



## Wie Beschäftigte für Schäden einstehen müssen

Eine Teilnehmerinformation der GUV/FAKULTA

Quelle: Der Personalrat, 02/2020  
Nutzung mit freundlicher Genehmigung des  
Bund-Verlages Frankfurt am Main



Gewerkschaftliche  
Unterstützungseinrichtung  
der DGB-Gewerkschaften

+++ NEU +++ NEU +++ NEU +++ NEU +++

## Schnell und einfach Mitglied werden!



Auf [www.jetzt-beitreten.de](http://www.jetzt-beitreten.de) gehen



Online-Antrag ausfüllen



Abschicken



Fertig!



[www.guv-fakulta.de](http://www.guv-fakulta.de)



# Beteiligung bei Ersatzansprüchen

**PFLICHTVERLETZUNG** Bei Schadensersatzanforderungen der Dienststellen gegenüber Beschäftigten muss der Personalrat beteiligt werden. Die Dienststelle muss den Beschäftigten darüber informieren.

VON DIRK LENDERS



Der Personalrat hat bei der Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten mitzubestimmen. Das ergibt sich aus § 76 Abs. 2 Nr. 9 BPersVG und entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze (siehe Tabelle auf Seite 6). Mit Ausnahme des PersVG Thür (§ 73 Abs. 2 Nr. 13) enthalten die anderen Landespersonalvertretungsgesetze Beteiligungstatbestände, die mit dem des § 76 Abs. 2 Nr. 9 BPersVG wortgleich oder nahezu wortgleich sind. In den meisten Ländern hängt die Beteiligung des Personalrats von einem Antrag des Beschäftigten ab. In Sachsen-Anhalt mangelt es an einem entsprechenden Beteiligungstatbestand. Der Personalrat hat jedoch zumindest über die allgemeinen Aufgaben nach § 57 Abs. 1 einen Informationsanspruch nach § 57 Abs. 2 PersVG LSA.

## Eingeschränkte Mitbestimmung

Bei dem Mitbestimmungstatbestand des § 76 Abs. 2 Nr. 9 BPersVG handelt es sich um eine in zweierlei Hinsicht eingeschränkte Mitbestimmung. Einerseits ist die im Streitfall zu treffende Entscheidung der Einigungsstelle gemäß § 69 Abs. 4 Satz 3 BPersVG auf eine Empfehlung beschränkt und andererseits bestimmt § 76 Abs. 1 Satz 2 BPersVG, dass der Personalrat nur auf Antrag der Beschäftigten mitbestimmt. Will die Dienststelle gegen einen Beschäftigten Ersatzansprüche geltend machen, muss sie ihn davon rechtzeitig vorher in Kenntnis setzen, so dass er einen Antrag auf Mitbestimmung des Personalrats stellen kann. Ein Schreiben der Dienststelle, mit welchem der Beschäftigte über die beabsichtigte Geltendmachung des Ersatzanspruchs informiert wird, muss zugleich den Hinweis enthalten, dass der Personalrat eingeschaltet werden kann<sup>1</sup>.

## Geltendmachung von Ersatzansprüchen

Die Mitbestimmung ist gegeben, wenn die Dienststelle Beschäftigten kundtun will, dass sie einen bestimmten Ersatzanspruch gegen sie für gegeben hält. Die Dienststelle muss sich aufgrund einer vorangegangenen internen Willensbildung dazu entschlossen haben, einen Ersatzanspruch gegen Beschäftigte geltend zu machen.<sup>2</sup> Hat die Dienststelle sich zur Geltendmachung eines bestimmten Ersatzanspruchs gegen Beschäftigte entschlossen, so ist die Form der Geltendmachung für das Bestehen des Mitbestimmungstatbestands gleichgültig.<sup>3</sup> Neben der Aufrechnung

## DARUM GEHT ES

1. Will die Dienststelle von Beschäftigten Schadensersatz fordern, ist der Personalrat zu beteiligen.
2. Das gilt allerdings nur, wenn die Betroffenen das wünschen.
3. Der Personalrat hat dann auf Gleichbehandlung der Beschäftigten zu achten.

[1] BVerwG 2.6.2010 – 6 P 9.09 –, PersR 2010, 354.

[2] Baden in: Altvater/Baden/Baunack/Berg/Dierßen/Herget/Kröll/Lenders/Noll, BPersVG, 10. Aufl., § 76 Rn. 134; Kersten in: Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 4. Aufl., § 76 Rn. 202.

[3] Kersten, a.a.O., § 76 Rn. 202.

Bei Schadensersatzforderungen der Dienststelle kann der Personalrat die Beschäftigten unterstützen.



(§ 11 Abs. 2 BBesG bzw. § 394 BGB) kommt vor allem die Erhebung einer Leistungsklage in Betracht. Diese ist gegenüber Beamtinnen und Beamten gemäß § 126 Abs. 1 BBG (§ 54 Abs. 1 BeamtStG) vor dem Verwaltungsgericht zu erheben. Gegenüber Beamten kann auch ein Leistungsbescheid erlassen werden, der nach Eintritt der Unanfechtbarkeit vollstreckt werden kann.<sup>4</sup> Für Leistungsklagen gegenüber Arbeitnehmern ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG das Arbeitsgericht zuständig. Für die Geltendmachung genügt auch die Mitteilung der Dienststelle an die Beschäftigten, dass sie einen bestimmten Anspruch gegen sie für gegeben hält, ohne dass dies mit einer Zahlungsaufforderung verbunden sein muss<sup>5</sup>.

#### GUT ZU WISSEN

##### Wahren der Ausschlussfrist

Bereits das schriftliche Geltendmachen von Schadensersatzansprüchen der Dienststelle gegenüber Beschäftigten zum Wahren der Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats.<sup>6</sup>

##### Rückforderung überzahlter Bezüge

Ersatzansprüche sind dem Wortsinn des § 76 Abs. 2 Nr. 9 BPersVG nach solche, die darauf gerichtet sind, dass der Schuldner eine dem Gläubiger entstandene Vermögens-

einbuße ersetzt. Das sind in erster Linie Schadensersatzansprüche.

Demgegenüber findet der Anspruch des Dienstherrn gegen einen Beschäftigten auf Rückerstattung bezahlter Bestandteile von Gehältern, Löhnen oder Bezügen regelmäßig seine Grundlage in den Vorschriften des BGB über die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung (§§ 812 ff. BGB) bzw. – für Beamte – in § 12 Abs. 2 BBesG, der seinerseits auf diese Vorschriften verweist. Der auf die Herausgabe einer ungerechtfertigten Bereicherung gestützte Anspruch des Dienstherrn auf Erstattung überzahlter Bestandteile von Gehältern, Löhnen oder Bezügen ist kein Ersatzanspruch im Sinne des Personalvertretungsrechts. Eine Beteiligung des Personalrats kommt daher nicht in Betracht.

##### Zweck und Inhalt des Mitbestimmungsrechts

Durch die Mitbestimmung bei der Geltendmachung von Ersatzansprüchen soll auf die Gleichbehandlung der Beschäftigten hingewirkt und die Berücksichtigung sozialer Belange wie die Vermittlung des Falls aus der Sicht der übrigen Beschäftigten ermöglicht werden. So kann der Personalrat zusätzliche Informationen über die konkreten Arbeitsbedingungen und das Maß der Arbeitsbelastung einbringen und so zu einer tatsächlich und rechtlich möglicherweise anderen Beurteilung der Sachlage beitragen. Er kann darauf drängen, dass der Dienstherr im Interesse der Gleichbehandlung auch vergleichbare Fälle berück-

[4] Fischer/Goeres/Gronimus, Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, § 76 BPersVG Rn. 53.

[5] BVerwG 24.4.2002 – 6 P 4.01 –, PersR 2002, 398 und BVerwG 2.6.2010 – 6 P 9.09 –, PersR 2010, 354.

[6] BVerwG 24.4.2002, a.a.O.

# » Beschäftigte haften nur für vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachte Schäden. «

DIRK LENDERS

sichtigt, in denen von der Geltendmachung von Ersatzansprüchen abgesehen wurde.<sup>7</sup> Dies gilt sowohl für die Frage, ob ein Ersatzanspruch besteht als auch für die Entscheidung, ob der Ersatzanspruch gegen den Beschäftigten durchgesetzt werden soll. Bei einem Schadensersatzanspruch muss der Personalrat prüfen, ob die Voraussetzungen für einen Schadensersatzanspruch vorliegen, insbesondere, ob der Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht worden ist.<sup>8</sup>

## Haftung bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit

Rechtsgrundlage für die Schadensersatzansprüche gegenüber Beamtinnen und Beamten bildet § 75 BBG bzw. § 48 BeamStG.<sup>9</sup>

Im Bereich des TVöD verweist § 3 Abs. 7 TVöD für die Beschäftigten des Bundes auf die entsprechende Anwendung der bundesbeamtenrechtlichen Regelungen. Die Schadenshaftung der Beschäftigten im Bereich des TVöD VKA ist dort in § 3 Abs. 6 in einer eigenständigen Vorschrift geregelt. Bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten wird die Haftung auf Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Insofern wird auch hier letztlich ein Gleichklang mit den Beamtinnen und Beamten hergestellt.<sup>10</sup> Demgegenüber verweist § 3 Abs. 7 TV-L zur Schadenshaftung der Arbeitnehmer/innen auf die für die Beamten geltenden landesrechtlichen Bestimmungen.

### ► Vorsatz

Vorsätzlich handeln Beschäftigte, wenn sie bewusst und gewollt eine Pflichtverletzung begehen und wenn sie sich der Pflichtwidrigkeit ihres Verhaltens bewusst sind (siehe Beispiele 1 auf dieser Seite). Hierbei gilt die Faustformel:

»Obwohl ich es besser weiß, mach ich es so.«

### ► Grobe Fahrlässigkeit

Grob fahrlässig handeln Beschäftigte, wenn sie die Verletzung der Dienstpflicht hätten erkennen und die Pflichtverletzung durch entsprechende Maßnahmen hätten verhindern können und dabei nicht beachten, was jedermann in der konkreten Situation hätte klar sein müssen, wenn sie nur die einfachsten und naheliegendsten Erwägungen angestellt hätten (siehe Beispiel 2 auf dieser Seite). Hierbei gilt die Faustformel: »Ich hätte es besser wissen müssen«.

Abzugrenzen ist die grobe Fahrlässigkeit von der mittleren und der einfachen Fahrlässigkeit (siehe Beispiele 3 und 4 auf Seite 6).

#### BEISPIEL 1

##### Vorsatz

- Eine Beschäftigte gibt entgegen der ausdrücklichen Weisung des Vorgesetzten einem Dritten eine Auskunft über einen Vorgang oder ein Beschäftigter gibt einem Dritten bewusst eine falsche Auskunft.
- Ein Beschäftigter fährt mit dem Dienstwagen über den E-Roller eines Dritten, über den er sich geärgert hat.

#### BEISPIEL 2

##### Grobe Fahrlässigkeit

Ein Beschäftigter gibt eine Auskunft zu einem Thema, zu dem eine Dienstweisung erlassen wurde, informiert sich jedoch nicht über deren Inhalt und gibt deshalb eine falsche Auskunft.

[7] OVG Nordrhein-Westfalen 11.2.2015 – 6 A 1832/12 – DÖV 2015, 1018.

[8] BVerwG 19.12.1990 – 6 P 24.88 –, PersR 1991, 133.

[9] Näher hierzu Baßlsperger, in diesem Heft ab Seite 7.

[10] Näher hierzu Kunze, in diesem Heft ab Seite 11.

### BEISPIEL 3

#### Mittlere Fahrlässigkeit

- Beschäftigte geben eine Auskunft, bei der sie es für möglich halten, dass diese unzutreffend sein könnte, sie vertrauen in diesem Moment jedoch unbedingt darauf, dass in diesem Fall nichts Schlimmeres passieren wird.
- Ein Beschäftigter fährt mit dem Dienstwagen gegen einen Stein. Er hat beim Ausparken den Stein zwar gesehen, jedoch darauf vertraut, dass nichts passieren wird.

### BEISPIEL 4

#### Einfache Fahrlässigkeit

- Eine Beschäftigte gibt eine Auskunft, die objektiv falsch ist, weiß hiervon aber nichts, da sie im Rahmen einer Recherche keine gegenteiligen Informationen finden konnte. Eine umfassendere Informationssuche wäre unverhältnismäßig gewesen.
- Ein Beschäftigter fährt mit dem Dienstwagen gegen einen Stein, der aus dem Auto nicht zu erkennen war.

Als Faustformel für die mittlere Fahrlässigkeit gilt: »Es wird schon gutgehen«. Die Faustformel für einfache Fahrlässigkeit lautet: »Das kann jedem mal passieren.« Eine Schadenshaftung der Beschäftigten tritt nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit ein. Bei bloß mittlerer oder einfacher Fahrlässigkeit ist die Haftung hingegen ausgeschlossen.

#### Unterbliebene Beteiligung

Für die Ausübung ihres Antragsrechts müssen die Beschäftigten über die beabsichtigte Maßnahme, also ihre auf Schadensersatz begründete Haftung sowie darüber informiert werden, dass ihnen das Antragsrecht auf Beteiligung des Personalrats zusteht. Unterbleibt der rechtzeitige Hinweis auf die Möglichkeit, die Beteiligung des Personal-

### TABELLE

#### Übersicht über die landespersonalvertretungsgesetzlichen Bestimmungen zur Beteiligung beim Geltendmachen von Ersatzansprüchen gegenüber Beschäftigten

<b>Baden-Württemberg</b>	§ 75 Abs. 3 Nr. 9
<b>Bayern</b>	Art. 75 Abs. 1 Nr. 13
<b>Berlin</b>	§ 88 Abs. 1 Nr. 4 (wenn die/der Beschäftigte nicht widerspricht)
<b>Brandenburg</b>	§ 63 Abs. 1 Nr. 23
<b>Bremen</b>	§§ 63 Abs. 2, 52 Abs. 1
<b>Hamburg</b>	§ 88 Abs. 1 Nr. 29
<b>Hessen</b>	§ 75 Abs. 2 (Mitwirkung)
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	§ 68 Abs. 1 Nr. 23
<b>Niedersachsen</b>	§ 65 Abs. 1 Nr. 28, Abs. 2 Nr. 21
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	§ 72 Abs. 4 Nr. 11
<b>Rheinland-Pfalz</b>	§§ 78 Abs. 2 Nr. 14, 79 Abs. 2 Nr. 12
<b>Saarland</b>	§ 78 Abs. 1 Nr. 17
<b>Sachsen</b>	§ 50 Abs. 1 Satz 1 Nr. 15, Satz 2
<b>Schleswig-Holstein</b>	§ 51 Abs. 1
<b>Thüringen</b>	§ 75 Abs. 3 Nr. 7

rats zu beantragen, ist ein trotzdem erlassener Leistungsbescheid rechtswidrig und anfechtbar.<sup>11</sup> Eine Leistungsklage ist dann nicht als unbegründet, sondern bereits als unzulässig abzuweisen.<sup>12</sup> Der Ersatzanspruch kann erst dann geltend gemacht werden, wenn das Mitbestimmungsverfahren abgeschlossen ist. Beim Erlass eines Leistungsbescheids kann eine bisher unterbliebene oder fehlerhafte Beteiligung noch während des nach § 126 Abs. 2 BBG (§ 54 Abs. 2 BeamtStG) i.V.m. § 68 VwGO durchzuführenden Vorverfahrens bis zum Erlass des Widerspruchsbescheids rechtswirksam nachgeholt werden<sup>13</sup>. Insoweit kann auch der rechtzeitig informierte Beschäftigte noch bis zum Erlass des Widerspruchsbescheids die Beteiligung des Personalrats beantragen.<sup>14</sup>

**Dirk Lenders,**  
Rechtsanwalt in St. Augustin.

[11] OVG Niedersachsen 10.12.1985 – 5 OVG A 31/84 –, PersR 1986, 240 sowie Baden, a.a.O., § 76 Rn. 135.

[12] BAG 14.11.1991 – 8 AZR 151/91 –, PersR 1992, 173.

[13] BVerwG 25.3.1992 – 2 B 121.91 – sowie OVG Nordrhein-Westfalen 22.3.1996 – 1 B 353/96 –, PersR 1997, 252.

[14] Baden, a.a.O., § 76 Rn. 136.

# Die Haftung des Beamten

**PFLICHTVERLETZUNG** Beamte, die ihre Dienstpflichten verletzen, müssen einen daraus entstehenden Schaden ersetzen. Das gilt nur, wenn das vorsätzlich oder grob fahrlässig geschieht.

VON MAXIMILIAN BASSLSPERGER

Beamtinnen und Beamte, die vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihnen obliegenden Pflichten verletzen, haben dem Dienstherrn, dessen Aufgaben sie wahrgenommen haben, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Diese Pflicht zum Schadensersatz ergibt sich für Landes- und Kommunalbeamte aus § 48 BeamtStG und für Bundesbeamte aus § 75 BBG. Es handelt sich um ein öffentlich-rechtliches Schuldverhältnis zwischen Dienstherrn und Beamten, das auf einen Vermögensausgleich zur Kompensierung eines Vermögensschadens des Dienstherrn gerichtet ist. Haben mehrere Beamtinnen oder Beamte gemeinsam den Schaden verursacht, haften sie als Gesamtschuldner nach § 421 BGB.

Der Schadensersatzanspruch des Dienstherrn beruht ausschließlich auf diesen genannten gesetzlichen Bestimmungen, wenn eine aus dem Beamtenverhältnis entstehende Pflichtverletzung gegeben ist. Andere Anspruchsgrundlagen des allgemeinen Rechts kommen nicht in Betracht.<sup>1</sup>

## Pflicht zum Schadensersatz

Die Haftung des Beamten besteht dabei sowohl bei Eigenschäden des Dienstherrn, als auch dann, wenn der Dienstherr einem Dritten gegenüber wegen eines Verhaltens des Beamten zum Schadensersatz verpflichtet ist (Drittschäden). Dabei ist allerdings zu unterscheiden, ob der Beamte im hoheitlichen oder nicht hoheitlichen Bereich tätig wurde. Im hoheitlichen Bereich haftet der Dienstherr einem Dritten gegenüber nach § 839 BGB und Art. 34 GG. Im nicht-hoheitlichen Bereich haftet er bei Vertrags-

schäden über § 278 BGB, denn der Beamte ist dann sein »Erfüllungsgehilfe«. Bei gesetzlichen Schadensersatzansprüchen (»Deliktshaftung«) besteht eine Haftung des Dienstherrn für die Handlungen

### BEISPIEL 1

#### Unmittelbarer Schaden

Hat der Beamte seinem Dienstherrn unmittelbar einen Schaden zugefügt, zum Beispiel durch das Beschädigen von dienstlich genutzten Gegenständen, haftet er ihm gegenüber nach § 48 BeamtStG (Landes- und Kommunalbeamte) und § 75 BBG (Bundesbeamte).

des Beamten als »Verrichtungsgehilfe« über § 831 BGB, wobei dem Dienstherrn hier – und nur hier – die Möglichkeit des Entlastungsbeweises über § 831 Abs. 1 Satz 2 BGB zusteht. Danach tritt die Ersatzpflicht nicht ein, wenn der Geschäftsherr bei der Auswahl der bestellten Person und, sofern er Vorrichtungen oder Gerätschaften zu beschaffen oder die Ausführung der Verrichtung zu leiten hat, bei der Beschaffung oder der Leitung die im Verkehr erforderliche Sorgfalt beachtet hat oder wenn der Schaden auch bei Anwendung dieser Sorgfalt entstanden sein würde.

Ist der Beamte nach den Grundsätzen der Amtspflichtverletzung (§ 839 BGB und Art. 34 GG) im Außenverhältnis von der Haftung gegenüber Dritten freigestellt, weil

## DARUM GEHT ES

1. Beamte haften für Schäden, die sie vorsätzlich oder grob fahrlässig verursachen.
2. Die Ausgleichspflicht gilt für Schäden beim Dienstherrn und auch bei Dritten.
3. Der Schadensersatzanspruch kann in Einzelfällen gemindert werden oder sogar entfallen.

[1] BVerwG 2.0.4.1977 - VI C 7.74 -.

der Dienstherr kraft Gesetzes den Ersatz des Schadens im Außenverhältnis übernehmen muss, so kann dieser unter bestimmten Voraussetzungen den Beamten in Regress nehmen. Der Schadensersatzanspruch des Dienstherrn gegen seinen Beamten wird dann auch als Anspruch im Innenverhältnis bezeichnet.

#### BEISPIEL 2

##### Regress im Innenverhältnis

Hat der Beamte einem Dritten – etwa einem Bürger – in Ausübung seiner hoheitlichen (amtlichen) Tätigkeit einen Schaden zugefügt, haftet der Dienstherr dem Bürger gegenüber im Außenverhältnis nach den Grundsätzen der Amtshaftung (§ 839 BGB und Art. 34 GG). Der Dienstherr kann im Innenverhältnis nach § 48 BeamtStG (Landes- und Kommunalbeamte) und § 75 BBG (Bundesbeamte) Regress verlangen.

##### Voraussetzungen der Haftung

Damit der Dienstherr einen Schadensersatzanspruch gegenüber dem Beamten geltend machen kann, müssen die in der Übersicht auf Seite 10 genannten Voraussetzungen gegeben sein.

###### ► Beamteneigenschaft

Es muss zur Zeit der Pflichtverletzung ein Beamtenverhältnis bestehen. Maßgebend für die Anwendung ist die Beamtenrechtseigenschaft im Zeitpunkt der schädigenden Handlung. Die Schadensursache muss noch im Beamtenverhältnis gesetzt sein. Auf die Art des Beamtenverhältnisses (Beamter auf Lebenszeit, auf Probe, auf Widerruf, auf Zeit) kommt es für den Anspruch nicht an.<sup>2</sup>

###### ► Pflichtverletzung

Eine objektive Pflichtverletzung liegt vor, wenn der Beamte durch eine Handlung (Tun oder Unterlassen) gegen eine sich aus dem Beamtenverhältnis ergebende Pflicht verstößt (siehe Beispiele 3 auf Seite 9). Von einer Handlung kann nur gesprochen werden, wenn das Verhalten des Beamten, das Ansprüche auslösen soll, der Bewusstseinskontrolle und der Willenslenkung unter-

liegt und damit beherrschbar ist. Die Pflicht dem betroffenen Bürger gegenüber kann gleichzeitig eine Amtspflicht im Sinn von § 839 Abs. 1 Satz 1 BGB, Art. 34 Satz 1 GG sein. Dieser Umstand kann einen Amtshaftungsanspruch des Dritten gegenüber dem Dienstherrn auslösen und dieser Schadensersatzanspruch ist dann der Schaden des Dienstherrn, für den der Beamte nach Satz 1 seinem Dienstherrn gegenüber einstehen muss (Regressfall, siehe Beispiel 2).<sup>3</sup>

► **Rechtswidrigkeit der Pflichtverletzung**  
Das tatbestandlich pflichtwidrige Verhalten ist nur dann als rechtswidrig anzusehen, wenn Rechtfertigungsgründe nicht vorliegen. Wie im Disziplinarrecht ist auch bei der Haftung die erfolglose Remonstration bei Weisung des Vorgesetzten nach § 36 Abs. 2 Satz 3 BeamtStG / § 63 Abs. 2 Satz 3 BBG als Rechtfertigungsgrund gegeben.<sup>4</sup>

###### ► **Schuldfähigkeit**

Nach § 276 Abs. 1 Satz 3 BGB in Verbindung mit § 827 Satz 1 BGB ist für einen Schaden nicht verantwortlich, wer im Zustand der Bewusstlosigkeit oder in einem die freie Willensbestimmung ausschließenden Zustande krankhafter Störung der Geistestätigkeit einem anderen Schaden zufügt (Schuldunfähigkeit). Zu beachten ist aber auch § 827 Satz 2 BGB, wonach die Verantwortlichkeit für einen Schaden nicht beseitigt ist, wenn sich der Schädiger durch Alkohol oder andere Mittel, zum Beispiel Rauschgift, in einen eigentlich schuldausschließenden Zustand versetzt hat.

###### ► **Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit**

Die rechtswidrige Pflichtverletzung löst Schadensersatzansprüche nur aus, wenn der Beamte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

Unter Vorsatz versteht man allgemein ein Handeln mit Wissen und Willen des Handlungserfolgs.

Grob fahrlässig handelt, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maß verletzt, wer also nicht beachtet, was im gegebenen Fall jedem einleuchten muss (siehe Beispiele 4 auf Seite 10).

[2] Auch auf das nur faktische Beamtenverhältnis finden § 48 BeamtStG oder § 75 BBG entsprechend Anwendung

[3] BGH 21.12.1989 – I/1 ZR 118/88 –.

[4] VGH Baden-Württemberg 4.4.1973 – IV 180/71 –, ZBR 1974, 337.



## Pflichten von Beamten

- Beamte haben die Pflicht, Auskünfte (vgl. § 25 VwVfG) in ihrem Aufgabenbereich sachgerecht, unmissverständlich und vollständig zu erteilen, um eventuelle Schäden zu vermeiden.<sup>5</sup>
- Beamte als Kraftfahrer bei Dienstfahrten haben die Verkehrsvorschriften genau zu beachten, um jede Gefährdung anderer Verkehrsteilnehmer zu vermeiden.
- Polizeibeamte müssen im Rahmen von Einsatzfahrten beim Einfahren in durch Rotlicht gesperrte Kreuzungen besonders umsichtig den übrigen Verkehr beobachten und müssen zur Inanspruchnahme eines Wegerechts Blaulicht zusammen mit dem Einsatzhorn verwenden.<sup>6</sup>
- Vorgesetzte haben die Pflicht, den Fürsorge- und Schutzpflichten des Dienstherrn zu entsprechen (Maßnahmen gegen »Mobbing« oder »Bossing«). Der »gemobbte« Beamte kann Schadensersatz von seinem Dienstherrn verlangen, den dieser wiederum gegenüber dem »mob-benden« Beamten geltend machen muss.<sup>7</sup>

Gleiches gilt für den, der die einfachsten, ganz nahe liegenden Überlegungen nicht anstellt oder wenn ihm ein Versehen unterläuft, das selbst einem minder vorsichtigen Menschen normalerweise nicht zustoßen dürfte.<sup>8</sup>

► Eintritt eines Schadens beim Dienstherrn Auch bei der Haftung liegt der normative Schadensbegriff zugrunde, wie er im Zivilrecht entwickelt wurde. Der Regressschaden bei einer Amtshaftung ist dabei – wie oben ausgeführt – ebenfalls zu ersetzen. Wichtigster Fall des Regressschadens ist die Amtshaftung nach § 839 BGB im hoheitlichen Bereich mit der Haftung des Dienstherrn nach Art. 34 GG.

Als Schaden sind auch die im Rahmen einer Schadensabwicklung anfallenden Verwaltungskosten zu ersetzen, die pauschaliert gefordert werden können.<sup>9</sup>



### ► Kausalität

Der Kausalbegriff ist in der Rechtslehre mit dem Begriff der Adäquanztheorie verbunden. Danach dürfen nur solche Folgen des Tuns oder Unterlassens im Rahmen der Schadenszurechnung berücksichtigt werden, die nicht ganz außerhalb dessen liegen, womit nach der Lebenserfahrung als möglicher Folge gerechnet werden kann. Die begangene Dienstpflichtverletzung muss damit für einen objektiven Betrachter geeignet gewesen sein, gerade den eingetretenen Schaden herbeizuführen.<sup>10</sup>

Ein Unterlassen des Beamten ist für einen eingetretenen Schaden deshalb nur dann ursächlich, wenn ein pflichtgemäßes Handeln den Schaden verhindert hätte.<sup>11</sup>

### ► Minderung und Entfall

Die Befürchtung einer Haftung gegenüber dem eigenen Dienstherrn kann insbesondere bei Regressansprüchen die Entschlusskraft und die Verantwortungsfreude des Beamten erheblich hemmen.<sup>12</sup> Deswegen ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass der Anspruch des Dienstherrn in Einzelfällen gemindert werden oder sogar gänzlich entfallen kann. In Frage kommen dabei insbesondere Situationen, in denen ein Mitverschulden (§ 254 BGB) des Dienstherrn vorliegt oder die Fürsorgepflicht

Das Betanken des Dienstwagens mit falschem Kraftstoff kann grob fahrlässig sein.

[5] BGH 27.4.1970 – III ZR 114/68 –, ZBR 1970, 302.  
 [6] VG Ansbach 2.3.2004 – AN 1 K 02.00574 –.  
 [7] BGH 1.8.2002 – III ZR 277/01 –, NJW 2002, 3172.  
 [8] BVerwG 22.11.2006 – 2 B 47.06 –.  
 [9] BayVGH 13,3,1991 – 3 B 90.1773 –.

[10] BVerwG 7.12.1984 – 6 C 199/81 –.

[11] BVerwG 22.2.1996 – 2 C 12.94 –, BVerwGE 100, 280 (286).

[12] Schönrock, ZBR 2019, 370.

Verletzt jemand in Ausübung eines ihm anvertrauten öffentlichen Amtes die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht, so trifft die Verantwortlichkeit grundsätzlich den Staat oder die Körperschaft, in deren Dienst er steht. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit bleibt der Rückgriff vorbehalten. Für den Anspruch auf Schadensersatz und für den Rückgriff darf der ordentliche Rechtsweg nicht ausgeschlossen werden.

### Voraussetzungen des Schadensersatzanspruchs

- Beamteneigenschaft
- Pflichtverletzung
- Rechtswidrigkeit der Pflichtverletzung
- Schuldfähigkeit
- Schuldhaftige Pflichtverletzung durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit
- Schaden beim Dienstherrn
- Kausalität
- Minderung und Entfall des Schadensersatzanspruchs

(§ 45 BeamStG oder § 78 BBG) Einfluss auf die Geltendmachung eines Anspruchs haben könnte. Eine Reduzierung des Anspruchs kommt etwa bei einer fehlerhaften Organisation von Verfahrensabläufen in Betracht.<sup>13</sup> Davon ist zumindest dann auszugehen, wenn es der Dienstherr trotz einer – berechtigten – Überlastungsanzeige des Beamten unterlässt, entsprechende Gegenmaßnahmen zu treffen.<sup>14</sup>

Allerdings wird es sich hier schon wegen Art. 20 Abs. 3 GG (»Die Verwaltung ist an Recht und Gesetz gebunden«) eher um Ausnahmefälle handeln. So hat das BVerwG entschieden, der Dienstherr sei nicht aufgrund der Fürsorgepflicht gehalten, durch technische oder organisatorische Vorkehrungen sicherzustellen, dass es erst gar nicht zu Handlungen des Beamten kommen kann, die wegen grober Fahrlässigkeit zu einem Schadensersatzanspruch des Dienstherrn führen.<sup>15</sup>

Jedenfalls ist der Dienstherr nach den verfassungsrechtlichen (Art. 33 Abs. 5 GG) Grundsätzen des Alimentationsprinzips und der Fürsorge gehalten, Haftungsansprüche dann zu reduzieren, wenn sie sich für den Beamten und seine Familie als existenzbedrohend darstellen.<sup>16</sup>

### Geltendmachung

Als Mittel zur Durchsetzung des Schadensersatzanspruchs des Dienstherrn gegen den Beamten kommen in Betracht:

- der Erlass eines Leistungsbescheids (Verwaltungsakts) gegen den Beamten,
- die Erhebung einer Leistungsklage beim

Verwaltungsgericht (§ 54 Abs. 1 BeamStG, § 126 Abs. 1 BBG) und die Aufrechnung gegen Besoldungsansprüche und andere geeignete Ansprüche.

### Grobe Fahrlässigkeit

- Eine Lehrkraft, die einen Schulgeneralschlüssel während des Sportunterrichts auf einer Bank ablegt und ihn dann vergisst, verletzt grob fahrlässig ihre Dienstpflichten.<sup>17</sup>
- Ein Polizeibeamter, der im Rahmen einer Einsatzfahrt eine Kreuzung bei Rot passiert und erst auf der Kreuzung Blaulicht und Einsatzhorn einschaltet, handelt grob fahrlässig.<sup>18</sup>
- Ein Vorgesetzter, der als Kämmerer die Ausstellung unrichtiger Spendenquittungen in großer Anzahl ermöglicht, handelt ebenfalls grob fahrlässig.<sup>19</sup>
- Grobe Fahrlässigkeit wurde angenommen, wenn bei einer Dienstfahrt mit unangemessener Geschwindigkeit gefahren und deshalb ein Unfall verursacht wurde.<sup>20</sup>
- Ein grob fahrlässiges Betanken eines Dienstfahrzeugs ist dann gegeben, wenn der Beamte sich nicht vor dem Tanken vergewissert, mit welchem Kraftstoff (Benzin oder Diesel) der Dienstwagen zu befüllen ist.<sup>21</sup>

### Beteiligung des Personalrats

Der Personalrat hat nach § 76 Abs. 2 Nr. 9 BPersVG und nach dem entsprechenden Landesrecht bei der Geltendmachung von Ersatzansprüchen des Dienstherrn gegen einen Beschäftigten mitzubestimmen.<sup>22</sup> Er soll dabei insbesondere auf die Gleichbehandlung und die Berücksichtigung sozialer Belange hinwirken.<sup>23</sup> Dabei sind solche Aspekte besonders zu erwägen, welche die Schadensersatzpflicht des Beamten mildern oder gar entfallen lassen.

### Dr. Maximilian Baßlperger,

Dozent an der Hochschule Bayern a.D.

[13] BVerwG 29.1.1976 – II C 55.73 –, BVerwGE 50,102.

[14] Baßlperger, Überlastungsanzeige: Rechtliche Wirkung und notwendiger Inhalt; <https://www.rehm-verlag.de/beamtenrecht/blog-beamtenrecht/ueberlastungsanzeige-rechtlichewirkung-und-notwendiger-inhalt/>.

[15] BVerwG 2.2.2017 – 2 C 22.16 –, ZBR 2017, 379.

[16] Schönrock, ZBR 2019, 370 (374).

[17] VG Augsburg 30.8.2012 – Au 2 K 11.1231 –.

[18] VG Potsdam 24.2.2011 – 2 K 832/07 –.

[19] VG Münster 5.9.2016 – 4 K 15341,5 –.

[20] VG Regensburg 23.7.2010 – RO 1 K 08.00602 –.

[21] VG Frankfurt am Main 13.1.2011 – 9 K 1598/10.F –.

[22] OVG Niedersachsen 11.2.2008 – 5 LB 365/07 –.

[23] Näher hierzu Lenders, in diesem Heft ab S. 3.

[24] BVerwG 19.12.1990 – 6 P 24.88 –, PersR 1991,133.

# Die Haftung der Arbeitnehmer

**PFLICHTVERLETZUNG** Wenn Beschäftigte bei der Arbeit einen Schaden verursachen, haften sie dafür. Allerdings gelten hier zahlreiche Einschränkungen.

VON SANDRA KUNZE

Wir alle sind Menschen. Wie schnell ist mal ein folgenreicher Fehler gemacht und ein Schaden ist eingetreten. Das kann auch in der Arbeitswelt geschehen. Nach dem ersten Schreck stellen sich die meisten Beschäftigten dann die Frage: Muss ich dafür bezahlen? Und wenn ja, wie viel? Die Antworten ergeben sich aus den Grundsätzen zur Haftung der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber. Eins vorneweg: Keine Panik, Arbeitnehmer haften nur in sehr seltenen Fällen.

Für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes<sup>1</sup> ergeben sich die Haftungsregeln sowohl aus dem allgemeinen Arbeitsrecht als auch den besonderen tariflichen Regelungen in den § 3 Abs. 6 und 7 TVöD und § 3 Abs. 7 TV-L. Einer der wichtigsten Grundsätze: Die Haftung gegenüber dem Arbeitgeber ist beschränkt auf Fälle von Vorsatz und grober Fahrlässigkeit.

## Haftungsregeln im Arbeitsverhältnis

Ein Arbeitnehmer haftet gegenüber dem Arbeitgeber stets nur dann, wenn er eine arbeitsvertragliche Pflicht verletzt oder eine unerlaubte Handlung begangen hat. Das zu wiederholen scheint banal, ist es aber nicht. In der Praxis ist durchaus zu beobachten, dass sich Arbeitnehmer schnell die Frage nach ihrer Haftung stellen (und von Leitungsebenen unter Druck gesetzt werden), ohne dass ihnen überhaupt ein persönliches Fehlverhalten konkret vorgeworfen und nachgewiesen werden kann.

Zu den Pflichten von Arbeitnehmern gehört es selbstverständlich, Eigentum und Vermögen des Arbeitgebers nicht zu schädigen. Dementsprechend schulden sie

einen sorgsamen und pfleglichen Umgang mit den ihnen dienstlich anvertrauten Sachgütern. Aber die besonderen Bindungen im Arbeitsverhältnis bringen darüber hinaus für beide Seiten eine Vielzahl an Nebenleistungspflichten (§ 241 Abs. 2 BGB). Sorgfalts-, Obhuts-, Aufklärungs- und Anzeigepflichten dienen dazu, die Erbringung der eigentlichen Hauptleistung vorzubereiten und zu fördern, die Leistungsmöglichkeit zu erhalten und den Leistungserfolg zu sichern.<sup>2</sup> Betriebsmittel sind sorgsam zu behandeln und aufzubewahren. Gesetze, erteilte Weisungen und Dienstvorschriften sind zu beachten. Arbeitnehmer haben die für ihre Berufsgruppe und ihre berufliche Position üblichen Fähigkeiten und Kenntnisse einzusetzen. Gerade bei Arbeitnehmern in besonderen Vertrauensstellungen kann es gesteigerte Überwachungs- und Hinweispflichten geben. Die Verletzung solcher Pflichten kann zur Schadenshaftung führen.



## DARUM GEHT ES

1. Wer Eigentum oder Vermögen des Arbeitgebers schädigt, haftet.
2. Dabei sind die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung zu beachten.
3. Die Haftung gegenüber dem Arbeitgeber beschränkt sich auf vorsätzliche oder grob fahrlässige Schädigungen.

Im Arbeitsverhältnis ist die Schadenshaftung begrenzt.

[1] Als Tarifbeschäftigte werden in diesem Beitrag Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verstanden, auf deren Arbeitsverhältnis der TV-L bzw. TVöD kraft beiderseitiger Tarifbindung oder kraft arbeitsvertraglicher Verweisung Anwendung findet.

[2] BAG 28.10.2010 – 8 AZR 418/09 –.

Nach § 619a BGB liegt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt hat und nach § 280 Abs. 1 BGB dem Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet ist, beim Arbeitgeber. Dies gilt sowohl für die Pflichtverletzung als auch für das Vertretenmüssen des Arbeitnehmers. Die Frage eines möglichen Mitverschuldens des Arbeitgebers i.S.d. § 254 BGB ist vom Gericht bei gegebener Veranlassung von Amts wegen zu prüfen. Dabei kann es beispielsweise auf eventuelle Organisationsmängel beim Arbeitgeber ankommen und einer Würdigung bedürfen, inwieweit dem direkten Vorgesetzten des Arbeitnehmers eine und ggf. welche Kontrolle der Arbeit des Arbeitnehmers oblag.

BAG vom 21.5.2015 – BAZR 116/14

**Beweislast bei Haftung des Arbeitnehmers**

Nach der Grundregel des § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB wird vermutet, dass ein Schädiger die Pflichtverletzung und den Schaden zu vertreten hat. Diese Regel dreht § 619a BGB um. Danach hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Ersatz für den aus der Verletzung einer Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Schaden nur zu leisten, wenn er die Pflichtverletzung zu vertreten hat. Der Arbeitgeber, der einen Schaden ersetzt haben will, muss (gegebenenfalls vor den Arbeitsgerichten) die Pflichtverletzung und das Verschulden des Arbeitnehmers darlegen und beweisen.<sup>3</sup> Nicht der Arbeitnehmer muss sich entlasten; der Arbeitgeber muss darlegen, dass es sich zum Beispiel nicht um typische und unvermeidbare Fehler und Versäumnisse handelt.<sup>4</sup>

Eine Schadenshaftung kommt auch nur dann in Betracht, wenn dem Arbeitgeber ein Schaden entstanden ist. Zwischen der schädigenden Handlung, der Pflichtverletzung und dem Schaden muss zudem Kausalität bestehen.

Der Arbeitnehmer muss die Pflichtverletzung zu vertreten haben, ihm muss also Vorsatz oder zumindest Fahrlässigkeit vorwerfbar sein. Und der Verschuldensvorwurf – also Vorsatz oder Fahrlässigkeit – muss ihm auch in Bezug auf den eingetretenen Schaden gemacht werden können.<sup>5</sup> So kann nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ein vorsätzlicher Pflichtenverstoß, zum Beispiel eine bewusste Missachtung von Vorschriften, nur dann zur vollen Haftung des Arbeitnehmers führen, wenn auch der Schaden vom Vorsatz erfasst ist.<sup>6</sup> Dabei ist zu beachten, dass es im Arbeitsrecht eine besondere Beweislastregel gibt (siehe »Gut zu wissen« auf dieser Seite). Stets ist ein Augenmerk auf ein Mitverschulden des Arbeitgebers zu legen (§ 254 BGB). Auch wenn einem Arbeitnehmer ein Vorwurf gemacht werden kann, kann sich die Schadensersatzpflicht sehr deutlich reduzieren, wenn ein Verhalten bzw.

ein Unterlassen des Arbeitgebers am Schadenseintritt mitursächlich waren. Das kann zum Beispiel von Bedeutung sein, wenn der Arbeitgeber trotz Vorkommnissen in der Vergangenheit keine entsprechenden Kontroll-, Sicherheits- oder Schulungsmaßnahmen durchgeführt hat.<sup>7</sup>

Auch die sechsmonatige Ausschlussfrist des § 37 TV-L bzw. TVöD greift zugunsten der Arbeitnehmer. Schadensersatzansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten seit Fälligkeit vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer schriftlich geltend gemacht werden.

**Haftungsprivilegien für Arbeitnehmer**

Auch wenn ein Arbeitnehmer grundsätzlich nach den allgemeinen Regeln verpflichtet sein sollte, Schadensersatz zu zahlen, können ihm Haftungsprivilegien zugutekommen, was zu einer Kürzung des Schadensersatzanspruches (bis auf Null) führen kann. Gemeint sind die vom BAG entwickelten Grundsätze zur Arbeitnehmerhaftung bei betrieblich veranlassten Schädigungen.<sup>8</sup> Diese Grundsätze gelten für alle Arbeiten, die durch den Betrieb veranlasst sind und auf Grund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden (siehe Definition auf dieser Seite).<sup>9</sup> Bei der Arbeitnehmerhaftung geht es darum, die Verantwortung des Arbeitgebers für die Organisation des Betriebs und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und das darin liegende Betriebsrisiko des Arbeitgebers mit einzubeziehen. Es gilt daher gemäß § 254 BGB analog folgendes:

- Vorsätzlich verursachte Schäden hat der Arbeitnehmer in vollem Umfang zu tragen. Bei grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers ist eine Haftungserleichterung

DEFINITION

**Betriebliche Veranlassung**

Betrieblich veranlasst sind nur solche Tätigkeiten des Arbeitnehmers, die ihm arbeitsvertraglich übertragen worden sind oder die er im Interesse des Arbeitgebers für den Betrieb ausführt. Die Tätigkeit muss in nahem Zusammenhang mit dem Betrieb und seinem betrieblichen Wirkungskreis stehen.

[3] BAG 21.5.2015, a.a.O.  
 [4] BAG 21.5.2015, a.a.O.  
 [5] BAG 21.5.2015 – 8 AZR 116/14 – und – 8 AZR 867/13 –.  
 [6] BAG 18.4.2002 – 8 AZR 348/01 –.

[7] BAG 21.5.2015, a.a.O.  
 [8] Großer Senat des BAG 27.9.1994 – GS. 1/89 (A) –.  
 [9] BAG 18.4.2002, a.a.O.; Großer Senat des BAG 27.9.1994, a.a.O.



Beschäftigte dürfen das Eigentum des Arbeitgebers oder eines Dritten nicht schädigen.

zu seinen Gunsten nicht ausgeschlossen, sondern von einer Abwägung im Einzelfall abhängig.

- Ist der Schaden auf einfache Fahrlässigkeit zurückzuführen, haftet der Arbeitnehmer gar nicht.
- Bei normaler Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer den Schaden anteilig zu tragen. Ob und ggf. in welchem Umfang er zum Ersatz verpflichtet ist, richtet sich im Rahmen einer Abwägung der Gesamtumstände, insbesondere von Schadensanlass und Schadensfolgen, nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten<sup>10</sup>.

## » Arbeitnehmer sollten bei einem verursachten Schaden nicht voreilig ihre Schuld einräumen.«

SANDRA KUNZE

Im Einzelfall können also auch bei grober Fahrlässigkeit Haftungserleichterungen in Betracht kommen. Von Bedeutung ist dabei, ob der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zum verwirklichten Schadensrisiko der Tätigkeit steht und wie die Gesamtumstände waren. Eine allgemeine Beschränkung auf drei Bruttomonatsverdienste gibt es nach Auffassung des BAG nicht.<sup>11</sup>

Vorsätzlich handelt, wer wissentlich und willentlich sowie im Bewusstsein der Rechtswidrigkeit handelt. Dagegen handelt grob fahrlässig, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nach den gesamten Umständen in ungewöhnlich hohem Maße verletzt und dabei unbeachtet lässt, was im gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen (siehe Beispiel auf Seite 14).<sup>12</sup>

### Haftung der kommunalen Tarifbeschäftigten

Die Haftung der kommunalen Tarifbeschäftigten für Schäden ist gemäß § 3 Abs. 6 TVöD bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Es gelten damit die oben dargestellten Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung mit der Verbesserung, dass die Haftung stets nur auf Fälle von Vorsatz und grober Fahrlässigkeit beschränkt sind. Bei mittlerer Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer nicht.<sup>13</sup> Voraussetzung hierfür ist aber auch, dass die schädigende Handlung zu einer betrieblich bzw. dienstlich veranlassten Tätigkeit gehört.

[10] BAG 18.4.2002, a.a.O.; Großer Senat des BAG 27.9.1994, a.a.O.

[11] BAG 15.11.2012 – 8 AZR 705/11 –;

BAG 28.10.2010 – 8 AZR 418/09 –.

[12] BAG 18.4.2002, a.a.O.

[13] Busemann, ZTR 2015, 619.

### Grobe Fahrlässigkeit

- Ein Auszubildender, der ohne Führerschein und entgegen der Weisung, aber im betrieblichen Interesse, mit einem Gabelstapler herumfuhr und ein Tor beschädigte, haftet wegen grober Fahrlässigkeit.<sup>14</sup>
- Eine Reinigungskraft handelt grob fahrlässig, wenn sie eindeutig gekennzeichnete Schaltknöpfe eines MRT-Gerätes falsch drückt, was zu einem großen Schaden an dem Gerät führt.<sup>15</sup>
- Ein Lkw-Fahrer, der sich unter starker Alkoholeinwirkung ans Steuer setzt und einen Unfall auf der Autobahn verursacht, handelte ebenfalls grob fahrlässig.<sup>16</sup>

### Haftung der Tarifbeschäftigten der Länder und des Bundes

Für die Haftung der Tarifbeschäftigten der Länder und des Bundes finden gemäß § 3 Abs. 7 TVöD und § 3 Abs. 7 TV-L die für Beamtinnen und Beamte entsprechenden Bestimmungen Anwendung. Über § 75 BBG bzw. § 48 BeamtStG in Verbindung mit den jeweiligen Landesgesetzen ist auch bei diesen Tarifbeschäftigten die Haftung stets auf die Fälle von Vorsatz und grober Fahrlässigkeit beschränkt.<sup>17</sup> Dies ist eine Verbesserung gegenüber der Haftungslage sonstiger Beschäftigter außerhalb des öffentlichen Dienstes. Sie haften nicht bei mittlerer Fahrlässigkeit.

Gelegentlich wird diskutiert, ob die oben dargelegten weiteren Grundsätze zur Haftung von Arbeitnehmern zusätzlich auch Anwendung finden oder von den beamtenrechtlichen Haftungsregeln verdrängt werden.

Das spielt vor allem eine Rolle in Fällen grober oder »gröbster« Fahrlässigkeit. Denn nach den arbeitsrechtlichen Haftungsregeln kommen selbst dann – je nach Umständen und Einkommen – Haftungserleichterungen zum Tragen. Während nach beamtenrechtlichen Regelungen dem Dienstherrn unter dem Gesichtspunkt haushaltsrechtlicher Überlegungen und

seiner Treue- und Fürsorgepflichten lediglich ins Ermessen gestellt ist, für Haftungserleichterungen zu sorgen. Da aber auch ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst ein Arbeitsverhältnis ist und die vom BAG entwickelten Haftungsprivilegien für Arbeitnehmer zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht ist<sup>18</sup>, müssen die für die Arbeitnehmer entwickelten Grundsätze auch den Tarifbeschäftigten der Länder und des Bundes zugutekommen.<sup>19</sup> Eine Haftungsreduzierung ist also auch bei grober bzw. »gröbster« Fahrlässigkeit möglich. Auch das Erstrecken des Verschuldens auf den Schaden und die Beweislastumkehr des § 619a BGB gelten für die Tarifbeschäftigten.

### Was vor Gericht gilt

Von Bedeutung sind auch die prozessualen Unterschiede bei Rechtsstreiten zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten. Bei beamtenrechtlichen Streitigkeiten vor den Verwaltungsgerichten gilt der so genannte Untersuchungsgrundsatz. Das Gericht hat auch von sich aus den Sachverhalt zu ermitteln. Vor den Arbeitsgerichten gilt der so genannte Beibringungsgrundsatz. Die Prozessparteien haben den Streitstoff den Richtern vorzulegen und ggf. Beweise anzubieten.

Das macht einen Unterschied, denn verlangt der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer Schadensersatz, hat er zunächst das Gericht zu überzeugen und die entsprechenden Tatsachen zu liefern. Taktisch ist es häufig von Vorteil, wenn Arbeitnehmer sich bei einem Schaden nicht zu schnell »rechtfertigen« oder gar »die Schuld eingestehen«. Arbeitnehmer sollten vielmehr nicht voreilig handeln.

### Zusammenfassung

Bei betrieblich bzw. dienstlich veranlassten Tätigkeiten gelten gegenüber dem Arbeitgeber Haftungsbegrenzungen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. Zu berücksichtigen sind die gesamten Umstände und auch die individuelle Einkommenssituation des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Pflichtverletzung, Verschulden und Schadenseintritt zu beweisen.

**Sandra Kunze**, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

[14] BAG 18.4.2002, a.a.O.

[15] BAG 28.10.20101 a.a.O.

[16] BAG 15.11.2012, a.a.O.

[17] Näher zur beamtenrechtlichen Haftung Baßlsperger, in diesem Heft ab Seite 7.

[18] BAG 5.2.2004 – 8 AZR 91/03 –; BAG 2.12.1999 – 8 AZR 386/98 –.

[19] So auch Busemann, a.a.O.

## **Impressum**

GUV/FAKULTA  
Gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung  
der DGB-Gewerkschaften

Ruhrstr. 11  
71636 Ludwigsburg

V.i.S.d.P.:  
Olaf Hofmann, Geschäftsführer

# Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

[www.guv-fakulta.de](http://www.guv-fakulta.de) Beruhigt arbeiten

**Nur 21 €  
im Jahr**



Gewerkschaftliche  
Unterstützungseinrichtung  
der DGB-Gewerkschaften

## Die Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften mit den **10 Topleistungen**

### **Schutz** und **Hilfe** in Stichworten

- » Schadenersatzbeihilfe
- » Notfallunterstützung
- » Straf-/Ordnungswidrigkeiten-Rechtsschutz
- » Zivil-Rechtsschutz zur Geltendmachung/Abwehr von Schadenersatz- und/oder Schmerzensgeldansprüchen
- » Beihilfe bei Schlüsselverlust
- » Beihilfe bei Selbstbehalt einer Kasko-/Haftpflicht des Privatfahrzeuges
- » Unfallkrankenhaustagegeld
- » Unterstützung bei Berufs-/Erwerbsunfähigkeit
- » Haft-Unterstützung
- » Unterstützung bei Unfalltod

### **Schutz** und **Hilfe** als Beispiel

Kollege K. verlor seinen Dienstschlüssel. Der Arbeitgeber nahm den Kollegen mit 2.000 Euro in Regress.

**Die GUV/FAKULTA zahlte 1.920 Euro  
Schadenersatzbeihilfe.**



© GUV/FAKULTA