



RECHTSTIPPS VON ANDREAS TINHOFER

Haftung bei Schädigung des Dienstgebers

Für die Ersatzpflicht von Dienstnehmern gelten gesetzliche Haftungserleichterungen.

■ Wo gehobelt wird, fallen Späne. Dieses Sprichwort gilt unter anderem auch für die Erbringung von Arbeitsleistungen. Beschädigt etwa ein Arbeiter durch unsachgemäße Handhabung eine wertvolle Maschine des Dienstgebers, so stellt sich die Frage der Ersatzpflicht. Die allgemeinen schadenersatzrechtlichen Bestimmungen des Zivilrechts werden durch das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) zugunsten des Dienstnehmers modifiziert.

Grundvoraussetzung für die Ersatzpflicht des Arbeitnehmers ist, dass er den Schaden durch rechtswidriges Verhalten verursacht hat. Der Arbeitnehmer muss für den Verstoß gegen

Sorgfaltspflichten aus dem Arbeitsverhältnis oder gegen allgemeine (deliktische) Pflichten eintreten. So ist etwa mit fremdem Eigentum auch außerhalb des Arbeitsplatzes sorgsam umzugehen.

Haftung nur, wenn Verschulden besteht

Eine Haftung des Arbeitnehmers kommt jedoch nur dann in Betracht, wenn ihn ein Verschulden trifft. Je nach Schwere des Verschuldens unterscheidet man im Allgemeinen zwischen Vorsatz, grober und leichter Fahrlässigkeit. Das DHG kennt darüber hinaus noch die sogenannte „entschuld-bare Fehlleistung“. Dabei handelt es sich um ein ganz

geringfügiges Versehen, das sich durch die Arbeitsanforderungen ohne weiteres ergeben kann. Entschuldigbar ist etwa, wenn ein Kellner bei großem Kundenandrang in der Eile einen Teller auf den Boden fallen lässt.

Davon unabhängig kann das Gericht die Schadenersatzpflicht bei leichter oder grober Fahrlässigkeit mäßigen, bei leichter Fahrlässigkeit sogar ganz erlassen. Nur bei Vorsatz haftet der Dienstnehmer voll. Leicht fahrlässig ist etwa das geringfügige Überschreiten der Höchstgeschwindigkeit auf einer übersichtlichen Straße (um zehn Stundenkilometer). Grob fahrlässig handelt hingegen eine Kas-

sierin einer Supermarktfiliale, wenn sie die Kassa unversperrt verlässt.

Arbeitgeber kann Ersatz für Schaden verlangen

Das richterliche Mäßigungsrecht ist nach folgenden Kriterien auszuüben: Ausmaß der übertragenen Verantwortung, allenfalls höheres Gehalt als Risikoabgeltung, Ausbildung des Dienstnehmers, Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Zeitdruck) und Schadensgeneigtheit der Tätigkeit. Entscheidend ist eine Gesamtwürdigung all dieser Umstände, wobei dem Gericht ein erheblicher Beurteilungsspielraum zukommt.

Diese arbeitsrechtlichen Spezialbestimmungen gel-

ten auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer einen Dritten (zum Beispiel einen Kunden) schädigt und dieser vom Dienstgeber Ersatz verlangt (Gehilfenhaftung). Der Arbeitgeber muss dies dem Arbeitnehmer unverzüglich mitteilen und ihm im Falle einer Klage auch „den Streit verkünden“. Dadurch kann der Dienstnehmer seinen Dienstgeber bei der Abwehr der Ansprüche unterstützen. Wird der Arbeitgeber rechtskräftig zum Schadenersatz verurteilt, so kann er vom Mitarbeiter nach den erwähnten Grundsätzen ganz oder bloß teilweise Ersatz verlangen. Bei einer „entschuld-baren Fehlleistung“ scheidet ein Rückgriff überhaupt aus.

Arbeitgeber werden einen Schadenersatz- oder Rückgriffsanspruch häufig gegen die Entgeltansprüche des Mitarbeiters aufrechnen wollen. Dem kann jedoch der Dienstnehmer binnen 14 Tagen widersprechen, sofern nicht die Ersatzpflicht auf einem rechtskräftigen Urteil beruht oder das Dienstverhältnis bereits beendet ist. In Fällen leichter Fahrlässigkeit erlöschen sämtliche Schadenersatz- und Rückgriffsansprüche des Dienstgebers, werden sie nicht binnen sechs Monaten gerichtlich geltend gemacht. ■

Andreas Tinhofer ist Experte für Arbeitsrecht in der Kanzlei MOSATI Rechtsanwälte. www.mosati.at