

bekämpft er daher auch die „kollektive Haftung“, da sie der demokratischen Gesetzmäßigkeit widerspricht. Jeder Beschäftigte könne nur für sein eigenes Verhalten verantwortlich gemacht werden. Seine Verantwortlichkeit werde begründet durch sein schuldhaftes Verhalten und den dadurch verursachten Schaden. Es sei ein grundlegendes Prinzip der materiellen Verantwortlichkeit, daß ihre Voraussetzungen bei jedem Beschäftigten vorliegen müssen, der verantwortlich gemacht werden soll. Nur so könne die Verantwortlichkeit gerechtfertigt sein. Schneider lehnte deshalb die von verschiedenen Leitungen der HO und der Konsumgenossenschaften abgeschlossenen Verträge, nach denen die Verkäufer einer Verkaufsstelle für aufgetretene Fehlbestände zum gemeinschaftlichen Ersatz ohne Rücksicht auf ihr Verschulden oder Mitverschulden verpflichtet sind (sog. Kollektivhaftungsverträge), ab.

Das Prinzip der individuellen Verantwortung und Verantwortlichkeit ist für Schneider auch die Grundlage für die „Beschränkung“ der Verantwortlichkeit wegen „mitwirkenden Verschuldens“. Er erklärte, materielle Verantwortlichkeit mehrerer Beschäftigter sei möglich, wenn bei allen die geforderten Voraussetzungen vorliegen. Jeder werde dann aber nur für den Schaden verantwortlich gemacht, den er selbst schuldhaft verursacht habe. Berufe sich ein Werkträger, der zur Verantwortung gezogen wird, zu Recht darauf, daß die materielle Verantwortlichkeit auch bei einem anderen Beschäftigten gegeben sei, so könne er nur begrenzt materiell verantwortlich gemacht werden.

Besondere Bedeutung maß Schneider dem „mitwirkenden Verschulden“ des Betriebes bei. Die Verantwortlichkeit des Werkträgers wird nach seiner Ansicht dadurch zwar nicht ausgeschlossen, wohl aber begrenzt. Die Pflichten des Betriebes gegenüber den Beschäftigten werden durch die leitenden Angestellten erfüllt. Wenn sich der Beschäftigte auf „mitwirkendes Verschulden“ des Betriebes berufe, so behaupte er zugleich die Verletzung der Pflichten, die den leitenden Angestellten aus ihrem Arbeitsrechtsverhältnis dem Betrieb gegenüber obliegen. Stelle das Gericht diese Behauptung als den Tatsachen entsprechend fest, so werde der Beschäftigte insoweit befreit; der Betrieb müsse aber im Interesse des Schutzes des gesellschaftlichen Eigentums den verantwortlichen leitenden Angestellten zur Verantwortung ziehen.

In einer weiteren These wandte sich Schneider der praktisch bedeutsamen Frage der Beweisführung bei der materiellen Verantwortlichkeit der Arbeiter und Angestellten zu. Er forderte, daß grundsätzlich der Betrieb den Eintritt und die Höhe des Schadens sowie das Vorliegen der Schuld des Beschäftigten beweisen müsse. Gerade in der Frage der Beweisführung herrscht große Verwirrung, die der Doktorand damit erklärte, daß die Frage der Beweislast immer zusammen mit den Grundlagen und Voraussetzungen der Verantwortlichkeit behandelt und damit Klarheit weder in die eine noch in die andere Frage gebracht werde. Grundlage, Voraussetzungen und Beweisführung seien scharf zu trennen. Die Ursachen der falschen Entscheidungen der Arbeitsgerichte, die eine Haftung ohne Verschulden auf Grund der Eigenart der Stellung bestimmter Kategorien von Beschäftigten feststellen, bestünden darin, daß Grundlage und Voraussetzungen der materiellen Verantwortlichkeit in die prozessuale Sphäre verlagert werden. Die Umkehr der generellen Beweislastregel enthalte eine gefährliche Tendenz, die darauf hinauslaufe, in jedem Falle, so unbegründet es oft auch sein mag, den Werkträgern für den entstandenen Schaden verantwortlich zu machen und damit die persönliche Verantwortung und Verantwortlichkeit der leitenden Angestellten des Betriebes auf die Arbeiter und Angestellten abzuwälzen. Dem Betrieb werde aber mit der Verpflichtung, das Verschulden des Werkträgers zu beweisen, nicht zuviel zugemutet. Aus der Verpflichtung der Betriebsleitung, die Arbeit richtig zu organisieren, die Verantwortungsbereiche klar festzulegen, den Arbeitsprozeß zu verfolgen usw., kurz, wirklich konkret und nicht vom grünen Tische her zu leiten, ergebe sich die grundsätzliche Richtigkeit der generellen Beweisführungsregel. In ihrer Anwendung könne nicht eine Lähmung der Verantwortungsfreudigkeit, sondern genau das Gegenteil, eine Förderung des Gefühls der Verantwortung, gesehen werden.

Für einen bestimmten Kreis von Angestellten will Schneider aber die Umkehr der Beweislast gelten lassen. Dazu sei jedoch erforderlich, daß besondere Verträge zwischen dem Betrieb und den dafür in Frage kommenden Angestellten abgeschlossen werden, in denen letztere die volle materielle Verantwortlichkeit für schuldhaft verursachte Fehlbestände übernehmen. In diesen Fällen sei die Umkehr der Beweislast mit der vollen materiellen Verantwortlichkeit untrennbar verbunden.

Die Höhe der materiellen Verantwortlichkeit hat bisher in der Literatur wenig Beachtung gefunden. Mit diesem wichtigen Problem setzte sich der Doktorand am Schluß seiner Arbeit auseinander. In der von verschiedenen Gerichten geübten Praxis, eine materielle Verantwortlichkeit dann auszuschließen, wenn der Beschäftigte nur leicht fahrlässig gehandelt hat, sah Schneider nicht eine mögliche Begrenzung der Verantwortlichkeit der Höhe nach, sondern ihren unzulässigen Ausschluß für diese Fälle. Eine derartige „Beschränkung“ der Verantwortlichkeit ihrem Grunde nach knüpfte an die bürgerliche Lehre und Rechtsprechung an. Sie finde in unserem Recht keinerlei Rechtfertigung und sei deshalb abzulehnen. Ein Ausschluß der Verantwortlichkeit des Beschäftigten bei leichter Fahrlässigkeit sei im Interesse des Schutzes des gesellschaftlichen Eigentums nicht zu rechtfertigen. Der Grad des Verschuldens könne daher nur für die Beschränkung der Höhe nach eine Rolle spielen. Nicht der Ausschluß der Verantwortlichkeit für leichte Fahrlässigkeit, sondern ihre Beschränkung der Höhe nach sei zu untersuchen. Diese Beschränkung beruhe aber gerade auf der Beibehaltung der Verantwortlichkeit für Vorsatz und jede Fahrlässigkeit.

Schneider kam auf Grund der von ihm gewonnenen Erkenntnisse in der letzten These zu der Schlußfolgerung, daß eine Beschränkung der materiellen Verantwortlichkeit ihrer Höhe nach bei uns möglich und notwendig sei, und begründete dies wie folgt: Der Grundsatz der vollen materiellen Verantwortlichkeit der Arbeiter und Angestellten, der noch heute im Arbeitsrecht der Deutschen Demokratischen Republik unbeschränkte Anwendung finde, sei nichts weiter als die unbesehene Übernahme und Anwendung zivilrechtlicher Bestimmungen im Arbeitsrecht; dem Zivilrecht sei eine Beschränkung und Differenzierung der materiellen Verantwortlichkeit fremd.

Schneider untersuchte an Hand dieses Problems zunächst die Frage, inwieweit auch heute noch Normen des Zivilrechts im Arbeitsrecht angewendet werden können. Er kam zu der Feststellung, daß die Anwendung zivilrechtlicher Normen notwendig sei, soweit arbeitsrechtliche Regelungen nicht vorliegen. Dabei müsse jedoch stets von dem gegebenen Entwicklungsstand unserer Gesellschaftsordnung, von dem Charakter der den Zivilrechtsverhältnissen und Arbeitsrechtsverhältnissen zugrunde liegenden gesellschaftlichen Verhältnisse ausgegangen werden. Zum Zivilrecht gehörende Normen können insoweit nicht angewandt werden, als dies mit den arbeitsrechtlichen Grundprinzipien unvereinbar sei. Die unbeschränkte materielle Verantwortlichkeit der Arbeiter und Angestellten auf Grund der Zivilrechtsnormen betrachtet Schneider als gegen arbeitsrechtliche Prinzipien, wie das Recht auf Entlohnung (insbesondere den Grundsatz der maximalen Sicherung des Lohnes) und das Leistungsprinzip, verstoßend. Den Werkträgern seien in den volkseigenen und genossenschaftlichen Betrieben oft sehr große Werte anvertraut. Sie in jedem Falle in vollem Umfang für verursachte Schäden verantwortlich zu machen, würde bedeuten, daß die Höhe des eingetretenen Schadens oft in keinem Verhältnis zur Lohnhöhe stünde. Der Lohn des Beschäftigten würde sich für Jahre auf ein Minimum beschränken. Dadurch würde das Leistungsprinzip verletzt, denn der Werkträger sei nicht daran interessiert, seine Leistungen und seine Qualifikation zu verbessern. Schließlich würde sich die volle materielle Verantwortlichkeit auch auf das Verantwortungsbewußtsein und die Verantwortungsfreude des Beschäftigten negativ auswirken. Aus diesen Gründen, vor allem aus dem Recht auf Entlohnung, aus der Notwendigkeit der maximalen Sicherung des Lohnes und aus dem Leistungsprinzip, ergäbe sich daher die Notwendigkeit einer Beschränkung der materiellen Verantwortlichkeit ihrer Höhe nach. Sie finde in der