

## **Haftung eines Arbeitnehmers**

### **§§ 280, 286 BGB a.F., 254 BGB**

1. Der Arbeitnehmer haftet grundsätzlich für den gesamten Schaden, den er bei einer betrieblich veranlassten Tätigkeiten verursacht, sofern er ihn vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat.
  
2. Bei grob fahrlässiger Schadensverursachung kann im Einzelfall eine Schadens-  
teilung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber erfolgen, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls – insbesondere der Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters, des Verschuldensgrads und der Schadensneigung der Tätigkeit – eine volle Haftung des Arbeitnehmers nicht angemessen ist. Eine den Schaden abdeckende Versicherung ist hierbei nur zu berücksichtigen, wenn ein Rückgriff auf den Beschäftigten ausgeschlossen ist.

(Leitsätze des Bearbeiters)

### **BAG, Urteil vom 18. Januar 2007 –8 AZR 250/06**

#### **Problempunkt**

Der Beklagte war seit April 2000 bei der Klägerin als Kundenberater beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörte die Betreuung von Wertpapierdepots durch Beratung und Ausführung von Kundenorders. Daneben verfügte er selbst über mehrere Wertpapierdepots, darunter 9.000 von 1.375.000 Aktien der P-AG. Dieselben befanden sich auch in den Aktiendepots seiner Kunden.

Am 12.6.2001 erhielt der Beklagte von Kunde G den Auftrag, weitere 500 Aktien der P-AG zu einem Kurswert von 22,60 Euro zu kaufen. Den Erwerb finanzierte die Klägerin mit einem Darlehen, das durch ein Pfandrecht am Wertpapierdepot gesichert war. Der Beklagte sollte außerdem für alle 1.600 P-Aktien von G eine Stop-Loss-Order für einen Kurswert von 20,20 Euro vormerken. Diese bewirkt den automatischen Verkauf der Aktien bei Erreichen der Kursmarke. Der Beklagte führte zwar den Kauf aus, unterließ aber die Vormerkung der Stop-Loss-Order.

Nach einem Kursverfall informierte der Beklagte die Klägerin dann darüber, dass „aufgrund meiner Missachtung von Stoppsmarken“ der Beleihungswert des Depots von G stark unter die Inanspruchnahme des Kunden gefallen sei. Er bat sie aber, dies zu tolerieren, da er mit einem deutlichen Kursanstieg nach der in Kürze stattfindenden Hauptversammlung der P-AG rechne. In einer späteren Stellungnahme schrieb der Beklagte allerdings, aus damaliger Sicht sei eine sinnvolle Verlustbegrenzung nicht mehr möglich gewesen, nachdem der Kurs auf 19 Euro gefallen war.

Der Klägerin ist ein Schaden in Höhe von 17.843,68 Euro entstanden. Sie hat für solche Fälle eine Vertrauensschadenversicherung abgeschlossen. Die Versicherungsbedingungen sehen vor, dass im Eintrittsfall die Ansprüche gegen den Schädiger auf die Versicherung übergehen.

### **Entscheidung**

Das BAG gab der Klägerin recht. Der Beklagte hat mit der Nichtausführung der Stopp-Loss-Order seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt. Er haftet deshalb aus §§ 280, 286 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) alte Fassung auf Schadensersatz. Die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung führen nicht zu einer Haftungsreduzierung nach § 254 BGB.

Nach Auffassung des Gerichts unterließ der Beklagte die Vormerkung der Verlustabsicherung vorsätzlich. In Bezug auf den Schaden hatte er dagegen keinen Vorsatz, da er hoffte, der Kurs werde wieder steigen. Weil es sich bei den P-Aktien wegen der geringen Stückzahl aber um ein hoch riskantes Papier handelt, hätte der Beklagte den Kursverlust als wahrscheinliches Szenario vorhersehen müssen. Daher liegt hinsichtlich des Schadenseintritts zumindest grobe Fahrlässigkeit vor. Bei dieser gibt es keine generelle Haftungsbeschränkung. Eine Haftungsreduktion findet nur in Ausnahmefällen statt. Ein solcher ist hier jedoch nicht gegeben. Vielmehr gingen die Richter davon aus, dass der Beklagte eigennützig handelte, um den Kurswert der von ihm selbst gehaltenen Aktien nicht zu gefährden. Außerdem beging er in der Vergangenheit ähnliche Pflichtverletzungen.

Die Tatsache, dass die Klägerin die Wertpapiergeschäfte der Kunden durch Kredite finanziert, ist nicht zugunsten des Beklagten berücksichtigen. Es fehlt insoweit an einem Zusammenhang mit der Nichtbeachtung der Stop-Loss-Order .

Auch die von der Klägerin abgeschlossene Schadensversicherung bleibt außer Betracht. Diese ist nur relevant, wenn sie dem Schutz des Arbeitnehmers dient. Kann die Versicherung jedoch – wie im vorliegenden Fall – bei einer Inanspruchnahme Rückgriff bei ihm nehmen, ist dies nicht der Fall.

### **Konsequenzen**

Trotz der Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung auf grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz können Arbeitgeber Schadensersatzansprüche gegen Arbeitnehmer erfolgreich geltend machen (siehe hierzu auch Möller in AuA 9/07, S. 536 f.). Die Anforderungen an die Darlegung und den Nachweis der Haftungsvoraussetzungen sind aber sehr hoch. Das schwerwiegende Verschulden des Mitarbeiters muss sich nicht nur auf die Pflichtverletzung, sondern auch auf den Eintritt des Schadens beziehen. Hier kann man aber vom äußeren Geschehensablauf und dem Ausmaß der Pflichtwidrigkeit auf die inneren Vorgänge und damit den Grad an Vorwerfbarkeit schließen.

Bei grober Fahrlässigkeit gibt es eine Haftungsbeschränkung nur im Ausnahmefall, z.B. wenn der Arbeitgeber keine zumutbaren Vorkehrungen zur Vermeidung des Schadens und zur Reduzierung des Haftungsrisikos getroffen hat.

Darüber hinaus fordert die Literatur häufig eine Obergrenze für die Arbeitnehmerhaftung von drei Bruttomonatsgehältern. Eine solche lehnten die Erfurter Richter jedoch ab. Auch ein Haftungsumfang von ca. dreieinhalb Bruttomonatsgehältern – wie er hier vorlag – begründet ihrer Meinung nach noch kein deutliches Missverhältnis zwischen Schaden und Entgelt.

### **Praxistipp**

Der Arbeitgeber kann die subjektiven Umstände, die für eine Haftung des Mitarbeiters wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit entscheidend sind, nur durch Rückschlüsse aus dem äußeren Geschehensablauf nachweisen. Daher sollte er im Haftungsprozess alle ihm bekannten Umstände zur Pflichtverletzung, zur Wahrscheinlichkeit eines Schadenseintritts und zur besonderen Verantwortung des Arbeitnehmers darlegen und beweisen.

Außerdem hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die finanziellen Risiken aus dem Fehlverhalten seiner Mitarbeiter zu reduzieren, indem er Versicherungsmöglich-

keiten nutzt und – insbesondere bei Tätigkeiten mit hoher Schadensneigung – organisatorische Vorkehrungen zur routinemäßigen Prüfung und Kontrolle trifft.

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