



Ihr Recht

Die Haftung bei von Arbeitnehmern verursachten Schäden

Im Geschäft ist mal wieder fürchterlich viel Betrieb, auf dem Werftgelände muss in höchster Eile noch ein Ersatzteil aus der Stadt geholt werden.

Im ersten Fall vergisst die Mitarbeiterin, einen Artikel einzuscannen und gibt ihn mit den übrigen Artikeln heraus. Als Sie ihren Fehler bemerkt, ist der ihr unbekannte Kunde längst über alle Berge.

Im zweiten Fall springt der Geselle in den Firmenlieferwagen um rasch in die Stadt zu fahren. Beim Wenden übersieht er den hinter ihm abgestellten Trailer und verpasst der Heckklappe des Lieferwagens ein neues Muster.

Ärgerlich und unnötig sind derartige Vorkommnisse, da sind sich alle Beteiligten einig. Doch wie sieht es mit der Haftung des Angestellten gegenüber seinem Arbeitgeber aus? Dem Arbeitgeber ist schließlich in beiden Fällen ein echter Schaden entstanden.

Mankovereinbarung

Schauen wir uns zunächst den Fall mit der „verschenkten“ Ware an. Für derartige Vorkommnisse gibt es tatsächlich die Möglichkeit einer vertraglichen Regelung im Vorfeld. So etwas nennt sich Mankovereinbarung. Dabei haftet der Arbeitneh-

mer verschuldensunabhängig für jeden von ihm verursachten Fehlbestand. Die Mankovereinbarung ist in der Praxis sehr selten und das hat auch einen Grund. Die Rechtsprechung hält Mankoaabreden nämlich nur dann für wirksam, wenn der Arbeitnehmer für die übernommene Haftung eine sogenannte Fehlgeldentschädigung erhält. Der Arbeitnehmer erhält also erst einmal mehr Geld als ein vergleichbarer Arbeitnehmer. Von diesem Zusatzverdienst kann er dann im Falle des Schwundes, den entstandenen Schaden begleichen. Die Rechtsprechung stellt weiterhin klar, dass diese Fehlgeldentschädigung zugleich die Obergrenze für die Haftung des Mitarbeiters ist. Das ganze funktioniert außerdem nur in den Fällen, in denen der betreffende Arbeitnehmer die alleinige Verfügungsgewalt über die ihm anvertrauten Geld- oder Warenbestände hat. Im Ergebnis ist eine Mankovereinbarung für den Arbeitgeber also nicht wirklich interessant.

Haftung

Ohne Mankovereinbarung kann jedoch auch eine Haftung des Arbeitnehmers bestehen. Allerdings ist diese Haftung deutlich eingeschränkter.

Sowohl für den Kassenfehlbestand als auch für die Beule im Lieferwagen gilt der Grundsatz: der Arbeitgeber muss das Verschulden des Arbeitnehmers beweisen. Handelte der Arbeitnehmer vorsätzlich, dann muss er natürlich den gesamten Schaden des Arbeitgebers ersetzen. Für Fälle der Fahrlässigkeit hat die Rechtsprechung ein abgestuftes System entwickelt.

Fahrlässig handelt nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt. Es wird unterschieden zwischen leichter, normaler und grober Fahrlässigkeit.

Grobe Fahrlässigkeit

Wie bei Vorsatz haftet der Arbeitnehmer auch bei grober Fahrlässigkeit in aller Regel für den gesamten Schaden. Grobe Fahrlässigkeit nimmt man an, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Sorgfalt in einem ungewöhnlich hohem Maße außer Acht gelassen hat. Das sind die Fälle in denen jeder Laie sagen würde: „so etwas darf nicht passieren“. Ausnahmen macht die Rechtsprechung nur dann, wenn der Umfang des Schadens für den Arbeitnehmer existenzgefährdend ist. Dann wird in der Regel eine Quote zwischen Arbeitnehmer und Ar-

beitgeber gebildet, wie nachfolgend bei der normalen Fahrlässigkeit beschrieben.

Normale Fahrlässigkeit

Normale Fahrlässigkeit wird angenommen, wenn der Arbeitnehmer die erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat. Das ist der Regelfall wenn keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass leichte beziehungsweise grobe Fahrlässigkeit vorliegt. Es sind die Fälle in denen ein Laie sagen würde: „das kann jedem mal passieren“.

In diesen Fällen wird der Schadensausgleich zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber anhand einer Quotelung aufgeteilt. Die Höhe der Quote des Arbeitnehmers hängt stark vom Einzelfall ab. Es gibt eine Hand von Faktoren, die bei der Einordnung helfen:

- **Gefahrgeneignis der Tätigkeit:** also die Frage, wie wahrscheinlich ein Schadensfall im Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit ist. So ist ein Schadensfall bei Bauarbeiten oder der Wartung von hochwertigen EDV-Anlagen wahrscheinlicher als bei der Tätigkeit einer Verkäuferin im Blumenladen.
- **Verhältnis von Höhe des Schadens zum Einkommen:** Die Höhe der Quote hängt auch davon ab, in welchem Verhältnis das Einkom-



Schadensersatz: Wie bei Vorsatz haftet der Arbeitnehmer auch bei grober Fahrlässigkeit in aller Regel für den gesamten Schaden.

men des Arbeitnehmers zum tatsächlichen Schaden liegt. Verdient ein Arbeitnehmer im Monat 2.000,00 Euro, so spricht bei einem Schaden von 50,00 Euro nichts gegen einen Ausgleich des Gesamtschadens durch den Arbeitnehmer. Bei einem Schaden von 10.000,00 Euro sieht dies jedoch ganz anders aus.

■ **Kalkulierbarkeit des Schadenrisikos:** Das ist die Frage, ob der Arbeitgeber das Risiko bestimmter Schäden kalkulieren und sich hiergegen versichern konnte. Dies ist zum Beispiel bei hochwertigen Maschinen oder Neufahrzeugen in aller Regel möglich und angezeigt.

■ **Vorverhalten des Arbeitnehmers:** Ist der Arbeitnehmer seit vielen Jahren im Betrieb angestellt ist und hat er nie einen Schaden verursacht hat, dann wird die Quote niedriger ausfallen, als bei einem Arbeitnehmer, der in einem Jahr Betriebszugehörigkeit bereits mehrere Schäden durch Fahrlässigkeit verursacht hat.

■ **Sonstige Faktoren:** Dies sind zum Beispiel die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die fachliche Ausbildung des Arbeitnehmers, seine persönlichen Verhältnisse, die durchschnittliche Arbeitsbelastung oder ein Mitverschulden des Arbeitgebers.

Aus der Gesamtschau aller Faktoren würde ein Gericht die Haftungsquote des Arbeitnehmers bestimmen. Dabei tendiert die Rechtsprechung bei normaler Fahrlässigkeit zu einer maximalen Beteili-

gung des Arbeitnehmers am Schadensausgleich mit drei Bruttomonatsgehältern.

Leichte Fahrlässigkeit

Leichte Fahrlässigkeit liegt vor, wenn das Fehlverhalten des Arbeitnehmers unerheblich war. Das ist in der Regel eine nur kurze Unachtsamkeit (zum Beispiel vergreifen, fallenlassen), die dem Arbeitnehmer nicht vorgeworfen werden kann. Der Arbeitnehmer haftet bei leichter Fahrlässigkeit in der Regel überhaupt nicht. Das gilt auch dann, wenn die Schadenshöhe beträchtlich ist.

Bezogen auf unsere Beispielfälle wird man zu dem Ergebnis gelangen, dass allenfalls leichte bis normale Fahrlässigkeit anzunehmen ist. Einen Artikel einmal nicht einzuscannen, kann jeder Kassiererin passieren. Sofern dies nicht regelmäßig geschieht, wird eine Haftung der Kassiererin zu verneinen sein.

Beim verbeulten Lieferwagen ist das Verschulden schon höher anzusetzen. Trotz Vollkaskoversicherung kann dem Arbeitgeber durch eine Selbstbeteiligung und einen Höherstufung ein Schaden verbleiben. Hierfür wird der Arbeitnehmer jedenfalls anteilig haften.