

## **Wofür der Arbeitnehmer zu haften hat**

Es ist schnell passiert. Der Mitarbeiter fährt mit dem Firmenwagen und telefoniert mit seinem Handy am Ohr. Dem Radfahrer rechts kann er deshalb nicht ausweichen. Es kommt zum Unfall. Die Kaffeetasse am Schreibtisch fällt um und landet auf dem teuren Arbeitgeberlaptop, der hierauf seine Funktion endgültig aufgibt.

Muss der Arbeitnehmer haften, wenn er einen Fehler macht und dem Arbeitgeber hierdurch ein Schaden entsteht?

Eigentlich läuft es so: Wer vorsätzlich oder fahrlässig gegen seine rechtlichen Pflichten verstößt, haftet für den Schaden, der daraus entsteht. Doch das wäre in der Arbeitswelt nicht fair. Der Arbeitnehmer ist auf Anweisung seines Chefs tätig und hat häufig kaum Einfluss auf Organisation und Abwicklung der Arbeitsprozesse. Zum Teil ist die Arbeit gefahrgeneigt und wenn Schäden eintreten, dann hohe.

Dies hat auch das Bundesarbeitsgericht erkannt und schon im Jahr 1994 festgestellt, dass Arbeitnehmer nur beschränkt haften, wenn sie Schäden bei Arbeiten verursachen, die durch den Betrieb veranlasst sind und auf Grund des Arbeitsverhältnisses geleistet werden müssen.

Man kann es auch so beschreiben: ein Arbeitsvertrag ist kein Kaufvertrag und auch dem sorgfältigsten Arbeitnehmer können Fehler passieren, die einen Schaden verursachen. Eine uneingeschränkte Haftung des Mitarbeiters ist da nicht verhältnismäßig.

Das von der Rechtsprechung entwickelte Arbeitnehmerhaftungsprivileg basiert dabei auf dem Grad des Verschuldens, welches sich der Mitarbeiter vorwerfen lassen muss. Wer mit Absicht, das heißt mit Wissen und Wollen, seinem Arbeitgeber einen Schaden zufügt oder einen Fehler macht, bei dem man als Außenstehender förmlich die Hände über den Kopf zusammenschlagen muss angesichts der verletzten Sorgfaltsregeln, haftet als Arbeitnehmer auf den Ersatz des gesamten Schadens. So liegt der Fall z. B. beim Einfahren in eine Kreuzung bei roter Ampel, einem Unfall auf Grund von Alkohol am Steuer oder wie in unserem Beispiel beim Telefonieren im Auto ohne Freisprechanlage.

Bei mittlerer Fahrlässigkeit müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter Berücksichtigung aller Umstände den Schaden teilen. Bei leichter Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nicht.

Wird der Schaden zwischen den Arbeitsvertragsparteien quotenweise geregelt, so ist entscheidend, wie schwer das Verschulden des Arbeitnehmers wiegt. Weiter ist von Bedeutung, ob die Arbeit gefahrgeneigt ist, das heißt eine Tätigkeit umfasst, bei der auch dem sorgfältigsten Arbeitnehmer gelegentlich Fehler unterlaufen können. Ferner ist die Höhe des Schadens, die Höhe des Arbeitsentgeltes und die Möglichkeit des Arbeitgebers, einkalkulierte Schäden durch eine Versicherung zu decken, zu berücksichtigen.

Die Haftungsbeschränkungen im sog. Innerbetrieblichen Schadensausgleich gelten nicht gegenüber Dritten. „Setzt“ der Arbeitnehmer einen vom Arbeitgeber geleasten Pkw auf Grund glatter Fahrbahn gegen den Baum, so haftet er der Leasinggesellschaft selbst dann, wenn ihm nur leichte Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer jedoch einen Freistellungsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber.

Doch was ist, wenn der Arbeitgeber nicht zahlen kann? In diesem Fall ist der Freistellungsanspruch nichts wert, so dass der Arbeitnehmer als Schadensverursacher der Leasinggesellschaft allein haftet. Dieses Risiko, ist vielen Arbeitnehmern häufig nicht bewusst. Arbeitnehmern ist deshalb – wenn auch alles andere als in der Praxis leicht durchsetzbar – zu raten, die Arbeit und Nutzung von Sachen, die

der Arbeitgeber geleast oder auf Kredit gekauft hat, zu verweigern, solange für diese Sachen vom Arbeitgeber keine ausreichende Versicherung (z. B. Vollkaskoversicherung mit überschaubarer Selbstbeteiligung) besteht.