

Diözesane Arbeitsgemeinschaft der
Mitarbeitervertretungen der Diözese Speyer
Frankenthaler Straße 229

67059 Ludwigshafen

Hausanschrift:
O 7, 4 (Planken)
68161 Mannheim
Telefon: 0621 / 120120
Telefax: 0621 / 120-1234
E-Mail: Kanzlei@RAe-HoWeFo.de
LG-Fach: 66

Bei Antwort/Zahlung bitte angeben:

Mannheim, den 25.11.2008

319/08H07/T-L/-lg/-b D3/1639

**WANN UND GGF. IN WELCHEM UMFANGE HAFTEN
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER AUF SCHADENERSATZ
GEGENÜBER IHREM ARBEITGEBER/DIENSTGEBER,
GEGENÜBER KOLLEGINNEN U. KOLLEGEN ODER DRITTEN?**

1.	Die allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätze: volle Haftung!	2
2.	Sonderfall Arbeitsverhältnis	
	<i>a) Beweislastumkehr</i>	2
	<i>b) Differenzierung nach Grad des Verschuldens</i>	3
	<i>c) Regelungsmöglichkeiten in Arbeitsverträgen/Tarifverträgen?</i>	4
3.	Höhe des Schadenersatzes abhängig vom Verschuldensgrad	4
	<i>a) Vorsatz</i>	4
	<i>b) Grobe Fahrlässigkeit</i>	5
	<i>c) Mittlere Fahrlässigkeit</i>	5
	<i>d) Leichte Fahrlässigkeit</i>	6
4.	Besondere Regelungen der Arbeitnehmerhaftung in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes.	6
5.	Was ist, wenn der Schaden nicht beim Arbeitgeber sondern bei einem Dritten (z.B. einem Kunden) eintritt?	7
6.	Was ist, wenn ein Arbeitskollege geschädigt wird?	8
	<i>a) Personenschaden</i>	9
	<i>b) Sachschaden</i>	9
7.	Beispielfälle: Verlust von Schlüsseln, Chipkarten etc.	9
8.	Haftung von Betriebsrat/MAV bzw. deren Mitgliedern?	11
	<i>a) Haftung der Mitarbeitervertretung als Gremium?</i>	11
	<i>b) Haftung einzelner Betriebsratsmitglieder</i>	11
	Abkürzungen	13

1.

Die allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätze: volle Haftung!

Zunächst muss man sich einmal klarmachen, dass das Arbeitsverhältnis eine auf einem Vertrag beruhende Austauschbeziehung, nämlich Arbeit gegen Entgelt, darstellt und daher grundsätzlich die Bestimmungen und Rechtsregeln des Vertragsrechts nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) gelten.

Nach dem Vertragsrecht ist jeder Partner, der dem anderen einen Schaden zufügt, zum vollen Ausgleich des entstandenen Schadens verpflichtet: "Wer zum Schadenersatz verpflichtet ist, hat den Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre" (§ 249 Abs. 1 BGB). Voraussetzung ist ein Verschulden.

Ein Verschulden liegt nach § 276 BGB dann vor, wenn die Handlung auf Vorsatz oder Fahrlässigkeit beruhte. **Fahrlässig** handelt nach der gesetzlichen Definition, wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt. Dabei hat der Schuldner, also derjenige, der den Schaden verursacht hat, darzulegen und zu beweisen (§ 280 Abs. 1 BGB), dass ihn an der Pflichtverletzung **kein** Verschulden trifft.

Man muss daher sagen, dass die Haftung eines Vertragspartners aus Verletzungen eines Vertrages außerordentlich streng ist, denn jegliches Verschulden, selbst die leichteste Fahrlässigkeit, führt zu einer Schadenersatzverpflichtung. Dabei trägt der Schuldner sogar noch die Beweislast, dass ein Verschulden nicht vorgelegen habe. Rechtsfolge ist ein Schadenersatzanspruch, der bedeutet, dass er den vollen, seinem Vertragspartner entstandenen Schaden zu ersetzen hat, selbst wenn das Verhalten nur als leichteste Fahrlässigkeit zu beurteilen ist.

2.

Sonderfall Arbeitsverhältnis

a) Beweislastumkehr

Eine ausdrückliche gesetzliche Privilegierung des Arbeitnehmers in Bezug auf Verschuldensmaßstäbe und die Höhe des zu ersetzenden Schadens besteht zunächst nicht. Aber in § 619 a BGB ist geregelt, dass abweichend von der generellen Rechtslage für Arbeitsverhältnisse gilt, dass nicht der verursachende Arbeitnehmer beweisen muss, dass ihn kein Verschulden trifft, sondern der Arbeitgeber das Verschulden seines Arbeitnehmers nachweisen muss. Damit gibt es also eine sehr wichtige Verlagerung der Beweislast.

b) Differenzierung nach Grad des Verschuldens

Die Rechtsprechung hat schon früh erkannt, dass die Anwendung der vorgenannten allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätze auf das Arbeitsverhältnis unfair ("unbillig") ist, insbesondere, weil dem Arbeitnehmer häufig Arbeitsmaterial von großem Wert zur Verfügung gestellt wird, dessen Beschädigung bei Nutzung als Werkzeug, Hilfsmittel, Fahrzeug usw. zu hohen Schadenersatzforderungen führen kann, die aus dem gewöhnlichen Arbeitslohn praktisch nicht beglichen werden können (grundlegend Arbeitsgericht Plauen, 04.11.1936, ARS 29, 62).

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese Rechtsprechung aufgegriffen und zunächst danach differenziert, ob eine Arbeit "gefahr- (oder schadens-)geneigt" war. Haftungserleichterungen zu Gunsten des Arbeitnehmers sollten dann in Betracht kommen, wenn die Tätigkeit, bei deren Ausübung der Schaden entstanden war, **typischerweise** mit der Gefahr eines solchen Schadens behaftet war (BAG 25.09.1957). Auf der anderen Seite sollte nach dieser Rechtsprechung der Arbeitnehmer für Schäden, die bei der Ausübung einer nicht gefahrgeneigten Tätigkeit aufgetreten waren, auch bei leichter Fahrlässigkeit in vollem Umfang haften.

Diese Differenzierung stieß auf zunehmende Kritik und wurde schließlich vom Bundesarbeitsgericht insofern aufgehoben, als es jetzt auf das Erfordernis der "**gefahrgeneigten Arbeit**" als Voraussetzung für die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung **nicht mehr ankommt** (BAG Beschluss vom 27.09.1994, AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 103).

Die Haftungserleichterung kommt dem Arbeitnehmer nunmehr in allen Fällen zugute, in denen er bei einer **betrieblichen Tätigkeit** einen Schaden verursacht hat.

Betrieblich ist dabei jede Tätigkeit, die dem Arbeitnehmer, der einen Schaden verursacht, entweder ausdrücklich von dem Betrieb und für den Betrieb übertragen ist oder die er im Interesse des Betriebes ausführt, die in nahem Zusammenhang mit dem Betrieb und seinem betrieblichen Wirkungskreis steht und in diesem Sinne betriebsbezogen ist. Nicht betriebsbezogen sind in der Regel dagegen z.B. die Fahrt zum Arbeitsplatz oder von dort nach Hause oder die zu privaten Zwecken überlassene Nutzung eines Firmen-Pkw oder wenn der Arbeitnehmer sich bspw. Werkzeuge, Betriebsmittel oder Fahrzeuge zur privaten Nutzung ausleiht.

c) Regelungsmöglichkeiten in Arbeitsverträgen/Tarifverträgen?

Bei den vorgenannten Grundsätzen zur privilegierten Arbeitnehmerhaftung handelt es sich um sog. einseitig zwingendes Schutzrecht. Daraus folgt, dass **zu Lasten** des Arbeitnehmers weder durch Arbeitsvertrag noch durch Tarifvertrag von diesen Grundsätzen abgewichen werden kann.

Möglich ist dagegen, Arbeitnehmer durch Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag besser zu stellen, als sie nach der Rechtsprechung des BAG stehen. Von dieser Möglichkeit wird auch in einigen Tarifverträgen Gebrauch gemacht (siehe z.B. § 3 Abs. 6 und Abs. 7 TVöD / mehr dazu unter 4.)

3.

Höhe des Schadenersatzes abhängig vom Verschuldensgrad

Sofern ein Arbeitnehmer einen Schaden im Rahmen einer betrieblichen Tätigkeit in dem vorgenannten Sinne verursacht, wird der Schaden nach dem **Grad des Verschuldens** des Arbeitnehmers verteilt. Abhängig vom Grad des Verschuldens kann eine Haftung des Arbeitnehmers für den verursachten Schaden von 0 % bis 100 % vorliegen. Im Einzelnen gilt, dass der Arbeitnehmer bei **Vorsatz** den Schaden stets und bei **grober Fahrlässigkeit** in der Regel allein zu tragen hat. Bei **leichter Fahrlässigkeit** trägt der Arbeitgeber den Schaden in voller Höhe selbst, bei **mittlerer Fahrlässigkeit** ist der Schaden unter Berücksichtigung aller Umstände auf die Parteien zu verteilen.

a) Vorsatz

Vorsatz, der eine volle Haftung des Arbeitnehmers stets auslöst, dürfte nur in den seltensten Fällen vorliegen, da die Rechtsprechung den Vorsatz nicht nur auf die Pflichtverletzung sondern auch auf den Schaden in seiner konkreten Höhe bezieht. Nach dieser Rechtsprechung muss der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Schadensverursachung es bereits als möglich voraussehen und billigend in Kauf nehmen, dass der Schaden in einer konkreten Höhe tatsächlich eintritt.

In diesem Sinne hat es das BAG beispielsweise für eine volle Haftung des Arbeitnehmers wegen vorsätzlicher Verursachung eines Schadens nicht genügen lassen, dass er sich bewusst über Weisungen hinweggesetzt hat und hieraus Schäden erwachsen sind. Insgesamt dürfte ein Vorsatz des Arbeitnehmers, der stets zur vollen Arbeitnehmerhaftung führen soll, lediglich in den seltensten Fällen vorkommen.

Beispiel:

Mitarbeiter wirft aus Wut über eine ungerechtfertigte Kritik den Computerbildschirm an die Wand - volle Haftung!

b) Grobe Fahrlässigkeit

Bei grober Fahrlässigkeit soll im Regelfall ebenfalls eine volle Haftung des Arbeitnehmers gelten. Eine grobe Fahrlässigkeit soll dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nach den gesamten Umständen in einem ungewöhnlich hohen Grad verletzt und dasjenige unbeachtet gelassen hat, was im gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen. Den Arbeitnehmer muss also der Vorwurf treffen, in nicht entschuldbarer Weise gegen die an ihn im gegebenen Fall zu stellenden Anforderungen verstoßen zu haben.

Allerdings hat das BAG bereits angedeutet, dass es weitere Haftungsbeschränkungen selbst bei grober Fahrlässigkeit nicht ausschließt. Haftungsbeschränkungen bei grober Fahrlässigkeit könnten insbesondere dann in Betracht kommen, wenn der Verdienst des Arbeitnehmers in einem eklatanten Missverhältnis zum Schadensrisiko der Tätigkeit steht. Dazu passt, dass das BAG bislang in keinem Fall einem nicht versicherten Arbeitnehmer eine Schadensquote auferlegt hat, die in absoluten Zahlen ein Jahreseinkommen übersteigt.

Beispiel für grobe Fahrlässigkeit:

Mitarbeiter fährt mit Dienstfahrzeug bei Rot über Ampel und verursacht einen Verkehrsunfall. Hierzu auch Beispiel unter Punkt 6.

c) Mittlere Fahrlässigkeit

Mittlere Fahrlässigkeit ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen hat, und der eingetretene Schaden bei Anwendung der gebotenen Sorgfalt voraussehbar und vermeidbar gewesen wäre. Bei der mittleren Fahrlässigkeit handelt es sich um die praktisch wichtigste Fallgruppe. **Bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Schaden regelmäßig zu teilen.**

Die Schadensbeteiligung des Arbeitnehmers bei mittlerer Fahrlässigkeit richtet sich unter Berücksichtigung von Schadensanlass und Schadensfolgen nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten. Eine wesentliche Rolle spielen können insofern insbesondere:

- die Höhe des Schadens,
- ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes oder durch Versicherung abdeckbares Risiko,
- die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb,

- die Höhe des Arbeitsentgeltes, sofern aus der Höhe geschlossen werden kann, dass das Arbeitsentgelt eine Risikoprämie enthalten soll,
- der bisherige Verlauf des Arbeitsverhältnisses,
- die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers (Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Familienverhältnisse und bisheriges Verhalten),
- die Gefahrgeneigntheit der Arbeit.

In den Fällen der Beschädigung eines betriebseigenen Kraftfahrzeugs durch den Arbeitnehmer ist nach der Rechtsprechung insbesondere zu berücksichtigen, ob der Arbeitgeber für das Fahrzeug eine Vollkaskoversicherung abgeschlossen hat. Der Arbeitgeber ist zwar nicht zum Abschluss einer solchen Versicherung verpflichtet, allerdings kann der Nichtabschluss bei Abwägung zu Lasten des Arbeitgebers ins Gewicht fallen und dazu führen, dass der Arbeitnehmer nur in Höhe der Selbstbeteiligung haftet, die beim Abschluss einer Kaskoversicherung zu vereinbaren gewesen wäre (BAG 24.11.1987, AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 92).

d) Leichte Fahrlässigkeit

Von leichter Fahrlässigkeit, wird in den Fällen gesprochen, wo auch bei konzentriertem Arbeiten nach menschlicher Erfahrung immer wieder, letztlich praktisch unvermeidbar, Fehler auftreten, z.B. bei einfachem "sich vergreifen, sich versprechen" oder "sich vertun".

4.

Besondere Regelungen der Arbeitnehmerhaftung in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes.

Im BAT war die Haftung der Arbeitnehmer in § 14 geregelt. Nach dieser Regelungen fanden auf die Haftung der Angestellten die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Vorschriften entsprechend Anwendung (§ 11a MT-L II für die Arbeiter). Es wurde mithin auf die Regelung in § 78 BBG bzw. die entsprechenden Regelungen in den jeweiligen Landesbeamtengesetzen verwiesen. Nach diesen Vorschriften haften Beamte nur bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der ihnen obliegenden Pflichten. Arbeitnehmer, auf deren Arbeitsverhältnisse der BAT Anwendung fand, hafteten gegenüber ihrem Arbeitgeber damit nur, bei einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Vertragsverletzung.

Bei der Ablösung des BAT durch TVöD bzw. TV-L wurde die Regelung des § 14 BAT zunächst nur in den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) übernommen. § 3 Abs. 7 TV-L lautet:

"Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes gelten, entsprechend Anwendung."

Für den Bereich der Beschäftigten bei den Kommunen und beim Bund wurden Haftungsprivilegierungen erst im Zuge des zweiten Änderungstarifvertrages vom 31. März 2008 mit Wirkung zum 01. Juli 2008 eingefügt (§ 3 Abs. 6 bzw. Abs. 7 TVöD):

"(6) Die Schadenshaftung der Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied eines Mitgliedsverbandes der VKA ist, ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt."

"(7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten des Bundes finden die Bestimmungen, die für die Beamtinnen und Beamten des Bundes gelten entsprechend Anwendung."

Im Ergebnis führen diese tarifvertraglichen Regelungen dazu, dass Arbeitnehmer, auf deren Arbeitsverhältnis der TVöD Anwendung findet, im Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber lediglich für Schäden aus vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung einzustehen haben (§ 3 Abs. 6 TVöD bzw. § 3 Abs. 7 TVöD in Verbindung mit § 78 BBG).

5.

Was ist, wenn der Schaden nicht beim Arbeitgeber sondern bei einem Dritten (z.B. einem Kunden) eintritt?

Die von der Rechtsprechung entwickelten Haftungserleichterungen für Arbeitnehmer bei Schadensverursachungen im Zusammenhang mit betrieblicher Tätigkeit gelten nicht im Verhältnis des Arbeitnehmers zu Dritten, die er im Rahmen einer betrieblichen Tätigkeit schädigt. Der Arbeitnehmer haftet mithin gegenüber von ihm geschädigten Dritten zunächst selbst bei leichtester Fahrlässigkeit in vollem Umfang.

Allerdings steht dem Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber in dieser Fallkonstellation ein sog. **Freistellungsanspruch** zu, der den Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer so weit von der Schadenersatzforderung freizustellen, wie der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber nicht gehaftet hätte, wenn der Arbeitnehmer den Schaden nicht beim Dritten, sondern beim Arbeitgeber verursacht hätte. Dieser Freistellungsanspruch kann vom Arbeitnehmer an den Geschädigten abgetreten oder von diesem gepfändet werden. Beahlt der Arbeitnehmer dem Dritten mehr an Schadenersatz, als er im Innenverhältnis zu seinem Arbeitgeber zu zahlen verpflichtet ist, wandelt sich der Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber in einen Zahlungsanspruch um.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer schädigt einen Dritten im Rahmen einer betrieblichen Tätigkeit mit mittlerer Fahrlässigkeit. Hätte er den Arbeitgeber mit diesem Grad des Verschuldens geschädigt, würde er diesem gegenüber in einem Umfang von 20 % des Schadens haften.

Rechtsfolge:

Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Dritten zwar 100 % des entstandenen Schadens zu ersetzen, kann allerdings von seinem Arbeitgeber verlangen, dass dieser 80 % des Schadens an den Dritten bezahlt. Beahlt der Arbeitnehmer mehr als 20 % an den Dritten, hat er hinsichtlich des überschießenden Teils einen Zahlungs- und Ersatzanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber.

Auch Arbeitnehmer, für die die besonderen Haftungsprivilegierungen des TVöD bzw. TV-L gelten, haften gegenüber Außenstehenden zunächst selbst in vollem Umfang. Da Tarifverträge nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirken und sich nicht auf außenstehende Dritte erstrecken, können die den Arbeitnehmern in den vorgenannten Tarifverträgen eingeräumten Haftungsprivilegierungen den Arbeitnehmern nicht im Verhältnis zu außenstehenden Dritten zugute kommen. Im Verhältnis des Arbeitnehmers zu einem geschädigten Dritten spielt die Haftungsprivilegierung nach Tarifvertrag daher zunächst keine Rolle. Allerdings bestimmt sich der Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber im Bezug auf den einem Dritten zugefügten Schaden, wie oben dargestellt, nach der Haftung im Innenverhältnis. Daraus folgt, dass in dem Fall, in dem der Arbeitnehmer nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit einzustehen hat, ihm gegen seinen Arbeitgeber ein Freistellungsanspruch in voller Höhe des bei einem Dritten entstandenen Schaden zusteht, sofern der Arbeitnehmer nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat. Es zeigt sich also, dass die schadensprivilegierende Regelung in Tarifverträgen dem Arbeitnehmer mittelbar auch dann zugute kommt, wenn ein Dritter geschädigt wird.

6.

Was ist, wenn ein Arbeitskollege geschädigt wird?

Wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Tätigkeit Rechtsgüter eines Kollegen schuldhaft verletzt, ist danach zu unterscheiden, ob er diesem einen **Personen- oder** einen **Sachschaden** zugefügt hat.

a) Personenschäden

Die Haftung für Personenschäden ist im Sozialgesetzbuch VII abschließend geregelt.

Nach § 105 Abs. 1 Satz 1 SGB VII sind Personen, die durch eine betriebliche Tätigkeit einen Arbeitsunfall bei in der gesetzlichen Unfallversicherung Versicherten desselben Betriebes verursachen, diesen sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen zum Ersatz des Personenschadens nur verpflichtet, wenn sie den Arbeitsunfall vorsätzlich oder auf einem Weg zur oder von der Arbeit herbeigeführt haben. Bis auf absolute Ausnahmefälle ist damit die Haftung eines Arbeitnehmers gegenüber seinen Arbeitskollegen für verursachte Personenschäden ausgeschlossen.

b) Sachschäden

Für Sachschäden, die einem Kollegen zugefügt werden, haftet der Arbeitnehmer nach den Grundsätzen, die für seine Haftung gegenüber Dritten gelten. Der Arbeitnehmer haftet also zunächst gegenüber dem Kollegen in vollem Umfang, hat jedoch einen Freistellungs- oder Zahlungsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber in der Höhe, in der er den Schaden gegenüber seinem Arbeitgeber nicht zu tragen hätte, wenn er den Schaden bei seinem Arbeitgeber verursacht hätte.

7.

Beispielfälle: Verlust von Schlüsseln, Chipkarten etc.

Der Verlust von Schlüsseln bzw. Chipkarten und ähnlichem ist regelmäßig als mittlere Fahrlässigkeit einzustufen, was entsprechend der oben dargestellten Grundsätze zu einer Schadensteilung führt.

Bei der konkreten Verteilung des Schadens sind neben den Kriterien, die oben unter 3. c) genannt wurden, die konkreten Umstände, die zu dem Verlust des Schlüssels geführt haben - soweit aufklärbar -, heranzuziehen.

Für den Arbeitnehmer würde es sich beispielsweise nachteilig auswirken, wenn er nachweisbar Arbeitsanweisungen in Bezug auf den Umgang mit Schlüsseln ignoriert hätte. Insofern wäre beispielsweise vorstellbar, dass Schlüssel oder Chipkarten an einem Band um den Hals getragen werden sollen oder, wenn nicht direkt benötigt, an bestimmten Stellen hinterlegt werden sollen.

Auf der anderen Seite wäre die Verantwortung des Arbeitnehmers milder zu beurteilen, wenn ihm eine Vielzahl von Schlüsseln etc. anvertraut ist und die betriebliche Tätigkeit es erfordert, dass Schlüssel regelmäßig abgelegt bzw. hinterlegt werden müssen. Es ist mithin festzustellen, dass die konkrete Schadensverteilung von den Umständen des Einzelfalles stark abhängt. Jedoch kann für den "Normalfall" davon ausgegangen werden, dass die überwiegenden Kosten vom Arbeitgeber zu tragen sind. In diesem Sinne lässt sich entscheidend argumentieren, dass die Kosten für z.B. den Austausch sämtlicher Schlösser erheblich sein können, wohingegen das Verlieren eines kleinen Gegenstandes wie eines Schlüssels "passieren kann" und damit im Regelfall nicht als ein hoher Grad des Verschuldens im Rahmen der mittleren Fahrlässigkeit angesehen werden kann.

In diesem Sinne kann auch mit der Entscheidung des BAG vom 16.02.1995 (AP § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers Nr. 106) argumentiert werden. Der diesem Verfahren zu Grunde liegende Sachverhalt bestand darin, dass der Arbeitgeber, eine Fluggesellschaft, seine Flugbegleiterinnen durch Dienstanweisung angewiesen hatte, bei jedem Einsatz alle erforderlichen Dokumente mitzuführen. Auf die Einhaltung dieser Dienstanweisung wurde laufend hingewiesen. Hintergrund war, dass die amerikanischen Einreisebehörden Bußgelder gegen Luftgesellschaften verhängen, sofern deren Mitarbeiter keinen Reisepass bei sich führen. Die Klägerin in diesem Rechtsstreit hatte den Reisepass bei einem Flug vergessen, was dazu führte, dass ihr Arbeitgeber eine Strafe in Höhe von 3.000 \$ bezahlen sollte. Angesichts des Umstandes, dass eine entsprechende Dienstanweisung bestand, auf deren Einhaltung die Klägerin mehrmals hingewiesen worden war, wurde vor dem Bundesarbeitsgericht thematisiert, ob es sich um eine grobe Fahrlässigkeit der Arbeitnehmerin gehandelt hatte und wie der Schaden angemessen zu verteilen war. Das BAG hat eine grobe Fahrlässigkeit letztlich mit der Erwägung abgelehnt, dass bei einem durch ständige Wiederholung zur Routine werdenden Verhalten das einmalige Vergessen der Kontrolle nach Vollständigkeit der Papiere nicht als eine ungewöhnlich hohe Sorgfaltspflichtverletzung angesehen werden kann. Die von der Arbeitnehmerin zu tragende Schadensquote wurde vom BAG unter Berücksichtigung dieser Erwägungen letztlich auf ein Drittel des entstandenen Schadens festgesetzt.

Im Fall des Verlusts eines Schlüssels bzw. einer Chipkarte dürfte, soweit konkrete Anweisungen hinsichtlich des Umgangs mit diesen Gegenständen durch den Arbeitgeber nicht bestehen, der Grad des Verschuldens regelmäßig noch niedriger liegen als in dem vom BAG entschiedenen Fall. Gerade die Erwägungen des BAG, dass ein bestimmtes Verhalten durch ständige Wiederholungen zur Routine werden kann, trifft für den regelmäßigen täglichen Gebrauch eines Schlüssels noch wesentlich mehr zu, als bei der Kontrolle der Unterlagen für eine Flugreise.

Für Arbeitnehmer, auf die der TVöD Anwendung findet, dürfte eine Haftung wegen des Verlust eines Schlüssels daher regelmäßig nicht in Betracht kommen. Wie unter 4. dargestellt, haften diese Arbeitnehmer "erst ab grober Fahrlässigkeit". Da diese, wie oben dargestellt, bei dem Verlust eines Schlüssels regelmäßig nicht vorliegen wird, scheidet eine entsprechende Haftung eines Arbeitnehmers im Normalfall aus.

8.

Haftung von Betriebsrat/MAV bzw. deren Mitgliedern?

a) Haftung der Mitarbeitervertretung als Gremium?

Insofern ist zunächst festzustellen, dass BR/MAV nicht über eine generelle Rechts- und Vermögensfähigkeit verfügen. Die MAV ist mithin nicht mit einer juristischen Person wie einer GmbH oder einem Verein vergleichbar. Rechte und Pflichten können einer Arbeitnehmervertretung ausschließlich insoweit zustehen, wie sie ihr vom Betriebsverfassungsgesetz bzw. MAVO zugewiesen werden (= sog. partielle Vermögensfähigkeit). Im Wesentlichen geht es dabei um die dem BR nach § 40 Abs. 1 und 2 BetrVG bzw. der MAV nach § 17 MAVO zustehenden Ansprüche.

Aus der partiellen Vermögensfähigkeit folgt, dass der BR für rechtsgeschäftliche Verbindlichkeiten (also Verträge, z.B. Teilnahme an Schulungen, Beauftragung von Sachverständigen) regelmäßig lediglich mit seinem Freistellungsanspruch aus § 40 BetrVG bzw. § 17 MAVO haftet. Diesen Freistellungsanspruch muss die Mitarbeitervertretung ggf. an den Dritten (Schulungsveranstalter, Sachverständigen) abtreten.

Für Schadensersatzansprüche aus sog. unerlaubter Handlung (§§ 823 Abs. 1 und 2, 826 BGB) haftet die MAV nicht. Eine MAV ist nicht rechtsfähig und damit auch nicht deliktsfähig.

b) Haftung einzelner Betriebsratsmitglieder

Man muss sich zunächst einmal klar machen, dass für die Haftung eines Mitglieds der MAV **als Arbeitnehmer**, d.h. bei Schädigungen des Arbeitgebers oder eines Dritten im Rahmen einer betrieblichen Tätigkeit, nichts anderes gilt, als für andere Arbeitnehmer.

Eine Haftung eines Mitglieds der MAV aus einem Vertrag, der gerade als MAV-Mitglied abgeschlossen wird, ist grundsätzlich dann denkbar, wenn der Vertrag in eigenem Namen abgeschlossen wurde. Im Regelfall muss man allerdings davon ausgehen, dass Betriebsratsmitglieder nicht den Willen haben, selbst privatrechtliche finanzielle Verpflichtungen zu übernehmen. Ein entsprechender Wille müsste daher ausdrücklich erklärt werden oder sich aus den Begleitumständen unzweifelhaft ergeben.

Beispiel:

Die MAV-Vorsitzende bestellt im eigenen Namen im Internet einen Laptop, der für die MAV-Arbeit gedacht ist, ohne dass die Zustimmung von Seiten des Arbeitgebers vorliegt.

Eine Haftung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung aus deliktischer Schädigung des Arbeitgebers oder eines Kollegen ist grundsätzlich denkbar. Nehmen wir einmal an, die MAV veröffentlicht eine Erklärung, in der sie eine namentlich genannte Vorgesetzte des "fortgesetzten Mobbing" ihrer MitarbeiterInnen bezichtigt und ein Einschreiten des Arbeitgebers verlangt. Die angegriffene Vorgesetzte wird sich zur Wehr setzen wollen.

Ist der Vorwurf sachlich unbegründet, stellt er eine Beleidigung, Verunglimpfung u. ä. dar. Haftet die MAV auf Unterlassung, Widerruf, Schmerzensgeld?

Nein, die MAV nicht, denn sie besitzt -wie wir gehört haben- ja keine Rechtspersönlichkeit; wohl aber die einzelnen Mitglieder der MAV persönlich. Wenn also beispielsweise die Erklärung durch Beschluss der MAV zustande kam, dann haften persönlich die Mitglieder, die dem Antrag zugestimmt haben, jedoch nicht diejenigen, die sich enthalten oder dagegen gestimmt haben und schon gar nicht diejenigen, die nicht an der Sitzung teilgenommen haben.

Aber bitte berücksichtigen: Wenn es sachliche Anhaltspunkte für die "MAV-Schelte" gab, dann handelt die MAV in Wahrnehmung berechtigter Interessen und deutliche Worte sind auf jeden Fall statthaft!

In der fehlerhaften Inanspruchnahme oder auch der Nichtinanspruchnahme -gewollt oder ungewollt- von Mitbestimmungsrechten liegt jedenfalls keine zum Schadensersatz führende Pflichtenverletzung. Gerade in der Ausübung von Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten darf eine Arbeitnehmervertretung nicht durch Haftungsrisiken beeinträchtigt werden. Das Unterlassen von Mitbestimmungsrechten, z.B. bei sozialplanpflichtigen Kündigungen, stellt ein moralisch-politisches Versagen dar. Die betroffenen MitarbeiterInnen haben als defacto-Geschädigte keinen Anspruch gegen die MAV-Mitglieder!

Gleichzeitig trifft ein einzelnes Mitglied der Arbeitnehmervertretung keine Einstandspflicht für ein Fehlverhalten des Gremiums. Denkbar ist eine Haftung bei einem Verstoß gegen Geheimhaltungspflichten gegenüber dem Arbeitgeber oder Schweigepflichten, die zugunsten von Mitarbeitern bestehen. Insofern dürfte allerdings davon auszugehen sein, dass die Haftung auf die Fälle von Vorsatz und grober Fahrlässigkeit beschränkt werden muss (Fitting u. a. Kommentar zum BetrVG, 24. Aufl., § 1, Rz. 218).

Im Ergebnis ist mithin festzustellen, dass Mitglieder der MAV, soweit sie als Arbeitnehmer handeln, den gleichen Haftungsregelungen unterliegen wie alle anderen Mitarbeiter. Eine Haftung als Mitglied der Arbeitnehmervertretung ist zwar grundsätzlich denkbar, praktisch wird dies allerdings nur dann eine Rolle spielen, wenn die Rechte anderer verletzt werden!

Halten wir fest:

Bei der Arbeitnehmerhaftung ist zunächst zu unterscheiden, ob der Arbeitgeber/ Dienstgeber oder ein Dritter oder ein Mitarbeiter geschädigt ist.

Ist der Arbeitgeber geschädigt, muss man nach dem Verschuldensgrad (Vorsatz, grobe, mittlere und leichte Fahrlässigkeit) unterscheiden.

Arbeitnehmer, auf deren Arbeitsverhältnisse der TVöD oder der TV-L Anwendung finden, haften gegenüber ihrem Arbeitgeber nur, wenn sie eine Verpflichtung aus ihrem Arbeitsverhältnis vorsätzlich oder grob fahrlässig verletzt haben.

Ist ein Dritter geschädigt, haftet der Arbeitnehmer grundsätzlich in vollem Umfange, hat aber je nach dem Grad seines Verschuldens einen Erstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber.

Bei der Haftung gegenüber Kolleginnen und Kollegen muss man wiederum unterscheiden! Tritt ein nicht vorsätzlich verursachter Personenschaden ein, haftet der Arbeitnehmer nicht. Bei Sachschäden gilt dasselbe wie bei an Dritten verursachten Schäden.

Mit freundlichen Grüßen

Hilmar Hoppe
Rechtsanwalt

Abkürzungen

AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Entscheidungssammlung)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundes-Angestelltentarifvertrag
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
Fitting	Fitting-Engels-Schmidt-Trebinger-Linsenmaier Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 24. Auflage
MT-L	Manteltarifvertrag für Arbeiter des öffentlichen Dienstes der Länder
SGB	Sozialgesetzbuch
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst