

Wann hafte ich für Schäden, die ich am Arbeitsplatz verursache?

Es ist zunächst zu unterscheiden, ob ich den Schaden privat oder betrieblich veranlasst verursacht habe.

Für Schäden, die nicht in Zusammenhang mit der betrieblich veranlassten Tätigkeit stehen, haftet der Arbeitnehmer voll. Z.B. Sie verschütten versehentlich ein Getränk in den Lüftungsschlitz eines teuren Kopierers, während Sie private Kopien (mit Einverständnis des Arbeitgebers) ziehen, so dass dieser zerstört wird. Wenn dasselbe passiert, wenn Sie für den Arbeitgeber kopieren, handelt es sich um eine betrieblich veranlasste Tätigkeit. Hierfür hat die Rechtsprechung, maßgeblich das BAG, folgende Regelungen aufgestellt:

1. Das BAG unterscheidet nach der Schwere des Verschuldens:

a) Hat der Arbeitnehmer den Schaden **vorsätzlich** herbeigeführt, z.B. absichtlich Wasser in den Kopierer geschüttet,, so muss er den Schaden des Arbeitgebers voll ersetzen. Vorsatz, also bewusste und gewollte Sachbeschädigung, führt stets zur vollen Haftung dem Grunde nach. Vorsatz ist die schwerste Verschuldensform.

b) Trifft den Arbeitnehmer eine schwere Schuld im Sinne einer **groben Fahrlässigkeit (grobe Fahrlässigkeit ist die zweitschwerste Verschuldensform)**, hat also der Arbeitnehmer versucht, ein Glas Wasser auf dem Kopf zu balancieren, während er für den Arbeitgeber kopiert und hierbei fällt das Glas auf den Kopierer und die Flüssigkeit zerstört die Elektronik, so haftet er grundsätzlich voll, es sei denn, dass dies im Einzelfalle unbillig wäre, wenn z.B. der Kopierer in Flammen aufgeht und der Betrieb niederbrennt. Denn mit einem solchen Schaden musste er objektiv nicht rechnen und er wäre ruiniert. Es handelt sich um eine unglückliche Verkettung.

Ein schweres Verschulden kann nur dann angenommen werden, wenn der Arbeitnehmer eine "subjektiv schlechthin unentschuldbare" Pflichtverletzung begangen hat. Nur in diesem Fall kann dem Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des BAG ein schwerer persönlicher Schuldvorwurf gemacht werden.

c) Hat eine **mittlere (normale) Fahrlässigkeit** (normale, mittlere Fahrlässigkeit ist die drittschwerste Verschuldensform) des Arbeitnehmers den Schaden verursacht, so wird der Schaden nach Billigkeitsgrundsätzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. Es müssen alle Umstände des Einzelfalles berücksichtigt werden. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer das Glas Wasser auf dem Kopierer abstellt, den Deckel öffnet und hierbei das Glas umkippt und das Wasser die Elektronik zerstört.

d) Hat der Arbeitnehmer den Schaden nur **leicht fahrlässig** (leicht fahrlässig ist die viertschwerste und somit geringste Verschuldensform) mit geringem Verschulden herbeigeführt, **haftet er überhaupt nicht**. Dies ist dann der Fall, wenn er neben dem Kopierer Wasser trinkt, ein Kollege die Türe öffnet und er erschrickt und hierbei zur Seite springt, das Glas fallen lässt mit den bekannten Folgen.

2. Vorsatz und Fahrlässigkeit müssen sich nicht nur auf die Pflichtverletzung, sondern auch auf die Beeinträchtigung des Rechtsgutes als solche beziehen. Z.B. Setzen Sie sich über Weisungen des Arbeitgebers hinweg, so genügt dies alleine nicht für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Vielmehr muss sich das Verschulden auf die Schadensherbeiführung beziehen. Zieht jemand unerlaubt private

Kopierern und stolpert leicht fahrlässig mit einem Wasserglas gegen den Kopierer, so haftet er nicht für den Schaden am Kopierer. Dennoch kann das unerlaubte Kopieren arbeitsrechtlich sanktioniert werden.

3. Trifft den Arbeitnehmer ein Mitverschulden, weil er z.B. den Kopierer neben den Kaffeekocher stellt, so ist dieses Mitverschulden von den Arbeitsgerichten von Amts wegen zu berücksichtigen. Es findet eine Abwägung statt. Wer in dieser Situation mit einem Glas Wasser auf dem Kopf balanciert, der haftet dennoch voll für sein grobes Verschulden, weil hier das Mitverschulden des Arbeitgebers zurück tritt. Wird ein Glas versehentlich bei mittlerer Fahrlässigkeit umgestoßen, so dürfte die Mithaftung des Arbeitgebers bei mindestens 50 bis 90 % liegen.

4. Allerdings muss der Arbeitgeber, wenn mit hohen Schäden zu rechnen ist, z.B. Fahrzeugschäden, die den Arbeitnehmer erheblich finanziell belasten oder gar ruinieren können, eine Schadenversicherung zugunsten der Arbeitnehmer abschließen. Dies gilt z.B. auch für Schlüsselverlust von Schließanlagen. Übergibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Schlüssel für seine dienstliche Tätigkeit, so ist damit zu rechnen, dass auch bei sorgfältiger Verwahrung ein Verlust nicht ausgeschlossen werden kann. Schließanlagen können satte 5stellige, teilweise 6-stellige Eurobeträge kosten.

Bei Fahrzeug- und sonstigen Versicherungen kann für den Arbeitnehmer ein Selbstbehalt bis € 1.000,00 vereinbart werden, den er bezahlen muss, wenn er nach den vorstehenden Grundsätzen haftet.

Verschiedene Gerichte begrenzen den Schadensersatz des Arbeitnehmers bei mittlerer Fahrlässigkeit auf ein halbes bis ganzes Monatsgehalt und bei grober Fahrlässigkeit auf ein Vierteljahresbruttoeinkommen. Dies ist jedoch bisher nicht höchstrichterliche Rechtsprechung und damit unsicher.

5. Hat der Arbeitnehmer im Rahmen einer betrieblich veranlassten Tätigkeit einer dritten, betriebsfremden Person einen Schaden zugefügt, so haftet er zwar dieser dritten Person gegenüber auf den vollen Schaden. Jedoch hat er gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch, ihn vor der Inanspruchnahme durch Zahlung an den Geschädigten freizustellen., soweit er im Innenverhältnis zum Arbeitgeber nicht oder nur teilweise haftet. Das heißt, er kann vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser den Schaden in Höhe seiner Haftungsquote gegenüber dem Dritten ausgleicht. Bei Insolvenz des Arbeitgebers bleibt er jedoch auf dem gesamten Schaden sitzen.

6. Schädigt ein Arbeitnehmer einen **Arbeitskollegen**, so gilt folgendes:

a) Bei Sachschäden haftet der Arbeitnehmer voll. Er hat jedoch gegen den Arbeitgeber einen Freistellungsanspruch, soweit dieser nach den vorstehenden Grundsätzen im Innenverhältnis haftet.

b) Bei fahrlässigen Personenschäden ist jede Haftung gemäß § 105 Abs.1 SGB VII ausgeschlossen. Die Berufsgenossenschaft kann den Arbeitnehmer jedoch gemäß § 110 SGB VII bei grober Fahrlässigkeit in Regress nehmen, wobei auf wirtschaftliche Verhältnisse des Arbeitnehmers Rücksicht genommen werden muss. Bei vorsätzlicher Körperverletzung haftet der Arbeitnehmer persönlich voll mit seinem gesamten Vermögen und wird vom Krankenversicherer des Opfers gemäß § 116 SGB X in Regress genommen.

Angesichts der vielfältigen Haftungsrisiken für Arbeitnehmer sollten diese eine Privathaftpflichtversicherung abschließen, die Schäden am Arbeitsplatz einschließen. Wird bei bestehendem Versicherungsschutz der Arbeitnehmer in Regress genommen, so prüft für ihn der Versicherer die Sach- und Rechtslage und führt für den Arbeitnehmer ggf. einen Rechtsstreit und übernimmt für den Arbeitnehmer im Rahmen der versicherten Leistung etwaige Schadenersatzleistungen für fahrlässig verursachte Schäden. Eine Privathaftpflichtversicherung greift jedoch nicht für Schäden, die beim Betrieb eines Kraftfahrzeugs entstehen. Hiergegen kann eben nur der Arbeitgeber eine Fahrzeugversicherung (Vollkasko) abschließen. Da bei Arbeitsgerichtsprozessen 1. Instanz jede Partei unabhängig vom Obsiegen ihre eigenen Rechtsanwaltskosten selbst trägt, ist zudem eine Rechtsschutzversicherung mit Arbeitsrechtsschutz sinnvoll.

Dieser Beitrag ist keine Rechtsberatung im Einzelfall und ersetzt keine individuelle rechtliche Prüfung und Beratung.