



## Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf

Postfachadresse: Postfach 10 10 17 · 40001 Düsseldorf  
Hausadresse: Ernst-Schneider-Platz 1 · 40212 Düsseldorf  
Telefon (02 11) 35 57-0

### Haftung von Arbeitnehmern

Die Haftung von Arbeitnehmern richtet sich im Wesentlichen nach den allgemeinen Regeln des Schuldrechts. Bei der Auslegung dieser Vorschriften spielt insbesondere die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) eine wichtige Rolle. Auch, wenn dem sogenannten Richterrecht keine Gesetzeswirkung zukommt, haben die von der Rechtsprechung des BAG entwickelten Rechtsgrundsätze maßgeblichen Einfluss auf die arbeitsgerichtliche Praxis.

Die Frage nach der Haftung des Arbeitnehmers stellt sich, wenn dieser Rechte oder Rechtsgüter des Arbeitgebers, seiner Arbeitskollegen oder dritter Personen (z.B. Kunden) schädigt.

Bei der Arbeitnehmerhaftung wird zwischen der Art des Schadens (Personenschaden oder Sach- und Vermögensschäden) und der jeweils geschädigten Person (Arbeitgeber, Arbeitskollege oder dritte Person) unterschieden.

#### I. Haftung bei Personenschäden

Verletzt jemand den Körper, die Gesundheit oder das Leben eines anderen Menschen, so ist er diesem (bzw. dessen Angehörigen) zum Schadensersatz verpflichtet. Diese in § 823 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) enthaltene Rechtsfolge ist allgemein bekannt. Die sogenannte deliktische Schadensersatzhaftung unterliegt jedoch, abhängig von der jeweils geschädigten Person, arbeitsrechtlichen Spezialregelungen.

##### 1. Schädigung des Arbeitgebers

Bei einer vorsätzlichen Verletzung des Körpers oder der Gesundheit des Arbeitgebers durch dessen Arbeitnehmer gilt in jedem Fall die Schadensersatzhaftung nach § 823 BGB.

Anders stellt sich die Situation aber dar, wenn der Arbeitnehmer nur fahrlässig gehandelt hat. An die Stelle des zivilrechtlichen Schadensersatzanspruchs tritt dann ein öffentlich-rechtlicher Anspruch des Arbeitgebers gegen die zuständige Berufsgenossenschaft als Trägerin der Unfallversicherung. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert ist.

Voraussetzung für die daraus resultierende Haftungsfreistellung des Arbeitnehmers ist, dass eine betriebliche Tätigkeit für den Versicherungsfall ursächlich war. Zu beachten ist aber, dass der öffentlich-rechtliche Anspruch für den Fall einer vorsätzlichen Schädigung sowie bei einem sogenannten Wegeunfall, also bei einer Schädigung auf der Fahrt von und zum Arbeitsplatz, ausgeschlossen ist. Für diese Fälle bleibt es bei der zivilrechtlichen Schadensersatzhaftung. Eine weitere Besonderheit des öffentlich-rechtlichen Anspruchs ist, dass er, im Gegensatz zum zivilrechtlichen Schadensersatzrecht, kein Schmerzensgeld gewährt.

##### 2. Schädigung eines Arbeitskollegen

Im Rahmen seiner Tätigkeit kommt der Arbeitnehmer in der Regel auch mit Arbeitskollegen des gleichen Betriebs in Berührung. Entsprechend kann es auch hier zu Personenschäden kommen.

Für die Haftung des Arbeitnehmers gelten im Wesentlichen dieselben Regelungen wie bei der Schädigung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer wird, soweit er im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit und nur fahrlässig gehandelt hat, von der Haftung frei. An seine Stelle tritt die Unfallversicherung (§ 105 Abs. 1 Siebtes Sozialgesetzbuch (SGB VII), welche aber anders als der zivilrechtliche Schadensersatz kein Schmerzensgeld kennt. Ausgeschlossen ist auch hier eine Haftung der zuständigen Berufsgenossenschaft als Trägerin der Unfallversicherung, wenn der Arbeitnehmer eine Schädigung vorsätzlich herbeigeführt hat oder die Schädigung einen sogenannten Wegeunfall (s.o.) darstellt.

### 3. Schädigung eines Dritten (z.B. Kunden)

Der Arbeitnehmer kann letztlich auch den Körper oder die Gesundheit betriebsfremder Dritter (z.B. Lieferanten, Kunden, Passanten) schädigen. Für die eingetretenen Schäden haftet der Arbeitnehmer grundsätzlich selbst (§ 823 BGB). Hat der Arbeitnehmer aber die Schädigung des Dritten im Rahmen einer betrieblich veranlassten Tätigkeit verursacht, kommt möglicherweise ein Freistellungs- oder Erstattungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber in Betracht.

Eine Haftung des Arbeitnehmers für die Schädigung Dritter entfällt, wenn

- ein gesetzlicher Haftungsausschluss des Arbeitgebers sich auch auf den Arbeitnehmer erstreckt (z.B. im Transportrecht),
- eine dahingehende vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und dem Dritten besteht oder
- der Arbeitgeber bzw. der Dritte für den Schaden versichert und ein Rückgriff auf den Arbeitnehmer gesetzlich oder vertraglich ausgeschlossen ist.

Liegt zwar kein Haftungsausschluss, jedoch eine vertragliche Beziehung des Arbeitgebers zu dem Dritten vor, kann bei einer Schädigung durch den Arbeitnehmer für den Dritten ein vertraglicher Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber bestehen. Grund dafür ist, dass der Arbeitnehmer als sog. Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers tätig wird (§ 278 BGB), so dass diesem dessen Verschulden zugerechnet wird. Auch ohne vertragliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und dem Dritten ist es möglich, dass alleine der Arbeitgeber für die eingetretenen Schäden des Dritten haftet. Dies ist etwa dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer als Verrichtungsgehilfe (§ 831 BGB), also mit Wissen und Wollen des Arbeitgebers, in dessen Interesse tätig wird. Der Dritte kann zwar entweder den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber auf die volle Schadensersatzsumme in Anspruch nehmen. Allerdings hat der ggfs. in Anspruch genommene Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber dann entweder einen Freistellungs- (im Vorfeld) oder Erstattungsanspruch (nach Begleichung des Schadens).

Die Höhe des Freistellungs- bzw. Erstattungsanspruchs des Arbeitnehmers richtet nach den sog. Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs (siehe unten, II. 1. b)). Der Arbeitgeber hat den Schaden nur in der Höhe zu tragen, in der er auch bei eigener Schädigung durch den Arbeitnehmer keinen Ersatz verlangen könnte.

## II. Haftung bei Sach- und Vermögensschäden

Häufiger als zu Schädigungen der Gesundheit oder des Körpers kommt es in der Praxis zu Sach- und Vermögensschäden durch den Arbeitnehmer. Auch hier ist wieder danach zu unterscheiden, wer Inhaber der geschädigten Rechtsgüter ist.

### 1. Arbeitgeber und Arbeitskollegen

Aufgrund der Einbindung in den Betrieb des Arbeitgebers tritt der Arbeitnehmer vor allem mit Sachen, die dem Vermögen des Arbeitgebers zuzuordnen sind, wie z. B. Werkzeug und andere Arbeitsmittel, Maschinen, das hergestellte Produkt oder auch das firmeneigene Kraftfahrzeug, aber auch mit dem Eigentum der Arbeitskollegen, wie z. B. deren Arbeitskleidung, in Kontakt. Dadurch besteht zumindest ein erhöhtes Risiko, dass es zu einer Beschädigung dieser Sachen durch den Arbeitnehmer kommt.

#### a) Gesetzliche Ausgangssituation

Wie auch bei der Verursachung von Personenschäden gilt auch hier grundsätzlich, dass der Arbeitnehmer für den Schaden, den er einem anderen zufügt, haftet (§ 823 BGB). Neben dieser allgemeinen Schadensersatzpflicht tritt eine Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber wegen einer Pflichtverletzung aus dem Arbeitsvertrag (§ 280 BGB).

Für vertragliche Ersatzansprüche (§ 280 BGB) greift im Arbeitsrecht eine Sonderregelung. Nach § 619a BGB trägt der Arbeitgeber in einem Prozess die volle Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs. Gleiches gilt für die Schadensersatzansprüche aus unerlaubter Handlung (§ 823 BGB). Der Arbeitgeber muss – sollte es zu einem Prozess kommen – vortragen, welche Pflicht bzw. welches Rechtsgut der Arbeitnehmer verletzt und, ob er vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt hat sowie den durch die Pflichtverletzung entstandenen Schaden beschreiben und beziffern. Bestreitet der Arbeitnehmer das Vorliegen der Voraussetzungen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese zu

beweisen. Diese Regelungen können weder im Arbeitsvertrag, noch in einem Tarifvertrag zu Lasten des Arbeitnehmers geändert werden.

#### **b) Haftungsmilderung nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs**

Zum Schutz des Arbeitnehmers hat das BAG eine Haftungsprivilegierung entwickelt, die sowohl auf vertragliche als auch auf Schadensersatzansprüche aus unerlaubter Handlung angewendet wird. Hintergrund ist, dass die Gefahren der Produktionsanlagen, der Produktion selbst und der Produkte dem Arbeitgeber zugerechnet werden. Zudem trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für die Organisation des Betriebs und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Somit gilt für alle betrieblich veranlassten und aufgrund des Arbeitsverhältnisses geleisteten Tätigkeiten des Arbeitnehmers die Haftungsprivilegierung. Keine betrieblich veranlassten Tätigkeiten stellen hingegen die Verwirklichung des allgemeinen Lebensrisikos und ein lediglich zeitlich-räumlicher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (z.B. Späbfahrt mit einem Gabelstapler, Unterbrechung einer Dienstreise für private Einkäufe) dar.

Liegt eine betrieblich veranlasste Tätigkeit vor, richtet sich die Haftungssumme nach dem Verschuldensgrad des Arbeitnehmers:

##### **(1) Vorsatz bzw. grobe Fahrlässigkeit:**

- Dem Arbeitnehmer ist bewusst, dass er durch sein Verhalten möglicherweise eine Pflicht oder ein Rechtsgut verletzt, er nimmt die Schadensfolge jedoch zumindest billigend in Kauf (Vorsatz).
- Der Arbeitnehmer verletzt die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nach den gesamten Umständen in ungewöhnlich hohem Maße und lässt unbeachtet, was im gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen (grobe Fahrlässigkeit).  
Folge: Grundsätzlich haftet der Arbeitnehmer auf die volle Summe. Eine Minderung kommt allenfalls bei besonderen Umständen des Einzelfalls (z.B. entstandener Schaden steht außer Verhältnis zum Verdienst, Existenzgefährdung des Arbeitnehmers) in Betracht.

##### **(2) Mittlere Fahrlässigkeit:**

- Der Arbeitnehmer verletzt die im Verkehr erforderliche Sorgfalt.
- Es liegt weder grobe, noch leichte Fahrlässigkeit vor.  
Folge: Es erfolgt eine Quotelung der Haftungssumme zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die sich nach den Umständen des Einzelfalls (wie Abwägung der Gesamtumstände, Schadensanlass, Folgen, Billigkeit, Höhe des Arbeitsentgelts, Gefahrgeneignis der Tätigkeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit, usw.) orientiert.

##### **(3) Leichte Fahrlässigkeit:**

- Leichte Fahrlässigkeit liegt bei lediglich geringfügigen Sorgfaltsverstößen, insbesondere beim Versprechen, Vergreifen oder Vertun des Arbeitnehmers vor.  
Folge: Der Arbeitnehmer haftet für den eingetretenen Schaden gar nicht. Der Arbeitgeber trägt den gesamten Schaden selbst.

Diese Grundsätze sind nach der Rechtsprechung des BAG „einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht“. Sie können also weder in einem Arbeits- noch in einem Tarifvertrag zu Lasten des Arbeitnehmers geändert werden. Anders als nach der Regelung des § 619a BGB (siehe II. 1. a)) hat jedoch nicht der Arbeitgeber, sondern der Arbeitnehmer das Vorliegen einer betrieblich veranlassten Tätigkeit darzulegen und zu beweisen, will er in den Genuss dieser Haftungsprivilegierung gelangen.

Bei Sachschäden gegenüber Arbeitskollegen hat der Arbeitnehmer im Falle, dass die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs bei betrieblich veranlasster Tätigkeit greifen, gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von den gegen ihn erhobenen Schadensersatzansprüchen bzw. einen Erstattungsanspruch, wenn er den Schaden bereits beglichen hat.

#### **c) Besonderheit: Mankohaftung**

Die Mankohaftung stellt eine besondere Form der Haftung für einen Fehlbestand, d.h. eine Differenz zwischen Soll- und Istbestand, dar. Dabei sind vier Fallgruppen anerkannt:

- Fehlbeträge in der vom Arbeitnehmer geführten Kasse,
- Fehlbestände in einem ihm anvertrauten Warenbestand,
- Nichtauslieferung von Gegenständen, die zum Transport übergeben worden sind und

- Fehlbestände bei zur Arbeitsausführung überlassenen Gegenständen.

Grundsätzlich gelten auch hier, sowohl für die vertragliche als auch für die deliktische Haftung, die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs, wonach der Arbeitgeber abhängig von seinem Verschuldensgrad für den fehlenden Geldbetrag in der Kasse oder bei einem Warenmanko für den Wiederbeschaffungspreis oder, sofern höher, für den Verkaufspreis, haftet.

In Arbeitsverträgen findet man allerdings häufig eine Regelung (sogenannte vertragliche Mankoabrede), wonach der Arbeitnehmer auch ohne, dass ihn notwendigerweise ein Verschulden trifft, für den Fehlbestand haften muss. Eine solche Vereinbarung ist nach der Rechtsprechung des BAG nur zulässig, wenn sich der Arbeitgeber zugleich zur Zahlung eines zusätzlichen, wirtschaftlich angemessenen Mankogehalts (sog. Mankogeld) verpflichtet und die Haftungssumme auf das Mankogeld begrenzt wird. Die alleinige Verfügungsgewalt des Arbeitnehmers über die Kasse oder den Warenbestand ist ebenfalls Voraussetzung. Etwaige Fehlbestände können mit dem gezahlten Mankogeld verrechnet werden. Aus Sicht des Arbeitnehmers besteht das Risiko also lediglich darin, das zusätzlich gezahlte Mankogeld zu verlieren.

## 2. Dritte (z.B. Kunden)

Fügt der Arbeitnehmer einem Dritten (z. B. Kunden, Lieferanten, Passanten) einen Sach- oder Vermögensschaden zu, gelten die obigen Ausführungen zur Haftung bei Personenschäden entsprechend (siehe I. 3.).

### **Ansprechpartner bei der IHK Düsseldorf**

Markus Nasch, Tel: (0211) 3557-239, E-Mail: [nasch@duesseldorf.ihk.de](mailto:nasch@duesseldorf.ihk.de)

**Hinweis:** Dieses Merkblatt soll - als Service Ihrer IHK - nur erste Hinweise geben und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.

**Stand:** März 2014