

Haftung des Arbeitnehmers

Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses kommt es immer wieder zu Sachschäden. Dann stellt sich regelmäßig die Frage, wer für was aufkommen soll. In diesem Zusammenhang wurde die Lehre von der innerbetrieblichen Haftungsbeschränkung entwickelt.

Voraussetzung für die Haftungsbeschränkung des Arbeitnehmers

Der Schaden muss bei einer betrieblich veranlassten Tätigkeit entstanden sein. Dies sind alle Tätigkeiten des Arbeitnehmers, die im Interesse und auf Veranlassung des Arbeitgebers durchgeführt werden, auch wenn sie nicht unmittelbar zur beruflichen Tätigkeit des Arbeitnehmers gehören.

Umfang der Haftung

Im Falle des Schadenseintrittes aufgrund einer betrieblich veranlassten Tätigkeit richtet sich die Haftung des Arbeitnehmers nach dem Grad des Verschuldens:

- Leichteste Fahrlässigkeit schließt eine Haftung des Arbeitnehmers aus. Sie ist dann gegeben, wenn nur ein ganz geringes Verschulden vorwerfbar ist, z. B. bei einem Fehlverhalten unter starkem Druck.
- Normale Fahrlässigkeit führt zu einer Aufteilung der Schadenssumme zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (sog. Haftungsquote). Dabei spielt nicht nur der Verschuldensgrad eine Rolle, sondern auch das Verhältnis des jeweiligen Einkommens zur Schadenshöhe. Die Höhe des Risikos eines Schadenseintritts wird ebenfalls in die Haftungsquote einbezogen. Eine Minderung der Schadensersatzpflicht des Arbeitnehmers erfolgt, wenn ein Mitverschulden des Arbeitgebers vorliegt. Dies ist der Fall, wenn zumutbare Maßnahmen, die den Schadenseintritt verhindert oder die Höhe des Schadens begrenzt hätten, unterblieben sind.
- Grobe Fahrlässigkeit führt im Regelfall zu einer uneingeschränkten Haftung des Arbeitnehmers, liegt Vorsatz vor, dann kommt es immer zu einer uneingeschränkten Haftung. Von grober Fahrlässigkeit wird gesprochen, wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlich hohem Maße vernachlässigt wurde, ebenso muss eine auch subjektiv unentschuldbare Fehlleistung vorliegen. Aber auch bei grober Fahrlässigkeit ist zu überprüfen, ob eine eventuelle Mitschuld des Arbeitgebers vorliegt.

Besonderheiten bei Kassenfehlbeständen

In diesen Fällen besteht die Möglichkeit der Mankohaftung. Diese muss vertraglich geregelt werden und besagt, dass der Arbeitnehmer immer für Fehlbestände im Kassen- und/oder Lagerbereich aufkommen muss. Dadurch gilt die grundsätzliche Haftungsbeschränkung nicht und der Arbeitgeber ist nicht in der Beweispflicht. Um diesen Nachteil gegenüber Arbeitnehmern auszugleichen, gelten für die Mankovereinbarungen folgende Voraussetzungen:

- ✓ Für das erhöhte Risiko muss den Arbeitnehmern ein angemessener wirtschaftlicher Ausgleich gewährt werden (zusätzliches Mankogeld, erhöhtes Gehalt) und
- ✓ Arbeitnehmer müssen tatsächlich die Möglichkeit haben, den Verlust zu vermeiden.

Wenn keine Mankoabrede getroffen wurde, haftet der für gewisse Bestände zuständige Arbeitnehmer nur im Rahmen der allgemeinen innerbetrieblichen Risikoverteilung und auch das mögliche Mitverschulden von Arbeitgeberseite ist zu berücksichtigen.

Bei Fragen steht Ihnen die Geschäftsstelle unter **0681-9272830** gerne zur Verfügung.