

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Haftung des Arbeitgebers
3. Haftung des Arbeitnehmers
4. Haftungsquote
5. Zusammenfassung
6. Haftung bei Abbruch der Berufsausbildung
7. Haftungsprivileg

### Information

#### 1. Allgemeines

Aus dem Arbeitsverhältnis kann sich hauptsächlich eine Haftung ergeben, wenn vertragliche Pflichten verletzt werden (siehe aber: Arbeitsunfall). Grundsätzlich ist hierbei zu berücksichtigen, dass Ansprüche aus einem Haftungsfall im Arbeitsleben innerhalb der Verwirkungsfristen der Tarifverträge gegenüber der Gegenpartei schriftlich - per Einschreiben mit Rückschein - geltend gemacht werden sollten, um eine Verwirkung des Anspruchs zu verhindern; diese Verwirkungsfristen in den Tarifverträgen betragen in der Regel zwei Monate, sie können im Einzelfall aber auch erheblich kürzer sein. Die Ansprüche müssen konkret benannt und so exakt wie möglich beziffert werden. Außerdem ist zu beachten, dass zahlreiche Tarifverträge nicht nur Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen vorsehen, sondern auch für die Klageerhebung (z.B. innerhalb zweier weiterer Monate).

Für die Feststellung, ob und inwieweit eine Haftung besteht bzw. nicht oder nur teilweise besteht, gilt grundsätzlich Folgendes: Der Geschädigte muss die Tatsachen vortragen und unter Beweis stellen, die zu dem eingetretenen Schaden ursächlich geführt haben. Ebenso müssen die Tatsachen dargelegt und bewiesen werden, aus denen sich ein Verschulden des Schädigers ergibt. Dies ist jetzt im Arbeitsrecht für Ansprüche des Arbeitgebers aus vertraglichen Pflichtverletzungen gegenüber dem Arbeitnehmer ausdrücklich in § 619a BGB geregelt. Die gleiche Beweispflicht obliegt dem Geschädigten hinsichtlich der Höhe des Schadens. Der Schädiger hat die Tatsachen vorzubringen und zu beweisen, die geeignet sind, ihn von dem Vorwurf der schuldhaften Schädigung zu entlasten, und insbesondere solche Tatsachen, die ein Mitverschulden des Geschädigten nachweisen.

#### 2. Haftung des Arbeitgebers

Folgende Sachverhalte können ggf. eine Haftung des Arbeitgebers auslösen:

- Bei Einstellungsverhandlungen: Wenn der Anschein erweckt wird, ein Arbeitsverhältnis käme zustande, der Arbeitgeber davon aber wieder Abstand nimmt;
- Bei nicht geschlechtsneutraler Ausschreibung von Arbeitsplätzen
- Bei unzureichendem Arbeitsschutz
- Für die Beschädigung von in den Arbeitsprozess eingebrachten Sachen des Arbeitnehmers und für Schäden an angemessenen persönlichen Sachen des Arbeitnehmers bei unzureichenden Aufbewahrungsmöglichkeiten.
- Für Schäden, die Dritte durch Arbeitnehmer in Ausübung der Arbeitstätigkeit erleiden, sofern den Arbeitgeber ein Verschulden trifft (z.B. mangelnde Verkehrssicherheit von Kraftfahrzeugen; vgl. auch § 831 BGB).
- Für Schäden, die dem Arbeitnehmer aus fehlerhafter Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern entstehen.
- Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Für Säumnis bei der Herausgabe der Arbeitspapiere, sofern dem Arbeitnehmer daraus ein Schaden entsteht.

Die Haftung des Arbeitgebers kann eingeschränkt sein, sofern den Arbeitnehmer ein Mitverschulden trifft oder insofern die gesetzliche Unfallversicherung eintritt.

Das BAG hat eine Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz ( LAG Rheinland-Pfalz, 22.08.1994 - 11 Sa 101/94 ) bestätigt, wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen entstandenen Unfallschaden am PKW des Arbeitnehmers ersetzen muss, ohne dass ein Verschulden des Arbeitgebers vorliegt ( BAG, 14.12.1995 - 8 AZR 875/94 ).

Voraussetzung hierfür sei, dass das Fahrzeug mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich eingesetzt werde. Ein solcher "Betätigungsbereich des Arbeitgebers" liege dann vor, wenn ohne den Einsatz des Arbeitnehmerfahrzeugs der Arbeitgeber ein eigenes Fahrzeug eingesetzt und damit dessen Unfallgefahr getragen werden müsste. Im vorliegenden Fall haften der Arbeitgeber analog § 670 BGB , wenn der Außendienstmitarbeiter ca. sechs von acht täglichen Arbeitsstunden im Außendienst tätig ist und der Schaden eintritt, wenn er sich nach Durchführung von Außendienstterminen wiederum in der Dienststelle zur Vorbereitung weiterer Außendiensttermine aufhält.

Diese Rechtsprechung zu arbeitsbedingten Eigenschäden eines Arbeitnehmers wurde inzwischen weiter entwickelt. Wenn ein Mitarbeiter auf Anweisung des Arbeitgebers mit dem Privatwagen eines Kollegen aus dienstlichem Anlass eine Fahrt unternimmt und dabei in einen Unfall verwickelt wird, haftet der Arbeitgeber für den eingetretenen Sachschaden am Privatfahrzeug. Ob der Arbeitgeber den Unfall verschuldet oder zu verantworten hat, ist nebensächlich. Entscheidend für die Arbeitgeberhaftung ist, dass ein Privatfahrzeug eines Mitarbeiters mit Billigung des Arbeitgebers für dienstliche Belange eingesetzt wurde und der Schaden nicht durch Arbeitslohn oder Zuschläge abgedeckt wurde ( LAG Schleswig-Holstein, 08.12.2010 - 6 Sa 350/10 ).

### **Praxistipp:**

Die Ersatzansprüche des Arbeitnehmers lassen sich üblicherweise nicht durch arbeitsvertragliche Haftungsbeschränkungsklauseln ausschließen. Diese unterliegen der strengen Inhaltskontrolle der §§ 305 BGB . Unwirksam sind insbesondere Klauseln, die den Arbeitnehmer einseitig benachteiligen.

Dagegen übernimmt der Arbeitgeber keine Haftung für die Beschädigung des PW des Arbeitnehmers auf dem Firmenparkplatz innerhalb des Betriebsgeländes. Der Arbeitgeber hat zwar für die Verkehrssicherheit des Firmenparkplatzes zu sorgen. Beauftragt er jedoch ein Fachunternehmen mit Lackierarbeiten auf dem Betriebsgelände und wird bei der Ausführung dieser Tätigkeiten der auf dem Firmenparkplatz abgestellte PKW eines Arbeitnehmers beschädigt, hat der Arbeitgeber seine Pflicht, das Eigentum des Arbeitnehmers wirksam gegen die Beschädigung von Dritten zu schützen, nicht verletzt. Der Arbeitgeber darf darauf vertrauen, dass das beauftragte Unternehmen die Arbeiten sach- und fachgerecht durchführt. Ein Verschulden des beauftragten Unternehmens hat der Arbeitgeber nicht wie eigenes Verschulden zu vertreten. Auch die Argumentation des Klägers, er habe sein Fahrzeug auch im Interesse der Beklagten für den Weg von und zur Arbeit benutzt, weil es in der ländlichen Gegend keinen funktionsfähigen öffentlichen Nahverkehr gegeben habe, bewirkt keine Risikoverlagerung auf den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer muss sich zum Ersatz seines Schadens ausschließlich an das verursachende Unternehmen halten ( BAG, 25.05.2000 - 8 AZR 518/99 ).

Nach § 619a BGB , wonach der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber abweichend von § 280 Abs. 1 BGB n.F. Ersatz für den aus der Verletzung einer Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Schaden nur zu ersetzen hat, wenn der die Pflichtverletzung zu vertreten hat, stellt ausdrücklich klar, dass den Arbeitgeber die Beweislast für das Verschulden des Arbeitnehmers trifft. Dies ist die bisherige Rechtslage. Die Regelung wurde notwendig, weil die Haftungsregelung in § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB n.F. eine Beweislastumkehr zulasten des Schuldners enthält, wonach dieser sein fehlendes Verschulden beweisen muss.

Hinsichtlich eines Steuerschadens bei Zuschlägen für bestimmte Arbeiten hat das BAG entschieden, dass der Arbeitnehmer, will er sich Steuervorteile sichern, die sich aufgrund besonderer Erschwernisse und Belastungen für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit gem. § 3b EStG ergeben, seinen Weiterbeschäftigungsanspruch durchsetzen muss ( BAG, 19.10.2000 - 8 AZR 20/00 ). Dies wird damit begründet, dass er bei Nichtbeschäftigung auch nicht den entsprechenden Erschwernissen und Belastungen,

die mit der Tätigkeit verbunden sind, ausgesetzt ist. Macht der Arbeitnehmer einen Anspruch auf den Steuerprogressionsschaden geltend, so hat er sämtliche Tatsachen darzulegen, aus denen sich ein solcher Schaden berechnen lässt, BAG a.a.O. Für das Vorliegen eines Schadens kommt es auf die Höhe der Jahreslohnsteuer ( § 38a EStG ) an. Der Arbeitnehmer hat daher darzulegen, dass er für das entsprechende Jahr oder die entsprechenden Jahre mehr Steuern zu entrichten hatte, als er hätte entrichten müssen, wenn der Arbeitgeber nicht mit der Gehaltszahlung im Verzug gewesen wäre. Grundsätzlich ist ein solcher Schaden als Verzugsschaden bei Vorliegen der Voraussetzungen durch den Arbeitgeber zu ersetzen.

Der Arbeitgeber kann zur Erstattung einer Geldbuße, die der Arbeitnehmer wegen Überschreitung der Lenkzeiten im Güterfernverkehr erhalten hat, gem. § 826 BGB unter dem Gesichtspunkt der sittenwidrigen vorsätzlichen Schädigung verpflichtet sein, BAG, 25.01.2001 - 8 AZR 465/00 . Voraussetzung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer eine Anordnung des Arbeitgebers darlegt, die sich konkret auf die zum Schaden führende Lenkzeitüberschreitung bezog und der Arbeitgeber diesen Schaden zumindest billigend in Kauf genommen hat. Dies kann auch das Vorschreiben von Terminen sein, die zwangsläufig zu unzulässigen Lenkzeitüberschreitungen führen müssen.

Der Arbeitgeber kann auch gegenüber Dritten haften, wenn seine Mitarbeiter anderen Personen vorsätzlich Schäden zufügen. Insbesondere ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass seine Mitarbeiter ausreichend informiert sind wie er auch das Risiko eines möglicherweise in eine körperliche Auseinandersetzung ausufernden Konflikts trägt, wenn seine Mitarbeiter aufgrund von bekannten Sprachproblemen zu einer Verständigung mit dritten Personen, wie beispielsweise Kunden nicht in der Lage sind ( OLG Hamm, 07.11.2012 - I-30 U 80/11 ).

### **3. Haftung des Arbeitnehmers**

Folgende Sachverhalte können ggf. eine Haftung des Arbeitnehmers auslösen:

- Einstellungsverhandlungen: Wenn der Arbeitnehmer eine Eignung für eine bestimmte Arbeitstätigkeit vorspiegelt, die tatsächlich nicht gegeben ist.
- Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten:

Aus den nachfolgenden Pflichtverletzungen ergibt sich ein Haftungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer, sofern aus einer konkreten Pflichtverletzung ein bestimmter weiter gehender (bezahlbarer) Schaden ursächlich entstanden ist und der Arbeitnehmer die Pflichtverletzung auch zu vertreten hat:

- ◆ Nichtleistung vereinbarter Arbeit (z.B. ungerechtfertigtes Fehlen)
- ◆ Schlechtleistung (z.B. Vernachlässigung wichtiger Kontrollpflichten)
- ◆ Verletzung von Nebenpflichten wie Treuepflicht, Wahrung von Betriebsgeheimnissen, Wettbewerbsverbot
- ◆ Beschädigung von Werkzeugen, Maschinen, Produkten

Zu beachten ist jedoch, dass die Haftung des Arbeitnehmers für fahrlässig verursachte Schäden bei der Ausführung von Arbeiten, die durch den Betrieb veranlasst sind und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, so weit gehend beschränkt ist, dass sie in der Regel entfällt.

#### ***In punkto Haftung gegenüber Dritten gilt:***

Schädigt der Arbeitnehmer in Ausübung der Arbeitstätigkeit einen Dritten, so haftet er diesem gegenüber ohne Einschränkung. Der Arbeitnehmer kann jedoch einen Anspruch auf Freistellung von der Haftung gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen: Dabei hat der Arbeitgeber in die Haftung zu Gunsten des Arbeitnehmers in der Höhe gegenüber dem Dritten einzutreten, wie dem Arbeitnehmer im Falle einer Schädigung des Arbeitgebers Haftungsminde rung zugesprochen werden würde (Freistellungsanspruch - Arbeitnehmerhaftung).

Die Grundsatzfragen des Haftungsrechts der Arbeitnehmer, die lange zwischen Bundesarbeitsgericht und Bundesgerichtshof strittig gewesen sind, sind inzwischen weit gehend geklärt. Der Leitsatz des Beschlusses

des Großen Senats des BAG, 27.09.1994 - GS 1/89 (A) lautet:

"Die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung gelten für alle Arbeiten, die durch den Betrieb veranlasst sind und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, auch wenn diese Arbeiten nicht gefahrgeneigt sind."

Der 6. Zivilsenat des BGH hatte dies bereits im Beschluss vom 21.09.1993 gegenüber dem Gemeinsamen Senat der Obersten Gerichtshöfe des Bundes erklärt, jedoch hinzugesetzt, dass die Gefahrgeneigtheit der Arbeit für die Gewichtung der Abwägungsfaktoren - des Arbeitnehmersverschuldens auf der einen, des Betriebsrisikos auf der anderen Seite - im Rahmen einer Abwägung nach § 254 BGB berücksichtigt werden müsse.

Dies bedeutet, dass die Grundsätze der Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung für fahrlässig verursachte Schäden bei der Arbeit nicht mehr auf solche Schäden beschränkt sind, die gefahrgeneigt sind, dass sie vielmehr jetzt für alle Arbeiten gelten.

Damit sind aber nicht alle Streitfragen geklärt, die sich aus den unterschiedlichen Rechtsansichten von BAG und BGH ergaben. Das BAG betont weiterhin das Missverhältnis zwischen der Schadenshöhe, die ein einzelner Arbeitnehmer verursachen kann, und der Höhe seines Einkommens; daraus leitet es weit gehende Haftungsbeschränkungen ab. Diesen Gesichtspunkt will der BGH nicht gelten lassen, weil damit die gesetzgeberische Konzeption der vollen Haftung für jedes Verschulden aufgehoben wäre. Es bleibt abzuwarten, ob sich diese Unterschiede in der Rechtsprechung des BGH und des BAG in Zukunft noch auswirken werden. Geklärt ist aber, dass die Gefahrgeneigtheit der Arbeit nur noch als Abwägungsfaktor im Rahmen des § 254 BGB heranzuziehen ist, nicht mehr als Bedingung für eine Haftungsbeschränkung des Arbeitnehmers insgesamt.

Der BGH hat in diesem Zusammenhang später nochmals festgestellt, dass die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber nicht allgemein auf grobe Fahrlässigkeit beschränkt ist ( BGH, 11.03.1996 - II ZR 230/94 ). Vielmehr ist eine Abwägung der gesamten Umstände, insbesondere des Verschuldens des Arbeitnehmers auf der einen Seite und des Betriebsrisikos auf der anderen Seite vorzunehmen.

Die Verletzung der dem Arbeitnehmer obliegenden Meldepflicht hinsichtlich eines weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses führt nicht zu einer deliktsrechtlichen Ersatzpflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer bei seiner Einstellung nicht nach dem Bestehen weiterer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse gefragt worden ist. ( BAG, 27.04.1995 - 8 AZR 382/94 ). In der Folge bedeutet dies, dass der Anspruch des Arbeitgebers auf Erstattung der nachzuentrichtenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung schon deshalb ausscheidet, weil der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei der Einstellung gar nicht nach weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gefragt hatte. Das bloße Verschweigen des Weiteren geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses macht den Arbeitnehmer hinsichtlich des Arbeitgeberanteils der nachzuentrichtenden Sozialversicherungsbeiträge nicht schadensersatzpflichtig. Dies gilt auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Beschäftigte nach § 280 Abs. 1 Satz 1 SGB IV verpflichtet ist, dem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen.

Nach § 8 Abs. 2 SGB IV sind nämlich mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen, auch wenn sie bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden. Der Arbeitgeber muss über eine weitere Beschäftigung unterrichtet werden, damit er prüfen kann, ob nach diesen Bestimmungen die Versicherungsfreiheit entfallen ist. Wird die Versicherungspflicht nachträglich festgestellt, hat der Arbeitgeber die Versicherungsbeiträge nachzuentrichten. Die bloße Verletzung der Meldepflicht nach § 280 Abs. 1 Satz 1 SGB IV verpflichtet den Arbeitnehmer nicht, den Arbeitgeberanteil zu tragen.

Die Vorschrift soll den Arbeitgeber nicht vor einer Beitragspflicht schützen, sondern lediglich die Voraussetzungen für die ordnungsgemäße Abwicklung und Erfüllung der gesetzlichen Beitragspflichten schaffen. Die Verletzung der sozialrechtlichen Meldepflicht kann daher auch keinen deliktischen Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer nach § 823 Abs. 2 BGB begründen. Es bleibt weiter dahingestellt, was dann gilt, wenn der Arbeitnehmer auf ausdrückliches Befragen des Arbeitgebers die weitere Beschäftigung bewusst verschwiegen hat.

Das BAG deutet an, dass in diesem Fall bei einer sittenwidrigen Täuschung durch den Arbeitnehmer eine Schadensersatzpflicht nach § 826 BGB oder aus Verschulden bei Vertragsschluss in Betracht kommen kann. Wie diese Fallkonstellation zu entscheiden ist, hat das BAG weiterhin ausdrücklich offen gelassen. Offen gelassen wurde auch die Fallvariante, wie die Frage zu entscheiden ist, wenn die Meldepflicht vertraglich vereinbart und dann verletzt wurde.

#### 4. Haftungsquote

Eine Flugbegleiterin, die entgegen den einschlägigen Dienstvorschriften bei einem Flug keinen Reisepass mit sich führt und dadurch eine Einreisestrafe von 3.000 US-Dollar verursacht, haftet zu einem Drittel des Schadens ( BAG, 16.02.1995 - 8 AZR 493/93 ). Bei der Haftungsquote wurde ein Mitverschulden des Arbeitgebers berücksichtigt, da das Luftfahrtunternehmen keinerlei Kontrolle zur Überprüfung der Einreisedokumente der Flugbegleiterin vorgenommen hatte. Der Gesamtschaden wurde zu einem Drittel zulasten der Arbeitnehmerin und zu zwei Drittel zur Lasten des Arbeitgebers gequotelt.

Das LAG Köln hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der auf dem Rückweg zu seiner Wohnung mit dem Firmenwagen leicht fahrlässig einen Unfall verursacht, für den entstandenen Schaden voll haften kann ( LAG Köln, 24.06.1994 - 13 Sa 37/94 ). Dazu führt das LAG in seinem Urteil aus, dass die von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung nur für Schäden aus Anlass dienstlicher Verrichtungen gelten. Zu dienstlichen Verrichtungen zählt aber nicht der Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, er fällt nicht in die Arbeitszeit und wird auch nicht vergütet. Es spielt keine Rolle, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für den Weg zur Arbeitsstätte einen Firmenwagen überlassen hat. Der Weg zur Arbeit ist allein der Risikosphäre des Arbeitnehmers zuzurechnen, sodass hier für eine auf dem Gedanken einer gerechten Verteilung von Risikosphären basierende Haftungsbegrenzung kein Raum ist.

Nach der Entscheidung des BAG haftet ein Berufskraftfahrer bei der Verursachung eines Verkehrsunfalls wegen der Nichtbeachtung einer roten Ampel wegen grob fahrlässig begangener positiver Forderungsverletzung, auch wenn er aufgrund eines Anrufs eines Kollegen durch das vom Arbeitgeber eingebaute Mobiltelefon geschäftliche Unterlagen durchsah. Den Arbeitgeber trifft auch kein Mitverschulden, da weder die Installation des Mobiltelefons noch der Anruf für den Unfall ursächlich waren. Der Arbeitnehmer hätte vielmehr den Anrufer auf seine Situation hinweisen müssen und in den Unterlagen erst blättern dürfen, nachdem er sein Fahrzeug angehalten hatte. Ursächlich für den Unfall sei allein das pflichtwidrige Verkehrsverhalten des Arbeitnehmers ( BAG, 12.11.1998 - 8 AZR 221/97 ).

Bei betrieblich veranlasster Tätigkeit haftet der Arbeitnehmer grundsätzlich in den Fällen mittlerer Fahrlässigkeit und Versicherbarkeit des eingetretenen Schadensrisikos im Rahmen einer Kfz-Vollkaskoversicherung oder einer Haftpflichtversicherung nur in Höhe der Selbstbeteiligung einer solchen Versicherung. Dies gilt auch dann, wenn tatsächlich eine Versicherung dieser Art durch den Arbeitgeber nicht abgeschlossen wurde. Als üblich sind dabei Selbstbeteiligungsprämien zwischen 325 und 1.000 EUR anzusehen (so auch: BAG, 27.09.1994 - GS 1/89 (A)).

Allgemein anerkannt war bisher, dass Arbeitnehmer in Fällen grober Fahrlässigkeit voll haften, da gerade diese Fälle nicht von Versicherungen abzudecken sind. Diese Grundsätze sind nun von der höchstrichterlichen Rechtsprechung und ihr folgend von der aktuellen Literatur zugunsten der Arbeitnehmer eingeschränkt worden, indem auch in den Fällen grober Fahrlässigkeit bestimmte Höchsthaftungsgrenzen in entsprechender Anwendung des § 254 BGB angenommen werden. Bei Existenzgefährdung des betroffenen Arbeitnehmers und grobem Missverhältnis zwischen dem empfangenen Lohn und dem eingetretenen Schaden kommt nach der genannten Rechtsprechung auch bei grob fahrlässiger Schadensverursachung eine Einschränkung des Schadensersatzanspruches des Arbeitgebers gegenüber seinem Arbeitnehmer in Betracht.

Hierbei werden bei der Festlegung der Grenzwerte unterschiedliche Ansatzpunkte gewählt. Das LAG München geht bei einem Schaden, der drei durchschnittliche Monatseinkommen überschreitet, bereits von einem groben Missverhältnis aus ( LAG München, 21.09.1995, 4 Sa 1114/94 ; bestätigt durch BAG, 23.01.1997 - 8 AZR 893/95 ).

Von anderen Gerichten wurde ein solches Missverhältnis bereits angenommen, wenn der betroffene Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Pfändungsfreibeträge zur Begleichung des Schadens mehr als 5

Jahre lang Abzahlungen leisten müsste In der genannten Entscheidung vom 23.01.1997 hat das BAG klargestellt, dass auch in Fällen grober Fahrlässigkeit nach den Gesichtspunkten der Stellung des AN im Betrieb, des hypothetisch deckbaren Risikos und der Lohnhöhe bei betrieblich veranlasster Tätigkeit Haftungsbegrenzungen in Betracht kommen. Im konkret entschiedenen Fall wurde bei einem Monatsgehalt von 1.250 EUR netto und einer Gesamtschadenssumme von 75.000 EUR eine Begrenzung der Arbeitnehmerhaftung auf einen Betrag von 10.000 EUR angenommen. In einer nachfolgenden Entscheidung hat das BAG festgelegt, dass bei grober Fahrlässigkeit bei einem Schaden, der nicht erheblich über dem Bruttomonatseinkommen liegt, zu einer Haftungsbegrenzung keine Veranlassung besteht ( BAG, 12.11.1998 - 8 AZR 221/97 ).

Diese Grundsätze lassen sich hingegen nicht auf alle Fälle der grob fahrlässigen Schadensverursachung und auf alle Arbeitnehmergruppen übertragen. So hat das BAG im Fall besonders grober (gröbster) Schadensverursachung durch eine Narkoseärztin entschieden, dass dieser, obgleich nach den o.g. Grundsätzen aufgrund der Schadenshöhe eine Einschränkung des Schadensersatzanspruchs in Betracht gekommen wäre, keine Berufung auf eine Haftungserleichterung oder einen Haftungsausschluss möglich sein sollte ( BAG, 25.09.1997 - 8 AZR 288/96 ).

Entsteht dem Arbeitgeber aufgrund enorm grob fahrlässigen Verhaltens des Mitarbeiters ein erheblicher Schaden, kann die Haftungssumme die Höhe eines Jahreseinkommens des Schädigers erreichen. Selbst wenn der Mitarbeiter nur einen Mini-Job ausübt und nur über begrenzte wirtschaftliche Mittel verfügt, schließt dies eine Haftung in dieser Größenordnung nicht aus, wenn es sich um massives Fehlverhalten handelt, durch das ein ungewöhnlich großer Schaden verursacht wurde ( BAG, 28.10.2010 - 8 AZR 418/09 ). Das BAG hat allerdings auch klar gestellt, dass selbst bei einem äußerst fahrlässigen Verhalten zugunsten des Arbeitnehmers Haftungserleichterungen zu prüfen sind, wie beispielsweise Schadenshöhe, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes Risiko, eine Risikodeckung durch eine Versicherung, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe seiner Vergütung. Auch die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers sind nach Ansicht des BAG ebenso zu berücksichtigen wie die Umstände des Arbeitsverhältnisses, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Familienverhältnisse und das bisherige Verhalten des Mitarbeiters.

### **Praxistipp:**

Für die Bildung einer Haftungsquote spielt es dagegen keine Rolle, ob der Mitarbeiter haftpflichtversichert ist. Mit anderen Worten, selbst wenn der tatsächlich entstandene Gesamtschaden von der Versicherungssumme gedeckt wäre, muss dieser nicht ersetzt werden, wenn eine Quotelung des Schadens erfolgt. Für die Haftung des Arbeitnehmers kommt es also nicht darauf an, wie er versichert ist, sondern inwieweit ihm der Schaden zugerechnet wird.

Hinsichtlich der Arbeitnehmerhaftung bei Unmöglichkeit der Herausgabe anvertrauter Gegenstände gilt, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich nur dann auf Schadensersatz in Höhe des Wertes der Gegenstände haftet, wenn für das erkennende Gericht alle vernünftigen Zweifel an der Zueignung oder Vernichtung der betreffenden Gegenstände durch den in Anspruch genommenen Arbeitnehmer ausgeschlossen sind. Allein die (vom Arbeitnehmer behauptete) Unmöglichkeit der Herausgabe ist dabei meist nicht ausreichend. Diese Grundsätze gelten zumindest dann, wenn ein etwaiger Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers auf deliktische Anspruchsgrundlagen oder eine positive Verletzung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer gestützt wird.

Eine weitergehende Haftung des Arbeitnehmers nach § 280 Abs. 1 BGB (in der bis 31.12.2001 geltende Fassung) in Verbindung mit einem Auftrags- oder Verwahrungsvertrag würde voraussetzen, dass der Arbeitnehmer Alleinbesitzer der anvertrauten Gegenstände wäre und der Arbeitgeber keinen Besitz mehr hätte. In der Praxis ist diese Konstellation, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer im konkreten Fall Besitztener oder (unterstufiger) Mitbesitzer im Verhältnis zum Arbeitgeber ist, so gut wie nie gegeben ( BAG, 22.05.1997 - 8 AZR 562/95 ).

## **5. Zusammenfassung**

Bei leichter Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer überhaupt nicht, ausgenommen die Haftungsfälle zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, z.B. Verkehrsunfall mit dem Firmenwagen.

Bei mittlerer Fahrlässigkeit besteht im Grundsatz Schadenersatzpflicht, die sich aber auf eine Beteiligung an den Schadensfolgen beschränkt. Für die Gewichtung spielt die Gefahrgeneigtheit eine Rolle; es ist eine Abwägung nach § 254 BGB vorzunehmen.

Bei grober Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer regelmäßig in vollem Umfang. Allerdings ist auch hier eine Einschränkung der Haftung möglich, wenn der zu ersetzende Schaden eine Größenordnung erreicht, die den Arbeitnehmer in seiner wirtschaftlichen Existenz gefährdet.

Die Haftungsbeschränkungen gelten nur für die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber und spielen keine Rolle bei der Außenhaftung des Arbeitnehmers gegenüber betriebsfremden Dritten.

### **Praxistipp:**

Das Merkmal "Gefahrgeneigtheit der Arbeit" ist durch dasjenige der "Betrieblichen Veranlassung" ersetzt worden. Das bedeutet, dass nun nicht mehr nur für spezielle gefahrgeneigte Arbeiten die o.g. Maßstäbe der Haftungsteilung eingreifen, sondern bei der Schadensentstehung aller Arbeiten das Haftungsprivileg der Arbeitnehmerhaftung zum Tragen kommt, soweit diese Arbeiten im kausalen Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit stehen.

## **6. Haftung bei Abbruch der Berufsausbildung**

Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, so kann der Auszubildende oder der Auszubildende Ersatz des Schadens verlangen, wenn der andere den Grund für die Auflösung zu vertreten hat, § 23 Abs. 1 Satz 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Dies gilt für den Auszubildenden dann nicht, wenn dieser die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will § 23 Abs. 1 Satz 2 BBiG.

Der Schadenersatzanspruch umfasst den gesamten Mehraufwand, der durch eine vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses verursacht wird.

In einem vom BAG entschiedenen Fall hatte eine Auszubildende das Berufsausbildungsverhältnis mit einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung beendet und danach die Ausbildung endgültig nicht mehr fortgesetzt. Da die außerordentliche Kündigung mangels Kündigungsgrund - die Beklagte war Leistungssportlerin und wollte zu einem Sportverein außerhalb des Wohnortes wechseln - nicht rechtmäßig war und auch andere Rechtfertigungsgründe nicht griffen, hat das Gericht das Vorliegen der Voraussetzungen für einen Schadenersatzanspruch bejaht, das Vorliegen eines Schadens jedoch abgelehnt, da die Beschäftigung eines Auszubildenden nicht zwangsläufig mit einem Gewinn verbunden ist und der Kläger einen entgangenen Gewinn und einen Mehraufwand nicht dargelegt hat (BAG, 17.08.2000 - 8 AZR 578/99). Es ist nach Auffassung des Gerichtes davon auszugehen, dass sich der Wert der beiderseitigen Leistungen entspricht.

Der Auszubildende hat die vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses z.B. dann zu vertreten, wenn es zu einer von ihm verschuldeten Insolvenz kommt. Der Anspruch auf Schadenersatz ist gem. § 23 Abs. 2 BBiG innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich oder mündlich geltend zu machen.

## **7. Haftungsprivileg**

Zum Haftungsprivileg des früheren § 636 RVO jetzt § 104 SGB VII (LAG Köln, 29.09.1994 - 6 Sa 763/94) äußert sich das LAG Köln. Es stellt fest, dass das Haftungsprivileg des § 636 RVO weder einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes noch einen Verstoß gegen europäisches Gemeinschaftsrecht darstellt, weswegen die Vorlage an den EuGH gemäß Artikel 177 EGV unterblieb.

Das Haftungsprivileg stellt eine Sonderregelung für privatrechtliche Schadensfälle dar. Danach haftet ein Unternehmer nicht für Personenschäden, die durch eine betriebliche Tätigkeit an anderen im Betrieb tätigen

Personen verursacht werden (z.B. Arbeitsunfälle), es sei denn, es liegt Vorsatz vor oder es handelt sich um einen Wegeunfall, § 104 SGB VII. Die Haftung nach dem BGB ist damit ausgeschlossen, an ihre Stelle treten die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Haftungsfreistellung gilt nur gegenüber den Versicherten gem. § 2 ff. SGB VII, dies sind z.B. die Beschäftigten, Auszubildende etc. sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen. Zu beachten ist dabei, dass im Falle eines Personenschadens aufgrund dieser Regelung auch immaterielle Ansprüche, d.h. der Anspruch auf Schmerzensgeld entfallen. Ein solcher Anspruch ist auch nicht durch die Unfallversicherung gedeckt.

Der Vorsatz des Schädigers muss in diesem Fall sowohl die Verletzungshandlung - d.h. den Pflichtverstoß - als auch den Verletzungserfolg - also den Schaden - umfassen. Dies bedeutet, dass in Fällen, in denen zwar der Verstoß gegen z.B. eine Unfallverhütungsvorschrift vorsätzlich erfolgt, aber der konkret eingetretene Erfolg/Schaden vom Handelnden nicht gewollt war (d.h. auch nicht billigend in Kauf genommen wurde), eine Haftung des Schädigers nicht in Betracht kommt ( BAG, 10.10.2002 - 8 AZR 103/02 ).

Die Beschränkung der Haftung gilt gem. § 105 SGB VII auch im Verhältnis zwischen den Beschäftigten eines Betriebes. Danach sind Beschäftigte zum Ersatz des Personenschadens nur verpflichtet, wenn sie den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 versicherten Weg (Wegeunfall) herbeigeführt haben. Aus diesem Grund hat das BAG die Klage des Klägers auf Schmerzensgeld gegen einen Versicherten desselben Betriebes, der auf dem Betriebsgelände mit seinem Pkw einen Unfall verursachte, abgewiesen ( BAG, 14.12.2000 - 8 AZR 92/00 ). In dem entschiedenen Fall kam hinzu, dass sich der Beklagte auf dem Wege nach Hause befand. Das Gericht war jedoch der Auffassung, dass das Verlassen des Arbeitsplatzes einschließlich des Weges auf dem Werksgelände bis zum Werkstor wegen des engen Zusammenhanges mit der Arbeitsleistung noch eine betriebliche Tätigkeit darstelle und daher nicht als Weg des Arbeitnehmers von und zur Arbeit gewertet werden könne. Aus diesem Grund wurde auch das Vorliegen eines Wegeunfalls verneint, wobei das Gericht darauf hinwies, dass der Ort der Tätigkeit in der Regel das gesamte Werksgelände sei.

Von der Regelung des § 105 SGB VII erfasst werden jedoch nicht nur die Betriebsangehörigen, sondern alle Personen, die eine betriebliche Tätigkeit ausüben, damit auch Leiharbeiter, versicherungsfrei tätige Personen oder außenstehende Gehilfen. Nicht erfasst von diesem Privileg werden jedoch Personen, die nicht in demselben Betrieb eine betriebliche Tätigkeit ausüben. Abgestellt wird damit auf den Betrieb, nicht auf das Unternehmen mit der Folge, dass Beschäftigte anderer Betriebe des selben Unternehmens nach den Vorschriften des BGB unbeschränkt haften.

Wirken mehrere Unternehmer zusammen, ist das Haftungsprivileg des § 106 Abs. 3 SGB VII zu beachten. Dort wird der oben erläuterte Haftungsausschluss auch für den Fall bestimmt, dass Versicherte mehrerer Unternehmen vorübergehend betriebliche Tätigkeiten auf einer gemeinsamen Betriebsstätte verrichten. Unter dem Begriff "gemeinsamer Betriebsstätte" ist nach Auffassung des BGH ein bewusstes Miteinander im Arbeitsablauf erforderlich. Eine dementsprechende ausdrückliche Vereinbarung muss dabei jedoch nicht vorliegen, es kommt darauf an, dass die Versicherten der Unternehmen tatsächlich zusammenwirken, sich ergänzen oder unterstützen.

Das Haftungsprivileg gilt gem. § 106 Abs. 3 SGB VII neben den Versicherten auch für in der Unfallversicherung versicherte Unternehmer, die eine vorübergehende betriebliche Tätigkeit auf einer gemeinsamen Betriebsstätte verrichten und dabei den Versicherten eines anderen Unternehmens verletzen (sog. Erstschädiger). Nach einem Urteil des BGH kommt es für die Anwendung des Haftungsprivilegs darauf an, dass der Unternehmer selbst - d.h. persönlich - auf einer gemeinsamen Betriebsstätte eine vorübergehende betriebliche Tätigkeit verrichtet. Der Unternehmer kann nämlich ein für sein Unternehmen Tätiger im Sinne des § 106 Abs. 3 SGB VII sein ( BGH, 03.07.2001 - VI ZR 198/00 ). Hat ein Mitarbeiter des Unternehmers jemanden verletzt, ist der Unternehmer so genannter Zweitschädiger und haftet unbeschränkt.