

Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung gesetzlich nicht ausdrücklich geregelt, sondern Richterrecht

Wann haftet ein Arbeitnehmer für Schäden, die während des Arbeitsverhältnisses entstehen?

Haftungsbegrenzungen gelten nicht nur bei gefahrgeneigter Arbeit

Von Jan von Bröckel

Bitte beachten Sie die Hinweise auf der Startseite (<http://www.janvonbroeckel.de>) und im Impressum

GLIEDERUNG

Thema	Seite
1. Schädigung anderer Arbeitnehmer	2
1.1 Personenschäden	2
1.2 Sachschäden	4
2. Schädigung des Arbeitgebers	4
2.1 Personenschäden	4
2.2 Sachschäden (Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung)	5
Besonderheit: Die Mankohaftung	7
3. Schädigung von Dritten	7
Exkurs: Schädigung eines Arbeitnehmers durch Arbeitgeber	8
Die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung	8



(Den Text des Siebten Sozialgesetzbuches [SGB VII] finden Sie im Internet unter http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_7/index.html)

Die Frage, wann ein Arbeitnehmer für Schäden aufkommen muss, die er während der Arbeitsleistung einem Dritten oder einem anderen Arbeitnehmer zufügt oder an Sachen des Arbeitnehmers anrichtet, dürften sich die meisten Arbeitnehmer schon einmal gestellt haben. In vielen Fällen mit Personenschäden tritt die gesetzliche Unfallversicherung ein, während bei der Beschädigung von Eigentum des Arbeitgebers oftmals die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze über die Arbeitnehmerhaftung Anwendung finden.

Wenn jemand schuldhaft den Körper, die Gesundheit oder das Eigentum eines anderen Menschen verletzt, ist er zum Schadensersatz verpflichtet. Man braucht nicht Rechtswissenschaft studiert zu haben, um zu dieser Rechtsfolge zu gelangen, die in § 823 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) enthalten ist. Bei einem Arbeitnehmer tritt zusätzlich zu dieser gesetzlichen Haftung, die keine Vertragsbeziehungen zwischen Schädiger und Geschädigtem voraussetzt, eine Haftung aus Vertrag gegenüber dem Arbeitgeber hinzu (§ 280 BGB). Eine wichtige Rolle bei Arbeitsunfällen spielt die gesetzliche Unfallversicherung, die Personenschäden auffängt und in der jeder Arbeitnehmer pflichtversichert ist, wengleich die Beiträge ausschließlich die Arbeitgeber entrichten. Der Grund für das Einstrahlen der gesetzlichen Versicherung liegt in der Förderung des Betriebsfriedens und der Arbeitsbereitschaft sowie in der Anerkennung einer Gefahrengemeinschaft der Arbeitskräfte und der erleichterten Kalkulierbarkeit der finanziellen Folgen von Arbeitsunfällen. Außerdem erlangt der Geschädigte durch den öffentlich-rechtlichen Anspruch einen stets zahlungsfähigen Schuldner.



Die Regelungen der gesetzlichen Unfallversicherung finden sich seit 1997 im SGB VII, vorher in der Reichsversicherungsordnung (RVO). Schadensersatz im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis beschäftigt gleich drei Gerichtsbarkeiten: 1) den Bundesgerichtshof (BGH) als das Gericht der ordentlichen Gerichtsbarkeit, das ganz allgemein letztinstanzlich über Fragen des zivilrechtlichen Schadensersatzes zu befinden hat, 2) das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist für die Klärung von Streitfragen im Zusammenhang mit

Arbeitsverträgen zwischen den Parteien eines Arbeitsvertrages zuständig und 3) das Bundessozialgericht (BSG) als das höchste für die Klärung von Fragen über die Auslegung des Sozialrechts zuständige Gericht. Eine unanfechtbare Entscheidung der Unfallversicherung bzw. eines Sozialgerichts über das Vorliegen eines Arbeitsunfalles, bei dem ein in einem bestimmten Betrieb Versicherter geschädigt worden ist, bindet aber jedes Gericht (§ 108 SGB VII, ggf. hat das Gericht bis zur Klärung der Vorfrage das Verfahren auszusetzen; die Bindung hat ein Zivilgericht von Amts wegen zu berücksichtigen, Urteil des BGH vom 12.06.2007 Az. VI ZR 70/06. Wichtig ist, dass die Entscheidung insbesondere gegenüber dem in Anspruch genommenen Schädiger verbindlich ist, der ggf. zu dem Verfahren vor dem Unfallversicherungsträger hinzuzuziehen ist, BGH Urteil vom 20.11.2007 Az. VI ZR 244/06 = NJW 2008,1877. Bei einer unanfechtbaren Entscheidung über das Vorliegen eines Versicherungsfalles durch den Unfallversicherungsträger bzw. durch das Sozialgericht darf der Haftungsfall keinem weiteren Unternehmer nach § 2 Absatz 2 SGB VII zugeordnet werden, BGH Urteil vom 19.05.2009 Az. VI ZR 56/08 = NJW 2009,3235 = BGHZ 181,160).

1. Schädigung anderer Arbeitnehmer

1.1 Personenschäden

Wenn ein Arbeitnehmer bei einer betrieblichen Tätigkeit fahrlässig die Körperverletzung eines Kollegen hervorruft, springt seit 1963 ausschließlich die gesetzliche Unfallversicherung ein. Damit werden zivilrechtliche Ansprüche aus § 823 BGB gegenüber dem anderen Arbeitnehmer wegen der Schädigung von Körper oder Gesundheit ausgeschlossen, soweit der Schädiger fahrlässig handelt. Gesetzlich geregelt ist dies in § 105 Absatz 1 des Siebten Sozialgesetzbuches (SGB VII). Statt der zivilrechtlichen Schadensersatzansprüche treten die öffentlich-rechtlichen Ansprüche gegen die zuständige Berufsgenossenschaft als Träger der Unfallversicherung. Diese kennt aber kein Schmerzensgeld wie das zivile Schadensersatzrecht (§ 253 Absatz 2 BGB).

Voraussetzung für den Ausschluss ist, dass eine betriebliche Tätigkeit ursächlich für den Versicherungsfall ist. Ausgeschlossen von der Haftungsfreistellung ist der Wegeunfall, also die Fahrt von und zum Arbeitsplatz. Ein Betriebsweg, d.h. die gemeinsame Fahrt von Arbeitskollegen als Teil des innerbetrieblichen Organisations- und Funktionsbereichs, fällt dagegen voll unter den Begriff „betriebliche Tätigkeit“ (Urteil des Bundesgerichtshofes [BGH] vom 02.12.2003 zu Az. VI ZR 349/02 = NJW 2004,949 = BGHZ 157,159), gleiches gilt für den sogenannten Werksverkehr, bei dem der Unternehmer Betriebsangehörige laufend mit dem werkseigenen Fahrzeug zur Betriebsstätte bringen lässt (BGH Urteil vom 12.10.2000 Az. III ZR 39/00 = BGHZ 145,311 = NJW 2001,442). Auch der Weg vom Unternehmen zu einer ausgelagerten Betriebsstätte ist ein Betriebsweg (BAG Urteil vom 09.03.2004 Az. VI ZR 439/02). Zur betrieblichen Tätigkeit gehört noch der Weg auf dem Werksgelände bis zum Werkstor (BAG Urteil vom 14.12.2000 Az. 8 AZR 92/00 = NJW 2000,2039). Grundsätzlich genießen Arbeitnehmer auch auf dem Weg von und zum Arbeitsplatz den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, jedoch muss der Schädiger in diesem Fall bei einer schuldhaften Verletzung eines Kollegen für den Schaden aufkommen. Schuldhaft bedeutet vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln (§ 276 BGB). Fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt. Bei Schäden durch den Betrieb eines Kraftfahrzeugs kommt bei Wegeunfällen außerdem die Gefährdungshaftung nach dem Straßenverkehrsgesetz in Betracht, d.h. die Ausgleichspflicht der Kfz-Haftpflichtversicherung.

Der Haftungsausschluss gilt nicht nur gegenüber Angehörigen des gleichen Betriebes, sondern seit 1997 auch gegenüber Versicherten anderer Unternehmen, die vorübergehend **betriebliche Tätigkeiten auf einer gemeinsamen Betriebsstätte** ausüben (§ 106 Absatz 3 3. Alternative SGB VII), zum Beispiel Handwerker verschiedener Betriebe auf einer Baustelle. Erforderlich sind aber wechselseitig aufeinander bezogene betriebliche Aktivitäten von Versicherten mehrerer Unternehmen (Bundesgerichtshof, Urteil vom 16.12.2003 zu Az. VI ZR 103/03 = NJW 2004,947 = BGHZ 157,213) oder eine Arbeitsgemeinschaft. Die betrieblichen Aktivitäten müssen bewusst und gewollt bei einzelnen Maßnahmen ineinander greifen, miteinander verknüpft sein, sich ergänzen oder unterstützen, wobei es ausreicht, dass die gegenseitige Verständigung stillschweigend durch bloßes Tun erfolgt (BGH Urteil vom 17.10.2000 zu Az. VI ZR 67/00 = BGHZ 145,331 = NJW 2001,443; BGH Urteil vom 24.06.2003 zu Az. VI ZR 434/01 = NJW 2003,2984 =

BGHZ 155,205; BGH Urteil vom 16.12.2003 zu Az. VI ZR 103/03 = NJW 2004,947 = BGHZ 157,213; Urteil des BAG vom 12.12.2003 zu Az. 8 AZR 94/02 = NJW 2003,1891). Das ganze Geschehen muss sich als ein aufeinander bezogenes Zusammenwirken mehrerer Unternehmen darstellen. Ein rein zufälliges Aufeinandertreffen genügt nicht. Eine „gemeinsame Betriebsstätte“ ist mehr als „dieselbe Betriebsstätte“ (BGH Urteil vom 23.01.2001 Az. VI ZR 70/00, Urteil vom 14.09.2004 Az. VI ZR 32/04 = NJW 2005,288, Urteil vom 01.02.2011 Az. VI ZR 227/09 = NJW 2011,3296, Urteil vom 10.05.2011 Az. VI ZR 152/10 = NJW 2011,3298). Von einer gemeinsamen Betriebsstätte kann man aber erst reden, wenn der Geschädigte nicht bereits in den Betrieb des Schädigers eingegliedert worden ist. Der Begriff der „Eingliederung“ richtet sich nicht nach rechtlichen Erwägungen, zum Beispiel ob überhaupt ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden ist, sondern anhand der tatsächlichen Umstände, so dass auch jemand, der wie ein Arbeitnehmer tätig geworden ist (§ 2 Absatz 2 Satz 1 SGB VII), Betriebsangehöriger sein kann (BAG Urteil vom 19.02.2009 Az. 8 AZR 188/08).

Vorsatz: Die volle Haftung trifft den Arbeitnehmer auch bei einer vorsätzlichen Schädigung eines Kollegen, etwa bei einem tätlichen Angriff. Der Vorsatz des Schädigers muss aber ein doppelter sein und sowohl auf das Hervorrufen der Körperverletzung durch ein Verhalten des Schädigers als auch auf die Entstehung eines ernsthaften Körper- oder Gesundheitschadens gerichtet sein (BGH Urteil vom 11.02.2003 Az. VI ZR 34/02 = BGHZ 154,11 = NJW 2003,1605; BAG Urteil vom 10.10.2002 zu Az. 8 AZR 103/02 = NJW 2003,1890 = BAGE 103,92). Der dann gegebene zivilrechtliche Schadensersatzanspruch mindert sich aber um die Leistungen der Berufsgenossenschaft (§ 104 Absatz 3 i.V.m. § 105 Absatz 1 Satz 3 SGB VII, Gedanke des Vorteilsausgleichs [compensatio lucri cum damno]). Allein der Verstoß gegen Unfallverhütungsvorschriften zwingt nicht zur Annahme von Vorsatz, erst wenn der Unfall gewollt und für den Fall seines Eintritts gebilligt wird, kann man von vorsätzlichem Verhalten sprechen (BAG Urteil vom 19.02.2009 Az. 8 AZR 188/08).

Haftung gegenüber Sozialversicherungsträger: Hat ein Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall verursacht und dadurch einen Kollegen geschädigt, kann der Träger der Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) wegen seiner Aufwendungen bei einem vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Handeln des Schädigers bis zur Höhe eines zivilrechtlichen Schadensersatzanspruches Regress nehmen beim schädigenden Arbeitnehmer (§ 110 Absatz 1 SGB VII). Der Rückgriff kann auch einen etwaigen (fiktiven) Schmerzensgeldanspruch des geschädigten Arbeitnehmers berücksichtigen (BGH Urteil vom 27.06.2006 Az. VI ZR 143/05 = NJW 2006,3563 = BGHZ 168,161). Für Rechtsstreitigkeiten zwischen Sozialversicherungsträger und Schädiger wegen eines Rückgriffs sind die Zivilgerichte zuständig. Die Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich des fiktiven Schadensersatzanspruches des Geschädigten trifft den Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (BGH Urteil vom 29.01.2008 Az. VI ZR 70/07 = NJW 2008,2033 = BGHZ 175,153). Es ist für den Erstattungsanspruch ausreichend, dass der Schädiger vorsätzlich gehandelt hat, der Vorsatz braucht den Schaden nicht zu umfassen (anders als bei der Regelung des § 105 Absatz 1 SGB VII, mit der zivilrechtliche Schadensersatzansprüche gegen den Schädiger ganz ausgeschlossen werden). Grob fahrlässig handelt übrigens, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in einem besonders krassem Maß missachtet.

Jedoch können die Behörden auf den Erstattungsanspruch nach billigem Ermessen verzichten, insbesondere unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse des Schädigers (§ 110 Absatz 2 SGB VII).

Übrigens: Wenn der Geschädigte aufgrund des Unfalls Leistungen einer privaten Unfallversicherung bezieht, entlastet dies den Schädiger nicht. Jedoch kann ein privates Versicherungsunternehmen wegen seiner Aufwendungen keinen Rückgriff nehmen beim Schädiger (§ 67 VVG a.F. bzw. § 86 n.F. ist bei einer Summenversicherung nicht anwendbar).

Zu den Personenschäden zählt auch die Beschädigung von Hilfsmitteln wie Brillen oder Prothesen (§§ 8 Absatz 2, 31 SGB VII).

1.2 Sachschäden

Die Durchsetzung zivilrechtlicher Ansprüche gegen einen Kollegen wegen der Beschädigung einer Sache (etwa Kleidung) wird durch die Regeln der gesetzlichen Unfallversicherung nicht ausgeschlossen. Als Anspruchsgrundlage kommt nur die allgemeine Deliktshaftung nach § 823 BGB in Betracht, da zwischen den einzelnen Arbeitskräften keine vertraglichen Beziehungen bestehen. Jedoch treten bei Sachschäden die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung ein, wonach die Haftung des Schädigers begrenzt ist: Bei leichtester Fahrlässigkeit entfällt sie in der Regel, bei mittlerer Fahrlässigkeit kommt es zu einer quotalen Teilung des Schadens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, während bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz in der Regel der Schädiger voll haftet (näheres zur Arbeitnehmerhaftung unter 2.2, Seite 5). Übrigens: Der Weg von und zum Arbeitsplatz ist keine betriebliche Tätigkeit, so dass die eingeschränkte Arbeitnehmerhaftung hier nicht greift, auch wenn aus der Sicht der gesetzlichen Unfallversicherung ein Wegeunfall vorliegt.



Wenn nach den Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung die zivilrechtliche Verantwortlichkeit des Schädigers eingeschränkt ist, hat der Schädiger gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von den gegen ihn erhobenen Schadensersatzansprüchen (**Freistellungsanspruch**, § 257 BGB). Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die Schadensersatzpflicht des schädigenden Arbeitnehmers übernehmen muss.

Mehrheit von Schädigern, gestörter Gesamtschuldnerausgleich: Wenn der Schaden von mehreren Schädigern verursacht worden ist (z.B. Arbeitgeber und Arbeitnehmer eines anderen Unternehmens), so dass zwischen ihnen ein Gesamtschuldverhältnis besteht, können Ersatzansprüche gegen einen Gesamtschuldner (Zweitschädiger, z.B. den Arbeitgeber des anderen Unternehmens wegen Verletzung von Verkehrssicherungspflichten oder wegen eines Organisationsverschuldens) auf den Betrag begrenzt sein, der auf diesen im Innenverhältnis zu dem anderen Gesamtschuldner (Erstschädiger) entfielen, wenn die Schadensverteilung nach § 426 BGB nicht durch die Haftungsprivilegierung des schädigenden Arbeitnehmers gestört wäre. Mit anderen Worten: Die haftungsrechtliche Privilegierung wird nicht durch eine Heranziehung im Gesamtschuldnerausgleich unterlaufen, indem dem Zweitschädiger die volle Schadensersatzpflicht trifft (BGH Urteil vom 24.06.2003 Az. VI ZR 434/01 = NJW 2003,2984 = BGHZ 155,205 und Urteil vom 22.01.2008 Az. VI ZR 17/07 = NJW 2008,2116). Schädigt ein Arbeitnehmer auf einer gemeinsamen Betriebsstätte einen Arbeitnehmer eines anderen Unternehmens und trifft den Unternehmer, in dessen Diensten der Schädiger steht, wegen der Auswahl des schädigenden Arbeitnehmers ein Schuldvorwurf nach § 831 BGB (vermutetes Auswahl- oder Überwachungsverschulden), ist ein Freistellungsanspruch des schädigenden Arbeitnehmers für die Haftung des Unternehmers unerheblich, dieser haftet gegenüber dem verletzten Arbeitnehmer des anderen Betriebes nur für Sachschäden, nicht aber für Personenschäden (da nach § 840 Absatz 2 BGB bei einer Schadensersatzpflicht nach § 831 BGB im Innenverhältnis der direkte Schädiger – sofern er im Außenverhältnis haftet – den vollen Schaden trägt und somit die quotale Verteilung des Schadens unter den Gesamtschuldnern nach § 426 BGB verdrängt wird, Urteil des BGH vom 11.11.2003 zu Az. VI ZR 13/03 = NJW 2004,951 = BGHZ 157,9).

2. Schädigung des Arbeitgebers

2.1 Personenschäden

Bei einer Verletzung des Körpers oder der Gesundheit des Arbeitgebers durch einen Betriebsangehörigen gelten ähnliche Regelungen wie bei der Schädigung eines Kollegen. Dies ist einmal unproblematisch, wenn auch der Arbeitgeber durch die gesetzliche Unfallversicherung versichert ist, was aber nicht immer der Fall sein dürfte, da selbstständige Unternehmer in der Regel nicht pflichtversichert sind (§ 2 SGB VII), sich aber freiwillig in der gesetzlichen Unfallversicherung versichern können (§ 6 SGB VII).

Doch auch bei nicht versicherten Unternehmern gilt der Haftungsausschluss, soweit nicht dem Schädiger Vorsatz vorgeworfen werden kann oder es sich um einen Wegeunfall handelt, nämlich durch die

Erweiterung der Haftungsbegrenzung nach § 105 Absatz 2 Satz 1 SGB VII. In diesem Fall wird auch ein nicht versicherter Unternehmer unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestellt und hat entsprechende Ansprüche gegen diese, nicht gegen den schädigenden Arbeitnehmer (§ 105 Absatz 2 Satz 2 SGB VII). Wenn jedoch nach den Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung (siehe unten) die Verantwortung des schädigenden Arbeitnehmers ausgeschlossen ist, hat der verletzte Arbeitgeber auch keinen Anspruch gegen die gesetzliche Unfallversicherung (§ 105 Absatz 2 Satz 2 SGB VII), vielmehr haftet der Arbeitnehmer, soweit die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung dies zulassen (Urteil des Bundessozialgerichts vom 24. Juni 2003 zu Az. B 2 U 39/02 = NJW 2004,966).

Wenn die gesetzliche Unfallversicherung für den Personenschaden des Arbeitgebers aufkommt, kann sie bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit Rückgriff nehmen wie bei der Schädigung eines anderen Arbeitnehmers (§ 110 SGB VII, siehe oben).

Schädigung eines anderen Unternehmers: Arbeitet auf der Betriebsstätte auch ein Unternehmer eines anderen Unternehmens mit, kann dies ebenfalls zum Ausschluss von dessen zivilrechtlichen Schadensersatzansprüchen gegenüber dem Arbeitnehmer des anderen Unternehmens führen (§ 106 Absatz 4 SGB VII). Wenn der Unternehmer des anderen Unternehmens aber nicht wie ein Arbeitnehmer tätig geworden ist oder in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert ist, greift die Privilegierung zu Gunsten des schädigenden Arbeitnehmers nicht, denn diese setzt nach § 106 Absatz 3 3. Alternative SGB VII voraus, dass sowohl Schädiger als auch Geschädigter in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind (Urteil des Bundessozialgerichts vom 26.06.2007 Az. B 2 U 17/06 R). Der Ausschluss der zivilrechtlichen Haftung des schädigenden Arbeitnehmers gegenüber dem fremden, aber im gleichen Betrieb geschädigten Unternehmer des anderen Betriebs für Personenschäden bereitet keine Schwierigkeiten, wenn der andere Unternehmer freiwillig oder kraft Satzung Versicherter der gesetzlichen Unfallversicherung ist und diese bestandskräftig das Vorliegen eines Arbeitsunfalls festgestellt hat (Urteil des BGH vom 17.06.2008 Az. VI ZR 257/06 = NJW 2008,2916).

2.2 Sachschäden (Grundsatz der eingeschränkten Haftung des Arbeitnehmers)

Die Verursachung von Sachschäden durch den Arbeitnehmer ist der Hauptanwendungsfall der Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung. Die möglichen Schädigungen sind kaum begrenzt, häufiges Beispiel ist die Beschädigung des firmeneigenen Kraftfahrzeuges während eines Arbeitseinsatzes. Neben der allgemeinen Schadensersatzpflicht tritt eine zusätzliche Pflichtverletzung des Arbeitsvertrages hinzu (§ 280 BGB).

Seit den dreißiger Jahren des 20. Jahrhunderts hat die Rechtsprechung hierzu Haftungsgrundsätze entwickelt, die zunächst nur für gefahrgeneigte Tätigkeiten wie etwa die Teilnahme am Straßenverkehr galten und eine unbeschränkte Haftung des Arbeitnehmers für jeden schuldhaft verursachten Schaden nicht zuließen. Im Gesetz ist dieses Haftungsprivileg nicht ausdrücklich geregelt. Seit einer Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts im Jahr 1995 wendet man die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung auf jede Arbeit an, die durch den Betrieb veranlasst und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet wird (Beschluss vom 27.09.1995 zu Az. GS 1/89 (A) = NJW 1995,210 = BAGE 78,56). Auch im Ausbildungsverhältnis gelten diese Grundsätze (Urteil des BAG vom 18.04.2002 zu Az. 8 AZR 348/01 = BAGE 101,107).



Diese richterliche Rechtsfortbildung wird unter anderem mit dem Hinweis begründet, dass das Bürgerliche Gesetzbuch kein geschlossenes System des Arbeitsvertragsrechts enthalte und man schon beim Erlass des BGB von einer Gesetzeslücke ausgegangen sei. Mit zunehmender Industrialisierung und Technisierung wuchs das Bedürfnis nach einer Eingrenzung der Haftung. Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst galt schon lange eine eingeschränkte Haftung nach Artikel 34 des Grundgesetzes, wonach nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit Rückgriff beim schädigenden Bediensteten genommen werden darf. Diese Privilegierung gilt auch bei nicht hoheitlichen Tätigkeiten des Beamten (§ 48 Beamtenstatusgesetz, § 75 Bundesbeamtengesetz) und aufgrund tariflicher Bezugnahme auch bei Angestellten im öffentlichen

Dienst (§ 3 Absatz 7 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für Angestellte des Bundes, § 3 Absatz 7 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, sonst entsprechende Regelung in § 3 Absatz 6 TVÖD, früher § 14 Bundesangestelltentarifvertrag).

Rechtsdogmatisch stützt man diese Anwendung des Gesetzes auf eine entsprechende Anwendung von § 254 BGB, wonach Mitverschulden des Geschädigten bei der Schadensberechnung zu berücksichtigen ist. Auf Seiten des Arbeitgebers muss man das Betriebsrisiko beachten, da es dieser in der Hand hat, den Betrieb zu organisieren, die Berufsausübung der Beschäftigten zu steuern und verbindliche Weisungen zu erteilen. Auf der anderen Seite kann der Arbeitnehmer den vorgegebenen Arbeitsbedingungen weder tatsächlich noch rechtlich ausweichen. Letztendlich schafft der Arbeitgeber die Bedingungen für Schadensrisiken. Diese Haftungseinschränkung sei auch – so das Bundesarbeitsgericht – verfassungsrechtlich geboten, da eine unbegrenzte Haftung des Arbeitnehmers sich zu stark auf die allgemeine Lebensgestaltung und Berufsausübung des Arbeitnehmers auswirke und dessen Grundrechte aus Artikel 2 Absatz 1 und Artikel 12, also die allgemeine Handlungsfreiheit und die Berufsfreiheit, berühre.

Beweislast: Die Darlegungs- und Beweislast für die Betrieblichkeit der schadensursächlichen Tätigkeit trägt nach den Grundregeln der Beweislastverteilung derjenige, dem diese Tatsache günstig ist, also der schädigende Arbeitnehmer.

Wie sieht die eingeschränkte Haftung eines Arbeitnehmers aus?

Verschulden	Haftung
Grobe Fahrlässigkeit	Arbeitnehmer trägt in der Regel den ganzen Schaden, aber Schadensteilung möglich
Normale (mittlere) Fahrlässigkeit	Quotale Verteilung des Schadens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
Leichteste Fahrlässigkeit	Keine Haftung des Arbeitnehmers

Bei der Abwägung sind die Gesamtumstände von Schadensanlass und Schadensfolgen nach Billigkeitsgründen und Zumutbarkeitsgesichtspunkten gegeneinander abzuwägen. Eine Rolle spielen dabei der Grad des zur Last fallenden Verschuldens, die Gefahren der Arbeit, die Höhe des Schadens, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes oder durch Versicherung deckbares Risiko, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe des Arbeitsentgelts, die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers, die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter, seine Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten (BAG Urteil vom 18.01.2007 Az. 8 AZR 250/06).

Allerdings lässt die Rechtsprechung inzwischen auch bei grober Fahrlässigkeit Haftungserleichterungen des Arbeitnehmers zu, wenn der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zum verwirklichten Schadensrisiko der Tätigkeit steht (BAG Urteil vom 12.11.1998 zu Az. 8 AZR 221/97 = NJW 1999,966 = BAGE 90,148; BGH Urteil vom 11.03.1996 zu Az. II ZR 230/94 = NJW 1996,1532). In jedem Fall erforderlich ist eine einzelfallbezogene Abwägung. Um die Sache zu komplizieren, haben die Richter auch noch die **besonders grobe (gröbste) Fahrlässigkeit** entdeckt, bei der unter Umständen keine Erleichterungen in Betracht kommen (BAG Urteil vom 25.09.1997 zu Az. 8 AZR 288/96 = NJW 1998,1810).

Beispiele für grobe Fahrlässigkeit: Überschreiten der zulässigen Höchstgeschwindigkeit um 100 % (zur Nachtzeit bereits um 50 %), Missachtung des Rotlichts oder eines Stoppschildes, Benutzung eines Kfz trotz erheblichem Alkoholgenuss, Verletzung der elementaren Sorgfaltspflichten von Unfallverhütungsvorschriften.

Wohlgemerkt: eine Haftung des Arbeitnehmers oder die Anwendbarkeit der eben erwähnten Grundsätze kommt nur in Betracht, wenn dem Arbeitnehmer ein Verschuldensvorwurf hinsichtlich der Schädigung zu machen ist, die bloße Verursachung (Kausalität) ist nicht ausreichend. Zu vertreten sind neben Vorsatz auch Fahrlässigkeit (§ 276 BGB), wobei die Außerachtlassung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt zu verstehen ist.

Die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung sind zwingendes Recht, von ihnen kann nicht in Arbeitsverträgen, vorformulierten Vertragsbedingungen oder Tarifverträgen abgewichen werden (BAG Urteil vom 05.02.2004 zu Az. 8 AZR 91/03 = NJW 2004,2469).

Arbeitgeber setzt Schadensersatzanspruch nicht durch: Besteht nach den oben genannten Prinzipien ein Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer, setzt der Arbeitgeber diesen aber nicht durch, stellt dieser Verzicht auf die Geltendmachung der Schadensersatzforderung zusätzlichen Arbeitslohn (§ 19 Absatz 1 Nummer 1 EStG) dar, der aber nur dann zu einer Steuererhöhung führt, wenn und soweit die Begleichung der Schadensersatzforderung nicht zum Werbungskostenabzug (§ 9 EStG) berechtigt (Urteil des Bundesfinanzhofs vom 24.05.2007 Az. VI R 73/05 = NJW 2007, 2351, auch bei einem grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verkehrsverstoß, nicht aber bei alkoholbedingter Fahruntüchtigkeit).

Besonderheit: Die Mankohaftung

In Arbeitsverträgen findet man des öfteren eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer für einen eventuellen Fehlbestand an Geldmitteln in der Kasse oder an anderen Gegenständen haften soll, ohne dass ihn notwendigerweise ein Verschulden trifft. Eine solche Regelung kann nur Bestand haben, wenn zusätzlich als Ausgleich eine bestimmte Mankovergütung vereinbart worden ist oder die Haftung summenmäßig begrenzt ist (BAG Urteil vom 17.09.1998 zu Az. 8 AZR 175/97 = NJW 1999,1049 = BAGE 90,9).

Die Haftung darf die Summe der gezahlten Mankogelder nicht übersteigen. In solchen Fällen einer Mankoabrede werden die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung relativiert. Wenn keine entsprechende Mankoabrede vorliegt, gelten die Grundsätze entsprechend. **Erforderlich für eine Haftung wegen Fehlbeständen ist aber, dass der Arbeitnehmer alleinigen Zugang zu der Sache hat und diese selbstständig verwaltet. In der Regel ist ein Arbeitnehmer aber nur Besitzdiener der ihm zur Erfüllung der Arbeitsleistung überlassenen Gegenstände (§ 855 BGB). Unmittelbarer Besitz liegt erst vor, wenn der Arbeitnehmer wirtschaftliche Überlegungen und Entscheidungen über die Verwendung der Sache anzustellen hat.**



3. Schädigungen von Dritten mit Ersatzpflicht des Arbeitgebers, Freistellungsanspruch

Fügt ein Arbeitnehmer einem Dritten einen Schaden zu, besteht bei vertraglichen Beziehungen des Arbeitgebers zum Dritten ein Schadensersatzanspruch des Dritten gegenüber dem Arbeitgeber aus Vertrag, da der Arbeitnehmer als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers tätig wird (§ 278 BGB) und somit das Verschulden dem Arbeitgeber zugerechnet wird. Bei nicht bestehenden vertraglichen Beziehungen kommt eine Haftung des Arbeitgebers aus § 831 BGB in Betracht, wenn der Arbeitnehmer Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers ist. Außerdem gibt es gesetzliche Haftpflichttatbestände, bei denen die Ersatzpflicht an die bloße Eigenschaft als Halter oder Betreiber anknüpft (so die Gefährdungshaftung für Kraftfahrzeuge oder Eisenbahn- oder Energieversorgungsunternehmen). Kumulativ kann der Arbeitnehmer gegenüber dem Dritten aus unerlaubter Handlung haften (§ 823 BGB). Doch auch hier greifen die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung ein (siehe 2.2 Seite 5), allerdings nur mittelbar, nicht im Verhältnis zum geschädigten Dritten (BGH Urteil vom 21.12.1993 zu Az. VI ZR 103/93 = NJW 1994,852). Dies bewirkt, dass in Fällen der eingeschränkten Verantwortlichkeit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf **Freistellung** gegenüber dem Arbeitgeber wegen der gegen den Arbeitnehmer bestehenden Schadensersatzansprüche des Dritten hat.

Exkurs: Schädigung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber

Als Korrelat der eingeschränkten Verantwortlichkeit des Arbeitnehmers steht die eingeschränkte Haftung des Arbeitgebers für von ihm verursachte Personenschäden eines Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber haftet nur bei Vorsatz bzw. bei Wegeunfällen oder für schuldhaft verursachte Sachschäden (§ 104 Absatz 1 SGB VII). Verfassungsrechtlich ist das nicht zu beanstanden (Bundesverfassungsgericht Beschluss vom 07.11.1972 Az. BvL 4/71u.a.= BVerfGE 34,118 [129 ff.] = NJW 1973,502). Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit kann der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung Ersatz für seine Aufwendungen beim schädigenden Unternehmer (§ 110 SGB VII) bzw. beim Unternehmen (§ 111 SGB VII) verlangen.

Auf einer gemeinsamen Betriebsstätte entfällt die Haftung des Unternehmers eines anderen Betriebes, wenn dieser betriebsfremde Unternehmer selbst mitgearbeitet hat und einen Arbeitnehmer des nicht ihm gehörenden Unternehmens verletzt (§ 106 Absatz 3. Alternative SGB VII; BGH Urteil vom 03.07.2001 zu Az. VI ZR 198/00 = NJW 2001,3127 = BGHZ 148,209; Urteil vom 14.09.2004 Az. VI ZR 32/04 = NJW 2005,288). Dagegen haftet ein betriebsfremder Unternehmer für die Schädigung eines Mitarbeiters des anderen Unternehmens, wenn der betriebsfremde Unternehmer nicht tatsächlich mit den fremden Arbeitnehmern zusammenwirkend handelt (BGH Urteil vom 03.07.2001 Az. VI ZR 284/00 = NJW 2001,3125 = BGHZ 148,214). Dies ist konsequent, da der betriebsfremde Unternehmer auch nicht finanziell für den Versicherungsschutz der Beschäftigten des anderen Unternehmens aufkommt, sondern nur deren Arbeitgeber.



Die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Der wichtigste Unterschied zwischen einem zivilrechtlichen Schadensersatz und den Leistungen der 1884 eingeführten gesetzlichen Unfallversicherung besteht darin, dass es bei den letztgenannten kein Schmerzensgeld gibt. Außerdem ist eine schuldhafte Herbeiführung des Unfalls nicht erforderlich, eigenes Verschulden in der Regel nicht schädlich. Sachschäden spielen bei der gesetzlichen Versicherung meistens keine Rolle. Ansonsten gibt es u.a. ein Verletztengeld (§§ 45-55 SGB VII), Unfallrente (§§ 56-62 SGB VII), Leistungen an Hinterbliebene (§§ 63-71 SGB VII), Heilbehandlung, Pflege und Rehabilitation. Leistungen gibt es nicht nur bei Unfällen, sondern auch bei Berufskrankheiten.

Neben dem abhängigen Beschäftigungsverhältnis deckt die gesetzliche Unfallversicherung u.a. auch noch Unfälle in Schulen ab sowie in Ausbildungsstätten oder Kindergärten und bei der Hilfeleistung in Unglücksfällen oder Tätigkeiten in Behindertenwerkstätten (unechte Unfallversicherung), nicht aber typische Freizeitbeschäftigungen oder Unfälle im privaten Heim.

Abkürzungsverzeichnis	
a.F.	alte Fassung
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, zitiert nach Band und Seite
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen, zitiert nach Band und Seite
BSG	Bundessozialgericht
BVerfGE	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, zitiert nach Band und Seite
EStG	Einkommensteuergesetz
n.F.	neue Fassung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
RVO	Reichsversicherungsordnung

SGB u.a. VVG	Sozialgesetzbuch und andere Versicherungsvertragsgesetz
--------------------	---

