt hat, dienstlich veranlasst.

- b) Im Beschluss des Großen Senats vom 27.09.1994 (BAG, DB 1994, 2237-2239) sind die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung bei betrieblicher Veranlassung der Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses wie folgt zusammengefasst worden:

Bei grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers 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 dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer quotale zu verteilen ist.

*Anmerkung: Bis zu der Entscheidung des Großen Senats vom 27.09.1994 ging das BAG in st. Rspr. von der gleichen Verteilung aus, jedoch galten diese Grundsätze nur bei der sog. gefahrgeneigten Arbeit (BAG, AP Nr. 4 zu §§ 898, 899 RVO; vgl. im einzelnen BAG, AP Nr. 8 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; BAG, AP Nr. 33 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Der Große Senat hielt es für geboten, diese Voraussetzung der Haftungserleichterung aufzugeben, weil sonst Arbeitnehmer, die keine gefahrgeneigte Arbeit ausübten, bei der Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten grundsätzlich den gesamten Schaden des Arbeitgebers tragen müssten. Dies sei im Hinblick auf das dem Arbeitgeber auch bei nicht gefahrgeneigter Arbeit zuzurechnende Betriebsrisiko und seine Befugnis zur Organisation des Betriebes und zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen nicht gerechtfertigt.*

Weiter hat der Große Senat in dem Beschluss vom 27.09.1994 entschieden, dass die Frage, ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Arbeitnehmer an den Schadensfolgen zu beteiligen sei, sich im Rahmen einer Gesamtabwägung, insbesondere von Schadensanlass und Schadensfolgen nach Billigkeits- und Zumutbarkeitskriterien richte. Zu den Umständen, denen je nach Lage des Einzelfalles ein unterschiedliches Gewicht beizumessen sei und die im Hinblick auf die Vielfalt möglicher Schadensursachen auch nicht abschließend beurteilt werden könnten, gehörten der Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens, die Gefahrgeneigtheit der Arbeit, die Höhe des Schadens, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes oder durch Versicherung abdeckbares Risiko, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe des Arbeitsentgeltes, in dem möglicherweise eine Risikoprämie enthalten sei. Auch könnten u.U. die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, wie die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter, seine Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten zu berücksichtigen sein.

c) Fraglich ist, mit welchem Verschuldensgrad K handelte.

Leichteste Fahrlässigkeit liegt vor, wenn es sich um geringfügige und leicht entschuldbare Pflichtwidrigkeiten handelt, die jedem Arbeitnehmer unterlaufen können.

Mittlere oder normale Fahrlässigkeit ist dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer ohne den Vorwurf besonderer Schwere die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat (§ 276 Abs. 1 BGB), der rechtlich missbilligte Erfolg bei Anwendung der gebo-

tenen Sorgfalt voraussehbar und vermeidbar gewesen wäre (vgl. LAG Bremen, NZA-RR 2000, 126; ErfK-Preis, § 611 BGB, Rdn. 1044).

Grob fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nach den gesamten Umständen in ungewöhnlich hohem Maße verletzt und unbeachtet lässt, was im gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen (vgl. BAG, AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 117).

Der Unfall, bei dem der Dienstwagen beschädigt wurde, ist während des Ausparkens aus einer Parklücke beim Rückwärtsfahren geschehen. Aus der Schilderung des K über den Unfallhergang ergibt sich, dass er sich, bevor er aus der Parklücke rückwärts herausfuhr durch einen Rückwärtsblick vergewissert hat, dass hinter ihm auch wirklich frei war. Während des Ausparkens musste er jedoch nicht nur hinten aufpassen, sondern auch vorne, um den Dienstwagen nicht mit der Front gegen das neben ihm stehende Fahrzeug zu fahren. Als K sich umsah, um zu prüfen, ob er losfahren könne, hat er den Pkw des S nicht gesehen. Diesen hätte er aber sehen müssen, wenn er bereits vor ihm mit dem Ausparkvorgang begonnen hätte. Somit ist davon auszugehen, dass S im gleichen Moment losgefahren ist wie K.

Nach den Gesamtumständen kann hier somit allenfalls von leichtester Fahrlässigkeit des K ausgegangen werden. Nach den Grundsätzen der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung haftet in den Fällen von leichtester Fahrlässigkeit der Arbeitnehmer jedoch nicht. Danach wäre eine Haftung des K für den am Dienstwagen verursachten Schaden ausgeschlossen.

5. Etwas anderes könnte sich jedoch aus den zwischen K und der B-GmbH geschlossenen arbeitsvertraglichen Regelungen ergeben.
  - a) In dem Nachtrag zum Arbeitsvertrag vom 20.09.1995 haben die Parteien vereinbart, dass dem Mitarbeiter jede fahrlässige Beschädigung des Fahrzeugs in Rechnung gestellt wird soweit sie nicht durch Versicherungen abgedeckt sind. In dem Nachtrag 3 vom 09.02.2002 wurde vereinbart, dass der Pkw mit einer Selbstbeteiligung von € 1.000,- vollkaskoversichert ist.

Nachdem die gegnerische Versicherung von dem an dem Pkw entstandenen Schaden in Höhe von € 1.800,- 50 %, d.h. € 900,- übernommen hat, verbleibt zu Lasten der B-GmbH ein Restbetrag in Höhe von € 900,-. Dieser Betrag liegt unterhalb der Selbstbeteiligung

der Vollkaskoversicherung von € 1.000,-, so dass K nach dem Arbeitsvertrag verpflichtet sein könnte, diesen Betrag an die B-GmbH zu zahlen.

- b) Nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung hat der Arbeitnehmer auch für jede fahrlässige Beschädigung des Dienstwagens zu haften. Fraglich ist, ob diese Vereinbarung wirksam ist.

Die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs sind aufgrund der Vertragsautonomie in den Grenzen der §§ 134, 138 BGB grundsätzlich abdingbar. Eine Abbedingung zum Nachteil des Arbeitnehmers ist jedoch wegen Verstoßes gegen allgemeine arbeitsrechtliche Schutzprinzipien grds. unzulässig, es sei denn, dem Arbeitnehmer wird ein besonderer Risikoausgleich gezahlt (BAG NZA 2000, 715 ff., BAG NZA 1999, 141, 144).

Nach der Entscheidung des BAG vom 05.04.2004 (DB 2004, 1266-1267) verstößt diese Vereinbarung, soweit sie eine Haftung des Arbeitnehmers auch bei leichtester Fahrlässigkeit begründet, gegen zwingendes Recht und ist damit unwirksam. Das BAG führt weiter aus, dass der erkennende Senat in ständiger Rechtsprechung ausgeführt habe, dass die aus der entsprechenden Anwendung von § 254 BGB folgenden Regelungen über die Haftung im Arbeitsverhältnis einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht seien. Von ihnen könne weder einzel- noch kollektivvertraglich zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden (BAG, AP BGB § 611 Mankohaftung Nr. 2; BAG, AP BGB § 611 Musiker Nr. 31).

Eine Abweichung liegt hier darin, dass die Haftung des Arbeitnehmers für jede Form der Fahrlässigkeit begründet wird. Nach den Grundsätzen der beschränkten Haftung des Arbeitnehmers haftet dieser bei leichtester Fahrlässigkeit jedoch nicht. Danach wäre die arbeitsvertragliche Vereinbarung unwirksam.

- c) Die arbeitsvertragliche Vereinbarung könnte dennoch wirksam sein, wenn dem K ein entsprechender Risikoausgleich gezahlt worden wäre.

Die Zahlung eines Risikoausgleichs wurde zwischen den Parteien nicht vereinbart. Fraglich ist, ob ein entsprechender Ausgleich darin zu sehen ist, dass es dem K auch gestattet ist, den Dienstwagen uneingeschränkt privat zu nutzen.

Die Möglichkeit, einen Dienstwagen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses auch für Privatfahrten nutzen zu können, ist grundsätzlich eine zusätzliche Gegenleistung für die

geschuldete Arbeitsleistung (vgl. BAG, AP Nr. 4 zu § 611 BGB Sachbezüge). Die private Nutzung ist vom Arbeitnehmer als geldwerter Vorteil zu versteuern. Sie könnte allenfalls die Vereinbarung einer verschärften Haftung des Arbeitnehmers bei privater Nutzung des Dienstwagens rechtfertigen, nicht aber bei betrieblich veranlassten Fahrten (BAG DB 2004, 1266 ff.).

- d) Die arbeitsvertragliche Vereinbarung ist hier im Hinblick auf eine unbeschränkte Haftung des Arbeitnehmers somit unwirksam mit der Rechtsfolge, dass es bei den Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung bleibt. K handelte mit leichtester Fahrlässigkeit, so dass eine Haftung nicht in Betracht kommt.

*Anmerkung: Soweit es sich bei der Vertragsklausel um eine Allgemeine Geschäftsbedingung handelt (vgl. zur Inhaltskontrolle von Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Arbeitsverträgen Fall 1), wäre die Vereinbarung auch wegen Verstoßes gegen § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB i.V.m. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB (unangemessene Benachteiligung) unwirksam.*

**Ergebnis:** Die B-GmbH hat keinen Anspruch gegen K auf Ersatz des an dem Dienstwagen entstandenen Schadens gem. §§ 611, 280 BGB.

### **III. Die B-GmbH könnte gegen K einen Anspruch auf Schadensersatz für die Beschädigung des Dienstwagens gem. § 823 Abs. 1 BGB haben**

§ 823 Abs. 1 BGB stellt nicht auf ein Vertretenmüssen, sondern auf Fahrlässigkeit ab. Die für die Haftungsbeschränkung und die Schadensverteilung entwickelten Rechtsgrundsätze gelten aus Konkurrenzgründen jedoch nicht nur für vertragliche, sondern auch für deliktische Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers (BAG, AP Nr. 16 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers, BAG, AP Nr. 5 zu § 282 BGB).

Aufgrund des leicht fahrlässigen Handelns des K kommt daher eine Haftung gegenüber K nach den Grundsätzen der beschränkten Arbeitnehmerhaftung nicht in Betracht (s.o.)

**Ergebnis:** Die B-GmbH hat keinen Anspruch gegen K auf Ersatz des an dem Dienstwagen entstandenen Schadens gem. § 823 Abs. 1 BGB.

### **Ergebnis des Grundfalles:**

Die B-GmbH hat somit keinen fälligen durchsetzbaren Anspruch gegen K, so dass eine Aufrechnungslage nicht besteht. Der Abzug in Höhe von € 900,- vom Gehalt des K ist somit zu Unrecht erfolgt. K hat einen Anspruch auf Nachzahlung dieses Betrages.

### **1. Abwandlung:**

**X könnte gegen K einen Anspruch auf Schmerzensgeld gem. § 823 Abs. 1 i.V.m. § 253 Abs. 2 BGB haben.**

1. Indem der X bei dem Unfall verletzt wurde, liegt eine Verletzung eines der von § 823 Abs.1 BGB geschützten Rechtsgüter, hier der Körper, vor.
2. Dies geschah aufgrund nicht angepasster Geschwindigkeit des K, dem Verlust der Kontrolle durch K über sein Fahrzeug und damit durch ein Handeln, welches dem K zuzurechnen ist.
3. Dieses Handeln war auch kausal für die Körperverletzung des X.
4. Indem K mit nicht angepasster Geschwindigkeit fuhr, handelte er fahrlässig bei der Verursachung des Unfalls, so dass von einem Verschulden des K auszugehen ist.
5. Fraglich ist aber, ob der Schmerzensgeldanspruch hier nach den Grundsätzen über die Beschränkung der Haftung bei Arbeitsunfällen nach § 105 Abs. 1 SGB VII ausgeschlossen ist.

Nach § 105 Abs. 1 SGB VII haften Personen, die durch eine betriebliche Tätigkeit einen Versicherungsfall von Versicherten desselben Betriebes verursachen nur dann auf Ersatz des Personenschadens, wenn sie den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem der nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg herbeigeführt haben.

- a) Voraussetzung ist also zunächst, dass ein Personenschaden eingetreten ist. X wurde verletzt. Daher ist dies der Fall.
- b) Weiterhin müsste es sich um einen Arbeitsunfall zwischen Arbeitskollegen desselben Betriebs handeln. K und X sind Beschäftigte der B-GmbH und damit kraft Gesetzes gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII Versicherte desselben Betriebes. Die Fahrt, bei der der Unfall geschah, war eine Dienstfahrt, so dass diese unmittelbar zur Ausübung der Arbeitstätigkeit

keit gehörte. Damit beruht die Schädigung des X auch auf einem Arbeitsunfall gem. § 8 Abs. 1 SGB VII.

- c) Der Haftungsausschluss des § 105 SGB VII greift jedoch dann nicht ein, wenn der Versicherungsfall vorsätzlich herbeigeführt worden ist oder wenn er auf einem versicherten Weg gem. § 8 Abs. 2 SGB VII herbeigeführt worden ist (Wegeunfall).
- aa) K handelte nicht vorsätzlich.
- bb) Der Unfall geschah auf einer Dienstreise. Dabei könnte es sich um einen Weg gem. § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII handeln. Gem. § 8 Abs. 2 Nr. 1 sind versicherte Tätigkeiten auch das „Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit“.

*Anmerkung: § 104 SGB VII enthält eine Haftungsfreistellung zugunsten des Unternehmers gegenüber seinen Arbeitnehmern. Diese Haftungsfreistellung beruht auf zwei Gründen. Der erste Grund liegt in der Finanzierung der Unfallversicherung. Die Kosten für die gesetzliche Unfallversicherung trägt alleine der Arbeitgeber. Mit dieser „Haftpflichtversicherung“ soll er vor einer Inanspruchnahme durch den verletzten Arbeitnehmer geschützt werden. Dieses Kriterium wird allgemein als „Finanzierungsargument“ bezeichnet. Es wäre unbillig, dem Arbeitgeber neben den Kosten der gesetzlichen Unfallversicherung zusätzlich das Risiko einer persönlichen Einstandspflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern aufzuerlegen.*

*Der zweite Grund für den Haftungsausschluss des § 104 SGB VII wird im Betriebsfrieden gesehen. Es soll vermieden werden, dass ein Arbeitnehmer mit seinem Arbeitgeber wegen eines Arbeitsunfalls einen Schadensersatzprozess führt. Dieses Argument wird als „Betriebsfriedensargument“ bezeichnet.*

*§ 105 SGB VII enthält einen Haftungsausschluss zugunsten des Arbeitskollegen. Hier greift das „Finanzierungsargument“ nicht ein, denn die Arbeitnehmer sind an den Kosten der gesetzlichen Unfallversicherung nicht beteiligt. Es greift jedoch das „Betriebsfriedensargument“ ein, denn ebenso wie ein Prozess zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermieden werden soll, soll erst recht ein Prozess zwischen Arbeitskollegen unterbleiben.*

*Die Haftungsausschlüsse der §§ 104, 105 SGB VII greifen nicht ein, wenn der Versicherungsfall vorsätzlich herbeigeführt worden ist oder wenn er auf einem versicherten Weg geschehen ist. Dass jemand, der einen anderen vorsätzlich verletzt, nicht vom Privileg der §§ 104, 105 SGB VII erfasst werden kann, versteht sich von selbst. Hat der Versicherungsfall im Straßenverkehr stattgefunden, so spielt es für den verletzten Arbeitnehmer keine Rolle, ob er einen Unfall im allgemeinen Verkehr (Straßenverkehr) mit einem beliebigen Dritten erleidet oder eben zufällig mit einem Arbeitskollegen oder seinem Arbeitgeber. Hierfür besteht ggfls. Schutz aus einer Haftpflichtversicherung. Die betriebliche Risikosphäre wird bei einem Unfall auf einem versicherten Weg i.S.d. Unfallversicherung nicht berührt.*

Der Haftungsausschluss bleibt allerdings bestehen, soweit der Weg zugleich betrieblich veranlasst ist (vgl. Blomeyer in Münchner Handbuch z. Arbeitsrecht, § 61 Rdn. 27). Der nach § 8 Abs. 1 SGB VII als Arbeitsunfall versicherte Betriebsweg ist deshalb von den nach § 8 Abs. 2 Nr. 1-4 SGB VII gesondert versicherten Wegeunfällen abzugrenzen. Der Haftungsausschluss greift ein, wenn der Versicherte im betrieblichen Interesse innerhalb oder außerhalb der Betriebsstätte unterwegs ist. Ist für die Beförderung ein betrieblicher Anlass vorhanden und steht diese mit dem Betrieb in engem Zusammenhang, dann tritt die Eigenschaft des Beförderten als Verkehrsteilnehmer in den Hintergrund (BGH VersR 1965, 807).

Hier handelte es sich um eine Dienstreise. K war daher mit X im betrieblichen Interesse außerhalb der Betriebsstätte unterwegs.

Der Haftungsausschluss des § 105 SGB VII greift somit zugunsten des K ein.

- d) Fraglich ist der Umfang des Haftungsausschlusses. Der Haftungsausschluss betrifft alle zivilrechtlichen Ansprüche wegen Verletzung des Körpers und der Person des Geschädigten, seiner Angehörigen und Hinterbliebenen (§§ 63 ff. SGB VII). Erfasst werden alle Kosten zur Wiederherstellung der Gesundheit (z.B. Operationen, Krankenhaus, Kur, Hilfe im Haushalt etc.)

Fraglich ist, ob auch Schmerzensgeldansprüche ausgeschlossen sind. Nach einer Meinung sollen sie auch nach dem neuen Unfallversicherungsrecht ausgeschlossen sein, denn sie seien in den Vorschriften der §§ 104, 105 SGB VII nicht erwähnt, d.h. nicht versichert und damit dem Haftungsprivileg des Arbeitnehmers nicht unterstellt (vgl. Blomeyer in MünchHandb. z. ArbR, § 61, Rdn. 29 m.w.N.).

Nach Auffassung der Rspr. (BAG NZA 1989, 795; 1991, 274; BVerfG Nr. 6 zu § 636 RVO) gehören zu den Personenschäden auch Schmerzensgeld und Beerdigungskosten.

Da beide Auffassungen zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen, ist der Streit zu entscheiden.

Der Geschädigte ist hier durch Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung geschützt. In der Unfallversicherung gilt der Grundsatz der abstrakten Schadensberechnung. Ersetzt wird nicht der tatsächlich entstandene Schaden, sondern es werden unabhängig davon Leistungen gewährt, wenn die Leistungsvoraussetzungen gegeben sind. Damit haben Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung z.T. auch Schmerzensgeldcharakter. Schließlich sollte auf dem Umweg über den Schmerzensgeldanspruch auch nicht das Betriebsfriedensargument (s.o.) ausgehöhlt werden, so dass der Auffassung zu folgen ist, wonach auch der Schmerzensgeldanspruch von dem Haftungsausschluss umfasst ist.

**Ergebnis:** X hat gegen K keinen Anspruch auf Zahlung eines Schmerzensgeldes gem. §§ 823 Abs. 1 i.V.m. § 253 Abs. 2 BGB.

*Hinweis: Hätte § 105 SGB VII nicht gegriffen, wäre wegen des fehlenden Anschlusses § 254 BGB heranzuziehen. Wegen der groben Fahrlässigkeit des X käme eine weitgehende Kürzung - unter Umständen sogar bis auf Null - in Betracht.*

## **2. Abwandlung:**

**S könnte gegen K einen Anspruch auf Zahlung eines Schmerzensgeldes in Höhe von € 25.000,- gem. § 823 Abs. 1 i.V.m. 253 BGB haben.**

1. Eine Rechtsgutverletzung liegt hier in Form einer Körperverletzung des S vor.
2. Diese wurde verursacht durch das Verhalten des K beim Ausparken.
3. Dieses Handeln war auch kausal i.S. der Äquivalenztheorie und i.S. der Adäquanztheorie.
4. Fraglich ist, ob K vorsätzlich oder fahrlässig handelte. Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nicht einhält. Grobe Fahrlässigkeit erfordert einen besonders

groben Fall der Pflichtwidrigkeit. K handelte bei Verursachung des Unfalls grob fahrlässig.

5. Fraglich ist jedoch, ob auch im Verhältnis zu S die Grundsätze über die beschränkte Arbeitnehmerhaftung Anwendung finden.

Schadensersatzansprüche außenstehender Dritter gegen den Arbeitnehmer bleiben nach der Rspr. jedoch von den Grundsätzen der Haftungsbegrenzung bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten im Arbeitsverhältnis unberührt (Grundsatz der unbeschränkten Außenhaftung). Die Haftungsmilderungen gelten nur im Innenverhältnis von Arbeitnehmer zu Arbeitgeber (vgl. BGHZ 30, 40 ff (49); BGH NJW 1989, 3273 ff; vgl. BGH AP Nr. 99 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; BGH NJW 1994, 852 ff.). Der BGH hat bereits in seiner Entscheidung vom 30.04.1959 entschieden, dass die geltende Rechtsordnung einen allgemeinen Grundsatz einer Haftungsbeschränkung bei gefahrgeneigter Arbeit weder für das sonstige Vertragsrecht noch für die Haftung aus unerlaubter Handlung kenne (BGHZ 30, 40 (49)). In seiner Entscheidung vom 19.09.1989 (BGH NJW 1989, 3273 ff.) hat der BGH diese Auffassung nochmals bestätigt und zur Begründung ausgeführt, dass Wortlaut und Systematik des positiven Deliktsrechts für eine haftungsrechtliche Sonderbehandlung von Schäden durch Arbeitnehmer keinen Ansatz bieten würden. Die Rechtsprechung zur eingeschränkten Haftung des Arbeitnehmers bei gefahrgeneigter Arbeit beruhe nicht auf übergreifenden, sondern auf spezifisch arbeitsvertraglichen Erwägungen. Die eigentliche Begründung liege in den „das Arbeitsverhältnis beherrschenden Treue- und Fürsorgegedanken, mit denen es sich nicht vertrüge, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit Schäden und Ersatzansprüchen belasten würde, die sich aus der besonderen Gefahr und Eigenart der ihm übertragenen Arbeit ergeben (BAGE 5,1).“ Diese Begründung versage im Verhältnis zu einem außerhalb des Arbeitsverhältnisses stehenden Dritten (BGH NJW 1989, 3273 (3274)). Der geschädigte Außenstehende ist schutzwürdig. Den Interessen des Arbeitnehmers kann mit einem internen Haftungsfreistellungsanspruch hinreichend Rechnung getragen werden.

6. Gem. § 253 Abs. 2 BGB kann wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine billige Entschädigung in Geld gefordert werden. Es ist davon auszugehen, dass es sich bei dem Schmerzensgeldanspruch in Höhe von € 25.000,- um ein angemessenes Schmerzensgeld handelt.

S hat gegen K einen Schmerzensgeldanspruch in Höhe von € 25.000,-.

7. Der schadensersatzpflichtige Arbeitnehmer hat jedoch gem. §§ 670, 675 BGB (analog) i.V.m. dem Arbeitsvertrag einen Freistellungsanspruch gegen seinen Arbeitgeber. Hierfür gelten die allgemeinen Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs, d.h. der Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung. Aufgrund des Freistellungsanspruchs hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von dessen Haftung gegenüber dem Dritten insoweit durch eigene Leistung freizustellen, wie der Arbeitnehmer den Schaden aufgrund seiner eingeschränkten Haftung nicht zu tragen gehabt hätte, falls er beim Arbeitgeber eingetreten wäre.

Für die Frage, in welchem Umfang K einen Anspruch auf Freistellung gegenüber der B-GmbH hat, kommt es daher auf den Grad des Verschuldens bei K an (s.o.). Nach dem Beschluss des Großen Senats vom 27.09.1994 haftet der Arbeitnehmer bei leichtester Fahrlässigkeit nicht, bei normaler Fahrlässigkeit wird der Schaden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer quotal verteilt, bei grober Fahrlässigkeit bleibt es grds. bei einer Alleinhaftung des Arbeitnehmers (BAG DB 1994, 2237ff.)

- a) K handelte hier bei der Verursachung des Unfalls grob fahrlässig. Nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs hätte er damit den Schaden grds. alleine zu tragen.
- b) Die Zumessung des von Arbeitnehmer zu tragenden Schadensanteils geschieht zumindest für Schäden, die der Arbeitnehmer mit mittlerer Fahrlässigkeit und in Ausnahmefällen auch mit grober Fahrlässigkeit verursacht hat, im Wege einer Abwägung der Gesamtumstände, insbesondere von Schadensanlass und Schadensfolgen, nach Billigkeits- und Zumutbarkeitskriterien (vgl. BAG DB 1994, 2237 ff.). Im Einzelnen bedeutsam sind nach der Rspr. des BAG zahlreiche Umstände wie z.B. Größe der Gefahr, Gefahrgeneignis der Arbeit, Höhe des Arbeitsentgelts, Höhe des Schadens (vgl. BAG AP Nr. 92 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers; BAG AP Nr. 4 zu § 898, 899 RVO).

Bei der hier vorliegenden groben Fahrlässigkeit hat also der Arbeitnehmer im Regelfall den Schaden allein zu tragen.

- c) Ist der Schaden allerdings besonders hoch, wägt die Rspr. danach ab, ob nicht trotz grober Fahrlässigkeit eine Schadensteilung vorzunehmen ist, um den Arbeitnehmer nicht zu überfordern. Ob es sich um einen besonders hohen Schaden handelt, ist im Wege der Einzelfallentscheidung festzustellen. Hier beläuft sich der Schaden auf € 25.000,-. Ausgehend von einem monatlichen Bruttoentgelt des K in Höhe von € 2.300,-, handelt es sich um einen Schaden von mehr als 10 Bruttomonatsgehältern. Das Aufbringen einer

solchen Summe ist für einen Arbeitnehmer mit erheblichen Anstrengungen verbunden, so dass von einem besonders hohen Schaden und damit von einer Schadensquotelung auszugehen ist (a.A. gut vertretbar).

- d) Weiterer Gesichtspunkt, der trotz grober Fahrlässigkeit für eine Schadensquotelung spricht, könnte die Art der konkreten Tätigkeit sein. K ist als Außendienstmitarbeiter bei der B-GmbH beschäftigt und fährt als solcher viel mit dem Pkw. Autofahren könnte bereits als sog. gefahrgeeignete Arbeit zu qualifizieren sein.

*Anmerkung: Die Grundsätze der gefahrgeeigneten Arbeit wurden bis zur Entscheidung des Großen Senats vom BAG für eine Begrenzung der Arbeitnehmerhaftung herangezogen (vgl. zur Entwicklung der BAG-Rspr. zur gefahrgeeigneten Arbeit BAG NZA 1988, 579 ff.).*

Eine Arbeit ist gefahrgeeignet (schadensgeeignet), wenn sie es ihrer Art nach mit sich bringt, dass auch dem sorgfältigsten Arbeitnehmer gelegentlich Fehler unterlaufen, die zwar- für sich betrachtet- jedes Mal vermeidbar gewesen sind, mit denen aber angesichts der menschlichen Unzulänglichkeit erfahrungsgemäß zu rechnen ist. Davon kann bei der Teilnahme im Straßenverkehr ausgegangen werden. Hier unterlaufen auch dem sorgfältigsten Verkehrsteilnehmer gelegentlich Fehler. Auch Fälle grober Fahrlässigkeit kommen, gerechnet über ein längeres Berufsleben, üblicherweise vor. Die B-GmbH profitiert von der risikobehafteten Tätigkeit des K. Daher ist es auch unter dem Gesichtspunkt der Art der Tätigkeit gerechtfertigt, eine Schadensteilung vorzunehmen, wenn wie hier, im Rahmen einer solchen Tätigkeit ein besonders hoher Schaden entsteht.

Fraglich ist, wie eine Schadensquotelung hier vorzunehmen ist. Hierzu gibt es bislang keine höchstrichterliche Rechtsprechung, so dass eine konkrete Abwägung vorzunehmen ist. Der Spielraum hierfür ist weit. Im Arbeitsgesetzbuch der ehemaligen DDR war eine Haftungshöchstgrenze von 3 Bruttomonatsgehältern festgeschrieben. Der Entwurf eines Arbeitsvertragsgesetzes (dort § 99 Abs. 3) sieht eine Begrenzung der Arbeitnehmerhaftung bei Fahrlässigkeit auf zwei Bruttomonatsgehälter vor.

Einer Begrenzung des Haftungsanteils des Arbeitnehmers auf drei Bruttomonatsgehälter ist hier zu folgen. Für den Arbeitnehmer stellt die Verpflichtung zur Zahlung eines Vierteljahresgehaltes i.d.R. bereits einen starken Eingriff in seinen finanziellen Bewegungsspielraum dar während es für den Arbeitgeber i.d.R. wirtschaftlich besser zu vertreten ist, den größeren Anteil des Regresses tragen zu müssen. Auch unter dem Gesichtspunkt des Betriebsklimas sollte eine realistische Begrenzung der Arbeitnehmerhaftung, welche bei

drei Bruttomonatsgehältern anzusetzen ist, stattfinden (a.A. mit entsprechender Begründung gut vertretbar).

*Anmerkung: Eine Kfz-Haftpflichtversicherung des K, die auch für eventuelle Schmerzensgeldansprüche einzustehen hätte, wurde hier nicht berücksichtigt. Greift eine Versicherung für die Schadensersatzansprüche, welche gegen den Arbeitnehmer gerichtet werden ein, wird dies in der Regel dazu führen, dass eine Schadensteilung nicht in Betracht kommt. In diesem Fall hätte der Arbeitnehmer keinen konkreten Schaden, so dass auch nicht von einer Überforderung bei Inanspruchnahme ausgegangen werden kann.*

**Ergebnis:** S hat gegen K einen Anspruch auf Zahlung eines Schmerzensgeldes in Höhe von € 25.000,- gem. § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. § 253 Abs. 2 BGB. K hat gegen die B-GmbH einen Anspruch auf teilweise Freistellung von den Ansprüchen des S in Höhe von € 18.100,-.