

Wie Arbeitnehmer haften

Vorsatz oder Fahrlässigkeit?

Durch jede praktische Tätigkeit die der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit verrichtet, können erhebliche Vermögensschäden im Betrieb entstehen. Wer aber ersetzt den Schaden: Haftet der Arbeitnehmer für die von ihm verursachten Schäden oder trägt der Arbeitgeber das Risiko?

Ob und in welchem Umfang ein Arbeitnehmer für Schäden verantwortlich gemacht werden kann, die ihm bei der Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten unterlaufen, ist zu klären. Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen. Grundlagen für eine Haftung des Arbeitnehmers können der Arbeitsvertrag oder gesetzliche, insbesondere deliktische Ansprüche sein.

Rechtsfolgen, die sich aus Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers bei seiner beruflichen Tätigkeit ergeben, werden allgemein unter dem Begriff „Arbeitnehmerhaftung“ zusammengefasst.

Haftung im Arbeitsrecht

Vorsatz/grobe Fahrlässigkeit	>	unbeschränkte Haftung
Normale Fahrlässigkeit	>	anteilige Haftung
Leichte Fahrlässigkeit	>	keine Haftung

Haftung für Sach- und Vermögensschäden auf der Arbeitgeberseite

Haftungsvoraussetzungen und Schadensumfang

Verletzt der Arbeitnehmer in seinem Arbeitsverhältnis schuldhaft die ihm obliegenden arbeitsvertraglichen Pflichten – die Arbeitspflicht oder eine der Nebenpflichten (Schutz- und Rücksichtnahmepflichten) – und verursacht dadurch dem Arbeitgeber einen Schaden, ist er zum Ersatz verpflichtet (§§ 241 Abs. 2, 280 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB).

Konkurrierend greift die deliktische Haftung ein, wenn schuldhaft und rechtswidrig ein so genanntes absolutes Rechtsgut des Arbeitgebers verletzt wurde. Dies sind insbesondere Gesundheit, Eigentum oder das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb.

Der Schadensersatzanspruch ergibt sich dann aus § 823 Abs. 1 BGB. Die Pflichten des Arbeitnehmers ergeben sich aus dem Arbeitsvertrag und zum anderen aus den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften sowie den Regelungen und Anweisungen im Betrieb. Für die Arbeit hat der Arbeitnehmer grundsätzlich die üblicherweise zugrunde liegenden Fertigkeiten und Fähigkeiten und Kenntnisse anzuwenden.

Zum Haftungstatbestand gehören stets die folgenden vier Voraussetzungen, für deren Vorliegen grundsätzlich der Arbeitgeber die Beweislast trägt:

Pflicht- oder Rechtsgutverletzung

Ob eine Gesundheits- oder Eigentumsverletzung durch den Arbeitnehmer vorliegt, kann meistens ohne Probleme entschieden werden. Eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dagegen kann größere Schwierigkeiten bereiten. Maßgeblich ist in erster Linie der Arbeitsvertrag; im Übrigen gilt der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer die berufsgruppenspezifischen Fertigkeiten und Kenntnisse einsetzen muss und erteilte Weisungen zu beachten hat.

Schaden

Dieser Begriff umfasst alle Einbußen, die jemand an seinen Lebens- und Vermögensgütern – insbesondere an seiner Gesundheit oder seinem Eigentum – erleidet. Sämtliche Nachteile, die sich als Vermögenseinbuße geldwert beziffern lassen, sind voll zu ersetzen (§§ 249-252 BGB).

Der Vermögensschaden wird grundsätzlich nach der so genannten Differenzhypothese bestimmt, und zwar wird die Vermögenslage des Geschädigten vor und nach dem schädigenden Ereignis verglichen. Die Rechtsprechung hat diese Differenzrechnung durch normative und wirtschaftliche Wertungen korrigiert und auch den Entzug von Gebrauchsvorteilen wichtiger Wirtschaftsgüter als ersatzfähigen Vermögensschaden anerkannt. Schadensmindernde Faktoren sind, sofern rechtliche Erwägungen nicht entgegenstehen, zugunsten des Schädigers zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die Anrechnung von ersparten Aufwendungen wie Lohnkosten oder Versicherungsbeiträge.

Zu den unmittelbaren Vermögensschäden rechnen zunächst die Kosten des Restitutionsaufwandes für geschädigte Rechtsgüter: Bei der Zerstörung von Gebäuden, Maschinen, Einrichtungsgegenständen oder sonstigen Arbeitsmitteln sind dies die Wiederbeschaffungskosten, bei der bloßen Beschädigung sind das die Reparaturkosten einschließlich des merkantilen Minderwerts.

Hinzu kommen entgangener Gewinn, der Ersatz von Reserve- oder Vorhaltekosten sowie Kosten, die gegenüber Dritten bei bestehender Haftung, entstanden sind (Mängelhaftung, Nachbesserung, Schadensersatz). Bei Personenschäden gehören die Heil- und Pflegekosten zu den unmittelbaren Schäden.

Reserve- und Vorhaltekosten sind nur dann zu ersetzen, wenn die Betriebsreserve nicht nur deswegen gehalten wird, um Spitzenbelastungen abzufangen, sondern zumindest auch zum Zweck präventiver Schadensverhütung im Fall arbeitnehmer- oder drittverschuldeter Unfälle. Als konkreter Schaden wird der auf die Zahl der Reserveeinsatztage entfallende Anteil an den Kapital-, Abschreibungs- und Unterhaltungskosten anzusetzen sein.

Als mittelbare Vermögensschäden (Vermögensfolgeschäden) gelten der Nutzungsausfall (insbesondere bei PKWs), der Verlust von Schadensfreiheitsrabatten nach der Inanspruchnahme von Versicherungen sowie die Kosten der Schadensbearbeitung (Inkasso) und Rechtsverfolgung (etwa Gerichts- und Rechtsanwaltskosten).

Für Nichtvermögensschäden kann ein Geldersatz nur gewährt werden, wenn dies durch Gesetz ausdrücklich bestimmt ist (§ 253 BGB); von Bedeutung ist vor allem der Schmerzensgeldanspruch aus § 847 BGB.

Zurechnungszusammenhang

Eine rein „naturwissenschaftliche“ kausale Verknüpfung zwischen der schädigenden Handlung des Arbeitnehmers, der Rechtsgutsverletzung beim Arbeitgeber und dem Eintritt des Vermögensschadens ist eine notwendige, aber nicht reichende Bedingung für die Haftung.

So werden zunächst besonders abwegige oder unwahrscheinliche Kausalverläufe ausgesondert.

Hinzu kommt aber noch ein weiteres, wertendes Element: Eine Schadensersatzpflicht besteht nur, wenn der geltend gemachte Schaden nach Art und Entstehungsweise unter den Schutzzweck der verletzten Norm fällt; es muss sich also um Nachteile handeln, die aus dem Bereich der Gefahren stammen, zu deren Abwendung die verletzte Norm erlassen oder die verletzte arbeitsvertragliche Pflicht übernommen worden ist.

Verschulden

Eine Haftung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer seine Pflicht schuldhaft verletzt hat, wobei das Verschulden sich auf die Pflichtverletzung, nicht auf den daraus entstandenen Schaden beziehen muss.

Beim Arbeitnehmer muss Verschuldensfähigkeit vorliegen. Diese richtet sich nach den §§ 827 und 828 BGB. Danach sind verschuldensfähig alle Personen über 18 Jahre, beschränkt verschuldensfähig ist der Personenkreis, der das siebte, nicht aber das 18. Lebensjahr vollendet hat.

Verschulden bedeutet Vorsatz oder Fahrlässigkeit nach § 276 Abs. 1 Satz 1 BGB. Haftungsmindernd ist stets ein Mitverschulden des Arbeitgebers zu prüfen.

1. Vorsatz

Hierunter versteht man nicht nur das zielgerichtete, absichtliche Handeln, sondern ausreichend ist bereits, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit der Rechtsgutsverletzung erkennt und sich damit abfindet. Vorsatz setzt das Wissen und Wollen des Schadens voraus. Eine Haftungserleichterung ist bei vorsätzlichem Handeln ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer haftet voll.

2. Fahrlässigkeit

Wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt, handelt fahrlässig (§ 276 Abs. 2 BGB). Vorausgesetzt wird hier die Vorhersehbarkeit und Vermeidbarkeit des rechts- oder pflichtwidrigen „Erfolges“; nur dann macht der Fahrlässigkeitsschuldvorwurf einen Sinn.

Der Sorgfaltsmaßstab, also die Richtschnur, die der schädigende Arbeitnehmer hätte beachten müssen, wird zunächst objektiv, das heißt gruppenspezifisch bestimmt. Je nach vertraglich vereinbarter Tätigkeit, Berufszugehörigkeit, Altersgruppe oder Hierarchieebene können sich unterschiedliche Sorgfaltsanforderungen ergeben: Für Spezialisten oder leitende Angestellte gilt ein strengerer Maßstab als für Hilfsarbeiter.

Die Sorgfaltspflichtverletzung ist immer dann gegeben, wenn das schädigende Verhalten des Arbeitnehmers den durchschnittlichen Anforderungen, die gruppenspezifisch erwartet werden dürfen, nicht genügt. Hinzu kommt noch ein

subjektives Element: besondere Kenntnisse und Fähigkeiten wirken sich zu Lasten des Schädigers aus. Der Vorwurf der Fahrlässigkeit trifft auch den Arbeitnehmer, der zwar objektiven Maßstäben gerecht wird, aber hinter seinen besonderen individuellen Möglichkeiten zurückbleibt.

Allgemein wird nach drei verschiedenen Fahrlässigkeitsgraden unterschieden: die leichte, die mittlere und die grobe Fahrlässigkeit.

Grobe Fahrlässigkeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte in einer Entscheidung im Jahre 1989 klar, dass grobe Fahrlässigkeit immer dann anzunehmen ist, wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in solch schweren Maß verletzt worden ist, dass sich der Arbeitnehmer - auch unter Berücksichtigung der persönlichen Umstände - und Fähigkeiten - den Vorwurf gefallen lassen muss, selbst einfache ganz naheliegende Überlegungen nicht angestellt und selbst das nicht beachtet zu haben, was im gegebenen Fall jedem ohne weiteres hätte einleuchten müssen.

Bei grober Fahrlässigkeit handelt es sich um eine Sorgfaltspflichtverletzung in ungewöhnlich hohem Maße, wobei eine grobe und auch subjektive unentschuld bare Pflichtverletzung gegeben sein muss, die das gewöhnliche Maß der Fahrlässigkeit erheblich übersteigt.

Mittlere Fahrlässigkeit

Mit der mittleren Fahrlässigkeit wird der weite Bereich zwischen leichter und grober Fahrlässigkeit angesprochen. In diesem Bereich erfolgt eine Haftungsteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Bildung einer Haftungsquote. Die Haftungsquote wird unter Beachtung aller Umstände des Einzelfalles bestimmt. Den Umständen ist wiederum je nach Einzelfall ein unterschiedliches Gewicht beizumessen. Generelle Aussagen können hier nicht getroffen werden.

Leichte Fahrlässigkeit

Diese liegt vor, wenn es sich bei der Pflichtverletzung unter Berücksichtigung aller Einzelumstände um eine völlig geringfügige und leicht entschuld bare Pflichtwidrigkeit handelt, die jedem Arbeitnehmer im Laufe der Zeit unterlaufen könnte.

Haftungsprivilegien

Das strenge Haftungsprinzip nach den Regeln des BGB wurde für das Arbeitsrecht bereits frühzeitig als ungeeignet angesehen, da es den Arbeitnehmer mit unverhältnismäßig großen Haftungsrisiken belasten würde. Aus diesem Grunde hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner früheren Rechtsprechung eine Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers immer dann anerkannt, wenn eine so genannte gefahrgeneigte Arbeit vorliegt.

Eine gefahrgeneigte Arbeit liegt immer dann vor, wenn die Eigenart der zu leistenden Arbeit es mit großer Wahrscheinlichkeit mit sich bringt, dass auch bei sorgfältiger Arbeitsweise gelegentlich Fehler unterlaufen können, die bei Betrachtung des Einzelfalles vermeidbar sind. Vor allem im Verkehrsgewerbe kann auch einem sorgfältig arbeitenden Mitarbeiter bei leichter Fahrlässigkeit mal ein Fehler mit schweren Folgen unterlaufen.

Aspekte der Einzelfallabwägung

- Schadensanlass
- Schadensfolgen
- Grad des Arbeitnehmersverschuldens
- Gefahrgeneignetheit der Arbeit
- Höhe des Schadens
- vom Arbeitgeber einkalkuliertes oder durch Versicherung abgedecktes Risiko
- Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb
- Höhe des Arbeitsentgelts
- persönliche Verhältnisse des Arbeitnehmers :
 - Dauer der Betriebszugehörigkeit
 - Lebensalter
 - Familienverhältnisse
 - bisheriges Verhalten im Betrieb

3. Mitverschulden des Arbeitgebers

Unabhängig von den Haftungsprivilegien kann die Haftung des Arbeitnehmers gemäß § 254 BGB durch ein Mitverschulden des Arbeitgebers eingeschränkt sein.

Hat bei der Entstehung des Schadens ein Verschulden des Arbeitgebers mitgewirkt oder hat er es unterlassen, auf die Gefahr eines ungewöhnlich hohen Schadens hinzuweisen oder einen bereits eingetretenen Schaden zu mindern, so ist der Schadensersatzanspruch entsprechend zu kürzen oder – in Extremfällen – sogar ausgeschlossen (§ 254 BGB). Es handelt sich um ein “Verschulden gegen sich selbst”, sodass auch insoweit vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln vorliegen muss.

Von einem haftungsmindernden Mitverschulden des Arbeitgebers ist im Regelfall auszugehen, wenn er die ihm obliegenden betrieblichen Organisations- und Kontrollpflichten verletzt, also etwa

- erforderliche Anweisungen – insbesondere Aufklärungen und Einweisungen – nicht erteilt;
- notwendige Kontrollen und Überwachungen nicht durchführt;
- die Arbeit unzureichend organisiert;
- mangelhafte oder schadhafte Arbeitsgeräte und Arbeitsmittel zur Verfügung stellt;
- den Arbeitnehmer überfordert oder überlastet, insbesondere durch Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeiten (Übermüdung).

Dabei hat sich der Arbeitgeber auch das Verschulden seiner Vertreter und Erfüllungsgehilfen zurechnen zu lassen (§§ 254 Abs. 2 Satz 2, 278 BGB). Die Haftungsminderung tritt also auch dann ein, wenn nicht dem Arbeitgeber selbst, sondern etwa einem anderen Mitarbeiter des Betriebs, beispielsweise dem unmittelbaren Vorgesetzten des schädigenden Arbeitnehmers, die aufgeführten Obliegenheitsverletzungen zur Last fallen.

Beweislast

Vor Gericht darlegungs- und gegebenenfalls beweispflichtig für das Vorliegen der oben dargestellten Haftungsvoraussetzungen ist der Arbeitgeber. Das gilt - abweichend von den allgemeinen Regeln - im Arbeitsrecht auch hinsichtlich des Verschuldens (§ 619 a BGB).

Ausnahmsweise muss der Arbeitnehmer fehlendes Verschulden nachweisen, wenn die Schadensursache seinem Gefahrenbereich zuzuordnen ist. Seiner Exkulpationspflicht (Entlastungspflicht) genügt er aber bereits dann, wenn er belegt, dass er die Pflicht- oder Rechtsgutsverletzung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht zu vertreten hat.

Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Dritten

Haftung bei Vermögensschäden

In diesen Fällen haftet der Arbeitnehmer nach den allgemeinen Grundsätzen der Vertrags- beziehungsweise Deliktshaftung (§§ 276, 823 BGB). Verursacht ein Arbeitnehmer einen Drittschaden bei betrieblich veranlasster Tätigkeit, steht ihm gegen seinen Arbeitgeber nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs ein Anspruch auf Freistellung gegen seinen Arbeitgeber zu. Dabei sind wieder die Grundsätze der Dreiteilung der Schuld zugrunde zu legen. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer bei leichter Fahrlässigkeit im Innenverhältnis völlig freigestellt werden muss, bei normaler Fahrlässigkeit eine anteilige Freistellung und bei grober Fahrlässigkeit keine Freistellung erfolgen muss.

In der Regel kann der Dritte seinen Schaden sowohl gegenüber dem Arbeitnehmer als auch gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen, sodass beide gesamtschuldnerisch haften. Der Arbeitnehmer erwirbt in diesem Falle einen Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber in dem Umfang, in dem er bei einem innerbetrieblichen Schadensausgleich von der Haftung befreit wäre. Der Freistellungsanspruch verwandelt sich in einen Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Der Dritte kann den Freistellungsanspruch pfänden und sich zur Einziehung überweisen lassen, um dann unmittelbar gegen den Arbeitgeber vorzugehen.

Haftung bei Personenschäden

Auch bei Personenschäden haftet der Arbeitnehmer gegenüber Dritten, dem Arbeitgeber oder Arbeitnehmern des Betriebes nach den allgemeinen Grundsätzen des Vertrags- beziehungsweise Deliktrechtes auf Schadensersatz. Bei betrieblich veranlasster Tätigkeit können dem Arbeitnehmer wiederum Freistellungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber zustehen. Diese richten sich ebenfalls nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs.

Ein Haftungsausschluss bei Arbeitsunfällen ist gemäß §§ 104 bis 113 Sozialgesetzbuch (SGB) VII gegeben. Danach soll der Arbeitnehmer, der durch einen Arbeitsunfall einen Personenschaden bei seinen Arbeitskollegen oder bei Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber in gemeinsamen Betriebsstätten, zugefügt hat, von der Haftung ausgeschlossen sein, um Streitigkeiten zwischen Betriebsangehörigen zu verhindern. Darüber hinaus sollen die Regelungen des SGB VII den Arbeitgeber davor schützen, Freistellungsansprüchen seiner Arbeitnehmer ausgesetzt zu sein.

Der Verletzte wird ausschließlich durch die gesetzliche Unfallversicherung, die vom Arbeitgeber finanziert wird, geschützt. Der Haftungsausschluss beinhaltet alle Ansprüche auf Personenschäden, auch solche auf Schmerzensgeld.

Darüber hinausgehende Ansprüche auf Schadensersatz von Sachschäden bleiben hiervon unberührt.

Mankohaftung

Unter dem Begriff der Mankohaftung ist die Haftung des Arbeitnehmers für Fehlmengen und Fehlbeträge in den ihm anvertrauten Waren- oder Kassenbestand zu verstehen. Ein etwaiger Fehlbestand – Differenz zwischen Soll und Ist – wird Manko genannt.

Die Haftung des Arbeitnehmers findet hier ihre Grundlage entweder in einer gesonderten Mankovereinbarung oder in den allgemeinen Regeln der Arbeitnehmerhaftung. Allerdings sprach sich das BAG, auch schon in der Schuldrechtsreform, für eine Beweislastumkehr bei der Mankohaftung aus. Das heißt hier musste schon immer der Arbeitgeber nachweisen, dass dem Arbeitnehmer ein Verschulden trifft.

Ist eine vertragliche Mankoabrede getroffen worden, die grundsätzlich durch die grundrechtliche abgesicherte Vertragsfreiheit möglich ist, so hat der Arbeitnehmer auch ohne ein Verschulden für einen objektiv festgestellten Fehlbetrag oder -bestand zu haften. Mankovereinbarungen unterliegen allerdings der richterlichen Inhaltskontrolle und können gemäß §§ 136, 242 BGB sittenwidrig sein, wenn sie dem Arbeitgeber das Recht einräumen, sein Betriebsrisiko in unzumutbarer Weise auf den Arbeitnehmer abzuwälzen.

Soweit eine wirksame Mankoabrede geschlossen wurde, gelten die allgemeinen Regeln zur Haftungsbeschränkung nicht.

Thomas Kuschel

Diplom-Wirtschaftsjurist im Bereich Grundsatzfragen in der DAK-Hauptabteilung
Personal- und Sozialwesen