

Grundlagen, Beispiele, Praxistipps

Grundzüge der Arbeitnehmerhaftung

In der Praxis sind Fallgestaltungen häufig, in denen Arbeitnehmer bei Erbringung ihrer Arbeitsleistung Schäden verursachen. Dies können Personen- oder Sach- aber auch reine Vermögensschäden sein. Sie können den Arbeitgeber selbst, andere Mitarbeiter, Kunden oder sonstige Dritte, die mit dem Unternehmen nicht in Vertragsbeziehung stehen, treffen.

1. Haftungsgrundlagen

Sofern Dritte geschädigt sind, stellt sich zunächst die Frage, ob das Unternehmen für das Verhalten seiner Mitarbeiter haftet. Dies richtet sich nach den Zurechnungsnormen des allgemeinen Zivilrechts (§ 278 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB für die vertragliche und § 831 BGB für die deliktische Haftung).

Schwieriger ist i.d.R. die Frage zu beantworten, ob der Arbeitnehmer persönlich für die Schäden aufkommen muss, die er im Rahmen der Erbringung seiner Arbeitsleistung verursacht hat. Hier gibt es gesetzliche Sonderregelungen, vor allem im Bereich des Unfallversicherungsrechts (§ 105 Abs. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch – SGB VII). Daneben hat die Rechtsprechung eine Reihe von Grundsätzen entwickelt, die den Besonderheiten des Arbeitsrechts Rechnung tragen. Aufsehen erregte zuletzt ein Fall, in dem das Bundesarbeitsgericht (BAG) einen für Wertpapierberatung verantwortlichen Angestellten einer Bank zum vollen Schadensersatz wegen Nichtausführung von Kundenordern verurteilte (Urt. v. 18.1.2007 – 8 AZR 250/07).

Das Schadensersatzrecht kennt im Wesentlichen zwei Haftungsregimes, die vertragliche und die deliktische Haftung.

2. Vertragliche Schadensersatzhaftung

Die Zentralnorm der vertraglichen Schadensersatzhaftung ist § 280 BGB. Danach muss der Vertragspartner, der schuldhaft eine vertragliche Pflicht verletzt, dem anderen Teil den aus der Pflichtverletzung entstehenden Schaden ersetzen. Für die

Arbeitnehmerhaftung gilt entgegen der allgemeinen Regel, dass der Arbeitgeber die Beweislast für das Verschulden des Mitarbeiters trägt (§ 619a BGB).

Neben § 280 BGB gibt es im Vertragsrecht eine Vielzahl weiterer Schadensersatzpflichten, z.B. die Pflicht zum Ersatz des Verzugsschadens (§ 286 BGB). Diese haben aber im Arbeitsverhältnis eine eher untergeordnete Bedeutung.

Eine vertragliche Haftung des Beschäftigten gibt es i.d.R. nur gegenüber dem Arbeitgeber, da im Verhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und Dritten kein Vertragsverhältnis besteht. Allerdings kann gegenüber Dritten eine mittelbare vertragliche Haftung greifen, wenn der Mitarbeiter dem Unternehmen wegen einer Vertragspflichtverletzung zum Schadensersatz verpflichtet ist und der Schaden des Arbeitgebers in der Einstandspflicht gegenüber dem Dritten besteht.

3. Deliktische Haftung

Für die Haftung gegenüber Dritten ist § 823 Abs. 1 BGB von überragender Bedeutung. Danach haftet der Arbeitnehmer, wenn er einen Dritten vorsätzlich oder fahrlässig an bestimmten Rechtsgütern (Leben und Gesundheit, Freiheit, Eigentum und anderen absoluten Rechtsgütern) verletzt.

Der Beschäftigte haftet auch, wenn er gegen gesetzliche Vorschriften verstößt, die zum Schutze von Dritten bestehen (§ 823 Abs. 2 BGB). Hierunter fallen vor allem Verstöße gegen Verkehrsvorschriften (Straßenverkehrsordnung) und Verstöße gegen Normen des Strafgesetzbuchs. Eine untergeordnete Bedeutung hat die Haftung für vorsätzliche sittenwidrige Schädigungen (§ 826 BGB).

4. Haftung für Personenschäden von Arbeitskollegen

Nach den allgemeinen Haftungsregeln kommen bei Personenschäden von Arbeitskollegen Ansprüche aus deliktischer Haftung in Betracht. Daneben kann eine vertragliche Haftung bestehen, da der Arbeitsvertrag im Hinblick die Verpflichtung zur Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen Schutzwirkung zu Gunsten der Kollegen entfalten kann.

Wichtig

Eine Haftung für Personenschäden unter Arbeitskollegen ist aber i.d.R. nach § 105 Abs. 1 SGB VII ausgeschlossen. Dort wird der Schaden durch den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung geregelt. Diese tritt ein, wenn eine Person durch eine betriebliche Tätigkeit oder einen Arbeits- oder Wegeunfall, von Versicherten des-

selben Betriebs, nicht vorsätzlich und nicht im allgemeinen Straßenverkehr, verletzt wird.

Dem allgemeinen Haftungsregime unterfallen also nur solche Personenverletzungen von Kollegen, die

- vorsätzlich herbeigeführt wurden,
- im allgemeinen Straßenverkehr erfolgt sind oder
- nicht betrieblich veranlasst wurden.

Etwas problematisch ist die Beurteilung, welche Schäden nicht betrieblich veranlasst sind. Die Rechtsprechung geht hier von der Faustformel aus, dass dies solche Schäden sind, die nur zufällig bei der Erbringung der Arbeitsleistung erfolgt sind.

Beispiel

Ein Mitarbeiter benutzt für den Weg von seinem Arbeitsplatz zur Betriebskantine einen Gabelstapler und verletzt dabei den auf der Staplergabel mitfahrenden Kollegen.

5. Haftung gegenüber dem Arbeitgeber - Arbeitnehmerhaftungsprivileg

Für die Haftungsbegründung gelten die allgemeinen Grundsätze. Als arbeitsrechtliche Besonderheit ist hier nur die Beweislastverteilung (§ 619a BGB) zu beachten. Bis zum Jahr 1994 galten bei der sog. gefahrgeneigten Arbeit die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs. Eine Haftung des Arbeitnehmers war ausgeschlossen, wenn die Tätigkeit für eine Schädigung besonders anfällig (gefahrgeneigt) war und sich lediglich „das allgegenwärtige Risiko eines gelegentlichen Fehlers“ verwirklichte. Aus diesem innerbetrieblichen Schadensausgleich entwickelte der große Senat des BAG in der Entscheidung vom 27.9.1994 (BAG GS 1/89 [A], BAGE 78, S. 56) das bis heute geltende Arbeitnehmerhaftungsprivileg. Danach wird der Umfang nach dem Grad des individuellen Verschuldens beurteilt. Hier gilt folgende Dreiteilung:

- Vorsatz: Grundsätzlich volle Haftung,
- mittlere Fahrlässigkeit: quotale Haftung,
- leichte Fahrlässigkeit: grundsätzlich keine Haftung.

Darüber hinaus wird ein mitwirkendes Verschulden des Unternehmens bei der Entstehung des Schadens berücksichtigt (§ 254 BGB). Hierher gehören z.B. die Fäl-

le, in denen der Arbeitgeber den konkreten Schadenseintritt durch zumutbare organisatorische Vorkehrungen hätte verhindern können (BAG, Urt. v. 16.2.1995 – 8 AZR 493/93, NZA 1995, S. 565).

Das BAG nimmt ferner eine umfassende Billigkeitsprüfung vor. Diese dient nicht nur zum Feststellen der Quote bei mittlerer Fahrlässigkeit, sondern auch zur Ergebniskorrektur bei einfacher Fahrlässigkeit oder Vorsatz. Hier sind insbesondere folgende Umstände zu berücksichtigen:

- Gefahrneigung der Tätigkeit,
- Stellung des Mitarbeiters im Betrieb,
- Höhe des Arbeitsentgelts,
- Organisatorische Vorkehrungen des Arbeitgebers zur Verhinderung von Schäden,
- Versicherbarkeit des Schadens,
- Persönliche Umstände des Beschäftigten,
- Vorverhalten des Arbeitnehmers.

Die in der Literatur geforderte generelle Haftungsbegrenzung auf einen Betrag von z.B. drei Bruttomonatsgehältern hat das BAG bisher abgelehnt. In Fällen grösster Fahrlässigkeit wird eine volle Haftung des Mitarbeiters selbst dann für angemessen gehalten, wenn der Schadensbetrag das monatliche Bruttoentgelt um ein Vielfaches übersteigt (vgl. BAG, Urt. v. 25.9.1997 – 8 AZR 288/96, NZA 1998, S. 310: Eine Narkoseärztin hatte einem Patienten Blutkonserven einer falschen Blutgruppe verabreicht und dadurch den Tod des Patienten verursacht. Der vom Gericht festgestellte Schaden betrug 110.500 DM).

6. Haftung gegenüber Dritten –Haftungsfreistellung

Schädigt der Arbeitnehmer einen Dritten, haftet er nach den allgemeinen deliktrechtlichen Grundsätzen. Der Umfang des Schadensersatzanspruchs richtet sich nach den allgemeinen Regeln der §§ 249 ff. BGB und ist selbst dann nicht begrenzt, wenn neben dem Beschäftigten auch das Unternehmen für den Schaden einstehen muss. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind dann Gesamtschuldner. Der Dritte kann den Schaden bei beiden Schuldner in voller Höhe, insgesamt aber nur einmal geltend machen.

Wenn der geschädigte Dritte den Mitarbeiter aus § 823 Abs. 1 BGB in Anspruch nehmen kann und daneben auch der Arbeitgeber haftet, wäre nach den allgemei-

nen Regeln im Innenverhältnis zwischen Unternehmen und Beschäftigtem Letzterer allein verantwortlich. Das ergibt sich aus § 840 Abs. 2 BGB. Dies hätte zur Folge, dass das Arbeitnehmerhaftungsprivileg bei der Verletzung eines Dritten nicht greifen würde. Aus der Sicht des Arbeitnehmers ist es aber zufällig, ob der Schaden beim Arbeitgeber oder bei einem Dritten eintritt. Es ist deshalb nicht sachgerecht, für das gleiche Verhalten in dem einen Fall die Haftung auszuschließen und in dem anderen Fall den Mitarbeiter zur vollen Haftung heranzuziehen.

Wichtig

Deshalb findet auch bei der Verletzung eines Dritten ein innerbetrieblicher Schadensausgleich statt. Die Folge ist, dass das Unternehmen den Arbeitnehmer von der Haftung gegenüber dem Dritten freistellen muss, soweit der Mitarbeiter nach den Grundsätzen der Haftungsprivilegierung nicht zum Schadensersatz herangezogen werden könnte. Im Ergebnis ist also der Beschäftigte auch bei der Haftung gegenüber Dritten privilegiert. Bei einfacher und mittlerer Fahrlässigkeit besteht ein substantielles Haftungsrisiko des Arbeitnehmers also nur in den Fällen der Insolvenz des Arbeitgebers.

7. Fazit und Empfehlungen

Praxistipp

Der Arbeitgeber sollte im Haftungsprozess alle ihm bekannten Umstände zur Pflichtverletzung, zur Wahrscheinlichkeit des Schadenseintritts und zur besonderen Verantwortung des betreffenden Arbeitnehmers darlegen, da die subjektiven Umstände, die für die Arbeitnehmerhaftung wesentlich sind, nur durch Rückschlüsse aus dem äußeren Geschehensablauf nachgewiesen werden können.

Das Unternehmen kann finanzielle Risiken aus dem Fehlverhalten seiner Mitarbeiter reduzieren, indem es bestehende Versicherungsmöglichkeiten nutzt und – insbesondere bei Tätigkeiten mit hoher Schadensneigung – organisatorische Vorkehrungen zur routinemäßigen Prüfung und Kontrolle trifft.

Dr. Reinhard Möller, Rechtsanwalt,
Rechtsanwälte Bartsch und Partner, Karlsruhe