

Prof. Dr. Wolfgang Däubler

An den  
Redakteursausschuß des WDR  
z.Hd. Frau Hannover  
Appellhofplatz  
50667 Köln

3.9.1997

Liebe Frau Hannover,

in unserer Besprechung vom 17.4. und in den nachfolgenden Telefonaten hatten Sie mich um eine Stellungnahme zu Fragen der Haftung und des Rechtsschutzes gebeten, wenn ein Redakteur wegen einer (angeblichen) Pflichtverletzung persönlich in Anspruch genommen wird oder wenn ein geschädigter Dritter vom WDR Schadensersatz verlangt und sich dann die Frage des Regresses stellt. Dabei hat in Ihren Diskussionen mit dem Justitiariat auch die Änderung der BAG-Rechtsprechung eine Rolle gespielt. Diese sei daher zunächst skizziert.

Das Bundesarbeitsgericht hat schon vor Jahrzehnten für die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber und gegenüber Dritten besondere Grundsätze entwickelt. Diese bezogen sich bis vor kurzem ausschließlich auf eine "gefahr geneigte Tätigkeit" und besagen im wesentlichen folgendes:

- Im Verhältnis zum Arbeitgeber bestimmt sich die Haftung nach der Schwere des Verschuldens. Während der Arbeitnehmer bei vorsätzlichem Handeln wie nach BGB für den vollen Schaden haftet, muß man bei Fahrlässigkeit unterscheiden. Kann ihm nur geringe Schuld ("leichte" Fahrlässigkeit) vorgeworfen werden, entfällt jede Haftung. Hat er "grob fahrlässig" gehandelt (das BAG

spricht von "schwerer Schuld"), muß er grundsätzlich den vollen Schaden bezahlen, es sei denn, dies wäre nach den Umständen des Einzelfalls grob unbillig. Bei "normaler" oder "mittlerer" Fahrlässigkeit ist der Schaden nach Billigkeitsgrundsätzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzuteilen, wobei alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen sind. Zu diesen zählt z.B. die Höhe des Schadens im Verhältnis zur Vergütung, das bisherige Verhalten des Arbeitnehmers, die Dauer seiner Beschäftigung im Unternehmen sowie die "Gefahrgeneigtheit" der Tätigkeit, die hier erneut Berücksichtigung findet (grundlegend BAG AP Nr. 4 zu §§ 898, 899 RVO).

- Der Fahrlässigkeitsmaßstab wird entgegen § 276 BGB subjektiviert. Grobe Fahrlässigkeit kann nur dann angenommen werden, wenn dem Arbeitnehmer ein schwerer persönlicher Schuldvorwurf zu machen ist, wenn er eine "subjektiv schlechthin unentschuld-bare" Pflichtverletzung begangen hat (BAG AP Nr. 69 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

- Anders als im Zivilrecht müssen sich Vorsatz und Fahrlässigkeit nicht allein auf die Pflichtverletzung, sondern auch auf die Beeinträchtigung des verletzten Rechtsguts als solche beziehen (BAG AP Nr. 62 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Setzt sich etwa der Arbeitnehmer bewußt über Weisungen des Arbeitgebers oder über Verkehrsvorschriften hinweg, so begründet dies allein noch keine Verantwortlichkeit wegen vorsätzlicher oder grobfahrlässiger Schädigung.

- Im Streitfall muß der Arbeitgeber das Verschulden des Arbeitnehmers beweisen. § 282 BGB, der an sich vom Schuldner den Nachweis des fehlenden Verschuldens verlangt, ist im Falle des Arbeitnehmers nicht anwendbar (BAG AP Nr. 7 zu § 282 BGB). Da es in Fragen der subjektiven Vorwerfbarkeit keine "typischen Geschehensabläufe" gibt, ist auch ein Beweis des ersten Anscheins zugunsten des Arbeitgebers ausgeschlossen (BAG AP Nr. 69 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers)

- Mitwirkendes Verschulden des geschädigten Arbeitgebers ist von Amts wegen zu berücksichtigen. Es wirkt sich auch dann haftungsmindernd aus, wenn dem Arbeitnehmer grobe Fahrlässigkeit zur Last fällt.

Diese eigenständige "Haftungsordnung" wurde vom BAG im Jahre 1983 in der Weise modifiziert, daß die Haftung für mittlere Fahrlässigkeit ganz entfallen sollte; der Arbeitnehmer sollte nur noch für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit verantwortlich sein (BAG DB 1983, 1207). 1987 ist das Gericht jedoch wieder zu seiner ursprünglichen Rechtsprechung zurückgekehrt (BAG DB 1988, 1606); bis heute praktiziert es deshalb die Dreiteilung in grobe, mittlere und leichte Fahrlässigkeit.

Eine wesentliche Veränderung hat sich allerdings dadurch ergeben, daß es für die Anwendung der spezifischen Grundsätze über die Arbeitnehmerhaftung nicht mehr auf die "Gefahrgeneigtheit" der Tätigkeit ankommt. Aufgrund einer Entscheidung des Großen Senats des BAG (DB 1993, 939), der sich im Ergebnis auch der BGH angeschlossen hat (DB 1994, 428), gelten die spezifischen Grundsätze für die Arbeitnehmerhaftung nunmehr bei jeder betrieblich veranlaßten Tätigkeit. Die Frage, ob journalistische Tätigkeit generell oder in bestimmten Situationen besondere Haftungsrisiken mit sich bringt und deshalb "gefahrgeneigt" ist, bedarf daher keiner Entscheidung mehr.

Die hier skizzierten Grundsätze gelten nicht gegenüber Dritten; sofern nicht ein Fall der Staatshaftung nach Art. 34 GG vorliegt, haftet ein Arbeitnehmer Dritten gegenüber nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen, d.h. für jede Fahrlässigkeit (BAG AP Nr. 4 zu §§ 898, 899 RVO). Allerdings gilt die entscheidende Modifikation, daß der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Freistellung von der Haftung verlangen kann, wenn er nach den eben dargestellten Grundsätzen im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht haften würde (BAG AP Nr. 37 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Schädigt etwa ein Arbeitnehmer leicht fahrlässig einen Dritten, haftet er zwar diesem gegenüber, kann jedoch von

seinem Arbeitgeber verlangen, in vollem Umfang von dieser Haftung freigestellt zu werden. Wird der Arbeitnehmer von dem Dritten mit einem gerichtlichen Verfahren überzogen, gehören auch die Anwalts- und Gerichtsgebühren zu dem Schaden, den letztlich der Arbeitgeber zu tragen hat. In vielen Fällen liegt es daher im Interesse des Arbeitgebers, Rechtsschutz zu gewähren, um auf diesem Wege von vornherein jede Inanspruchnahme abzuwehren.

Die Grundsätze über die Arbeitnehmerhaftung sind in dem Sinne zwingend, daß - von Sondersituationen wie der Kassenverwaltung abgesehen - keine vertragliche Verschlechterung zu Lasten des Beschäftigten möglich ist. Günstigere Regelungen sind jedoch jederzeit zulässig und finden sich nicht selten in Tarifverträgen oder einheitlichen Arbeitsbedingungen.

Im Falle des WDR bestimmt § 9 Abs. 1 des Musterarbeitsvertrags:

"Verletzt der Arbeitnehmer vorsätzlich oder grobfahrlässig eine Dienstpflicht, haftet er für den dem WDR entstandenen Schaden."

Mit dieser Formulierung ist sinngemäß die Haftung auch für mittlere Fahrlässigkeit ausgeschlossen. Wie dies die Rechtsprechung des BAG zwischen 1983 und 1987 generell befürwortete, ist grobe Fahrlässigkeit Voraussetzung für eine Inanspruchnahme.

§ 9 Abs. 1 des Musterarbeitsvertrags enthält keine Regelung darüber, auf welche Art und Weise der WDR geschädigt wurde. Außer einer direkten Schädigung (durch grobfahrlässige Handlungsweise geht eine Kamera zu Bruch) ist vom Wortlaut und Sinn her auch der Fall erfaßt, daß ein Dritter einen Schaden erleidet, den er vom WDR ersetzt verlangt. Nicht unmittelbar einbezogen ist der Fall, daß der Arbeitnehmer persönlich in Anspruch genommen wird und deshalb vom Arbeitgeber Freistellung verlangt. Dem Zweck der Regelung nach muß allerdings auch diese Konstellation erfaßt sein; es wäre schwer verständlich, würde der Zufall, ob ein Geschädigter den WDR oder den Beschäftigten

in Anspruch nimmt, darüber entscheiden, ob bei mittlerer Fahrlässigkeit eine (teilweise) Haftung eintritt oder nicht. Genauso wie die Rechtsprechung ihre Grundsätze über den sog. innerbetrieblichen Schadensausgleich auf die Haftung Dritten gegenüber in der Weise erstreckt, daß der Arbeitnehmer einen Freistellungsanspruch hat, muß dies auch mit vertraglichen Haftungseinschränkungen geschehen: Sie sind zumindest ergänzend in der Weise auszulegen, daß der Arbeitnehmer bei nicht-grober Fahrlässigkeit einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber hat.

Was die im Vermerk des Justitiariats vom 7. Februar 1997 wiedergegebene Rechtsschutzklausel betrifft, so gibt diese den bestehenden Rechtszustand korrekt wieder. Dort heißt es:

"Der WDR gewährt Ihnen in jedem Fall, in dem sie aufgrund Ihrer Tätigkeit für den WDR zivilrechtlich oder strafrechtlich in Anspruch genommen werden, Rechtsschutz und stellt sie persönlich von Schadensersatzansprüchen Dritter frei. Dies gilt nicht, wenn Sie vorsätzlich oder grobfahrlässig gehandelt haben."

Bedenken könnte man nur dann gegen diese Formulierung haben, wenn es den § 9 Abs. 1 des Musterarbeitsvertrags nicht gäbe oder wenn etwa die Rechtsprechung des BAG die Arbeitnehmerhaftung entgegen der bisherigen Rechtslage auf mittlere Fahrlässigkeit ausgedehnt hätte. Letzteres ist jedoch nicht der Fall; die Begrenzung auf grobe Fahrlässigkeit war gewissermaßen ein Intermezzo der Jahre 1983 bis 1987, das für die heutige Vertragsgestaltung wie auch für die Auslegung von Verträgen ohne Bedeutung ist.

Die Gewährung von Rechtsschutz ist - wie oben bereits angeführt - auch im Interesse des Arbeitgebers zweckmäßig. Soweit ersichtlich bestehen insoweit auch keine Meinungsverschiedenheiten.

An dieser Situation ändert sich schließlich auch durch Nr. VI der Dienstanweisung des Intendanten zur Regelung der Programmverantwortung nichts. Dort heißt es:

"Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei ihrer Tätigkeit die einschlägigen Regelungen beachten, genießen im Falle einer persönlichen Inanspruchnahme im Rahmen der geltenden Bestimmungen den Rechtsschutz des WDR."

Die hier gewählte Formulierung ist insofern enger, als sie nur den Fall betrifft, daß "die einschlägigen Regelungen" beachtet wurden, was zumindest einen Teil des fahrlässigen Verhaltens ausklammert. Wie dies im einzelnen zu verstehen ist, bedarf jedoch keiner näheren Untersuchung: Die Dienstanweisung kann weder den Inhalt des Musterarbeitsvertrags noch die im Schreiben der Hörfunk- wie der Fernsehdirektion enthaltene Rechtsschutzklausel verändern. Ich kann mir auch nicht vorstellen, daß dieses beabsichtigt sein sollte.

Abschließend würde ich empfehlen, es bei der bisherigen Rechtsschutzklausel zu belassen; angesichts der Rechtsprechung des BAG besteht m.E. keinerlei Handlungsbedarf.

Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen