

Wer haftet für Kassenfehlbestände ?

Es ist schnell passiert, dass die Kassiererin im Supermarkt bei der Rückgabe des Wechselgeldes aus Versehen dem Kunden zu viel Wechselgeld herausgibt. Bemerkt der Kunde dieses Versehen nicht oder macht er absichtlich nicht auf das erhöhte Wechselgeld aufmerksam, entsteht zunächst dem Arbeitgeber als Inhaber des Supermarktes ein Schaden. Da es zu den typischen Aufgaben einer Kassiererin gehört, das richtige Wechselgeld dem Kunden wieder herauszugeben, liegt eine Verstoss gegen die Pflichten des Arbeitsvertrages vor, der ansich zu einer Ersatzpflicht des Arbeitnehmers führen kann. Die Haftung des Arbeitnehmers ist jedoch beschränkt, da er lediglich die Leistung der Arbeit schuldet, nicht jedoch den Erfolg der Leistung. Das Risiko der Schlechtleistung trägt der Arbeitgeber. Handelt es sich um leichteste Fahrlässigkeit, wovon bei einem Vergreifen oder Vertun während der Ausgabe des Wechselgeldesl auszugehen ist, haftet der Arbeitnehmer nach den arbeitsrechtlichen Haftungsgrundsätzen nicht. Allenfalls im Bereich des Vorsatzes oder der groben Fahrlässigkeit kommt eine Haftung des Arbeitnehmers in Betracht, wobei der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Falle einer Auseinandersetzung einen solchen Pflichtenverstoss auch nachweisen muss.

Bei dieser Konstellation liegt es auf der Hand, dass von Seiten der Arbeitgeber durch einzelvertragliche Haftungsvereinbarungen versucht wird, eventuell auftretende Kassenfehlbestände durch die entsprechenden Arbeitnehmer auszugleichen. Diese als Mankovereinbarungen bezeichneten Vertragsklauseln bestimmen meist, dass auftretende Fehlbestände auch bei Vorliegen leichtester Fahrlässigkeit ohne Verschulden ausgeglichen werden müssen. Darüber hinaus beinhalten solche Regelungen auch eine Beweislastumkehr, wonach der Arbeitnehmer zu beweisen hat, dass er den Fehlbestand nicht verursacht hat. Da eine solche Vereinbarung jedoch von den allgemeinen Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung abweicht, ist sie nur bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen wirksam. Zum einen muss die Regelung einen angemessenen Ausgleich für den Arbeitnehmer vorsehen, der in Form eines Gehaltszuschlages gezahlt wird. Dieses Mankogeld soll der Arbeitnehmer behalten dürfen, wenn keine Fehlbestände zu verzeichnen sind. Zum anderen darf die Haftung aus der Vereinbarung die Höhe des Mankogeldes nicht überschreiten. Sollte der Fehlbetrag aber dennoch die Höhe des vereinbarten Mankogeldes übersteigen, so muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die schuldhafte Pflichtverletzung auch beweisen, da in diesem Fall die Mankovereinbarung nicht mehr gilt sondern die allgemeinen Haftungsregeln zum Tragen kommen. Eine solche Vereinbarung ist letztlich auch nur dann wirksam, wenn der vereinbarte Gehaltszuschlag auch angemessen ist. Eine weitere Voraussetzung für die Wirksamkeit einer solchen Vereinbarung ist, dass dem Arbeitnehmer nicht Risiken des Arbeitgebers aufgebürdet werden, die der Arbeitnehmer nicht beeinflussen kann. Eine Mankohaftung für Kassenfehlbestände ist also nicht bei Arbeitnehmern im Bereich des Einzelhandels zulässig, die lediglich mit dem Auffüllen von Regalen oder der Annahme von Leergut beschäftigt sind.