

Wie hafte ich, wenn ich während meiner Arbeitsleistung einen Schaden verursache?

Wenn Mitarbeiter während der Arbeit Schäden beim Dienstgeber oder einem Dritten (z.B. Arbeitskollegen oder Patienten) verursachen, stellt sich die Frage, wer diese Schäden finanziell ausgleichen muss. Entsteht bei Erfüllung von Dienstpflichten ein Schaden, dann kommt **im Geltungsbereich der AVR § 5 Abs. 5 AT AVR** zum Tragen, der die arbeitsrechtliche Haftungsverteilung¹ im Dienstverhältnis regelt:

§ 5 Abs. 5 AT AVR:

Wenn der Mitarbeiter seine Dienstpflicht vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt, so haftet er dem Dienstgeber für den dadurch entstandenen Schaden nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen. Beim Rettungsdienst im Notarztwagen oder Rettungshubschrauber (Abs. 3 Unterabs. 4) ist der Mitarbeiter in Fällen, in denen kein grob fahrlässiges und kein vorsätzliches Handeln vorliegt, von etwaigen Haftungsansprüchen freizustellen.

Die Haftung der Mitarbeiter ist also **beschränkt auf vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln**, also auf schwerwiegende Pflichtverletzungen. Damit werden sie besser gestellt, als es nach den gesetzlichen Regelungen (= Haftung schon für leichteste Fahrlässigkeit, s. §§ 280, 276 BGB) und nach dem von der Rechtsprechung entwickelten Haftungsmodell² (= zumindest anteilige Haftung schon ab mittlerer Fahrlässigkeit) der Fall wäre.

Zu den Voraussetzungen im Einzelnen:

1. Verletzung einer Dienstpflicht

In Betracht kommt sowohl die Verletzung einer Hauptpflicht (= Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung) als auch einer Nebenpflicht (z.B. die Pflicht, sorgsam mit

¹ Die strafrechtliche Haftung bleibt davon unberührt.

² Siehe z.B. BAG, Urteil vom 15.11.2012 - 8 AZR 705/11.

dem Eigentum des Dienstgebers umzugehen).

2. Verschulden: Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit

Die Dienstpflicht muss vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt worden sein.

a) Vorsatz

Vorsatz bedeutet, dass der Mitarbeiter wissentlich und willentlich nicht nur einen Pflichtverstoß begangen, sondern dadurch auch wissentlich und willentlich einen Schaden herbeigeführt hat. Ein bewusster Verstoß gegen eine Weisung oder Vorschrift reicht also für die Annahme von Vorsatz nicht aus, wenn der Mitarbeiter drauf vertraut hat, dass ein Schaden schon nicht eintreten werde.³

b) Grobe Fahrlässigkeit

Von grober Fahrlässigkeit spricht man bei besonders schwerwiegender und auch subjektiv unentschuldbarer Pflichtverletzung, also wenn der Mitarbeiter die erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Maße außer Acht gelassen hat, die jedem hätte einleuchten müssen.⁴

- Beispiel: Unfallverursachung mit Dienstwagen wegen Handytelefonat während der Fahrt, wegen Überfahren einer roten Ampel oder unter Alkoholeinfluss; Einnahmen des Dienstgebers werden unbewacht herumliegen gelassen; Vertauschen von Blutkonserven durch einen Arzt; längeres Alleinlassen von Kindern bis zu drei Jahren in einer Kita (= Verletzung der Aufsichtspflicht); ärztliche Behandlung von Patienten trotz Überschreiten der Arbeitszeitgrenzen und deutlicher Übermüdung

Entscheidend ist, was von einem durchschnittlichen Angehörigen der jeweiligen Berufsgruppe in der jeweiligen Situation erwartet werden konnte und ob der Schädiger nach seinen individuellen Fähigkeiten erkennen und erbringen konnte, was in der konkreten Situation objektiv zu tun bzw. zu unterlassen war.⁵

3. Schaden

Dem Dienstgeber oder einem Dritten muss durch die schuldhafte Pflichtverletzung ein Schaden entstanden sein. Das können Sach-, Vermögens-, Nichtvermögens- oder Personenschäden sein.

³ Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas Bd. 1, § 5 Abs. 5 Rn 27.

⁴ BAG, Urteil vom 15.11.2012 - 8 AZR 705/11, Rn 28; BAG 28.10.2010 - 8 AZR 418/09, Rn 18.

⁵ Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas Bd. 1, § 5 Abs. 5 Rn 19.

- Beispiele⁶: Beschädigung am eigenen oder geleasteten Dienstfahrzeug; Gesundheitsschaden beim Patienten, dem Überdosierung verabreicht wurde; Kosten für die Reparatur der Computeranlage, die durch unerlaubte Internetnutzung am Arbeitsplatz beschädigt wurde; Schmerzensgeld wegen Persönlichkeitsverletzung aufgrund von Mobbing durch Kollegen oder Vorgesetzten, wenn der Dienstgeber für das Verhalten einstehen muss; Kosten für neue Schließanlage, deren Schlüssel ein Mitarbeiter verloren hat

4. Wer muss die schuldhafte Pflichtverletzung beweisen?

Gemäß § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB wird grundsätzlich vermutet, dass die Person, die einen Schaden verursacht hat, diesen auch zu vertreten hat. Die schädigende Person kann ggf. den Gegenbeweis antreten. Im Arbeitsrecht greift dagegen die **Beweislastumkehr des § 619a BGB**. Das bedeutet, dass einem Mitarbeiter die Schuld am Schadensereignis ausdrücklich nachgewiesen werden muss.

5. Haftungsumfang

Die Frage des Haftungsumfangs richtet sich dann nach der Schwere des vorwerfbaren Verhaltens und anderen Umständen. Bei der Bewertung kommt es auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalls an. Berücksichtigt werden können insbesondere⁷:

- Schadensanlass und Schadensfolgen
- Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkte
- Fahrgeneigtheit der Arbeit
- Schadenshöhe
- Risikodeckung durch eine Versicherung; unterlässt der Dienstgeber es, eine übliche und zumutbare Versicherung abzuschließen (z.B. Betriebshaftpflicht, Kfz-Kaskoversicherung), die den Schadensfall abgesichert hätte, kann dies nicht zu Lasten des Mitarbeiters führen. Die Haftung wird dann auf die Selbstbeteiligung beschränkt, die der Dienstgeber bei einer Versicherung zu tragen hätte.⁸
- die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb (z.B. Azubi, Fachkraft, leitende Angestellte)

⁶ Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas Bd. 1, § 5 Abs. 5 Rn 16f.

⁷ BAG, Urteil vom 15.11.2012 - 8 AZR 705/11, Rn 28.

⁸ Rabe v. Pappenheim, Lexikon Arbeitsrecht, Ausgabe 2016, Stichwort: Haftung des Arbeitnehmers, S. 255.

- persönliche Verhältnisse des Mitarbeiters und die Umstände des Dienstverhältnisses (Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Familienverhältnisse und das bisherige Verhalten)

Bei **grober Fahrlässigkeit** tragen Mitarbeiter den Schaden grundsätzlich voll. Von der Rechtsprechung werden jedoch Ausnahmen gemacht, wenn zum Beispiel ein extremes Missverhältnis zwischen Verdienst und Schadenshöhe gegeben ist und der volle Schadensausgleich existenzgefährdend wäre.⁹ In solchen Fällen wird die Haftung geteilt. Feste Haftungshöchstgrenzen lehnt das Bundesarbeitsgericht aber ab.

Auch bei grober Fahrlässigkeit wird ein eventuelles Mitverschulden des Dienstgebers berücksichtigt.

Bei **vorsätzlichem Handeln** haften Mitarbeiter voll für den verursachten Schaden.

6. Haftungsfreistellung

a) Haftungsfreistellung im Außenverhältnis

Wenn nicht der Dienstgeber, sondern eine dritte Person, z.B. ein Patient, bei der Arbeitsleistung schuldhaft geschädigt wurde, ist der Mitarbeiter grundsätzlich zum Schadensersatz verpflichtet. Liegt allerdings nur **mittlere oder leichte Fahrlässigkeit** vor, hat der Mitarbeiter wegen § 5 Abs. 5 AT AVR einen Anspruch gegen den Dienstgeber auf Freistellung von der Schadenersatzforderung. Das bedeutet, dass der Dienstgeber die Schadenersatzpflicht des schädigenden Mitarbeiters übernehmen muss. Dies gilt entgegen dem Wortlaut des § 5 Abs. 5 S.2 AT AVR nicht nur für den Rettungsdienst. Denn eine unterschiedliche Behandlung der Haftung gegenüber Dritten im Vergleich zur Haftung gegenüber dem Dienstgeber sieht die Rechtsprechung als nicht gerechtfertigt an.¹⁰

Bei **Personenschäden** greift unter Umständen die gesetzliche Unfallversicherung, so dass weder der Dienstgeber noch der Mitarbeiter persönlich haften müssen.

b) Bei Personenschäden Haftungsfreistellung durch die gesetzliche Unfallversicherung

Eine Haftungsfreistellung für **Gesundheitsschäden** kann sich durch gesetzliche Unfallversicherungsvorschriften ergeben, z.B. wenn bei einer betrieblichen Tätigkeit ein Kollege oder ein Kind in einer Betreuungseinrichtung **unverschuldet oder fahrlässig** durch einen Mitarbeiter verletzt worden ist. Dies ist in den §§ 104, 105 und 106 SGB VII

⁹ BAG, Urteil vom 15.11.2012 - 8 AZR 705/11, Rn 29.

¹⁰ Papenheim, in: Arbeitsrecht der Caritas Bd. 1, § 5 Abs. 5 Rn 35f.

geregelt. Die oder der Geschädigte hat dann einen Anspruch auf Leistungen der zuständigen Berufsgenossenschaft.

Sachschäden (ausgenommen sind Schäden an Hilfsmitteln, z.B. einer Brille, die gemäß § 8 Abs. 3 SGB VII zu den Gesundheitsschäden zählen) und vorsätzlich herbeigeführte Gesundheitsschäden werden jedoch nicht von der gesetzlichen Unfallversicherung abgedeckt.

- Beispiel: Für Sachschäden eines zu Schaden gekommenen Kollegen, d.h. zum Beispiel für beschädigte Kleidung, Uhr, etc. muss dagegen Ersatz geleistet werden, da die Unfallversicherung hier keine Leistungen erbringt und der gesetzliche Haftungsausschluss dementsprechend nicht greift.

FAZIT:

Die Haftungsregelung in § 5 Abs. 5 AT AVR privilegiert Mitarbeiter, die bei dienstlichen Tätigkeiten nur noch für grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz haften. Die Haftung gegenüber Dritten wird der Haftung im Innenverhältnis gleichgestellt, so dass bei leichter und mittlerer Fahrlässigkeit ein Freistellungsanspruch gegenüber dem Dienstgeber besteht. Bei fahrlässig verursachten Personenschäden greift vorrangig die gesetzliche Unfallversicherung.