



beraten.bilden.forschen.

**ARBEITS- UND
SOZIALRECHTSINFO**



Haftungsrechtliche Fragen im Arbeitsverhältnis

Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses kommt es immer wieder zu Sach- oder Personenschäden auf Seiten des Arbeitgebers wie auch auf Seiten des Arbeitnehmers. Dann stellt sich regelmäßig die Frage, wer für was aufkommen soll.

A. Haftung des Arbeitnehmers

Im Einzelfall könnten bereits durch leichte Unachtsamkeit des Arbeitnehmers immense Schadensersatzforderungen auf ihn zukommen, die seine wirtschaftliche Existenz unter Umständen vernichten würden.

Im Hinblick auf die eingeschränkte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer und die Verpflichtung des Arbeitgebers, seine Mitarbeiter nicht zu hohen Risiken auszusetzen, wurde die **Lehre von der innerbetrieblichen Haftungsbeschränkung** des Arbeitnehmers entwickelt.

1. Voraussetzung für die Haftungsbeschränkung des Arbeitnehmers

Der Schaden muss **bei einer betrieblich veranlassten Tätigkeit** entstanden sein. Dies sind alle Tätigkeiten des Arbeitnehmers, die im Interesse und auf Veranlassung des Arbeitgebers durchgeführt werden, auch wenn sie nicht unmittelbar zur beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers gehören. (Eine Verkäuferin, die einem Lkw-Fahrer im Lager beim Abladen hilft, übt demnach eine betrieblich veranlasste Tätigkeit aus ...)

Im Falle einer **vorsätzlichen oder fahrlässigen Nichtaufnahme der Arbeit** außerhalb eines rechtmäßigen Streikes oder bei der **vertragswidrigen Aufgabe des Arbeitsverhältnisses** greift der innerbetriebliche Schadensausgleich nicht. Schließlich liegt in diesem Fall keine betrieblich veranlasste Tätigkeit vor. Deshalb kann der Arbeitgeber in einem solchen Fall den **gesamten Schaden**, der durch das Fehlverhalten entsteht (z.B. weil Verträge nicht rechtzeitig erfüllt werden können), beim Arbeitnehmer geltend machen.

In solchen Fällen ist auch die Vereinbarung einer **schadensunabhängigen Vertragsstrafe** zulässig. Diese darf aber nicht unverhältnismäßig hoch bemessen sein (i.d.R. höchstens bis zu einem Bruttomonatsgehalt).

2. Umfang der Haftung

Im Falle des Schadenseintrittes aufgrund einer betrieblich veranlassten Tätigkeit richtet sich die Haftung des Arbeitnehmers nach dem Grad des Verschuldens:

- **Leichteste Fahrlässigkeit** schließt eine Haftung des Arbeitnehmers aus. Sie ist dann gegeben, wenn nur ein ganz geringes Verschulden vorwerfbar ist, z.B. bei einem Fehlverhalten unter starkem Druck in einer Notsituation, wenn für planvolle Überlegungen keine Zeit mehr bleibt. Beispiel: Bei einem Feueralarm wurden wichtige Unterlagen nicht eingeschlossen und sind verschwunden.
- **Normale Fahrlässigkeit** führt zu einer Quotelung des Schadens, regelmäßig wird maximal die Hälfte des Schadens zu tragen sein.

Beispiele: Unachtsamkeit beim Rückwärtsfahren mit einem Gabelstapler, Einbau falscher Installationen in einem Bau trotz klar verständlicher Pläne und vorheriger Erläuterung durch die Bauleitung, Eingabe falscher Maße beim Zuschnitt eines Werkstückes, Verfall von Ansprüchen durch verspätete Kontrolle der Rechnungseingänge ...

Allerdings wird ein eventuelles **Mitverschulden des Arbeitgebers** zu einer Minderung der Schadensersatzpflicht führen. Wenn zumutbare Maßnahmen, die den Schadenseintritt verhindert oder die Höhe des Schadens begrenzt hätten, unterblieben sind, ist hierfür der Arbeitnehmer nicht verantwortlich zu machen.

Beispiele:

- Abschluss von Versicherungen wie z.B. Vollkasko für Firmenwagen (Deshalb wird bei Unfällen maximal bis in Höhe der entsprechenden Selbstbeteiligung gehaftet.)
- Anbringen von Sicherheitsvorrichtungen an Maschinen
- bessere Beleuchtung am Arbeitsplatz etc.

Darüber hinaus wird bei der Quotelung auch das Verhältnis des Einkommens des Arbeitnehmers zur Schadenshöhe berücksichtigt. Auch die Höhe des Risikos eines Schadenseintritts wird in die Haftungsquote einbezogen.

- **Grobe Fahrlässigkeit** führt normalerweise zur uneingeschränkten Haftung des Arbeitnehmers, **Vorsatz immer**. Von grober Fahrlässigkeit spricht man, wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Maße vernachlässigt wurde, es muss eine auch subjektiv unent-

schuldbare Fehlleistung vorliegen. Aber auch bei grober Fahrlässigkeit wird ein eventuelles Mitverschulden des Arbeitgebers berücksichtigt.

Beispiel: Wenn während einer Trunkenheitsfahrt oder bei massiver Geschwindigkeitsübertretung ein Schaden an einem Firmenfahrzeug entsteht, zahlt der Arbeitnehmer meist den Schaden in voller Höhe.

3. Schädigung von Kollegen/Dritten

Im Arbeitsalltag bleibt es oftmals nur dem Zufall überlassen, ob bei einem Fehlverhalten des Arbeitnehmers der Arbeitgeber oder aber Arbeitskollegen bzw. Dritte geschädigt werden. Es drohen also auch im Falle der Schädigung von Kollegen oder Dritten (Kunden, Mitarbeiter anderer Unternehmen etc.) Schäden durch betrieblich veranlasste Tätigkeiten, die in keinem Verhältnis zum Verdienst des Arbeitnehmers stehen. Daher wird die **innerbetriebliche Haftungsbeschränkung** auch bei der **Schädigung von Kollegen bzw. Dritten entsprechend** angewendet, wenn diese den Arbeitnehmer auf Schadensersatz in Anspruch nehmen.

Dem Arbeitnehmer erwächst in solchen Fällen ein **Freistellungsanspruch** gegen seinen Arbeitgeber in Höhe des Schadensanteils, den der Arbeitgeber übernehmen müsste, wenn er selbst geschädigt worden wäre. Diesen Anspruch kann der Arbeitnehmer unter Umständen an den Geschädigten abtreten, oder er tritt in Vorleistung und lässt sich die entsprechende Summe vom Arbeitgeber erstatten.

Eine Besonderheit gilt bei den **Personenschäden** (Körper, Gesundheit) von **Arbeitskollegen**: Der geschädigte Kollege erhält üblicherweise **Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung**, da es sich für ihn regelmäßig um einen Arbeitsunfall handelt. Weitergehende **Ansprüche gegen den Schädiger (z.B. Schmerzensgeld!) sind damit ausgeschlossen**. Damit soll der Betriebsfrieden gewahrt und Klagen zwischen Kollegen vermieden werden. Ansprüche gegen den Schädiger entstehen nur, wenn dieser den Schaden vorsätzlich herbeigeführt hatte oder wenn es sich um einen **Wegeunfall** (zwischen Wohnort und Arbeitsplatz) handelt.

Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit muss der Schädiger u.U. mit einer Regressforderung seitens des Unfallversicherungsträgers rechnen.

4. Mankohaftung

Von einer Mankohaftung spricht man, wenn ein Arbeitnehmer für Fehlbestände (z.B. bei Kassen oder Lagerbeständen) aufkommen muss. Damit wird die grundsätzliche Haftungsbeschränkung umgangen. Außerdem muss der Arbeitgeber nicht beweisen, dass der Arbeitnehmer den Schaden verursacht hat. Deshalb sind Vereinbarungen, nach denen der Arbeitnehmer für den Bestand voll verantwortlich ist, nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig:

- Für das erhöhte Risiko muss dem Arbeitnehmer ein angemessener wirtschaftlicher Ausgleich gewährt werden (z.B. zusätzliches Mankogeld, erhöhtes Gehalt).
- Der Arbeitnehmer muss auch tatsächlich die Möglichkeit haben, den Verlust zu vermeiden (also die alleinige Zugriffsmöglichkeit).

Wenn keine Mankoabrede getroffen wurde, haftet der für gewisse Bestände zuständige Arbeitnehmer **nur im Rahmen der allgemeinen innerbetrieblichen Risikoverteilung**. (Siehe oben Nr. 3.) Also ist insbesondere **jedes Mitverschulden des Arbeitgebers zu berücksichtigen** (z.B. mangelnde Überwachungs- und Sicherungseinrichtungen, mangelnde Kontrollen durch den Arbeitgeber, Überlastung des Arbeitnehmers).

5. Die Pfändungsfreigrenzen

Wenn der Arbeitgeber Schadensersatzansprüche durch Aufrechnung geltend macht, also Teile des Lohnes einbehält, muss er die **Pfändungsfreigrenzen** beachten. Selbst bei hohen Schadensersatzforderungen darf er also nicht das gesamte Arbeitsentgelt einbehalten, sondern höchstens den Betrag, den ihm die Zivilprozessordnung je nach persönlicher Situation des Arbeitnehmers (z.B. bei Unterhaltsverpflichtungen) gestattet.

6. Kollektivrechtliche Haftungsbegrenzungen

Es ist durchaus möglich, dass auch in Tarifverträgen oder sonstigen kollektivrechtlichen Regelungen wie allgemeinen Vertragsrichtlinien oder auch Betriebs-/Dienstvereinbarungen die Haftung der Arbeitnehmer begrenzt wird. So sehen z.B. Tarifverträge im öffentlichen Dienst oder AVR der Caritas eine Haftung bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit vor.

B. Haftung des Arbeitgebers

Bei Sachschäden gibt es grundsätzlich keine Besonderheiten. Der Arbeitgeber haftet gegenüber seinen Beschäftigten also **uneingeschränkt** für eigenes Verschulden und unter Umständen für das Verschulden seiner Mitarbeiter als Verrichtungsgehilfen. Es ist also denkbar, dass ein durch einen Kollegen geschädigter Arbeitnehmer gleich seinen Arbeitgeber in Anspruch nimmt, falls diesem ein Auswahl- oder Überwachungsverschulden vorwerfbar ist.

Einzige Besonderheit im Arbeitsverhältnis ist die **Beschädigung von Eigentum des Arbeitnehmers**, falls der geschädigte Arbeitnehmer den Schaden selbst herbeigeführt hat. Denn wenn das Eigentum des Arbeitnehmers im **Rahmen seiner Arbeitsleistung** eingesetzt wird, spart der Arbeitgeber deshalb den Einsatz eigener Materialien. Weil bei einem Einsatz von Material des Arbeitgebers der **innerbetriebliche Haftungsungleich** greifen würde, muss der Arbeitgeber auch den Schaden am Privateigentum des Arbeitnehmers in der entsprechenden Höhe übernehmen.

Hauptanwendungsfälle sind in diesem Zusammenhang Unfälle bei Dienstfahrten im Privat-Kfz des Arbeitnehmers. Hier muss der Arbeitnehmer so gestellt werden, als wäre er in einem Firmenwagen unterwegs gewesen, also Haftung bei Fahrlässigkeit höchstens in Höhe der Selbstbeteiligung der Vollkasko-Versicherung. Nur wenn der Arbeitnehmer eine Kilometerpauschale in einer Höhe erhält, dass er davon auch eine Vollkaskoversicherung hätte bezahlen können, trägt er möglicherweise die gesamte Schadenssumme an seinem Wagen.

Wenn der Arbeitnehmer im Rahmen eines Betriebsunfalls einen **Personenschaden** erleidet, ersetzt ihm die gesetzliche Unfallversicherung seine Heilungs- und Rehabilitationskosten (siehe oben Nr. 3). Deshalb kommt ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung eines Schmerzensgeldes nur dann in Frage, wenn der Arbeitgeber die Verletzung vorsätzlich herbeigeführt hat oder der Schaden auf dem Weg zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und der Arbeitsstelle verursacht wurde.

Beratungsangebot der Arbeitskammer

Saarländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitssuchende haben Anspruch auf kostenlose Beratung durch die Arbeitskammer. Bitte wenden Sie sich in Beratungsangelegenheiten direkt an die Abteilung Beratung der AK.

Kontakt

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Saarbrücken

Telefonische Kurzberatung

Tel. 0681 4005-111

Terminvergabe für eine persönliche Beratung

Tel. 0681 4005-140

Fax: 0681 4005-210

Montag bis Donnerstag 8 bis 16 Uhr

Freitag 8 bis 15 Uhr

E-Mail: beratung@arbeitskammer.de

Online-Beratung

www.arbeitskammer.de/beratung/online-beratung.html

Wir beraten Sie sicher und vertraulich direkt über eine SSL-sichere Internetverbindung. Zur Nutzung der Online-Beratung ist lediglich eine kurze, unkomplizierte Anmeldung erforderlich.

Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

www.arbeitskammer.de