

Wann haften Arbeitnehmer für Schäden, die während des Arbeitsverhältnisses entstehen?

Fehler sind menschlich – auch am Arbeitsplatz! Deshalb sind Haftungsfragen im Arbeitsverhältnis immer aktuell.

Die Frage der Haftung des Arbeitnehmers wird besonders wichtig, wenn man sich vor Augen hält, dass praktisch jede Tätigkeit, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses verrichtet wird, mit der Gefahr einer Schädigung, z.B. von Arbeitgebervermögen oder einer Drittschädigung, verbunden sein kann.

Da der Arbeitnehmer von heute, angesichts der technisierten Wirtschafts- und Arbeitswelt, häufig mit erheblichen Vermögenswerten umgeht, stellt sich dann beim Eintritt von Schäden die Frage, ob und in welcher Höhe der Betreffende gegenüber dem Arbeitgeber dafür haftet.

Ob und wie viel man zahlen muss, wenn ein Schaden verursacht wurde, hängt von der Schwere des Fehlverhaltens ab.

Die Rechtsprechung unterscheidet hier in 3 Stufen:

1. Leichte Fahrlässigkeit:

Diese liegt vor, wenn es sich bei der Pflichtverletzung um eine geringfügige und leicht entschuldbare Pflichtwidrigkeit handelt, die jedem Arbeitnehmer unterlaufen kann.

Hier ist eine Haftung des Arbeitnehmers ausgeschlossen!

2. Mittlere Fahrlässigkeit:

In diesem Bereich erfolgt eine Haftungsaufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, der Arbeitnehmer kann also anteilig in Regress genommen werden. Wie hoch der Haftungsanteil des Arbeitnehmers ist, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles.

3. Grobe Fahrlässigkeit:

Bei grober Fahrlässigkeit handelt es sich um eine Sorgfaltspflichtverletzung in hohem Maße, die grundsätzlich eine volle Haftung des Arbeitnehmers zur Folge haben kann. Haftungserleichterungen sind jedoch auch hier nicht ausgeschlossen.

Beispiele von „Groben Fahrlässigkeiten“ aus Gerichtsurteilen:

- Anzünden der Zigarette während der Dienstfahrt
- Rauchen am Steuer während der Dienstfahrt
- Falsche Betankung des Dienstfahrzeuges (Diesel anstatt Benzin)
- Missachtung des Stoppschildes
- Missachtung von Rotlicht an der Ampel
- Übermüdung
- Geschwindigkeitsüberschreitung
- Einstellen des Navigationsgerätes während der Fahrt
- Missachtung der Ladesicherheit
- Handybenutzung während der Fahrt

Die Beweislast für das Vorliegen der Haftungsvoraussetzungen trägt der Arbeitgeber.

ACHTUNG! Deshalb ist beim Abgeben und Ausfüllen von Unfallmeldungen unbedingt darauf zu achten, dass man sich bei einer Sachverhaltsschilderung nicht selbst belastet. Im Zweifelsfall VORHER immer den Betriebsrat / Personalrat fragen.

Auch ein Mitverschulden des Arbeitgebers bzw. weisungsberechtigten Vorgesetzten spielt bei der Haftung eine Rolle. Weist der Arbeitgeber/ Vorgesetzte z.B. an, über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus tätig zu sein und passiert dann aufgrund von Übermüdung ein Schaden, so kann sich die Haftung teilweise oder ganz auf den Arbeitgeber/Vorgesetzten übertragen, was im Einzelfall zu entscheiden ist.

Ein Mitverschulden des Arbeitgebers / weisungsberechtigten Vorgesetzten kann z.B. vorliegen bei:

- Keiner oder einer mangelhaften Einweisung
- Verstoß gegen Lenk- und Ruhezeiten
- Nichtbeachtung des Arbeitszeitgesetzes
- Nichtbeachtung von Sicherheitsvorschriften
- usw.

Im Streitfall entscheidet das Arbeitsgericht (bei Beamtinnen/Beamten das Verwaltungsgericht). Der Beschäftigte kann durch einen Vergleich oder durch ein Gerichtsurteil zu einer Schadenersatzzahlung herangezogen werden.

Die Gewerkschaft kann in solchen Fällen dem betroffenen Arbeitnehmer Arbeitsrechtsschutz für das Gerichtsverfahren gewähren, die GUV/FAKULTA in ihrem Leistungsrahmen finanziell mit Schadenersatzbeihilfe unterstützen.

Der GUV/FAKULTA-Jahresbeitrag beträgt 21 EUR, das sind 1,75 EUR im Monat!

Dieser Beitrag ist als zusätzlicher Gewerkschaftsbeitrag in der Steuererklärung absetzbar.

Unser kostenfreies Serviceangebot:

Wir bieten kostenfrei Vorträge bei Betriebsratssitzungen, Tagungen von Vertrauensleuten und bei gewerkschaftlichen Konferenzen an.

Themen:

- Risiken der Arbeitnehmerhaftung
- Überlastungsanzeige und deren haftungsrechtliche Folgen