



Fach-Informationsdienst

Thema: Arbeitnehmerhaftung für Sachschäden von Arbeitgebern und Arbeitskollegen

Ausgabe: 3/2015

Oktober 2015

Verfasser: Martina Ahten & Andrea Hornung (Haftpflicht Schaden Privatkunden)

I. Einleitung

Nahezu 40 Millionen Menschen sind in der Bundesrepublik Deutschland in einem sogenannten abhängigen Beschäftigungsverhältnis als Arbeitnehmer tätig. Häufig haben sie im Rahmen ihrer Berufsausübung mit teuren Arbeitsmitteln und Maschinen des Arbeitgebers zu tun oder führen Arbeiten aus, die bereits in sich ein großes Gefahrenpotential bergen. Hierdurch ist das Risiko, dass ein Arbeitnehmer während der Erbringung seiner Arbeitsleistung seinem Arbeitgeber oder einem Kollegen einen Schaden zufügt, sehr hoch.

Eine kurze Unaufmerksamkeit, eine ungeschickte Bewegung und schon sind Gegenstände von erheblichem Wert beschädigt oder gar zerstört. Wie sieht es dann mit der Haftung des schadenverursachenden Arbeitnehmers aus? Haftet er für den verursachten Schaden, gegebenenfalls bis zur Vernichtung seiner eigenen wirtschaftlichen Existenz?

Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beruht auf vertraglicher Grundlage, sodass sich die Haftung nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) richtet. Der Arbeitnehmer haftet somit nach § 276 Abs. 1 BGB grundsätzlich bereits für jede Form von Fahrlässigkeit.

Gleiches gilt für die Haftung der einzelnen Mitarbeiter eines Unternehmens untereinander. Zwar bestehen hier keine vertraglichen Beziehungen, das Deliktsrecht der §§ 823 ff. BGB sieht jedoch ebenfalls bereits für leichte Fahrlässigkeit eine Haftung vor.

Da aber selbst dem gewissenhaftesten Arbeitnehmer bei der Verrichtung betriebsbedingter Tätigkeiten einmal ein Fehler unterlaufen kann, würde nach dieser Rechtslage jede kleine Unachtsamkeit eine erhebliche finanzielle Gefährdung bedeuten, die häufig in keinem Verhältnis zu den über das Entgelt erzielten Einnahmen steht.

Eine unbeschränkte Haftung des Arbeitnehmers für alle von ihm im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit verursachten Schäden würde daher eine unbillige Härte darstellen. Somit hat die Rechtsprechung ein Korrektiv geschaffen, welches dem Missverhältnis zwischen Risiko und Gegenleistung in Form der Vergütung entgegenwirken soll. Durch zahlreiche Entscheidungen insbesondere des Bundesarbeitsgerichts wurden Einschränkungen der unbegrenzten Arbeitnehmerhaftung entwickelt, die nachfolgend dargestellt werden.



II. Einschränkungen der unbegrenzten Arbeitnehmerhaftung

Um das Haftungsrisiko eines Arbeitnehmers angemessen zu beschränken, wurde die Haftung für bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten verursachte Schäden je nach Grad des Verschuldens eingeschränkt. Als betrieblich veranlasste Tätigkeit definiert man eine Tätigkeit, die dem Arbeitnehmer arbeitsvertraglich übertragen worden ist oder die er im Interesse des Arbeitgebers für den Betrieb ausführt.

A. Leichte Fahrlässigkeit

Leichte Fahrlässigkeit stellt die mildeste Stufe des Verschuldens dar, bei der eine vergleichsweise harmlose, nur kurze Unaufmerksamkeit zu einem Schaden führt.

Der angestellte Bankkaufmann berechnet ein Finanzierungsangebot. Währenddessen kippt er versehentlich seinen Kaffeebecher um, dessen Inhalt in das Notebook läuft.

Ein Arbeitnehmer mischt beruflich bedingt Chemikalien. Dabei kommt dieser versehentlich gegen einen großen Glaskolben, der daraufhin umfällt.

Der wirtschaftliche Wert der Arbeitsleistung kommt in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich dem Unternehmen zu, für welches die Leistung erbracht wird. Die Arbeitsleistung erfolgt auf Weisung des Arbeitgebers, in einem von diesem maßgeblich gestalteten und kontrollierten Umfeld. Somit ist auch das Risiko eines Schadens, welcher durch nur leichte Fahrlässigkeit eines Mitarbeiters verursacht wurde, nach Grundsätzen der Billigkeit vom Arbeitgeber zu tragen.

Eine Haftung des Arbeitnehmers ist bei leichter Fahrlässigkeit nicht gegeben. Der Arbeitgeber kann keinen Schadenersatz vom Arbeitnehmer verlangen.

B. Mittlere Fahrlässigkeit

Mittlere Fahrlässigkeit ist das „schlichte“ Außerachtlassen der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt. Es werden Regeln missachtet oder Routinetätigkeiten unterlassen, die nach allgemeiner Lebenserfahrung den Eintritt eines Schadens verhindert hätten. Wenn es keine Anhaltspunkte für leichte oder für grobe Fahrlässigkeit gibt, dann ist von mittlerer oder „normaler“ Fahrlässigkeit auszugehen.

Ein Handwerker bricht einen teuren Bohrer ab, da er ihn in ungeeignetem Material einsetzt.

Ein Mitarbeiter beschädigt den Firmendrucker, weil er es versäumt hat, vor dem Kopieren die Heftklammern von den Unterlagen zu entfernen.

In diesen Fällen nimmt die Rechtsprechung eine umfassende Billigkeits- und Zumutbarkeitsprüfung im Einzelfall vor.



Die Höhe der Haftungsquote richtet sich nach folgenden Faktoren:

- Gefahrenneigung der Tätigkeit (wie wahrscheinlich ist ein Schadeneintritt im Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit?)
- Höhe des Arbeitsentgelts
- persönliche Umstände oder Verhältnisse (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Familienverhältnisse etc.)
- Vorverhalten des Arbeitnehmers
- Ausbildung, Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie dessen Arbeitsbelastung

Weiterhin ist auch ein mitwirkendes Verschulden des Arbeitgebers zu beachten, wenn dieser den Schadeneintritt zum Beispiel durch zumutbare organisatorische Vorkehrungen hätte verhindern können.

Als Richtwert gilt nach neuester Rechtsprechung, dass ein Arbeitnehmer bei mittlerer Fahrlässigkeit bis etwa zum dreifachen seines Bruttomonatsgehalts haftbar gemacht werden kann (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 14.09.2011, Az. 3 Sa 241/11, BAG vom 15.11.2001, Az. 8 AZR 95/01 vom 15.11.2001).

C. Grobe Fahrlässigkeit

Von **grober Fahrlässigkeit** ist auszugehen, wenn der Arbeitnehmer die verkehrserforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt hat, also das außer Acht gelassen hat, was sich jedem in seiner Lage hätte aufdrängen müssen. Das Verhalten des Schadenverursachers ist unentschuldig, da das gewöhnliche Maß an Fahrlässigkeit erheblich überschritten wird. Spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten des Arbeitnehmers sind hierbei zu berücksichtigen.

Der stark alkoholisierte Arbeitnehmer bedient eine Maschine des Arbeitgebers falsch, so dass diese nicht mehr funktionsfähig ist.

Die Reinigungskraft einer Gemeinschaftspraxis betätigt den falschen Knopf eines MRT, so dass sich dieses abschaltet und beschädigt wird (BAG, Urteil vom 28.10.2010, Az. 8 AZR 418/09).

Der Restaurantleiter hat das Portemonnaie mit den gesamten Tageseinnahmen im unverschlossenen Restaurantwagen liegen lassen und diesen verlassen. Nach seiner Rückkehr ist die Geldbörse verschwunden (BAG, Urteil vom 15.11.2001, Az. 8 AZR 95/01).

Sofern ein Schaden grob fahrlässig verursacht wurde, haftet der Arbeitnehmer in aller Regel voll für den gesamten Schaden.

Allerdings kann auch bei grober Fahrlässigkeit im Einzelfall eine Haftungsbeschränkung greifen – zum Beispiel dann, wenn ein auffälliges Missverhältnis zwischen Arbeitsvergütung und Schadenhöhe vorliegt oder die Tätigkeit des Arbeitnehmers mit einem besonderen Schadenrisiko behaftet ist. In diesen Fällen wird ebenfalls – wie im Rahmen der mittleren Fahrlässigkeit erläutert – eine Schadenteilung vorgenommen.



Weiterhin ist auch ein mitwirkendes Verschulden des Arbeitgebers zu beachten, wenn dieser den Schadeneintritt zum Beispiel durch zumutbare organisatorische Vorkehrungen hätte verhindern können oder wenn er indirekt zur Schadenshöhe beigetragen hat, indem er zum Beispiel keine entsprechende Sachversicherung abgeschlossen hat.

Wird ein nicht kaskoversichertes, betrieblich genutztes Kraftfahrzeug beschädigt, so hat der Arbeitnehmer bei grober Fahrlässigkeit nur den fiktiven (üblichen) Selbstbehalt zu ersetzen (BAG vom 24.11.198, Az. 8 AZR 66/82 AN, BAG vom 24.11.1987, Az. 8 AZR 590/82 und LAG Köln vom 22.12.2004, 7 Sa 859/04).

D. Entsprechende Anwendbarkeiten

Die vorstehend ausgeführten Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung gelten auch im Ausbildungsverhältnis.

Im öffentlichen Dienst ist die Haftung der Beamten bereits aufgrund gesetzlicher Vorschriften auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

III. Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Arbeitskollegen

Die Haftung der Arbeitnehmer untereinander richtet sich nach den allgemeinen Grundsätzen der unerlaubten Handlung gemäß §§ 823 ff. BGB.

Beschädigt der Arbeitnehmer während der Arbeit zum Beispiel die Kleidung oder sonstiges Eigentum eines Kollegen, so wäre er nach der Gesetzeslage bereits bei leicht fahrlässiger Schadenverursachung zum Ersatz verpflichtet.

Auch hier hat die Rechtsprechung regulierend eingegriffen und billigt dem Arbeitnehmer bei Schäden, die er durch betrieblich veranlasste Tätigkeit einem Dritten, wie zum Beispiel seinem Arbeitskollegen, zufügt, einen Freistellungsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber zu. Unter einem Freistellungsanspruch versteht man dabei das Recht, von einem anderen Befreiung von einer Verbindlichkeit, hier der Schadenersatzforderung, zu verlangen, die man gegenüber einem Dritten hat.

Hinsichtlich des Umfangs des Freistellungsanspruchs sind die gleichen Kriterien maßgeblich, die auch bei der Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber zur Anwendung kommen.

Somit ist der Arbeitnehmer bei einfachster Fahrlässigkeit in vollem Umfang vom Arbeitgeber bezüglich der gegen ihn erhobenen Ansprüche freizustellen, bei mittlerer und in bestimmten Fällen auch bei grober Fahrlässigkeit besteht ein entsprechender teilweiser Freistellungsanspruch.



IV. Versicherungsschutz

Im neuen Privat-Haftpflichttarif der Haftpflichtkasse Darmstadt sind seit dem 1. Juli 2015 Haftpflichtansprüche wegen Sachschäden, welche ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber, Dienstherrn oder seinen Arbeitskollegen zugefügt hat, wie folgt mitversichert:

- Im Rahmen des Tarifs **PHV Einfach Gut** beträgt die Höchstersatzleistung 2.500,00 Euro mit einer Selbstbeteiligung in Höhe von 150,00 Euro.
- In der **PHV Einfach Besser** steigt die Höchstersatzleistung auf 10.000,00 Euro bei gleichbleibender Selbstbeteiligung.
- Sofern die Erweiterungsmöglichkeit **Einfach Besser Plus** oder der Tarif **PHV Einfach Komplett** versichert sind, entfallen sowohl die Selbstbeteiligung als auch das Sublimit bis zu der erreichbaren Höchstersatzleistung eines anderen in Deutschland zum Betrieb zugelassenen Versicherers.

Auch bereits bestehende Verträge profitieren aufgrund der Innovationsgarantie im entsprechenden Umfang von den genannten Deckungserweiterungen.

Versicherungsnehmer beziehungsweise versicherte Personen stehen somit Ansprüchen ihres Arbeitgebers oder ihrer Kollegen wegen Sachschäden, die sie während ihrer beruflichen Tätigkeit verursacht haben, nicht schutzlos gegenüber: Die Haftpflichtkasse Darmstadt prüft in diesem Zusammenhang gemäß den Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die Haftpflichtversicherung (AHB) die Haftungsfrage und übernimmt die Freistellung des Versicherungsnehmers von berechtigten Schadenersatzverpflichtungen beziehungsweise die Abwehr der unberechtigten Ansprüche.