**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Wann und wie haften Arbeitnehmer?**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Stefan Schlöffel, Düsseldorf

**Oft sind Arbeitnehmer verunsichert, weil sie nicht wissen, inwiefern sie ihrem Arbeitgeber von ihnen verursachte Schäden zu ersetzen haben. Nach zivilrechtlichen Grundsätzen müssten sie alle von ihnen verschuldete Schäden dem Arbeitgeber ersetzen. Die strenge Haftung des Zivilrechts hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) auf eine sogenannte Haftungsmilderung reduziert.**

Grund ist, dass es die Eigenart der vom Arbeitnehmer zu leistenden Dienste mit großer Wahrscheinlichkeit mit sich bringt, dass auch dem sorgfältigsten Arbeitnehmer Fehler unterlaufen, die zwar für sich genommen fahrlässig sind, mit denen aber aufgrund der menschlichen Unzulänglichkeit gerechnet werden muss. Neben diesem Gesichtspunkt der Gefahrträchtigkeit spricht für die Begrenzung der Arbeitnehmerhaftung das durch den Arbeitgeber geschaffene betriebliche Risikopotential. Die Risikofaktoren legt der Arbeitgeber durch sein Weisungsrecht fest (zum Beispiel Organisation der Arbeit). Der Arbeitnehmer hat keine Möglichkeit, dem auszuweichen oder sich dagegen zu versichern. Es kommt hinzu, dass das volle Überwälzen des Haftungsrisikos auf den Arbeitnehmer für diesen die wirtschaftliche Existenzvernichtung bedeuten kann. Angesichts der fehlenden Äquivalenz zwischen Verdienst und Haftungsrisiko hat sich daher eine allgemeine Rechtsüberzeugung dahingehend gebildet, die Haftung des Arbeitnehmers abzumildern.

Die Rechtsprechung des BAG wendet das 4-stufige Haftungsmodell an. Danach ist der innerbetriebliche Schadensausgleich wie folgt vorzunehmen:

* Keine Haftung bei leichtester Fahrlässigkeit

Sie liegt vor, wenn es sich um geringfügige und leicht entschuldbar Pflichtwidrigkeiten handelt, die jedem Arbeitnehmer unterlaufen können.

* Anteilige Haftung bei mittlerer Fahrlässigkeit

Bei der mittleren Fahrlässigkeit ist der Haftungsanteil des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung aller Umstände zu bestimmen, insbesondere auch nach der Versicherbarkeit durch den Arbeitgeber, nach der Höhe des Verdienstes, dem Verhalten des Arbeitnehmers und seinen sozialen Verhältnissen. Eine anteilige Haftung bedeutet keineswegs automatisch hälftige Haftung. Die vom BAG gewollte Einbeziehung aller Umstände macht das Ergebnis eines Haftungsprozesses in der Regel unvorhersehbar.

* Grobe Fahrlässigkeit

Sie liegt vor, wenn eine besonders schwerwiegende und auch subjektiv unentschuldbare Pflichtverletzung vorliegt. Das ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer diejenige Sorgfalt außer Acht gelassen hat, die jedem eingeleuchtet hätte. Ein Augenblicksversagen stellt aber noch keine grobe Fahrlässigkeit dar.

* Vorsatz

Vorsatz setzt das Wissen und Wollen des Schadens voraus. Nicht ausreichend ist der vorsätzliche Verstoß gegen Weisungen, solange nicht zusätzlich Vorsatz hinsichtlich des Schadens gegeben ist.

Weitere Haftungsbegrenzungen können sich aus einem Mitverschulden des Arbeitgebers ergeben, beispielsweise dann, wenn ihm ein sogenanntes Organisationsverschul- den oder unterlassene Kontrollmaßnahmen vorzuwerfen sind.

Für die Bestimmung des Haftungsumfangs ist entscheidend, ob der Schaden durch den Arbeitgeber versicherbar war. Bestehende Versicherungen, zum Beispiel Betriebshaftpflichtversicherung oder Feuerversicherung, muss der Arbeitgeber vorrangig in Anspruch nehmen. Darüber hinaus muss er sich so behandeln lassen, als habe er solche zumutbaren und üblichen Versicherungen abgeschlossen. Von Relevanz ist eine abgeschlossene oder abzuschließende Versicherung aber nur dann, wenn durch sie ein Schutz des Arbeitnehmers erreicht wird. Decken Versicherungen das eingetretene Haftungsrisiko entweder nicht oder nicht mit der Folge ab, dass der Arbeitnehmer von diesen nicht in Regress genommen werden könnte, können sie bei der Beurteilung des Haftungsumfangs nicht berücksichtigt werden.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Stefan Schlöffel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kanzlei Haas & Partner Rechtsanwälte

Sternstraße 65 ,40479 Düsseldorf

Tel. 0211/49 14 02 20 Telefax 0211/49 14 04 59

E-Mail schloeffel@haas-law.de www.haas-law.de