

Beratungspraxis

Basiswissen kompakt: Die 11 wichtigsten Fragen zur Haftung des Arbeitnehmers

von RA Rainer Polzin, FA Arbeitsrecht, Berlin

Das BAG beschränkt die Haftung der ArbN, soweit diese anlässlich einer betrieblich veranlassten Tätigkeit fahrlässig eine Pflicht verletzt und dadurch einen Schaden verursacht haben. Der Artikel gibt einen aktuellen Überblick über die Haftungsmaßstäbe der Rechtsprechung.

Checkliste: Haftung des Arbeitnehmers

1. Wann ist eine Tätigkeit betrieblich veranlasst?

Eine Tätigkeit ist betrieblich veranlasst, wenn der ArbG dem ArbN eine Arbeit ausdrücklich übertragen hat oder wenn dieser Arbeiten im Interesse des Betriebs ausführt (BAG AP Nr. 1 zu § 637 RVO). Es kommt nicht darauf an, dass der ArbN innerhalb seines Aufgabengebiets tätig wird. Ausreichend ist vielmehr, wenn die Tätigkeit mit dem Betriebszweck zusammenhängt und sein Verhalten aus verkehrsüblicher Sicht nicht untypisch ist (ErfK-Rolfs, § 105 SGB VII, Rn. 3). Nur wenn ein loser oder gar kein Zusammenhang mehr besteht, liegt keine betrieblich veranlasste Tätigkeit vor. Selbst Schäden anlässlich von Auseinandersetzungen zwischen ArbN wurden noch als betrieblich veranlasst angesehen (BAG AP Nr. 3 zu § 105 SGB VII = NZA 05, 163). Die Voraussetzungen, die das BAG an das Merkmal der betrieblichen Veranlassung stellt, sind gering. Entgegen der früheren Rechtsprechung ist nicht mehr erforderlich, dass die Tätigkeit schadensgeneigt ist (BAG GS, AP Nr. 103 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers = NZA 94, 1083).

2. Welcher Verschuldensmaßstab ist anzuwenden?

Bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen trägt der ArbN ausnahmslos den Schaden allein. Der Vorsatz des ArbN muss sich anders als im allgemeinen Schadensrecht auch auf den möglichen Schadenseintritt in seiner konkreten Höhe beziehen (BAG AP Nr. 122 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers = NZA 03, 37). Eine Haftungsbegrenzung kommt nur bei fahrlässigen Pflichtverletzungen in Betracht. Die Rechtsprechung nimmt eine Dreiteilung zwischen leichtester, mittlerer und grober Fahrlässigkeit vor (ErfK-Preis, § 619a BGB, Rn. 15; zur Abgrenzung der einzelnen Verschuldensformen voneinander: BAG AP Nr. 122 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers = NZA 03, 37):

- Leichteste Fahrlässigkeit ist anzunehmen, wenn der ArbN sich lediglich „vertan“ oder „versprochen“ hat.
- Mittlere Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der ArbN die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat und der Schaden bei sorgfältigem Handeln voraussehbar und vermeidbar war.
- Grobe Fahrlässigkeit ist gegeben, wenn der ArbN objektiv die erforderliche Sorgfalt in einem besonders hohen Maße verletzt hat und ihm dies auch subjektiv vorwerfbar ist.

3. Wie haftet der ArbN bei leichtester Fahrlässigkeit?

Schäden, die aufgrund leichtester Fahrlässigkeit verursacht wurden, trägt ausnahmslos der ArbG (BAG AP Nr. 8 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

4. Wie haftet der ArbN bei mittlerer Fahrlässigkeit?

Hat der ArbN einen Schaden mit mittlerer (normaler) Fahrlässigkeit verursacht, wird der Schaden geteilt (BAG AP Nr. 8 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers). Allerdings gibt es eine Vielzahl von Billigkeitsgrundsätzen, die bei der Abwägung zu berücksichtigen sind (BAG AP Nr. 106 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers = NZA 95, 565):

■ **Relation Verdienst zu Schaden**

Die oft im Vergleich zu den Schadenspotentialen niedrige Bezahlung von ArbN war überhaupt der Anlass der Rechtsprechung, die Haftung einzuschränken. Das Verhältnis Schadensrisiko / Verdienst ist für die Abwägung daher von besonderer Bedeutung.

■ **Soziale Situation des ArbN**

Ein weiterer Gesichtspunkt bei der Abwägung ist die soziale Situation des ArbN: Je höher seine Unterhaltsverpflichtungen sind, desto schwieriger ist es für ihn, verursachte Schäden auszugleichen.

■ **Schadensanlass und Gefahrgeneignis der Arbeit**

Während die Rechtsprechung bis zur Entscheidung des Großen Senats des BAG im Jahr 1994 (AP Nr. 103 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers = NZA 94, 1083) die Gefahrgeneignis als Voraussetzung für die beschränkte Arbeitnehmerhaftung angesehen hat, wird sie jetzt sogar zugunsten des ArbN bei der Schadensquotelung berücksichtigt. Eine etwaige Arbeitsüberlastung ist ebenfalls bei der Abwägung zu berücksichtigen.

Dies sind Umstände, die in der Regel nur zugunsten der ArbN Berücksichtigung finden. Urteile, nach denen ein ArbN mehr als die Hälfte des Schadens bei mittlerer Fahrlässigkeit zu tragen hatte, sind nicht bekannt. Eine absolute Haftungshöchstgrenze für ArbN wird bisher bei Fahrlässigkeit abgelehnt (BAG AP Nr. 97 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers = NZA 90, 97).

5. Wie haftet der ArbN bei grober Fahrlässigkeit?

Bei grob fahrlässigem Handeln trägt der ArbN den Schaden grundsätzlich in voller Höhe (BAG AP Nr. 82 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers = NJW 83, 1693). Da ein realisierter Schaden den ArbN aber wirtschaftlich ruinieren könnte, macht die Rechtsprechung jedoch eine Ausnahme, wenn das Gehalt des ArbN in einem deutlichen Missverhältnis zur Schadenshöhe steht (BAG AP Nr. 97 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers = NZA 90, 97).

Ein deutliches Missverhältnis liegt nur vor, wenn der Schaden höher als drei Bruttomonatseinkommen des ArbN ist (BAG AP Nr. 121 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers = NZA 02, 612). Die Haftungserleichterung greift aber nicht in jedem Fall. So hat das BAG einem ArbN die Haftungserleichterung trotz des deutlichen Missverhältnisses verweigert, weil seine Pflichtverletzung besonders grob war (BAG AP Nr. 111 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers = NZA 98, 310, Patiententod nach Verwechslung von Blutkonserven).

Die Urteile der Instanzgerichte sind auch bei grober Fahrlässigkeit sehr einzelfallbezogen: Teilweise musste der ArbN nur 10 Prozent des gesamten Schadens tragen, teilweise aber auch den vollen Schaden (Übersicht bei Hübsch, NZA-RR 99, 396).

6. Was gilt bei einer Versicherbarkeit des Risikos?

Hatte der ArbG das verwirklichte Risiko versichert, trägt die Versicherung ohnehin den Schaden.

In der Praxis von Bedeutung sind aber die Fälle, in denen das verwirklichte Risiko versicherbar war, aber tatsächlich nicht durch den ArbG versichert wurde. Hier nimmt die Rechtsprechung an, dass der ArbG sich so stellen lassen muss, als wenn er die Versicherung abgeschlossen hätte, sofern der Abschluss der Versicherung zumutbar war. Dies wurde z.B. für den Abschluss einer Vollkaskoversicherungen mit Selbstbeteiligung für einen Firmen-Pkw bejaht (BAG AP Nr. 92 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers = NZA 88, 584).

Verbleibt aufgrund einer Selbstbeteiligung für den ArbG ein (fiktiver) Schaden, so wird dieser regelmäßig dem ArbN voll auferlegt, sofern ihm nicht nur leichteste Fahrlässigkeit zur Last fällt (BAG AP Nr. 93 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers = NZA 88, 579).

7. Wie ist ein Mitverschulden zu berücksichtigen?

Bei der Schadensquotelung ist ein etwaiges Mitverschulden des ArbG gem. § 254 BGB zu berücksichtigen. In Betracht kommen hier insbesondere Fälle des Organisationsverschuldens.

Beispiel: So hat das BAG angenommen, dass eine Fluggesellschaft vor Abflug kontrollieren muss, ob die Flugbegleiter Reisepässe bei sich führen. In dem entschiedenen Fall hatte eine Stewardess einmalig ihren Reisepass vergessen. Dem ArbG wurde daraufhin am Reiseziel eine Strafe von 3.000 US-Dollar auferlegt. Dem ArbG wurde ein Mitverschulden von einem Drittel angelastet (BAG AP Nr. 106 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers = NZA 95, 565).

8. Sind die Haftungsgrundsätze abdingbar?

Das BAG geht davon aus, dass die dargestellten Haftungsgrundsätze einseitig zwingendes, nicht zu Lasten der ArbN abdingbares Arbeitnehmerschutzrecht ist. Auch die Tarifvertragsparteien dürfen hiervon nicht abweichen (BAG AP Nr. 126 zu § 611 Haftung des Arbeitnehmers = NZA 04, 649).

Haftungsklauseln spielen daher in der Beratungspraxis eine nur untergeordnete Rolle, sieht man von den für Kassenpersonal typischen Mankoabreden ab (hierzu BAG AP Nr. 3 zu § 611 BGB Mankohaftung = NZA 00, 715).

9. Welche Besonderheiten gelten bei Personenschäden?

Besonderheiten gelten, wenn ArbN Personenschäden fahrlässig verursachen. § 105 SGB VII schließt die Haftung gegenüber anderen im selben Betrieb tätigen Personen sowie dessen Angehörigen und Hinterbliebenen aus.

Dies gilt nicht, sofern es sich um einen Wegeunfall im Sinne des § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII gehandelt hat. Von dem Haftungsausschluss sind auch Schmerzensgeldansprüche umfasst. Unter „die im Betrieb tätigen Personen“ fallen unter Umständen auch ArbN von Fremdfirmen (BGH AP Nr. 3 zu § 106 SGB VII = NZA 01, 1080).

10. Was gilt bei Schadensverursachung gegenüber Dritten?

Die Grundsätze des BAG gelten nicht im Verhältnis zu Dritten, z.B. wenn der ArbN bei Kunden Schäden verursacht hat (BAG AP Nr. 99 zu § 611 Haftung des Arbeitnehmers = NJW 89, 3273).

Allerdings kann der ArbN gegenüber dem ArbG, sofern dieser im Außenverhältnis ebenfalls haftet, im Innenverhältnis einen Freistellungsanspruch geltend machen. Auf den Freistellungsanspruch sind die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung anwendbar und nicht die Regeln der §§ 426, 840 Abs. 2 BGB über den Gesamtschuldnerausgleich (Palandt-Heinrichs, § 426 BGB, Rn. 8).

11. Welche Darlegungs- und Beweislast gilt?

Die Voraussetzungen für die betriebliche Veranlassung der Tätigkeit muss der ArbN darlegen (ErfK-Preis, § 619a BGB, Rn. 21). Der ArbG muss die Pflichtverletzung des ArbN darlegen sowie gem. § 619a BGB, der eine von § 280 Abs. 1 S. 2 BGB abweichende Beweislastverteilung normiert, das Vertretenmüssen. Er ist also insbesondere verpflichtet, die Umstände zu benennen, die seiner Ansicht nach für eine normale bzw. grobe Fahrlässigkeit sprechen (BAG AP Nr. 116 zu § 611 Haftung des Arbeitnehmers = NZA 99, 141).