



15. Haftung

§ 15 Haftung

Für Schäden an Privateigentum der Arbeitnehmer haftet der Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nur dann, wenn sie ein Verschulden trifft.

Der Arbeitnehmer ist gehalten, zur Sicherung seines Eigentums mit größtmöglicher Sorgfalt beizutragen und insbesondere die dafür vorgesehenen Sicherungseinrichtungen zu benutzen. Für den Verlust oder die Beschädigung von Privatgegenständen leistet der Arbeitgeber Schadensersatz bis zu einem Betrag von 200 €, sofern der Geschädigte die erforderlichen und zumutbaren Sicherheitsvorkehrungen getroffen hat. Eine Haftung des Arbeitgebers besteht nur, soweit für den Schadensfall Versicherungsschutz besteht.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur korrekten Ausführung seiner ihm aufgetragenen Arbeiten. Bei Nichteinhaltung bzw. bei fahrlässigem Verhalten, ist der Arbeitgeber berechtigt, den ihm durch das Arbeitsverhalten begründeten Schaden dem Arbeitnehmer in Rechnung zu stellen und in der darauf folgenden Gehaltsabrechnung in Abzug zu bringen.

Verursacht der Arbeitnehmer durch eine schuldhafte Pflichtverletzung einen Schaden, so hat er im Falle einfacher Fahrlässigkeit den Schaden zur Hälfte, höchstens jedoch bis zum Betrag einer gewöhnlichen Monatsnettovergütung zu ersetzen. Bei grober Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer den Schaden voll zu tragen, jedoch der Höhe nach beschränkt auf den dreifachen Betrag der gewöhnlichen Monatsnettovergütung. Diese Grundsätze geltend entsprechend bei Schadensersatzansprüchen Dritter. Bei Vorsatz haftet der Arbeitnehmer unbeschränkt.



Haftung des Arbeitgebers

Haftungsbegrenzungsregelungen für den Arbeitgeber beziehen sich allein auf Sachschäden, da der Arbeitgeber für Personenschäden des Arbeitnehmers, selbst wenn der Arbeitnehmer bei einem Arbeitsunfall verletzt oder getötet wird, nach den Vorschriften des Sozialgesetzbuches nicht haftet. Grundsätzlich muss für eine Haftung Verschulden des Haftenden vorliegen. Daher ist es auch hier notwendig und zu vereinbaren, dass der Arbeitgeber nur dann haftet, wenn ihn ein Verschulden trifft. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich der Arbeitnehmer ein eventuelles eigenes Verschulden anrechnen lassen muss. Das kann sogar so weit gehen, dass der Arbeitgeber von der Haftung befreit wird.

Privateigentum des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer sollte vertraglich verpflichtet sein, zur Sicherung seines Eigentums alles zu tun, was notwendig ist, um sein Eigentum vor Verlust oder Beschädigung zu schützen. Stellt der Arbeitgeber Verwahrungsmöglichkeiten zur Verfügung und nutzt der Arbeitnehmer diese nicht oder sichert er beispielsweise seinen Spind nicht ausreichend, muss er sich im Falle des Verlustes oder der Beschädigung seiner Sachen ein eigenes Verschulden anrechnen lassen, das – wie bereits erwähnt – bis zum Haftungsausschluss des Arbeitgebers führen kann. Hat der Arbeitnehmer alles Erforderliche getan, um sein Eigentum zu schützen und vor Verlust zu sichern, kann ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber bis zu einem Betrag von 400,00 DM (204,52 €) vereinbart werden. Dies soll jedenfalls dann gelten, wenn der Arbeitgeber über eine Haftpflichtversicherung verfügt, die den Schaden ersetzt. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, eine entsprechende Versicherung abzuschließen, besteht jedoch nicht.

Haftung des Arbeitnehmers im Leistungsbereich

Grundsätzlich kann die nicht korrekte Ausführung der Arbeit durch den Arbeitnehmer nicht sanktioniert werden. Zwar ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die Arbeit unter Anspannung der ihm möglichen Fähigkeiten ordnungsgemäß zu verrichten und dabei konzentriert und sorgfältig zu arbeiten, er muss seine Arbeitsleistung aber nicht besonders gut erbringen. Daher ist es nur möglich, ein Lohnminderungsrecht des Arbeitgebers zu begründen. Mit der Vereinbarung eines Lohnminderungsrechtes, hat der Arbeitgeber gegen den Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadenersatz, wenn der Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht nicht oder nicht korrekt nachkommt. Der Anspruch erstreckt sich auf den Ersatz des aus dem Verhalten des Arbeitnehmers resultierenden Schadens. Bereits im Arbeitsvertrag sollte vereinbart werden, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, diesen eventuellen Schadensersatzanspruch im Rahmen der folgenden Gehaltsabrechnung in Abzug bringen zu dürfen. Da es von Betriebs- und Unternehmensart abhängig ist, welche Verhaltensweisen des Arbeitnehmers zu einer Schadensersatzpflicht führen können, sollten Beispiele erarbeitet werden, bei deren fahrlässiger Nichteinhaltung die Schadensersatzpflicht eintreten soll.



Haftung des Arbeitnehmers allgemein

Auch hier ist der Gesetzgeber nicht untätig geblieben. § 619a BGB normiert nunmehr ausdrücklich die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber in den Fällen, in denen er eine zum Schaden führende Pflichtverletzung zu vertreten hat. Mit der gesetzlichen Klarstellung bleibt die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Frage der Arbeitnehmerhaftung aufrechterhalten. Insoweit trägt der Arbeitgeber unabhängig vom neuen in § 280 Abs. 1 BGB geregelten Grundsatz der Beweislastumkehr auch weiterhin die Darlegung und Beweislast für das Verschulden des Arbeitnehmers.

Die Rechtsprechung hat für Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis, unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit, folgende Haftungsgrundsätze aufgestellt. Bei leichtester Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nicht. Schäden, die der Arbeitnehmer mit normaler fahrlässig verursacht hat, sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu teilen, so dass der Arbeitnehmer die Hälfte des entstandenen Schadens zu tragen hat. Es ist jedoch zu beachten, dass die Gesamtumstände von Schadensanlass und Schadensfolgen grundsätzlich abzuwägen sind und auch Zumutbarkeitsgesichtspunkte eine Rolle spielen. Daher wird geraten, vertraglich festzuhalten, dass der Schadensersatzbetrag, den der Arbeitnehmer zu leisten hat, höchstens den Betrag einer gewöhnlichen Monats-Netto-Vergütung ausmachen darf. Bei grober Fahrlässigkeit und bei Vorsatz haftet der Arbeitnehmer unbeschränkt, denn dann ist er nicht schutzwürdig, sondern muss mit der vollen Haftung rechnen. Das bedeutet, dass hier keinerlei Haftungsbegrenzungen vorgesehen sind, und er den tatsächlichen Schaden zu tragen hat (in vollem Umfang). Diese Grundsätze der Haftungsbeschränkung gelten auch dann, wenn Dritte einen Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer begründen.