

Arbeitnehmerhaftung

Arbeitnehmerhaftung

Grundsätzliches:

Haftungsfälle im Arbeitsverhältnis lassen sich nicht vollständig ausschließen. Wenn der Arbeitnehmer während der Arbeit Schäden am Eigentum des Arbeitgebers oder

gegenüber Dritten (Arbeitskollegen oder betriebsfremde Personen) verursacht, stellt sich die Frage, wer diese Schäden finanziell auszugleichen hat.

Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte hat hierfür Voraussetzungen und Fallgruppen herausgearbeitet. Damit ein Schaden vom Arbeitnehmer übernommen werden muss, sind zunächst die unten genannten Voraussetzungen zu prüfen. Anschließend stellt sich die Frage, in welchem Umfang der Arbeitnehmer haftet.

Die Frage nach dem Umfang (also der Höhe des Schadensausgleichs) richtet sich dann nach der Schwere des vorwerfbaren Verhaltens und anderen Umständen, die vom Einzelfall abhängig sind.

Aufgabe: Recherchieren Sie und stellen dar, welche Voraussetzungen für die Arbeitnehmerhaftung gegeben sein müssen. Wie würden Sie bei den beiden Fällen urteilen?

Fall1: Eine Schreibkraft trinkt im zentralen Kopierraum Kaffee. Sie wird von hinten angesprochen und erschrickt. Sie stößt ihre Kaffeetasse um und der Kaffee läuft in das Gehäuse des Kopierers und zerstört die Elektrik. Haftet sie für den Schaden?

Fall 2: Fahrer F eines LKW übersieht ein Verkehrszeichen mit der Angabe Durchfahrtshöhe vor einer Brücke. Er fährt mit dem LKW gegen die niedrige Brücke, wodurch ein Schaden an dem LKW von 25.000 Euro entsteht. Der Arbeitgeber verlangt Ersatz. Eine Kaskoversicherung für den LKW besteht nicht. Was meinen Sie? Muss der Fahrer haften?

Fall 3: Am Dienstag früh kommt Ihr Mitarbeiter M zu Ihnen ins Büro und klagt Ihnen sein Leid. Es fehlen 5.000 Euro in der Handkasse. Er teilt Ihnen mit, dass er am gestrigen Tage leider vergessen hat, die Kasse abzuschließen und auch die Bürotür war nicht abgeschlossen, da er seinen Schlüssel verlegt hat. Er wollte es aber heute Morgen umgehend melden, da sah er das Dilemma aber schon. Sie sind erbost als er Ihnen den Sachverhalt mitteilt. Der sonst so korrekte Mitarbeiter M hat sich nie was zu schulden kommen lassen davor. Was würden Sie tun? Variant 1: Der MA ist seit 3 Jahren im Unternehmen. Variante 2: Der MA ist seit 15 Jahren im Unternehmen.

Bearbeitungszeit 60 Minuten

Voraussetzungen für die Arbeitnehmerhaftung:

Damit der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber grundsätzlich für Schäden haftet, müssen zunächst folgende Voraussetzungen erfüllt sein.

- **Pflichtverletzung:** Zunächst muss der Arbeitnehmer gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen haben. Dies ist bei Schadensfällen, die der Arbeitnehmer verursacht, regelmäßig der Fall. Denn eine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis ist die Pflicht, Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitgebers zu nehmen.
- **Schaden:** Durch die Pflichtverletzung muss dem Arbeitgeber ein Schaden entstanden sein. Auch das ist bei Schadensfällen in der Regel zwangsläufig der Fall.
- **Schwere des vorwerfbaren Verhaltens:** Für den Umfang des Schadensausgleich kommt es dann entscheidend darauf an, wie sehr der Arbeitnehmer das Schadensereignis zu verantworten hat. Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer nämlich für Vorsatz und alle Formen von Fahrlässigkeit.

Die Arbeitsgerichte begrenzen den Umfang der Arbeitnehmerhaftung jedoch am Maßstab des vorwerfbaren Verhaltens.

Umfang der Haftung im Rahmen des innerbetrieblichen Schadenausgleichs:

In welcher Höhe der Arbeitnehmer für die verursachten Schäden haftet, hängt davon ab, wie sehr der Schadensfall ihm vorgeworfen werden kann. Das ist nicht ganz selbstverständlich, denn grundsätzlich haftet ein Schadensverursacher für Vorsatz und jede Form von Fahrlässigkeit, vgl. § 276 Absatz 1 BGB.

Weil der Arbeitnehmer den Schaden jedoch während der Arbeit verursacht hat, haben die Arbeitsgerichte die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadenausgleichs entwickelt.

Hierdurch wird die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber begrenzt.

Der Hintergedanke hieran ist zunächst, dass der Arbeitnehmer den Schaden verursacht hat, während er für seinen Arbeitgeber tätig war.

Darüber hinaus können Schäden im Arbeitsumfeld häufig sehr teuer werden (z.B. im Zusammenhang mit hochwertigen Maschinen).

Der Arbeitnehmer riskiert dann unter Umständen während der Arbeit seinen finanziellen Ruin, wenn er durch eine kurze Unachtsamkeit einen Schaden verursacht, der weit über seinem Verdienst liegt. Aus diesen Gründen kommt es für die Höhe der Haftung auf das vorwerfbare Verhalten des Arbeitnehmers an.

Bei Vorsatz ist die Frage des vorwerfbaren Verhaltens recht unproblematisch zu beantworten.

Vorsatz ist ein zielgerichtetes Verhalten, für das der Arbeitnehmer auch voll haften muss. Der Vorsatz des Mitarbeiters muss sich dabei aber auch auf den Schaden selbst beziehen und nicht nur auf die Handlung, die zum Schadensereignis führt. Die meisten Schadensereignisse werden jedoch durch Unachtsamkeit verursacht.

Hierfür gibt es den rechtlichen Begriff der Fahrlässigkeit. Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt, vgl. § 276 Absatz 2 BGB. Die Frage ist also, welche Sorgfalt ein normal verständiger Mensch in der gleichen Situation normalerweise angewendet hätte.

Die Fahrlässigkeit und somit der Umfang der Haftung wird in drei Fallgruppen unterteilt: leichte Fahrlässigkeit, normale bzw. mittlere Fahrlässigkeit und grobe Fahrlässigkeit.

Leichte Fahrlässigkeit:

Leichte Fahrlässigkeit liegt vor, wenn das Fehlverhalten des Arbeitnehmers unerheblich war. Das ist in der Regel eine nur kurze Unachtsamkeit, die dem Arbeitnehmer nicht vorgeworfen werden kann. Die Rechtsprechung spricht hier von einem „typischen Abirren aufgrund der menschlichen Unzulänglichkeit“.

Der Arbeitnehmer haftet bei leichter Fahrlässigkeit, unabhängig von der Schadenshöhe, in der Regel überhaupt nicht.

Beispiel: Der Arbeitnehmer lässt aus Versehen etwas fallen, das dadurch kaputt geht oder sogar einen weiteren Schaden nach sich zieht.

Normale bzw. mittlere Fahrlässigkeit:

Mittlere Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Mitarbeiter die erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat. Wenn keine Anhaltspunkte für nur leichte bzw. grobe Fahrlässigkeit vorliegen, dann wird normalerweise mittlere Fahrlässigkeit anzunehmen sein. Der Volksmund würde sagen „das kann jedem mal passieren“.

In diesen Fällen wird der Schadensausgleich zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber anhand einer sogenannten Quotelung aufgeteilt. Die Höhe der Quotelung hängt vom Einzelfall ab und richtet sich nach mehreren Faktoren:

- **Gefahrgeneigtheit der Tätigkeit:** also die Frage, wie wahrscheinlich ein Schadensfall im Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit ist. So ist ein Schadensfall bei Bauarbeiten oder der Wartung von hochwertigen EDV-Anlagen wahrscheinlicher als bei der Tätigkeit einer Verkäuferin im Blumenladen.
- **Höhe des Schadens im Verhältnis zum Einkommen:** die Höhe der Quotelung hängt auch davon ab, in welchem Verhältnis das Einkommen des Arbeitnehmers zum tatsächlichen Schaden liegt.

Ein Mitarbeiter, der beispielsweise nur 2.000,- € netto pro Monat verdient und durch mittlere Fahrlässigkeit einen Schaden von 100.000,- € verursacht, wird keine Quotelung von 50 Prozent zuzumuten sein. (Was in diesem Fall bedeuten würde, dass der Arbeitnehmer 50 Prozent von 100.000,- € tragen müsste und somit mehr als zwei Jahresnettogehälter aufzuwenden hätte.)

Kalkulierbarkeit des Schadenrisikos: Hierunter ist zu verstehen, ob der Arbeitgeber das Risiko von bestimmten Schäden einkalkulieren und sich hiergegen versichern konnte. Bei hochwertigen Maschinen oder Neufahrzeugen sollte sich der Arbeitgeber gegen Schadensfälle absichern.

- Vorverhalten des Arbeitnehmers: Wenn der Arbeitnehmer seit vielen Jahren im Betrieb angestellt ist und nie einen Schaden verursacht hat, dann wird die Quotelung niedriger ausfallen, als bei einem Arbeitnehmer, der in zwei Jahren Betriebszugehörigkeit mehrere Schäden durch fahrlässiges Verhalten verursacht hat.
- Weitere Faktoren: In die Berechnung der Quotelung werden weitere Faktoren, wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die fachliche Ausbildung des Arbeitnehmers, seine persönlichen Verhältnisse, die durchschnittliche Arbeitsbelastung und auch ein Mitverschulden des Arbeitgebers berücksichtigt.

Im Ergebnis kommt es also für die Höhe der Quotelung auf eine Vielzahl von einzelnen Faktoren an.

Ein grober Richtwert in der Rechtsprechung tendiert bei mittlerer Fahrlässigkeit zu einer maximalen Gesamthöhe von drei Bruttomonatsgehältern.

Grobe Fahrlässigkeit:

Genau wie bei vorsätzlichem Verhalten haftet der Arbeitnehmer auch für grobe Fahrlässigkeit in der Regel für den vollen Schaden. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer in einem ungewöhnlich hohem Maße die erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat. Umgangssprachlich würde man sagen: „das darf nicht passieren“.

Hiervon wird eine Ausnahme nur dann gemacht, wenn die Schadenshöhe ein Ausmaß annimmt, dass für den Arbeitnehmer existenzgefährdend ist. In solchen Fällen wird ebenfalls eine Quotelung vorgenommen. Deren Höhe richtet sich auch danach, ob nur grobe oder sogar grösste Fahrlässigkeit vorgelegen hat und ist sehr einzelfallabhängig.

Zusammenfassung:

- Die Voraussetzung für die Arbeitnehmerhaftung ist eine Pflichtverletzung im Arbeitsverhältnis, die zu einem Schaden führt, den der Arbeitnehmer zu vertreten hat.
- Der Umfang der Haftung richtet sich nach dem Verschuldensmaßstab, also der Vorwerfbarkeit der Handlung, die zum Schadenseintritt geführt hat.
- Bei leichter Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer in der Regel gar nicht.
- Bei mittlerer Fahrlässigkeit wird der Umfang der Haftung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. Dies ist die sogenannte Quotelung.
- Die Höhe der Quotelung hängt von mehreren Faktoren ab.
- Bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz haftet der Arbeitnehmer in der Regel für den vollen Schaden.
Ausnahme bei grober Fahrlässigkeit: die Schadenshöhe steht in einem krassen Missverhältnis zum Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers.
- Der Haftungsumfang kann vertraglich begrenzt werden, z.B. durch Vereinbarungen in einem Tarifvertrag oder dem Arbeitsvertrag. (Siehe hierzu die Sonderfälle der Arbeitnehmerhaftung.)
- Die Beweislast für das Verschulden liegt wegen § 619a BGB beim Arbeitgeber.