

### Die Rolle der Gerichte in den Arbeitsbeziehungen: eine ökonomische Analyse am Beispiel der Arbeitnehmerhaftung

Schneider, Martin; Sadowski, Dieter

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schneider, M., & Sadowski, D. (2000). Die Rolle der Gerichte in den Arbeitsbeziehungen: eine ökonomische Analyse am Beispiel der Arbeitnehmerhaftung. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 7(4), 348-368. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-346107>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Martin Schneider, Dieter Sadowski\*

## Die Rolle der Gerichte in den Arbeitsbeziehungen.

### Eine ökonomische Analyse am Beispiel der Arbeitnehmerhaftung\*\*

*In der Diskussion um die Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen lenken wir den Blick auf das vermeintlich (zu) arbeitnehmerfreundliche Richterrecht in Deutschland. Aus rechtsökonomischer Perspektive untersuchen wir exemplarisch die Arbeitnehmerhaftung. Sie ist in dieser Sicht effizient geregelt, wenn die Summe der Kosten aus Prävention, Schadenstragung – unter Berücksichtigung verschiedener Risikotragungsfähigkeiten – sowie aus Schadensregulierung minimiert werden.*

*Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, in denen die Arbeitnehmerhaftung beschränkt wird, lassen sich als Korrektur des Versagens spontaner Verträge in Richtung der theoretisch effizienten Lösung interpretieren. Arbeitnehmerschutz ist hier gleichzeitig effizient – und wir denken, dass es lohnt, die Effizienzproben der rechtsökonomischen Analyse in der wissenschaftlichen und der rechtspolitischen Diskussion auszudehnen.*

#### Labour Courts and Industrial Relations – An Economic Analysis of Worker Liability

*In the German discussion on the „juridification“ (Verrechtlichung) of the employment relationship, we focus on the role of judge-made law, which is widely considered as (too) worker-friendly. As an example, we investigate the efficiency of court rulings on workers' liability from an economic perspective. Workers' liability is, from this angle, regulated efficiently if the sum of expenditures on preventive activity, of damage costs, corrected for divergent abilities to bear damage compensation, and of transaction costs of regulation, are minimised. Rulings of the Federal Labour Court (Bundesarbeitsgericht), which limit workers' liability, should be interpreted as a correction of contract failure towards the theoretically efficient solution. In this instance, worker protection promotes efficiency. We hold this type of economic analysis of labour law, with its focus on efficiency, to be an approach which is promising for both industrial relations research and policy.*

---

\* Dr. Martin Schneider, Jg. 1967, wiss. Mitarbeiter am Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in der Europäischen Gemeinschaft – IAAEG, Postfach 18 12 30, 54263 Trier, e-mail: mas@iaaeg.uni-trier.de.

Arbeitsschwerpunkte: Personalökonomie, ökonomische Analyse des Rechts, Unternehmens-  
theorie.

Prof. Dr. Dieter Sadowski, Jg. 1946, Direktor des IAAEG, [sado@iaaeg.uni-trier.de](mailto:sado@iaaeg.uni-trier.de).

Arbeitsschwerpunkte: Personalökonomie und Arbeitspolitik in international vergleichender  
Perspektive, Dienstleistungsökonomie.

\*\* Wir danken Dipl.-Vw. Florian Turk und Dr. Kerstin Pull für tatkräftige Unterstützung bei der  
Entstehung dieses Manuskripts und einem anonymen Gutachter für wertvolle juristische  
Hinweise. D. Sadowski war während der Arbeit an dem Manuskript Fellow am Wissen-  
schaftskolleg zu Berlin, dessen Unterstützung dankbar anerkannt wird.

Artikel eingegangen: 30.11.1999,

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 22.12.1999.

## 1. Die Kritik an der Verrechtlichung der deutschen Arbeitsbeziehungen

Den verbreiteten Plädoyers für eine Deregulierung oder Reregulierung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland liegt vielfach die Überzeugung zugrunde, dass die gegenwärtige rechtliche Fassung der Arbeitsbeziehungen der neuen Unübersichtlichkeit auf den Märkten und in den Unternehmen nicht gerecht werden kann. Was als Schutz der Arbeitnehmer entworfen war, der Kündigungsschutz etwa, vernachlässige die legitimen Interessen von Outsidern und verursache Arbeitslosigkeit. Was Unternehmen von konfliktreichen, transaktionskostenintensiven Lohnverhandlungen verschonen sollte, der Vorrang des Tarifvertrages, treibe die Betriebe angesichts dezentraler Unangemessenheit in den Ruin. Solche Kritik mag man als ideologisch abtun. Wenn aber Arbeitnehmer oder Betriebsräte mit ihren Betriebsleitungen selbst um der Erhaltung ihrer Arbeitsplätze willen Tarifverträge unterlaufen, ist es spätestens angezeigt, die Funktionsregeln unseres Systems der Arbeitsbeziehungen auf den Prüfstand zu stellen und nach der Effizienz dieses vergleichsweise stark verrechtlichten Systems zu fragen. Franz/Rüthers (1999: 38) formulieren pointiert: „Das geltende Arbeitsrecht – das Gesetzesrecht *wie vor allem das Richterrecht* (Hervorhebung M.S. und D.S.) – befindet sich in einer Schiefelage. ... Die neuen ökonomischen Realitäten erfordern eine kritische Überprüfung der Zusammenhänge von Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt.“ Eben dies wollen wir durch Rückgriff auf die institutionenökonomische Grundfigur des individuellen Arbeitsvertrages und rechtsökonomische Bewertungskriterien für das beispielhafte Problem der Rechtsprechung zur Arbeitnehmerhaftung tun. Je schwächer Gewerkschaften sind, um so wichtiger wird die unmittelbare Regulierungskraft des Rechts, wie die allmähliche Ausbildung eines *employment law* in den Vereinigten Staaten als Arbeitsrecht für nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitsverhältnisse zeigt. Die Arbeitnehmerhaftung gehört nicht zu den öffentlich diskutierten und politisierten Fragen, erlaubt aber, die Logik der rechtsökonomischen Analyse klar zu entwickeln.

Kapitel 2 kennzeichnet die institutionen- und rechtsökonomische Perspektive in ihren Grundannahmen und ihrem Vorgehen. Kapitel 3 stellt die Bausteine einer rechtsökonomischen Analyse bereits am Beispiel der Arbeitnehmerhaftung bereit. Es zeigt sich, dass eine ökonomisch sinnvolle, „effiziente“ Regelung der Arbeitnehmerhaftung durch potenzielle Anreizprobleme behindert werden kann. Kapitel 4 untersucht, auf welche Weise die Anreizprobleme in individuellen und kollektiven Vereinbarungen (*private ordering*) gelöst werden und welche Verteilung von Haftungsrisiken dem gegenüber die Rechtsprechung vornimmt. Die Konfrontation von Betriebspraxis und Rechtsprechung soll dabei insbesondere erhellen, wo die betriebliche Selbstregulierung zu einem „Vertragsversagen“ führen kann und inwieweit die Rechtsprechung dieses Versagen zu korrigieren in der Lage ist. Die Resultate werden in Kapitel 5 im Hinblick auf die Methode der von uns vorgeschlagenen rechtsökonomischen Analyse zusammengefasst.

## 2. Die theoretische Perspektive: Die Regulierung der Arbeitsbeziehung zwischen Betriebspraxis und Richterspruch

### 2.1 Arbeitsvertrag und Arbeitsbeziehung: institutionenökonomische Grundkategorien

In rechtlicher wie ökonomischer Sicht begründet der idealtypische Arbeitsvertrag eine Beziehung, bei dem viele Einzelheiten der Vertragsbeziehung zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht festgelegt sind, sondern erst nach Vertragsabschluss substantiiert werden. Ein solcher Vertrag heißt zu Recht *unvollständig*, und in vieler Hinsicht begründet er ein nur *implizites*, stillschweigendes Einverständnis der Vertragsparteien: Gelten soll das, was üblich und deshalb nach Treu und Glauben zu erwarten ist. Solche Unvollständigkeit birgt Risiken für beide Parteien, gleichwohl begibt sich der Arbeitnehmer durch die Unterordnung unter die im Laufe des Vertrages konkretisierbare Leitungsmacht des Arbeitgebers in eine besonders gefährdete Position. Diese Offenheit und Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages lässt den Arbeitsrechtler Birk vom Arbeitsvertrag als einer „konstruktiven Wundertüte“ (Birk 1973: 60) sprechen. Und der Ökonom Schmidtchen (1993: 41) bezeichnet die Unterordnung des Arbeitnehmers unter den Arbeitgeber gar als Errichtung und Akzeptanz eines „Vertrags- und Gewaltverhältnisses“. Auch wenn die schwächere Charakterisierung des Arbeitsverhältnisses als einer Herrschaftsbeziehung, in welcher der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Gehorsam schuldet, auch rechtlich unüblich geworden ist, sind diese Begriffsdifferenzierungen ein sinnfälliger Ausdruck für einen nennenswerten Grad von Unvollständigkeit und gefährdeter Zustimmung des Arbeitnehmers zu den jeweiligen Vertragskonkretisierungen des Arbeitgebers. Wie diese Schwierigkeiten und Gefährdungen überwunden und Kooperationserträge realisiert werden können, ist das Hauptproblem der vertragstheoretischen Ökonomie der Arbeitsbeziehungen.

Je nach Arbeitsaufgabe und Vertragsdauer werden sich die Beschreibbarkeit und damit Ausdrücklichkeit der Vertragsinhalte ändern. Ausführliche vertragliche Abreden machen eine (gerichtliche) Auseinandersetzung unwahrscheinlicher. Andererseits sind die Kosten des Aufsetzens nahezu vollständiger, alle denkbaren Zukunftseignisse berücksichtigender Arbeitsverträge beträchtlich. Wie genau werden die Vertragsparteien die Vertragsinhalte festlegen? Und nach welchen Kriterien entscheiden die Richter einen Konfliktfall?

Bei unserer Antwort auf diese Fragen folgen wir den Grundannahmen ökonomischer Theorien, die Soziologen als Theorie rationaler Wahlentscheidungen vertraut sein dürfte. Eine eingehendere Übersicht über die Grundbegriffe der Arbeitsvertragsökonomie mit weiterführender Literatur bietet Sadowski (1999), eine Abgrenzung zu soziologischen Positionen in der Debatte angemessener Regulierung der Arbeitsbeziehungen enthält Sadowski (1998). Sadowski/Junkes/Lindenthal (1999) interpretieren gesellschaftsrechtliche Probleme der Arbeitsbeziehung aus ökonomischer Sicht. Der rechtsökonomische Analysestil wird in der vertiefenden Anwendung auf die Regulierung der Arbeitnehmerhaftung ausführlich entfaltet.

## 2.2 *Interdependenzen zwischen Selbst- und Fremdregulierung der Arbeitsbeziehung*

Zunächst sollen jedoch die wesentlichen Wechselwirkungen zwischen Selbstregulierung (durch die Betriebsparteien) und Fremdregulierung (durch Gesetzes- und Richterrecht) aufgezeigt werden. Wenn Kooperation im Arbeitsverhältnis misslingt, gehen den Parteien Erträge verloren bzw. es entstehen ihnen Kosten. Beispielsweise kann der nachlässige Umgang mit Maschinen und Fahrzeugen, gerade aufgrund der steigenden Kapitalintensität, hohe Schadenskosten nach sich ziehen. Mit Williamson (1986: 185-197) ist zu erwarten, dass die mögliche Kostenersparnis durch eine Stabilisierung der Kooperation die Vertragsparteien zu entsprechender Selbstregulierung – *private ordering* – greifen lässt. In den Arbeitsverträgen dürften, um im Beispiel zu bleiben, daher Regeln zur innerbetrieblichen Haftung zu finden sein.

Auch wenn die Privaten zu funktionsfähigen Regelungen gelangen, beeinflusst das Recht diese Selbstregulierung: Angesichts der vielfältigen Interpretations-, Verständigungs- und Durchsetzungsschwierigkeiten von Arbeitsverträgen geben die expliziten Regelungen und Konventionen des Arbeitsvertragsrechts wichtigen Halt. Explizite Vertragsklauseln müssen nicht eindeutig sein; wichtige, im Prinzip explizierbare Fragen können aus Versehen oder wegen zu hoher Präzisierungskosten absichtlich unregelt bleiben. Diese Vertragslücken führen immer wieder zu Situationen, in denen eine Partei übervorteilt werden kann. Bei einem Vermögensschaden könnte der Arbeitgeber beispielsweise eine Kündigung aussprechen und den Arbeitnehmer zum Schadenersatz heranziehen wollen. In solchen Fällen können Gesetz und Rechtsprechung Klarheit schaffen, indem sie Maßstäbe für effiziente und/oder faire Lösungen anbieten oder auferlegen und das Vertragsversagen zu heilen versuchen. Übertroffene Bedeutung hat im deutschen Recht zur Heilung solchen Vertragsversagens der Grundsatz von Treu und Glauben, wonach etwa Dauerschuldverhältnisse der Anpassung an veränderte Gegebenheiten unterliegen. Bei Existenz einer diesbezüglichen Rechtsprechung findet die private Regelung teilweise „im Schatten des Rechts“ (vgl. Cooter/Marks/Mnookin 1982) und seiner Grundsätze statt: Die Parteien sehen den Ausgang einer möglichen gerichtlichen Auseinandersetzung vorher und wählen private Konfliktlösungen, die dem Richterspruch nahe kommen, aber die Konfliktaustragungskosten vermeiden (vgl. für solche Antizipationseffekte Cooter/Rubinfeld 1989). Wo die Marktkontrolle Vertragstreue nicht erzwingt, ist es auch denkbar, dass die Vertragsparteien einvernehmlich einem Dritten oder den Gerichten die Entscheidungs- oder Schlichtungsbefugnis in einer Auseinandersetzung geben wollen, dass sie sich also freiwillig und aus Eigeninteresse einer externen Normierung unterwerfen.

Die Selbstregulierung der Vertragsparteien beeinflusst nun ihrerseits wiederum die Rechtsprechung. Die traditionelle Rechtsökonomie weist den Gerichten die Aufgabe zu, einen „vollständigen Vertrag“ zu rekonstruieren, d.h. Pflichten im Konfliktfall so zuzuteilen, wie sie die Beteiligten im wohlverstandenen Eigeninteresse zugeteilt hätten, wenn sie dazu in der Lage gewesen wären (vgl. Schäfer/Ott 1995: 325ff., 345ff.). Allerdings gilt für die Gerichte ebenso wie für die Privaten, dass sie nur be-

schränkt informiert sind und dass sie in ihrem Handeln mit spürbaren Transaktionskosten konfrontiert werden. Unvermeidbar unvollständige Verträge, oft auch „relationale“ Verträge genannt, überfordern daher auch die Gerichte (vgl. Schwartz 1992). Wer etwa einen vom Arbeitnehmer ausgelösten Maschinenschaden tatsächlich verschuldet hat, ist vom Richter, der nie im jeweiligen Betrieb war und der zudem auf die Aussagen der Streitparteien angewiesen ist, kaum zu entscheiden. Da also Richter keine „kognitiven Supermänner“ (Schmidtchen 1991: 335; vgl. auch Taupitz 1996: 156-163) sein können, ist zu vermuten, dass sich die Rechtsprechung auch an erfolgreichen Selbstregulierungsbeispielen der Betriebspraxis orientiert. Um wieder im Beispiel zu argumentieren: Wenn in der Praxis viele Arbeitgeber eine Betriebshaftpflichtversicherung abgeschlossen haben, so können Richter dies als übliches *private ordering* interpretieren. Wenn nun ein nicht versicherter Arbeitgeber vor Gericht den Gesamtschaden vom Arbeitnehmer einfordert, so dürften Richter den überhaupt zu verhandelnden Schaden um den Betrag reduzieren, den eine Betriebshaftpflichtversicherung getragen hätte.

Die Selbstregulierung in der Betriebspraxis und die Fremdregulierung durch die Gerichte beeinflussen sich demnach gegenseitig. Das Richterrecht dürfte sich bei der Beilegung gerichtlicher Konflikte an der üblichen Betriebspraxis orientieren. Umgekehrt nehmen die Betriebsparteien die Rechtsprechung wahr, antizipieren die Ergebnisse eines möglichen Konfliktes und gelangen häufig dann „im Schatten des Rechts“ zu praktikablen privaten Lösungen.

### **3. Die Bausteine der rechtsökonomischen Analyse – entwickelt am Beispiel der Arbeitnehmerhaftung**

#### **3.1 *Sprunghafter Rechtsprechungswandel und „Arbeitnehmerprivileg“: Wasser auf die Mühlen der Kritiker?***

Der bereits eingangs zitierte Arbeitsrechtler Rüthers wendet sich gegen die Rechtsprechung des BAG, das sich wie viele Arbeitsrechtler und besonders die Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit von der Vorstellung leiten lasse, „der Sozialschutz sei der einzige und absolute, von allen sonstigen Rahmenbedingungen der Arbeits- und Wirtschaftsordnung unabhängige Hauptzweck des Arbeitsrechts“ (Rüthers 1996: 52). Rüthers moniert auch die Zeitgeistabhängigkeit der Arbeitrechtsprechung, so die „Mehrfachschwankungen des Bundesarbeitsgerichts“ auch bei der Arbeitnehmerhaftung. „Schwankendes Richterrecht bedeutet unvermeidbare unvorhersehbare Rückwirkung und Abbau der Rechtssicherheit.“ (Rüthers 1996: 157)

Tatsächlich genießen die Arbeitnehmer bei der Haftung für Vermögensschäden des Arbeitgebers ein Privileg. Gesetzliche Grundlage der Arbeitnehmerhaftung ist zwar prinzipiell das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB). Demnach müsste der Arbeitnehmer bei einem auch nur leicht fahrlässigen Verhalten den Schaden vollständig ersetzen (Alles-oder-Nichts-Prinzip), es sei denn, der Arbeitgeber hat gemäß § 254 BGB den Schaden mitverschuldet. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verlangt in aller Regel keinen vollständigen Schadenersatz von den Arbeitnehmern und dieses Arbeit-

nehmerprivileg scheint den von Rütters kritisierten einseitigen Schutzgedanken im Arbeitsrecht zu reflektieren: Die Arbeitnehmer als die sozial und wirtschaftlich schwächere Partei im Arbeitsverhältnis soll vor existenzgefährdenden Belastungen, wie etwa einer Schadenersatzforderung in Höhe von 150.000 DM (BAG vom 23.01.1997, AZR 893/95), bewahrt werden. Ökonomisch bedenklich sind solche richterrechtlichen Korrekturen, falls sie zu allokativen Fehlsteuerungen führen und damit unnötige gesamtwirtschaftliche Kosten verursachen, indem sie nicht zur optimalen Schadensprävention beitragen, die unterschiedliche Risikoneigung der Beteiligten vernachlässigen oder vermeidbare Transaktionskosten der Rechtsdurchsetzung nach sich ziehen.

Die beachtliche Diskrepanz zwischen der „an sich“ gebotenen Haftung des Arbeitnehmers nach dem BGB und der in der Rechtsprechung in Erweiterung des Zivilrechts praktizierten Haftungsbeschränkung ist durch eine weitreichende Rechtsfortbildung durch das BAG zu Stande gekommen. Diese Rechtsfortbildung hat dazu geführt, dass die Arbeitnehmerhaftung heute „mehr denn je ein Recht des Einzelfalles“ ist (Preis 1993: 463). Konflikte werden gerichtlich nach einer Fülle von gegeneinander abzuwägenden Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten entschieden. D.h., der entscheidende Richter verfügt über einen weiten Ermessensspielraum und die Streitparteien sehen sich einer großen Rechtsoffenheit gegenüber. Gerade im Arbeitnehmerhaftungsrecht scheinen sich die von Rütters und anderen kritisierten Mängel deutlich niederzuschlagen: ökonomische Fehlsteuerungen und Rechtsunsicherheit.

### ***3.2 Rechtliche Analyse: Richterliche Haftungsgrundsätze und die juristische Theorie der Risikoverteilung***

Die Notwendigkeit, die weitgehenden Schadenersatzpflichten des Arbeitnehmers nach dem Alles-oder-Nichts-Prinzip (siehe oben) zu beschränken, wird unter Juristen weithin anerkannt (vgl. Preis 1986: 361; Otto/Schwarze 1998: 5). Eine Reihe von Reformvorhaben und Gesetzesinitiativen, die sich entweder auf die Arbeitnehmerhaftung alleine bezogen oder im Rahmen eines Arbeitsvertragsgesetzes eine Neuordnung anstrebten, haben jedoch bislang zu keiner gesetzlichen Regulierung der Arbeitnehmerhaftung geführt (vgl. zusammenfassend Schaub 1995; Peifer 1997: 24f.; Otto/Schwarze 1998: 260-262). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) geht davon aus, dass die weitgehende Haftungspflicht des Arbeitnehmers keineswegs vom BGB-Gesetzgeber so beabsichtigt war,<sup>1</sup> und hat mit der Zeit Grundsätze entwickelt, mit denen die Schadenersatzpflichten des Arbeitnehmers deutlich gegenüber den zivilrechtlichen Haftungsprinzipien eingeschränkt werden. Derzeit haften Arbeitnehmer für Vermögensschäden des Arbeitgebers, die bei einer betrieblichen Tätigkeit auftreten,

---

<sup>1</sup> „Schon bei Erlass des Bürgerlichen Gesetzbuches ging man hinsichtlich der Arbeitnehmerhaftung von einer Gesetzeslücke aus. In den Materialien wurde ‚bald tunlichst‘ eine spezialgesetzliche Regelung für Arbeitsverträge ‚einschließlich der schadenersatzrechtlichen Fragen‘ gefordert (vgl. Mugdan, Die gesamten Materialien zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Bd. 2, S. 1328, 1333 u. 1340). Das Bedürfnis dafür wurde im Laufe der Zeit immer drängender.“ (BAG-Entscheidung vom 27.9.1994, AP Nr. 103 zu § 611 BGB)

nach den folgenden Grundsätzen (vgl. zusammenfassend Däubler 1998: 429ff.; Peifer 1997: 4-6; Otto/Schwarze 1998: 57ff.):

- Inwieweit der Arbeitnehmer zum Schadenersatz herangezogen wird, hängt entscheidend vom Verschuldensgrad ab: Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit soll der Arbeitnehmer in aller Regel den Schaden vollständig tragen. Bei leichter Fahrlässigkeit soll der Arbeitnehmer gar nicht haften und bei mittlerer Fahrlässigkeit soll der Schaden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt werden. Dies ist jedoch nur eine grobe Richtschnur. Selbst bei grober Fahrlässigkeit können andere Erwägungen, beispielsweise die Gefährlichkeit der Arbeit, für eine Begrenzung des Haftungsausmaßes sprechen. Im Unterschied zum BGB wird zudem der Begriff der groben Fahrlässigkeit subjektiviert: Eine grobe Schuld kann einem Arbeitnehmer nur dann vorgeworfen werden, wenn eine persönlich unentschuld-bare Pflichtverletzung zum Schaden geführt hat. Eine solche subjektiv grobe Fahrlässigkeit dürfte beispielsweise deutlich von der Berufserfahrung des Arbeitnehmers abhängen.
- Die Umstände des Einzelfalls sollen jeweils über die Höhe des vom Arbeitnehmer zu zahlenden Betrags entscheiden. Zu diesen Umständen zählen beispielsweise die Höhe des Schadens, das Verhältnis von Lohn- zu Schadenshöhe, die Gefährlichkeit der Arbeit, die Betriebszugehörigkeitsdauer und der Familienstand des Arbeitnehmers.
- Nachdem der Verschuldensgrad des Arbeitnehmers und die übrigen Umstände des Einzelfalls geprüft worden sind und ein entsprechender Haftungsanteil des Arbeitnehmers bestimmt worden ist, wird schließlich geprüft, ob gemäß § 254 BGB ein Mitverschulden des Arbeitgebers vorliegt. Ist dies der Fall, wird u.U. eine weitere Schadensteilung vorgenommen.

Die Rechtsprechung hat sich schwer getan, die skizzierte Zuweisung von Haftungspflichten dogmatisch zu begründen. Heute werden in der Rechtsprechung vornehmlich Risikoerwägungen dafür angeführt, dass die Arbeitnehmer nur begrenzt für innerbetriebliche Schäden zur Rechenschaft gezogen werden (vgl. Horbach 1996: 53f.). Das BAG hat per Analogie die sogenannte „Betriebsrisikolehre“ aus anderen Zusammenhängen auf die Arbeitnehmerhaftung angewendet. Risikotheoretisch formuliert stellen sich die oben skizzierten Prinzipien dann wie folgt dar (vgl. Ahrens 1996: 935-937): Grundsätzlich wird das Schadensrisiko bei leichter Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber zugewiesen; bei mittlerer Fahrlässigkeit kommt es grundsätzlich zu einer Schadensteilung; d.h. dem Arbeitgeber wird ein Teil des *Kompensationsrisikos* zugewiesen. Während diese Risikoverteilung unabhängig von den konkreten betrieblichen Bedingungen gilt, muss sich der Arbeitgeber die Folgen auch konkret unterlassener Präventionsmaßnahmen zurechnen lassen, so dass ein „Organisationsverschulden“ gemäß § 254 BGB zu einer weiter gehenden Haftungsbeschränkung für den Arbeitnehmer führen kann (*Organisationsrisiko*). Schließlich sind den BAG-Grundsätzen zufolge auch persönliche Bedingungen des betroffenen Arbeitnehmers, insbesondere ein Missverhältnis zwischen Entlohnung und Schadens-



risiko, beim innerbetrieblichen Schadensausgleich zu berücksichtigen; existenzielle finanzielle Risiken sollen gemäß dieser Rechtsprechung dem Arbeitnehmer nicht aufgebürdet werden (*Existenzrisiko*).

Unter den Bedingungen einer weitgehenden Rechtsfortbildung, wie sie beim Arbeitnehmerhaftungsrecht vorliegt, und eines faktisch großen Ermessensspielraums der Richter können Wertungen in die Urteilsfindung eingehen, die nur noch wenig mit den gesetzlichen Grundlagen zu tun haben. Einer (umstrittenen) „Vermutung“ der Rechtsökonomie zufolge entwickelt sich das Richterrecht dann hin zu einer Effizienzorientierung, d.h. die Rechtsprechung gelangt zu Ergebnissen, die gesamtwirtschaftliche Kosten minimieren (vgl. zuerst Rubin 1977). Ob Effizienz gewissermaßen als Gravitationszentrum des Richterrechts auch die Arbeitnehmerhaftung bestimmt, ist jedoch erst zu entscheiden, wenn das Effizienzkriterium konkretisiert ist.

### ***3.3 Normative ökonomische Analyse: Minimierung der Gesamtkosten von Vermögensschäden als ökonomisches Ziel***

Die Regulierung der Arbeitnehmerhaftung sollte aus rechtsökonomischer Sicht sämtliche Kosten, die mit den innerbetrieblichen Schäden und mit deren Vermeidung verbunden sind, minimieren (vgl. für das Schadensrecht allgemein Schäfer/Ott 1995: 100ff.). Daher sollte die Schadensregulierung nicht der im BGB angelegten Kompensationsfunktion folgen, sondern vor allem der Prävention dienen: Alle Schäden, die mit vertretbarem Aufwand vermeidbar sind, sollten erst gar nicht anfallen (vgl. Behrens 1989: 232f.). Um solch einem optimalen Schadensniveau theoretisch nahe zu kommen, ist zu berücksichtigen, unter welchen besonderen Bedingungen Sachschäden im Betrieb entstehen.

In aller Regel können sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer die Risiken von Vermögensschäden reduzieren. Es handelt sich um Fälle „zirkulärer Verursachung“ (vgl. Schäfer/Ott 1995: 193-195). *Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen daher gleichermaßen zur Vermeidung von Vermögensschäden beitragen.* Dabei ist ein zusätzlicher Präventionsaufwand dann gefordert, wenn die entsprechenden Kosten den Wert der hierdurch verhinderten Schäden mindestens aufwiegen. Es ist beispielsweise nicht sinnvoll, eine Minimierung der Vermögensschäden anzustreben, denn dann käme die Arbeit in den Betrieben angesichts des immensen Vermeidungsaufwands praktisch zum Erliegen.

Nun könnte man einwenden, der Arbeitgeber sei in den wenigsten Fälle direkt beteiligt, wenn eine Maschine fahrlässig beschädigt wird. Dies greift jedoch zu kurz. Der Arbeitgeber kann Schadensrisiken begrenzen, indem er wenig anfällige Maschinen anschafft oder indem er das Arbeitstempo und damit die Wahrscheinlichkeit von Unfällen reduziert. Aus dem Direktionsrecht des Arbeitgebers und der Tatsache einer meist räumlichen Zusammenfassung von Arbeitnehmern im Betrieb ergibt sich eine wichtige ökonomische Eigenschaft des Präventionsaufwands durch den Arbeitgeber: *Die betriebliche Schadensresistenz, die sich aus der Arbeitsorganisation, der Technologie, dem Arbeitstempo und Ähnlichem ergibt, ist weitgehend durch Merkmale eines*

lokalen öffentlichen Gutes bzw. eines betriebskollektiven Gutes gekennzeichnet (vgl. zu betriebskollektiven Gütern allgemein Sadowski/Backes-Gellner 1997: 86). Die Arbeitnehmer können sich diesen Arbeitsbedingungen normalerweise nicht entziehen, d.h. das Prinzip der *Ausschließbarkeit* von der Nutzung dieser Güter ist nicht erfüllt. Zudem gilt auch das Prinzip der *Rivalität* in der Nutzung nicht: Wenn der Arbeitgeber in eine schadensresistente Arbeitsorganisation investiert, senkt dies die Schadensgefahren nicht nur eines einzelnen Arbeitnehmers, sondern mehrerer Arbeitnehmer und oft der gesamten Belegschaft. In der Ökonomie werden Kollektivgüter regelmäßig mit Unterinvestitionsproblemen assoziiert: Weil ein Einzelner, der in ein betriebsöffentliches Gut investiert, zwar die Kosten trägt, die Erträge jedoch allen zufallen, ist es für jeden Einzelnen häufig vorteilhaft auf die Bereitstellung des Gutes durch die Anderen zu warten; im Ergebnis investiert unter Umständen niemand. Dann unterbleiben positive externe Effekte auf die anderen Parteien. Daher wird im Betrieb in aller Regel nur diejenige Partei ein betriebliches Kollektivgut im Eigeninteresse bereitstellen, die solche positiven Effekte weitgehend „internalisieren“ kann: der Arbeitgeber. Es entspricht daher dem Effizienzkriterium, wenn Arbeitgeber zur Schadensprävention beitragen, indem sie in eine schadensresistente Arbeitsumgebung investieren.

Sofern Vermögensschäden nicht mit vertretbarem Aufwand vermeidbar und auch nicht versicherbar sind, stellt sich die Frage der Schadenstragung. Angesichts steigender Kapitalausstattung und -intensität in den Betrieben sind Schäden in beachtlichem Ausmaß zu kompensieren. Die Kompensation beispielsweise eines Fahrzeugschadens in Höhe von 150.000 DM dürfte Arbeitnehmer vor große Zahlungsprobleme stellen und deren wirtschaftliche Existenz stark beeinträchtigen. Demgegenüber können insbesondere große Unternehmen auch hohe Vermögensschäden problemlos bewältigen. Aufgrund der typischerweise unterschiedlich hohen Vermögensausstattung verursacht ein Schaden in ein- und derselben Höhe dem Arbeitnehmer deutlich höhere Schadentragungskosten im Sinne von negativem Nutzen. Diese Kosten sind bei der Regulierung von Haftungsrisiken ebenfalls zu bedenken (vgl. Schäfer/Ott 1995: 106-110). Das Gebot, die Gesamtkosten zu minimieren, legt als dritte Besonderheit der Arbeitnehmerhaftung daher nahe, dass *der Arbeitgeber unvermeidbare Schäden in aller Regel besser tragen kann als der Arbeitnehmer (das Prinzip des superior risk bearer)*.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Streng genommen müsste vor der Frage, wer einen Schaden am leichtesten tragen kann (*superior risk bearer*-Kriterium), geklärt werden, wer im jeweiligen Fall ein Risiko am günstigsten versichern könnte (*cheapest insurer*-Kriterium). Eine eingehende Analyse von Versicherungsfragen bei der Arbeitnehmerhaftung unterlassen wir in diesem Beitrag, da dies die Analyse deutlich komplizieren würde. In den meisten Fällen dürfte bei innerbetrieblichen Vermögensschäden der Arbeitgeber diejenige Partei mit den relativ geringeren Versicherungskosten und -möglichkeiten sein (vgl. eingehend Lichtenberg 1976; Busemann 1999: 47f.; 69-72; Scheel 1999). Auch diese Überlegung würde damit in den meisten Fällen zu der normativen Forderung führen, der Arbeitgeber solle unvermeidbare Schadenskosten tragen.

Die drei Besonderheiten der Arbeitnehmerhaftung fordern im Hinblick auf die Minimierung der Gesamtkosten, dass Arbeitnehmer vermeidbaren Schäden durch Sorgfalt vorbeugen, dass Arbeitgeber ein Schäden reduzierendes Arbeitsumfeld schaffen und dass Arbeitnehmer für unvermeidliche und hohe Vermögensverluste nicht eintreten müssen. Dies sind nicht mehr als „Daumenregeln“ zur Verteilung von Haftungsrisiken im Arbeitsvertrag – ein exaktes Entscheidungskriterium scheint angesichts der vielen Abwägungs- und Bewertungsprobleme kaum bestimmbar zu sein. Doch selbst diese normativen Minimalforderungen an eine ökonomisch sinnvolle Schadensregulierung können in der Betriebspraxis grob verletzt werden, weil wichtige Anreizprobleme im Arbeitsvertrag der Minimierung der gesamtwirtschaftlichen Kosten zuwider laufen können.

### **3.4 Positive ökonomische Analyse: Anreizprobleme im Arbeitsvertrag**

Dem Menschenbild der Ökonomie folgend ist zu erwarten, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen die Gesamtkosten minimierenden Präventionsaufwand nicht ohne Weiteres freiwillig leisten. Die Betriebsparteien, so sei angenommen, agieren vorausschauend und im Eigeninteresse kalkulierend. Dies kann so weit gehen, dass Informations- und Verhandlungsvorteile zum eigenen Besten und zum Schaden des Anderen ausgenutzt werden. Williamson hat diesen Satz von Verhaltensannahmen im Begriff des „Eigeninteresses mit Arglist“ (*self-interest seeking with guile*, Williamson 1985: 30) pointierend zusammengefasst.

Unter diesen Umständen ist bei der Arbeitnehmerhaftung im Kern ein doppeltes nachvertragliches Anreizproblem (*moralisches Risiko*) zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu lösen: Der Arbeitnehmer ist in seinem Verhalten am Arbeitsplatz nicht lückenlos zu überwachen. In diesem Fall geht er erwartbar dann nachlässig mit dem Betriebsvermögen um, wenn auftretende Schäden vom Arbeitgeber getragen werden. Umgekehrt investiert der Arbeitgeber wahrscheinlich zu wenig in eine schadensresistente Organisation, wenn im Fall von anfallenden Schäden diese von den Arbeitnehmern zu ersetzen wären. Arbeitgeber und Arbeitnehmer versuchen daher vermutlich wechselseitig Haftungsrisiken weiterzuwälzen.

Da die Beteiligten dieses Problem des nachvertraglichen Opportunismus erkennen und da beträchtliche Kosten einzusparen sind, dürfte die Betriebspraxis kostensparende Lösungen des Problems hervorbringen (vgl. Williamson 1986: 185-187). Dass einzelvertragliche Haftungsabreden, Mankovereinbarungen und Betriebsvereinbarungen zur Haftung dabei auch „*first best*“-Regelungen darstellen, ist nur in einer Welt ohne Transaktionskosten zu erwarten. In ihr nämlich könnten vollständige oder kontingente Verträge ausgehandelt werden. Diese berücksichtigen sämtliche künftigen Entwicklungen und antizipieren die Folgen in entsprechenden Haftungsklauseln. Wirkliche Überraschungen wären für die Vertragspartner dann ausgeschlossen.

Nun können reale Verträge generell niemals vollständig sein, weil ihre Aushandlung unmöglich ist bzw. prohibitiv hohe Transaktionskosten verursacht. Zusätzlich

wird eine effiziente Selbstregulierung durch die bereits oben angesprochenen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitsbeziehungen erschwert:

*Erstens* ist die Schadensresistenz ein betriebskollektives Gut. Das Ausmaß, zu dem dieses Gut bereitgestellt wird, beeinflusst indirekt die Schadensrisiken und betrifft die Arbeitnehmer im Betrieb insgesamt. Einzelvertraglich dürfte es daher schwer sein, einen bestimmten Präventionsaufwand des Arbeitgebers (seine Investition in die Schadensresistenz) festzuschreiben. In der Betriebspraxis werden diese Kollektivgutprobleme auch tatsächlich (wenn auch unvollständig) auf der betrieblich-kollektiven Ebene angegangen.

*Zweitens* zieht die Vermögensbeschränkung des Arbeitnehmers in Verbindung mit dem arbeitnehmerseitigen nachvertraglichen Opportunismus einen schwer zu lösenden Zielkonflikt nach sich: Damit Arbeitnehmer sorgfältig mit dem Betriebsvermögen umgehen, sollten sie anfallende Schäden zumindest partiell ersetzen. Dem steht jedoch gegenüber, dass der Arbeitgeber als vermögendere Partei die Haftungsrisiken besser tragen könnte.

#### **4. Betriebspraxis und Rechtsprechung zur Arbeitnehmerhaftung: Zusammenhang und Effizienzfolgen**

##### **4.1 Haftungsbeschränkung im Eigeninteresse? Betriebliche Schadensregulierung durch „Betriebsjustiz“ und Personalpolitik**

Im Folgenden beschränken wir uns auf Fallkonstellationen, die unter dem Begriff „Schlechtleistung des Arbeitnehmers“ zusammengefasst werden. Hierunter ist die „Verletzung der Arbeitspflicht durch Erbringung nicht vertragsgemäßer, mangelhafter Arbeit“ zu verstehen. Dies meint Sachverhalte wie „die Produktion von Ausschuss, die Herstellung minderwertiger Ware, die Beschädigung von Werkzeugen und Maschinen, die Verursachung eines Unfalls, die Erstellung unrichtiger Entscheidungsgrundlagen (Bilanzen, Buchführung) etc.“ (Hanau/Preis 1995 Teil II, H20: 3). Zivilrechtliche Tatbestandsvoraussetzungen für eine Arbeitnehmerhaftung sind dabei positive Forderungsverletzung im Arbeitsvertrag sowie unerlaubte Handlung.

Die Frage der Haftung in solchen Fällen ist nur selten tarifvertraglich geregelt;<sup>3</sup> die vorherrschende Regelungsebene für die Arbeitnehmerhaftungsfrage ist der Betrieb. Zentral sind dabei sog. Arbeits- und Betriebsordnungen.<sup>4</sup> Diese regeln „im we-

<sup>3</sup> Im öffentlichen Dienst werden Arbeitnehmer durch die Angestelltentarifverträge weitgehend vor Schadenersatzforderungen geschützt. Was den Privatsektor angeht, wertet eine jüngere Studie Tarifverträge aus, die zur Mitte der neunziger Jahre insgesamt etwa 12,3 Millionen Beschäftigte erfassten (vgl. Kim 1996: 188f.). Von diesen werden nur circa 18 Prozent oder 2,2 Millionen Beschäftigte von einer tarifvertraglichen Haftungsregelung überhaupt betroffen, wobei diese jeweils nicht systematisch oder umfassend geregelt ist.

<sup>4</sup> Abgesehen von recht weit verbreiteten Mankoabreden spielen einzelvertragliche Haftungsvereinbarungen offenbar eine untergeordnete Rolle. Die in der Praxis zu findenden individuellen Vertragsstrafen betreffen nur in wenigen Fällen die Verletzung von Vertragspflichten (vgl. Hanau/Preis 1995: Teil I, B: 31) und Vereinbarungen über die Begrenzung der Haftung

sentlichen Vorschriften über Ordnung und Sicherheit und über das Verhalten der Arbeitnehmer, wie sie der Vollzug der Arbeit gerade in diesem Betrieb erfordert“ (Hromadka 1979: 218). Regelmäßig werden dort konkrete Sorgfaltspflichten des Arbeitnehmers fest gehalten, so etwa ein Alkoholverbot, die Pflicht zur sofortigen Meldung von Schäden oder das Verbot, sich unangemeldet vom Arbeitsplatz zu entfernen (vgl. Frey/Pulte 1997: 73-88). Nachdruck erhalten diese Normen häufig dadurch, dass betriebsvertraglich vereinbarte „Betriebsbußen“ verhängt werden können. In einem Handbuch zur Praxis der Betriebsvereinbarungen wird als typische Formulierung angeführt:

„Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten, die Arbeitsordnung, Betriebsvereinbarungen und Sicherheitsbestimmungen können mit Verwarnungen, Verweisen, Geldbußen oder durch Kündigung geahndet werden.“ (Frey/Pulte 1997: 96).

Geldstrafen im Rahmen der Betriebsjustiz sind auf die Höhe eines Tagesverdienstes, bei besonders schweren Verstößen auf bis zu zwei Tagesverdienste beschränkt (vgl. Frey/Pulte 1997: 96). Nach verbreiteter Ansicht kann der Arbeitgeber zudem diese Strafen nicht einbehalten, sondern er muss sie für soziale Zwecke spenden (vgl. Däubler 1998: 418).<sup>5</sup>

Hier vernachlässigen wir die rechtlich eigentlich klare Trennung zwischen (zivilrechtlichem) „Schadenersatz“, der dem Geschädigten einen wertäquivalenten Ausgleich sichert, und (strafrechtlicher) Sanktion, welche die Verletzung einer Norm mit Kosten für den Schädigenden belegt. Es scheint gerechtfertigt, von dieser rechtlichen Unterscheidung abzusehen, da die subjektive Wahrnehmung beider Sanktionsarten durch die Arbeitnehmer zumindest ähnlich sein dürfte, zumal der Schadenersatz selten den vollen Gegenwert des Schadens erreicht (vgl. aber Blaschczok 1999).

Das empirische Wissen über die tatsächliche innerbetriebliche Schadensabwicklung ist zwar lückenhaft, die vorliegenden Befunde weisen jedoch übereinstimmend auf eine vorherrschende Betriebspraxis hin (vgl. Kohte 1981: 35ff.; Slapnicar/Reuter 1992; Altemann 1994): Nicht in allen schuldhaft herbeigeführten Schadensfällen werden Arbeitnehmer zum Schadenersatz herangezogen. In vielen Unternehmen geschieht dies offenbar nur bei grober Fahrlässigkeit. Der als Schadenersatz, Vertragsstrafe oder Buße geforderte Betrag deckt meist nur einen Bruchteil des entstandenen Schadens. Vor Gericht gelangen nur wenige Schadensfälle und Schadenersatzklagen werden innerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses nicht erhoben. Slapnicar/Reuter (1992: 38) schließen aus der Betriebspraxis, dass die Arbeitgeber eine „weit-

---

zugunsten des Arbeitnehmers – etwa auf einen bestimmten Höchstbetrag – gehören nicht zum Regelkanon der Arbeitsverträge (vgl. Preis 1993: 463).

<sup>5</sup> Über die quantitative Verbreitung des Betriebsbußenwesens liegen keine gesicherten Ergebnisse vor (vgl. Kohte 1981: 26ff.; Knuth et al. 1983: 140-142; Preis 1993: 73-76). Vermutlich sind jedoch auch dort, wo keine formellen Betriebsvereinbarungen zur Arbeitsordnung in Kraft sind, Regeln über das Verhalten am Arbeitsplatz wirksam, die etwa durch Aushang bekannt gemacht oder mündlich weiter gegeben werden (vgl. Knuth et al. 1983: 140f.). In großen Unternehmen überwacht zudem ein polizeiähnlicher Werkschutz die Ordnung des Betriebes und schützt das Betriebsvermögen auch vor Schädigungen durch die Mitarbeiter (vgl. Däubler 1998: 424-429).

gehende Schirmfunktion“ übernehmen und die Arbeitnehmer vor extremen Haftungsrisiken schützen.

Wie ist diese dominierende Betriebspraxis zu erklären? Man könnte vermuten, dass die Betriebsräte auf eine solche Haftungsregelung hinwirken. Es besteht nach § 87 Absatz 1 Ziffer 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (uneingeschränktes Zustimmungserfordernis) in „Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer“. Hierunter fällt der Erlass einer Arbeits- und einer Bußordnung sowie die Verhängung einer Betriebsbuße, sofern sie keine Abmahnung darstellt (vgl. im Einzelnen Fitting et al. 1996: 1295-1299). Denkbar ist, dass die Betriebsräte der Haftungsfrage großes Gewicht beimessen und ihre Mitwirkungsrechte für eine Beschränkung der Schadenersatzpflichten einsetzen. Als Gegenstück hierzu ist dann vorstellbar, dass Betriebsräte mit Hilfe ihrer Rechte beim Arbeitsschutz sowie bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung gemäß §§ 89-91 BetrVG den Arbeitgeber dazu bewegen, in ausreichendem Ausmaß Schadensfälle zu vermeiden: Durch den Arbeitsschutz, der eine der wichtigsten Aufgaben des Betriebsrats ausmacht, wird indirekt ja auch die Wahrscheinlichkeit von Sachschäden beeinflusst (vgl. Fitting et al. 1996: 1452). Indem Betriebsräte bei jeglichen Änderungen der Arbeitsplätze, etwa durch einen Umbau von Betriebsteilen, eingeschaltet werden, haben sie potenziell auch die Möglichkeit, auf eine hohe Schadensresistenz der Arbeitsorganisation hinzuwirken.<sup>6</sup>

Mindestens so wichtig wie dieser Aspekt dürfte indessen das Eigeninteresse des Arbeitgebers an einer Haftungsbeschränkung für den Arbeitnehmer sein: *Erstens* kann es nicht im Interesse des Arbeitgebers sein, dass Arbeitnehmer ein Übermaß an Vorsicht üben, da sonst der Betriebsfluss gestört würde (siehe oben). *Zweitens* dürfte die Differenz in der Vermögensposition zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beidseitig profitablen „Versicherungsverträgen“ Anlass geben: Indem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor außerordentlich hohen Schadenersatzforderungen verschont, kann er vermutlich eine Risikoprämie einbehalten, die der Arbeitnehmer sonst als Aufschlag auf den Lohn gefordert hätte. Bedenkt man schließlich die Leitungsvollmacht des Arbeitgebers, dann stehen ihm *drittens* weitere einseitig regelbare Sanktions- und Disziplinierungsmöglichkeiten zur Verfügung: Schadensfälle, die ein Arbeitnehmer auslöst, können dessen – rechtlich nur im Diskriminierungsverbot regulierbaren – künftigen Einkommens- und Aufstiegschancen beeinträchtigen; wer eine Kette von Schadensfällen aufweist, dürfte in Zukunft kaum mit höheren Aufgaben betraut werden. Hohe Geldstrafen können dann unnötig sein, um ausreichende Präventionsanreize zu setzen; ihre hohe Sichtbarkeit könnte gar ein zu hohes Abschreckungsniveau hervorrufen.

---

<sup>6</sup> Anders als im Betriebsverfassungsrecht ist im Personalvertretungsrecht eine Beteiligung der Arbeitnehmervvertretung vorgesehen, wenn der Arbeitgeber Schadenersatzansprüche gegen den Beschäftigten geltend macht (vgl. Otto/Schwarze 1998: 233ff.). Der Öffentliche Dienst ist insofern ohnehin ein Spezialfall, als dort auch die tarifvertragliche Haftungsbeschränkung deutlich weiter geht als in der Privatwirtschaft (siehe oben).

Die Betriebspraxis scheint weitgehend mit den im vorangehenden Abschnitt entwickelten Anforderungen an eine effiziente Risikoverteilung vereinbar: Spürbare Sanktionen, wie Geldstrafen und Abmahnungen, für eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers disziplinieren die Belegschaft und halten sie zur Sorgfalt an. Die Sanktionen sind jedoch im Betrag begrenzt und kalkulierbar. Die von den Arbeitnehmern zu tragenden Lasten können als „Selbstbeteiligung“ an einer Versicherung verstanden werden: Zwar müssen Arbeitnehmer einen Teil der Schäden begleichen, was den Anreiz zur Sorgfalt aufrecht erhält, aber prinzipiell „versichert“ der Arbeitgeber die Arbeitnehmer gegen hohe Vermögensschäden. Aus Eigeninteresse wird der Arbeitgeber eine kostenminimale Kombination aus Prävention, Versicherung und Schadentragung suchen. Dabei sollten auch die angedeuteten Kollektivgutprobleme gelöst werden: Da der schadentragende Arbeitgeber den Ertrag eines verringerten Schadensniveaus im Wesentlichen behält, dürfte er in ausreichendem Maß in die Schadensresistenz der Arbeitsorganisation investieren.

Die im vorangehenden Abschnitt skizzierten Anreizprobleme unterstellen eine unter gleicher Stärke der Vertragsparteien zustande kommende Lösung. Das Eigeninteresse der Arbeitgeber an einer beschränkten Arbeitnehmerhaftung dürfte jedoch von der Verhandlungsposition abhängig sein. Ob eine Betriebsbuße, insbesondere eine Kündigung, als Sanktion gegen eine grobe Schlechtleistung ausgesprochen wird, hängt u.a. vom „Wert“ des betreffenden Arbeitnehmers für den Betrieb ab, worauf jedenfalls die differenzielle Betroffenheit verschiedener Arbeitnehmergruppen von solchen Betriebsbußen hinzuweisen scheint (vgl. Däubler 1998: 423). Insbesondere wenn ein außergewöhnlich hoher Schaden entstanden ist und vermutlich auf grobes Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen ist, trifft den Arbeitnehmer häufig die Doppelsanktion einer (außerordentlichen) Kündigung und, falls der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage einreicht, die Einforderung von Schadenersatz (vgl. Bokelmann 1972: 288f.). „In dieser Situation entfällt die Notwendigkeit einer Rücksichtnahme auf eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit.“ (Otto/Schwarze 1998: 7) Vor die Gerichte gelangen vor allem solche gravierenden Fälle: In der Aktenanalyse bei drei nordrhein-westfälischen Arbeitsgerichten für die Jahre 1971 und 1974 findet Kohte (1981: 78) keine einzige Schadenersatzklage des Arbeitgebers, die vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhoben worden wäre. Die Gefahr der Risikoüberwälzung stellt gerade in Fällen hoher Schäden also ein durch vertragliche Selbstregulierung nicht gelöstes „moralisches Risiko“ dar. Es fragt sich also, ob die Gerichte dieses Vertragsversagen heilen oder mindern können.

#### **4.2 Das Richterrecht zur Arbeitnehmer-Slechtleistung als „Rekonstruktion des vollständigen Vertrags“?**

Die neuere Arbeitsrechtsprechung insbesondere des BAG ist der in der Praxis üblichen weitreichenden Reduktion von Schadenersatzpflichten des Arbeitnehmers gefolgt. Das sukzessive ausgebaute Haftungsprivileg für Arbeitnehmer stützt das BAG auf Billigkeitserwägungen, insbesondere auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, und in jüngerer Zeit verstärkt auf die oben bereits erwähnte Risikotheorie. In der

Entscheidung des Großen Senats, mit der im Jahr 1994 die Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers auf alle betrieblichen Tätigkeiten ausgedehnt wurde (vorher war sie nur bei „gefahrgeneigter“ Arbeit wirksam), heißt es:

„Der Arbeitgeber organisiert den Betrieb und steuert den Arbeitsprozess. ... Der Arbeitnehmer kann den vorgegebenen Arbeitsbedingungen in der Regel weder *tatsächlich noch rechtlich ausweichen*. ... Damit prägt die vom Arbeitgeber gesetzte *Organisation des Betriebs* das Haftungsrisiko für den Arbeitnehmer. Kraft seiner Organisationsbefugnis kann der Arbeitgeber Bedingungen für Schadensrisiken schaffen, beibehalten oder verändern, z. B. Gefahrenmomenten entgegenwirken durch Veränderung der Arbeitsabläufe, durch bessere Überwachung oder durch Sicherheitsvorkehrungen.“ (BAG-Entscheidung vom 27.9.1994, AP Nr. 103 zu § 611 BGB, Hervorhebung M.S. und D.S.)

Ökonomisch gewendet argumentiert die Rechtsprechung hier damit, dass die Arbeitsbedingungen und insbesondere die Schadensresistenz betriebskollektive Güter sind. Dass der Arbeitnehmer „den vorgegebenen Arbeitsbedingungen in der Regel weder tatsächlich noch rechtlich ausweichen“ kann, heißt nichts anderes, als dass das Prinzip der Ausschließbarkeit nicht gegeben ist. Der Arbeitsablauf und das Arbeitstempo sind für alle Beschäftigten eines Betriebs(teils) vorbestimmt. Hinzu kommt jedoch die Nichttrivalität in der Nutzung des Gutes: Eine schadensresistente Technologie kommt meist nicht nur einem einzelnen Arbeitnehmer zugute, sondern der gesamten Belegschaft. Selbst kostspielige Investitionen in die Schadensresistenz, die sich zur Vermeidung von Schäden an einem einzelnen Arbeitsplatz kaum rechnen lassen, sind gesamtbetrieblich sinnvoll.

Der Kollektivgutcharakter der Schadensresistenz legitimiert es, ökonomisch gesehen, dass die Rechtsprechung dem Arbeitgeber Haftungspflichten für innerbetriebliche Schäden auferlegt, auch wo individuelles Arbeitnehmerschulden den Schaden ausgelöst hatte. Auf diese Weise wird ein Anreiz zur betriebskollektiven Prävention von Schäden aufrechterhalten.

Die Rechtsprechung berücksichtigt nun das Argument des Kollektivguts Schadensresistenz in doppelter Weise (vgl. oben Abschnitt 3.2). Erstens wird die prinzipielle Haftungsprivilegierung mit diesem Argument legitimiert (Kompensationsrisiko). Zweitens wird in jedem Einzelfall konkret geprüft, inwieweit der Arbeitgeber durch eine betriebsweite Präventionsmaßnahme zur Schadensvermeidung hätte beitragen können (Organisationsrisiko).

Ein Fall mag dies illustrieren: Eine Flugbegleiterin hatte entgegen der Dienst-anweisung vergessen, bei der Einreise in die USA einen Reisepass mitzuführen. Der Fluggesellschaft wurde eine Strafe in Höhe von 4.530 DM auferlegt und sie forderte diese Strafe in voller Höhe von der Flugbegleiterin zurück. Das BAG stellte fest, dass hier mittlere Fahrlässigkeit vorlag und insofern eine Schadensteilung gerechtfertigt wäre.

„Bei der Haftungsquote ist *darüber hinaus* auch ein *Organisationsverschulden* der Beklagten als Mitverschulden nach § 254 BGB zu berücksichtigen. Die nach amerikanischem Einreiserecht gegen die Luftfahrtunternehmen verhängten Einreisestrafen sollen die Fluggesellschaften dazu anhalten, ein Kontrollsystem zur Überprüfung der Einreisedokumente der von ihnen beschäftigten Flugbegleiter zu entwickeln. Die Beklagte kann sich nicht mit Erfolg darauf beru-



fen, ein solches Kontrollsystem sei ihr nicht zumutbar. ... Wird, wie im Streitfall, ... keinerlei Kontrolle vorgenommen, liegt ein Mitverschulden des Luftfahrtunternehmens vor.“ (BAG vom 16.02.1996 AP Nr. 106 zu § 611 BGB, Hervorhebung M.S. und D.S.)

Die Flugbegleiterin musste die Einreisestrafe ihrem Arbeitgeber zu einem Drittel erstatten.

### 4.3 Resümee:

#### *Das Arbeitnehmerprivileg aus juristischer und aus ökonomischer Sicht*

Nach einem Prozess weitreichender Rechtsfortbildung ist das BAG letztlich zu Haftungsprinzipien gelangt, die der betriebspraktisch vorherrschenden Schadensregulierung nahe kommen: Arbeitgeber übernehmen einen Großteil der anfallenden Schäden, selbst wenn Arbeitnehmer die Schäden schuldhaft verursacht haben. Die vom BAG zur Begründung angewandte Betriebsrisikolehre des BAG ist juristisch umstritten. Ökonomisch ist sie insofern sinnvoll, als sie sich auf das normative Ziel der Minimierung der Schadensgesamtkosten hin bewegt. Der juristischen Risikotheorie liegt unausgesprochen der ökonomische Zusammenhang zugrunde, dass die Schadensresistenz ein betriebskollektives Gut ist und dass daher der Arbeitgeber durch Investitionen in die Schadensresistenz zur Prävention beitragen kann und sollte. Wenn in den gerichtlich verhandelten Schadensfällen der Arbeitgeber die entsprechenden Haftungsrisiken nicht übernimmt, dürfte dies auf das in Abschnitt 4.1 angesprochene Vertragsversagen hindeuten. Die vom BAG entwickelte Haftungsprivilegierung antwortet auf dieses Versagen.

Im Einzelnen drückt sich das Arbeitnehmerprivileg darin aus, dass dem Arbeitgeber das Kompensations-, das Organisations- und das Existenzrisiko des Arbeitnehmers zum großen Anteil zugewiesen werden (vgl. Ahrens 1996). Die ökonomisch Logik dieser juristischen Risikoverteilungslehre ist in Tabelle 1 für die einzelnen Risikotypen noch einmal festgehalten.

Dass hierbei der Schutz des Arbeitnehmers vor dem Existenzrisiko besonderes Gewicht hat, wird deutlich, wenn man sich vor Augen führt, welche Haftungsfälle vor die Gerichte gelangen: Meist handelt es sich um große Schäden und um Situationen, in denen die Basis der Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber brüchig geworden ist. Häufig trifft die Arbeitnehmer dann die Doppelsanktion einer Entlassung in Verbindung mit einer Schadenersatzforderung (vgl. Bokelmann 1972: 288f.), weil das Eigeninteresse der Arbeitgeber an einer Haftungsübernahme nicht mehr besteht (Vertragsversagen der Risikoüberwälzung). Hohe Ersatzpflichten sind in einer solchen Situation für den Arbeitnehmer mit prohibitiven Schadentragekosten verbunden. Entsprechend viel diskutiert sind eine allgemeine Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung, etwa auf drei Monatsgehälter, oder eine am Arbeitnehmer-einkommen ausgerichtete Härteklausel.<sup>7</sup> Eine transparente und regelhafte Begrenzung der Haftung auf eine vom Einkommen des Betroffenen abhängige Grenze scheint angesichts der Vermögensbeschränkung nicht nur ökonomisch sinnvoller zu sein, sondern dürfte auch die vielfach beklagte Rechtsunsicherheit des Haftungsrechts merklich reduzieren. Im Punkt der Haftungsbeschränkung hat das BAG demnach das Ver-

<sup>7</sup> Vgl. zu den Argumenten in der juristischen Diskussion Schaub (1995: 448f.), Preis (1986: 367), Däubler (1986: 871), Annuß (1998: 123-127), Brox/Walker (1985) sowie Otto/Schwarze (1998: 265-267).

tragsversagen nicht in letzter Konsequenz korrigiert bzw. nicht korrigieren können, da eine Gesetzgebungslösung nach verbreiteter Hinsicht notwendig wäre.

Tab. 1: Das „Arbeitnehmerhaftungsprivileg“: Die vom BAG vertretene Theorie der Risikoverteilung und ihre ökonomische Logik

Quelle: eigene Erstellung, Risikotypen in Anlehnung an Ahrens (1996)

Risikotyp	Inhalt der Haftungsbeschränkung	Ökonomische Logik
Kompensationsrisiko	Haftungsbeschränkung auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit, Quotierung bei mittlerer Fahrlässigkeit	Anreiz zur Bereitstellung des betriebskollektiven Gutes „Schadensresistenz“ Vermögensbeschränkung des Arbeitnehmers
Organisationsrisiko	weitere Haftungsbeschränkung im Einzelfall in Abhängigkeit von Gefahrgeneignis, Schadenshöhe und Entgelthöhe	Anreiz zur Bereitstellung des betriebskollektiven Gutes „Schadensresistenz“ Arbeitgeber mit Möglichkeit zur Versicherung
Existenzrisiko	Haftungsbeschränkung in Abhängigkeit von persönlichen Verhältnissen und Entgelthöhe	Vermögensbeschränkung des Arbeitnehmers

## 5. Schluss: Das Potenzial der institutionen- und rechtsökonomischen Analyse der Arbeitsbeziehungen

Programmatische Ansprüche sollten vorsichtig geäußert werden: Wir haben mit der Arbeitnehmerhaftung nur einen spezifischen Aspekt der Arbeitsbeziehung untersucht und selbst hierfür ist unsere Analyse unvollständig. Eine umfassende Untersuchung müsste die Frage der ökonomisch sinnvollen Versicherungspflichten ebenfalls lösen (vgl. Scheel 1999). Zu diskutieren wäre auch, ob der jahrzehntelange Weg, auf dem die Rechtsprechung die Prinzipien der Haftungsbeschränkung für Arbeitnehmer herausgebildet hat, nicht Rechtsunsicherheit in einem Maß verursacht hat, dass die zitierten Zweifel Rüthers insoweit gerechtfertigt wären.

Trotz dieser Einschränkungen spiegeln sich in der exemplarischen Studie zur Arbeitnehmerhaftung wesentliche generelle Aspekte des rechtsökonomischen Zugangs wider. In zweierlei Hinsicht könnte eine rechtsökonomische Ausrichtung die *Industrial Relations*-Forschung voran bringen.

Erstens deckt die ökonomische Analyse auf, dass sich hinter einer scheinbar „sozialen“ Arbeitnehmerschutzorientierung in Wahrheit ein Effizienzgedanke verstecken kann. Was die Rechtsprechung als „gerechte“ Risikoverteilung bezeichnet, dürfte in vielen Fällen auch eine effiziente Allokation von Pflichten und Kosten sein. Die in Betriebspraxis und Rechtsprechung vorzufindende „Haftungsprivilegierung“ des Arbeitnehmers ist hierfür ein anschauliches Beispiel: Sie schützt zwar den Arbeitnehmer vor überhohen Schadenersatzpflichten, dies ist jedoch gesamtgesellschaftlich erwünscht, weil Kosten sparend. Die Betriebs- und Tarifparteien dürften im Eigeninteresse auch in anderen Fragen häufig zu Kosten vermeidenden Regelungen gelangen. Das Effizienzkriterium dient dabei zunächst als Zielunterstellung an die han-

delnden Akteure, also einem erklärenden Erkenntnisinteresse. Überall wo es um Risikoordnungen geht, so etwa beim Kündigungsschutz (Beschäftigungsrisiko), im Streikrecht (Arbeitskampfrisiko) oder bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Entgeltrisiko) wäre einer Effizienzorientierung in Rechtsprechung und Betriebspraxis systematisch nachzugehen. Dass partielle Effizienzurteile schwierig, kontingent und empirisch uneindeutig werden können, ist einzuräumen (vgl. etwa Sadowski/Junkes/Lent 1997 zur Mitbestimmung). Die Kosten der Reduktion von Risiken sind stets zu bedenken: Wo es etwa kein Beschäftigungsrisiko gibt, droht ein anderes Risiko: das einer karikaturhaften universellen Beamtenmentalität. In diesen in der aktuellen politischen Auseinandersetzung wichtigen Fragen springt die Anschlussfähigkeit der Vertragsökonomie an das Arbeitsrecht dennoch allein durch die Rechtsbegriffe ins Auge, zumal gilt: „Die gerechte Risikoverteilung ist ein Prinzip, das dem gesamten Privatrecht immanent ist.“ (Preis 1986: 365)

Zweitens deckt die Analyse Arbeitnehmerhaftung auf, dass sich Praxis und Rechtsprechung gegenseitig beeinflussen und dass die gemeinsame Analyse beider Aspekte daher besonders fruchtbar erscheint. Die richterlichen Haftungsgrundsätze dürften sich hin zum „Arbeitnehmerprivileg“ entwickelt haben, nicht zuletzt weil dieses scheinbare Privileg in der betrieblichen Praxis gang und gäbe ist. Umgekehrt kommen die Arbeitsvertragsparteien „im Schatten der Rechtsprechung“ zu anderen Regelungen als in Abwesenheit eines detaillierten Richterrechts. *Industrial Relations-Forschung* sollte daher die Arbeitsgerichtsbarkeit als Akteur des Systems wahrnehmen und untersuchen.

Bei der Erklärung der Betriebspraxis der Arbeitsbeziehungen konkurrieren die ökonomischen Denkfiguren – Kollektivgutprobleme, das Gefangenendilemma oder einzelwirtschaftlich zur kurze Entscheidungshorizonte – mit politikwissenschaftlichen und soziologischen Ansätzen. Coleman (1990) hat in seinen Grundlagen der Sozialtheorie die „Anschlussfähigkeit“ und große Reichweite der *Rational Choice*-Analyse gegenüber traditionellen soziologischen Ansätzen deutlich zu machen versucht. Woran es unseres Erachtens noch mangelt, ist zum einen die Ausarbeitung dynamischer Effizienzkriterien, zum anderen eine breite empirische Nutzung dieses institutionenökonomischen Potenzials. Der rechtsökonomische Ansatz (vgl. generell: Eidenmüller 1995) ist produktiv, und wir denken ihn nicht imperialistisch. Er lässt für die naturgemäß pespektivenreiche rechtspolitische Diskussion zu, dass manches, was teuer ist, uns durchaus lieb sein darf und kann.

## Literatur

- Ahrens, M. (1996): Arbeitnehmertätigkeit bei betrieblich veranlasster Tätigkeit. In: *Der Betrieb*, 18: 934-938.
- Altemann, K. (1994): Die Arbeitnehmerhaftung im Vergleich. Potsdam.
- Annuß, G. (1998): (Nichts) Neues zur Arbeitnehmerhaftung? In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 20: 1089-1095.
- Behrens, P. (1989): Die Bedeutung der ökonomischen Analyse des Rechts für das Arbeitsrecht. In: *Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2: 209-238.

- Birk, R. (1973): Die arbeitsrechtliche Leitungsmacht. Köln.
- Blaschczok, A. (1999): Kommentar. In: Ott, C./Schäfer, H.-B. (Hg.): Die Präventivwirkung zivil- und strafrechtlicher Sanktionen. Tübingen: 156-168
- Bokelmann, E. (1972): Die Haftung des Arbeitnehmers – Schadensausgleich oder (notwendige) Erziehungsmaßnahme? In: Zeitschrift für Rechtspolitik, 12: 283-290.
- Brox, H./Walker, W.-D. (1985): Die Einschränkung der Arbeitnehmerhaftung gegenüber dem Arbeitgeber. In: Betrieb: 1469-1478.
- Busemann, A. (1999): Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber und Dritten: Haftung im Vorvertragsstadium, während des Arbeitsverhältnisses und im Nachvertragsstadium. Berlin.
- Coleman, J. S. (1990): Foundations of Social Theory. Cambridge (Massachusetts).
- Cooter, R. D./Rubinfeld, D. L. (1989): Economic Analysis of Legal Disputes and their Resolution. In: Journal of Economic Literature, 27: 1067-1097.
- Cooter, R./Marks, S./Mnookin, R. (1982): Bargaining in the Shadow of the Law: A Testable Model of Strategic Behavior. In: Journal of Legal Studies, 11: 225- 376.
- Däubler, W. (1986): Die Haftung des Arbeitnehmers – Grundlagen und Grenzen. In: Neue Juristische Wochenschrift, 39: 867-874.
- Däubler, W. (1998): Das Arbeitsrecht 2. Leitfaden für Arbeitnehmer. 11. Aufl. Hamburg.
- Eidenmüller, H. (1995): Effizienz als Rechtsprinzip. Tübingen.
- Fitting, K./Auffarth, F./Kaiser, H. (1996): Betriebsverfassungsgesetz: Handkommentar. 18. Aufl. München.
- Franz, W./Rüthers, B. (1999): Arbeitsrecht und Ökonomie. Mehr Beschäftigung durch eine Flexibilisierung des Arbeitsrechts. In: Recht der Arbeit, 52: 32-38.
- Frey, H./Pulte, P. (1997): Betriebsvereinbarungen in der Praxis: Eine Sammlung der wichtigsten Betriebsvereinbarungen mit praxisbezogenen Hinweisen. 2. Aufl. München.
- Hanau, P./Preis, U. (1995): Der Arbeitsvertrag: Praxis-Kommentar-Muster. Neuwied und Berlin.
- Horbach, M. (1996): Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. München.
- Hromadka, W. (1979): Arbeitsordnung und Arbeitsverfassung. In: Zeitschrift für Arbeitsrecht, 10: 203-218.
- Kim, Y.-M. (1996): Die Entwicklung des Rechts der Arbeitnehmerhaftung seit dem Inkrafttreten des BGB in Deutschland. Freiburg.
- Knuth, M./Büttner, R./Schank, G. (1983): Zustandekommen und Analyse von Betriebsvereinbarungen und praktische Erfahrungen mit Einigungsstellen. Band 1. Saarbrücken.
- Kohte, H.-W. (1981): Arbeitnehmerhaftung und Arbeitgeberberrisiko. Königstein/Taunus.
- Lichtenberg, H. (1976): Berufliches Haftpflichtrisiko und Versicherungsschutz des Arbeitnehmers. München.
- Otto, H./Schwarze, R. (1998): Die Haftung des Arbeitnehmers. 3. Aufl. Karlsruhe.
- Peifer, K. H. (1997): Haftung des Arbeitnehmers. In: Oehmann, W./Dieterich, T. (Hg.): Arbeitsrechts-Blattei. Systematische Darstellungen 40. Lieferung. Ordner 5, Nr. 870.
- Preis, U. (1986): Die Arbeitnehmerhaftung nach dem 56. Deutschen Juristentag. In: Arbeit und Recht, 12: 360-370.
- Preis, U. (1993): Grundfragen der Vertragsgestaltung im Arbeitsrecht. Neuwied, Kriftel und Berlin.
- Rubin, Paul H. (1977): Why is the Common Law Efficient? In: Journal of Legal Studies, 6: 51-63.
- Rüthers, B. (1996): Beschäftigungskrise und Arbeitsrecht – Zur Arbeitsmarktpolitik der Arbeitsgerichtsbarkeit. Bad Homburg.
- Sadowski, D. (1998): Regulatory Restraint and Competitiveness – Insights from the New Institutional Business Economics. In: Wilthagen, T. (Hg.): Advancing Theory in Labour Law and

- Industrial Relations in a Global Context, Royal Academy of Arts and Sciences. Amsterdam: 219-228.
- Sadowski, D. (1999): Ausgehandelte Arbeitsbeziehungen: Zur Verbindung ökonomischer und rechtlicher Theorien des Arbeitsvertrages. In: Breisig, T. (Hg.): Mitbestimmung. Gesellschaftlicher Auftrag und ökonomische Resultate. Festschrift für Hartmut Wächter. München: 142-162.
- Sadowski, D./Backes-Gellner, U. (1997): Der Stand der betriebswirtschaftlichen Arbeitsrechtsanalyse. In: Albach, H./Brockhoff, K. (Hg.): Betriebswirtschaftslehre und Rechtsentwicklung. Ergänzungsheft 4 der Zeitschrift für Betriebswirtschaft: 83-94.
- Sadowski, D./Junkes, J./Lent, C. (1997): Mitbestimmung – Gewinne und Investitionen. Gütersloh.
- Sadowski, D./Junkes, J./Lindenthal, S.: Labour Co-Determination and Corporate Governance in Germany: The Economic Impact of Marginal and Symbolic Rights. In: Plinke, W./Schwalbach, J. (Hg.): Corporate Governance. (Im Druck)
- Schäfer, H.-B./Ott, C. (1995): Lehrbuch der ökonomischen Analyse des Zivilrechts. 2. Aufl. Berlin et al.
- Schaub, G. (1995): Der Entwurf eines Gesetzes zur Arbeitnehmerhaftung. In: Zeitschrift für Rechtspolitik, 28: 447-450.
- Scheel, J. (1999): Versicherbarkeit und Prävention. Ökonomische Analyse eines Zielkonflikts. Heidelberg.
- Schmidtchen, D. (1991): Jenseits von Maximierung, Gleichgewicht und Effizienz: Neuland für die ökonomische Analyse des Rechts? In: Ott, C./Schäfer, B. (Hg.): Ökonomische Probleme des Zivilrechts. Berlin et al.: 316-342.
- Schmidtchen, D. (1993): Kommentar zu D. Schneider: Ökonomische Theorie der Unternehmung. In: Ott, C./Schäfer, B. (Hg.): Ökonomische Analyse des Unternehmensrechts. Heidelberg: 31-47.
- Schwartz, A. (1992): Legal contract theories and incomplete contracts. In: Werin, L./Wijkander, H. (Hg.): Contract economics. Oxford, Cambridge (Massachusetts): 76-108.
- Slapnicar, K./Reuter, M. (1992): Zum Kodifikationsbedarf der Arbeitnehmerhaftung. Ein weiteres Kapitel zu einer unendlichen Geschichte. In: Arbeit und Recht, 40: 33-40.
- Taupitz, J. (1996): Ökonomische Analyse und Haftungsrecht – Eine Zwischenbilanz. Archiv für die civilistische Praxis, 196: 115-167.
- Williamson, O. E. (1985): The Economic Institutions of Capitalism. Firms, Markets, Relational Contracting. New York, London.
- Williamson, O. E. (1986): The Economics of Governance: Framework and Implications. In: Langlois, R. (ed.): Economics as a Process. Essays in the New Institutional Economics. Cambridge et al. : 171-202.