

# Arbeitnehmerhaftung - wer zahlt, wenn's scheppert?

## Haftungsrecht im Arbeitsverhältnis



■ Wenn Maria jeden Tag zur Arbeit geht, können ihr Fehler unterlaufen. Dabei besteht die Möglichkeit, dass sie der Arbeitgeberin oder einer Dritten Schaden zufügt. Muss Maria diesen Schaden ersetzen?

Wenn Maria einen Schaden verursacht, ist zu unterscheiden, ob dieser Schaden bei ihrer Arbeitgeberin oder bei einer Dritten entsteht.

Die Arbeitgeberin hat einen Anspruch auf Ersatz ihres Schadens, wenn Maria ihre arbeitsvertragliche Pflicht, Schäden zu vermeiden, verletzt, gerade durch diese Pflichtverletzung einen Schaden verursacht und vorsätzlich oder fahrlässig handelt.

### Vorsatz und Fahrlässigkeit

Vorsatz liegt dann vor, wenn Maria weiß, dass sie durch eine bestimmte Handlung einen Schaden herbeiführen wird und dies auch will oder zumindest billigend in Kauf nimmt. Diese Fälle dürften im betrieblichen Alltag eher selten vorkommen. Fahrlässiges Handeln dagegen ist häufiger zu beobachten. Dabei definiert das Gesetz selbst, was Fahrlässigkeit ist: „Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt.“

### Pflicht zum Schadensersatz außerhalb des Arbeitsrechts

Liegt eine schuldhafte Pflichtverletzung vor, muss Maria den daraus entstandenen Schaden in vollem Umfang ersetzen. Dies ist selbst dann der Fall, wenn ihr nur leichteste Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist.

### Pflicht zum Schadensersatz im Arbeitsrecht

Nachdem die Rechtsprechung eine Haftungserleichterung zunächst nur bei sogenannter „gefahrneigter Tätigkeit“ zuließ, gilt seit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 27. 09. 1994 eine gestaffelte Regelung. Vorsätzliche Schädigung führt zu einer vollständigen Ersatzpflicht wie außerhalb des Arbeitsrechts. Grobe Fahrlässigkeit hat dieselbe Folge.

Mittlere Fahrlässigkeit bedingt, dass Maria und ihre Arbeitgeberin sich den Schaden teilen. Dabei ist anhand der Umstände des Einzelfalls zu ermitteln, wer welchen Anteil des Schadens tragen muss. Es ist unter anderem zu berücksichtigen, in welchem Verhältnis Marias Einkommen zum tatsäch-

lichen Schaden steht, wie „gefahrneigter“ ihre Tätigkeit und wie hoch der Schaden ist, und ob der Arbeitgeberin zuzumuten gewesen wäre, eine Versicherung abzuschließen.

Leichte Fahrlässigkeit befreit Maria vollständig von einer Ersatzpflicht.

Grobe Fahrlässigkeit ist anzunehmen, wenn Maria Sorgfaltspflichten missachtet, von denen jeder weiß, dass sie zu beachten sind. („Wie konnte sie nur?“) Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn sie alkoholisiert Auto fährt oder sorglos mit sehr giftigen Chemikalien umgeht.

Leichte Fahrlässigkeit ist dagegen anzunehmen, wenn Maria etwas tut, das „jedem mal passieren kann“. Beispiele hierfür sind, dass Maria als Bedienung aus Versehen ein Glas fallen lässt oder dem Fahrgast als Taxifahrerin zu viel Wechselgeld herausgibt.

Mittlere Fahrlässigkeit liegt vor, wenn weder ein Fall der groben noch ein Fall der leichten Fahrlässigkeit gegeben ist.

### Umfang Schadenersatz

Wenn Maria haftet, muss sie zum

einen den entstandenen materiellen Schaden ersetzen. Dabei hat sie die Arbeitgeberin so zu stellen, als ob es den Pflichtverstoß nicht gegeben hätte. Sie muss also beispielsweise ein neues Glas oder die Wechselgeld Differenz bezahlen. Zum anderen kommt bei Personenschäden ein Schmerzensgeld in Betracht.

## Mitverschulden des Arbeitgebers

Das Gesetz sieht vor, dass sich die Höhe des Schadensersatzanspruchs mindern kann, wenn „... bei Entstehung des Schadens ein Verschulden (der Arbeitgeberin) mitgewirkt hat...“. Das ist zum einen der Fall, wenn die Arbeitgeberin schon bei der Entstehung des Schadens „mitwirkte“. Zum Beispiel dadurch, dass sie Maria unter starken Zeitdruck gesetzt hat. Zum anderen auch dann, wenn die Arbeitgeberin nicht alles getan hat, um den entstandenen Schaden möglichst klein zu halten.

## Maria schädigt eine dritte Person

Die beiden häufigsten Fälle sind, dass Maria einer Arbeitskollegin im selben Betrieb oder einem Kunden und Vertragspartner der Arbeitgeberin einen Schaden zufügt.

## Schädigung einer Arbeitskollegin im selben Betrieb

Die Haftungserleichterungen, die die Rechtsprechung bei der Schädigung der Arbeitgeberin gewährt, greifen bei einer Arbeitskollegin nicht. Maria muss ihrer Kollegin also grundsätzlich alle materiellen und immateriellen Schäden voll ersetzen. Dennoch gibt es auch hier zwei Gesichtspunkte, die Marias Ersatzpflicht beeinflussen.

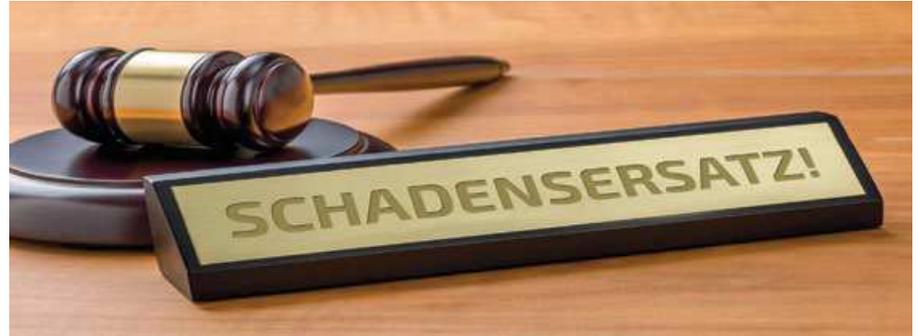
## Freistellungsanspruch gegen die Arbeitgeberin

Grundidee dieses Anspruchs ist, dass Maria bei der Schädigung einer Kollegin nicht schlechter gestellt werden darf, als wenn der Schaden bei Marias Arbeitgeberin aufgetreten wäre. Hat Maria also bei ihrer Arbeit beispielsweise die Kleidung einer Kollegin weder vorsätzlich noch grob fahrlässig beschädigt, muss sie Reparatur oder Neubeschaffung zwar grundsätzlich voll bezahlen. Aber sie kann von ihrer Arbeitgeberin verlangen, dass diese die Kosten voll (bei leichter Fahrläs-

sigkeit von Maria) oder teilweise (bei mittlerer Fahrlässigkeit von Maria) übernimmt.

## Haftungsausschluss bei Personenschäden

Für Personenschäden, die in den Zuständigkeitsbereich einer Berufsgenossenschaft fallen, muss Maria nach einer gesetzlichen Regelung nur dann



Ersatz leisten, wenn sie vorsätzlich gehandelt hat. Zusätzliche Voraussetzung dafür ist aber unter anderem, dass eine betriebliche Tätigkeit Marias den Unfall verursacht hat.

Nimmt Maria also beispielsweise ihrer Kollegin auf dem Firmengelände grob fahrlässig die Vorfahrt, weil Maria mit dem Firmenauto möglichst schnell zum Kunden kommen will, muss sie die Krankenbehandlung der Kollegin nicht bezahlen.

Dies fällt in die Zuständigkeit der Berufsgenossenschaft. Dagegen muss Maria ihrer Kollegin die Reparaturkosten für das Auto ersetzen und eventuell Schmerzensgeld bezahlen. Solche Schäden ersetzt die Berufsgenossenschaft der Kollegin nicht.

## Schädigung eines Dritten

Auch eine Dritte, die nicht Marias Kollegin ist, hat die Möglichkeit, von ihr den vollen Ersatz des Schadens zu verlangen. Daneben kann die Dritte auch einen Schadensersatzanspruch gegen Marias Arbeitgeberin haben. Denn wenn Maria etwa eine Vertragspartnerin ihrer Arbeitgeberin schädigt, muss sich die Arbeitgeberin das Verschulden ihrer „Erfüllungsgehilfin“ Maria zurechnen lassen.

In solchen Fällen gehen Kundinnen häufig lieber gegen die Arbeitgeberin vor, weil sie glauben, dass dort „mehr zu holen ist“. In diesem Fall muss Marias Arbeitgeberin Schadensersatz leisten, kann aber grundsätzlich das Geld von Maria zurückverlangen. Für dieses „Zurückverlangen“ darf sich Maria auf

dieselben Haftungsbeschränkungen berufen wie bei einer normalen Schädigung der Arbeitnehmerin.

## Regelungen der Beweislast

Derjenige, der die Beweislast für bestimmte Tatsachen trägt, muss diese Tatsachen vor Gericht nachweisen. Kann sich aber etwa der einzige Zeuge an nichts mehr erinnern, gelingt dieser

Nachweis nicht. Die Folge davon ist, dass derjenige den Prozess verliert, der die Beweislast trägt, obwohl unklar bleibt, ob die aufgestellte Tatsachenbehauptung stimmt oder nicht.

## Beweislast bei einem vertraglichen Schadensersatzanspruch außerhalb des Arbeitsrechts

Streiten sich beispielsweise die Partner eines Kaufvertrages um Schadensersatz, muss der Geschädigte die Vertragsverletzung, seinen Schaden und die Tatsache beweisen, dass der Schaden gerade wegen der Vertragsverletzung eingetreten ist. Dagegen ist es Sache des Schädigers zu beweisen, dass er weder vorsätzlich noch fahrlässig gehandelt hat.

## Beweislast bei einem Schadensersatzanspruch der Arbeitgeberin gegen Maria aus dem Arbeitsvertrag

Für diese Fälle sieht das Gesetz eine spezielle Regelung der Beweislast vor.

Danach muss die Arbeitgeberin nicht nur die Pflichtverletzung und den gerade deshalb entstandenen Schaden nachweisen. Vielmehr ist die Arbeitgeberin auch noch verpflichtet, zu beweisen, dass Maria vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt hat.

Quelle: [www.dgb-rechtsschutz.de](http://www.dgb-rechtsschutz.de)