

Wie haftet eigentlich der Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis?

Die Haftung des Arbeitnehmers in einem bestehenden Arbeitsverhältnis stößt gerade in der Praxis auf nicht ganz unbedeutende Schwierigkeiten, meist zu Lasten des Arbeitgebers.

Arbeitnehmer unterliegen im Arbeitsverhältnis einer Haftungserleichterung. Diese Haftungserleichterung soll bei jeder betrieblich veranlassten Tätigkeit in Betracht kommen.

In meiner anwaltlichen Praxis kam es des Öfteren vor, dass der Arbeitnehmer im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit fahrlässig dem Arbeitgeber einen Schaden an den Arbeitsmitteln (z.B. Betriebsfahrzeug) oder dem Inventar des Arbeitgebers zufügte. Der Arbeitgeber kürzte infolgedessen den Arbeitslohn um den verursachten Schadensbetrag.

Der Arbeitgeber übersieht hier jedoch - bewusst oder unbewusst -, dass der Arbeitgeber allein haftet, wenn dem Arbeitnehmer nur eine geringe Schuld bei der Schadensverursachung trifft.

Das Bundesarbeitsgericht hat eine Dreiteilung der Arbeitnehmerhaftung entwickelt, wonach der Arbeitnehmer bei vorsätzlich oder grob fahrlässigen Schäden allein haftet; in den Fällen der leichten Fahrlässigkeit überhaupt nicht haftet und in den Fällen der mittleren Fahrlässigkeit nur anteilig haftet.

Welcher Fall nun genau vorliegt, ist immer eine Frage des Einzelfalles. Jedenfalls obliegt dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für den Schaden. Das bedeutet, der Arbeitgeber muss beweisen, dass der Arbeitgeber eine Pflichtverletzung begangen hat. Weiter muss der Arbeitgeber beweisen, dass ein Schaden eingetreten ist, und dass der Schaden auf der Pflichtverletzung beruht.

Beweisschwierigkeiten bekommt der Arbeitgeber jedoch dann, wenn er das Verschulden, sprich den Vorsatz/ grobe Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers beweisen muss. Denn dies wird ihm in den seltensten Fällen gelingen.

Dieses Haftungsprivileg des Arbeitnehmers gilt jedoch nur im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und nicht gegenüber Dritten. Für diesen Fall kann der Arbeitnehmer jedoch einen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen.

Solche Freistellungsansprüche können sich zum Beispiel aus dem Versicherungsrecht ergeben.

Dennoch sollten betroffene Arbeitnehmer Arbeitslohnkürzungen oder Aufrechnungen infolge Schadensverursachung nicht stillschweigend hinnehmen und anwaltliche Hilfe zu Rate ziehen.