

## HAFTUNG IM ARBEITSRECHT

## Unverhofft kommt oft: Ausgewählte Fälle zur Arbeitnehmerhaftung in der Apotheke

von Dr. Guido Mareck, Direktor des Arbeitsgerichts Siegen

Ob aus Unachtsamkeit oder gewollt – Schäden durch Mitarbeiter können in der Apotheke jederzeit verursacht werden. Dabei hängt es vom Einzelfall ab, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe der Mitarbeiter hierfür im Rahmen des Schadenersatzes haften muss und welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen aus solchen Vorfällen gezogen werden können. Dieser Beitrag erläutert anhand ausgewählter Fälle die Haftung im Arbeitsrecht sowie die Konsequenzen für den Apothekeninhaber und den jeweiligen Mitarbeiter. |

### Grundlagen der eingeschränkten Haftung des Arbeitnehmers

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat 1994 festgelegt, dass die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung bei jeder betrieblich veranlassten Tätigkeit eingreift (Beschluss vom 27.9.1994, Az. GS 1/89, Beschluss unter [www.dejure.org](http://www.dejure.org)). Dabei wird durch das BAG in Analogie zu § 254 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) eine Schadenseinteilung nach dem Grad des Verschuldens in drei Stufen vorgenommen. Danach

- haftet der Arbeitnehmer bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit voll,
- bei mittlerer Fahrlässigkeit ist der Schaden zu teilen,
- während der Arbeitgeber bei leichter und leichtester Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers den Schaden allein zu tragen hat.

Bezugspunkt für das Verschulden und dessen Grad ist nach der Rechtsprechung des BAG sowohl die Pflichtverletzung selbst als auch der eingetretene Schaden. Unter Fahrlässigkeit ist in diesem Zusammenhang das Außerachtlassen der objektiv im Verkehr erforderlichen Sorgfalt zu verstehen.

### Mitverschulden und Quotenbildung

Im Rahmen eines Mitverschuldens und der Quotenbildung ist zu berücksichtigen, ob das Risiko durch den Arbeitgeber versicherbar ist und dieser trotz der Möglichkeit keine Versicherung ohne Rückgriffsmöglichkeit gegen den Arbeitnehmer abgeschlossen hat (BAG, Urteil vom 18.1.2007, Az. 8 AZR 250/06, Abruf-Nr. 113461). Hat der Arbeitnehmer eine Versicherung abgeschlossen, greifen auch gegenüber der Versicherung die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung zu seinen Gunsten ein, sofern es sich nicht um eine Pflichtversicherung (wie die Kfz-Haftpflichtversicherung) handelt. Bei besonders hohen Schäden, die drei Brutto-Monatseinkommen des Arbeitnehmers übersteigen, kann – sofern ein deutliches Missverhältnis zwischen Verdienst und Schadensrisiko der Tätigkeit besteht – auch bei grober Fahrlässigkeit eine Schadensquotelung oder eine Haftungsbeschränkung angezeigt sein.

### Beweislast

Entgegen der allgemeinen Beweislast trägt nach § 619a BGB der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für das Vertretenmüssen eines bei betrieblich veranlasster Tätigkeit entstandenen Schadens durch den Arbeitnehmer.



Beschränkung bei jeder betrieblich veranlassten Tätigkeit



IHR PLUS IM NETZ  
ah.iww.de  
Abruf-Nr. 113461

Arbeitgeber muss Schuld des Arbeitnehmers beweisen

## Fall 1: Verlust des Apothekenschlüssels

### ■ Sachverhalt

Eine Mitarbeiterin verliert den ihr auch zur Mitnahme in ihre private Wohnung anvertrauten Apothekenschlüssel. Der Apothekeninhaber lässt die Schließanlage austauschen, wobei Kosten in Höhe von 1.500 Euro entstehen. Weder der Apothekeninhaber noch die Mitarbeiterin sind gegen solche Schäden versichert. Muss die Mitarbeiterin den Schaden tragen – und wenn ja, in welcher Höhe?

Schadensquotelung:  
Drittel des Schadens  
geht zulasten der  
Arbeitnehmerin

Bei dem Verlust des Schlüssels handelt es sich um eine betrieblich veranlasste Tätigkeit, sodass die Grundsätze zur eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung eingreifen. Es besteht nämlich ein innerer Zusammenhang zwischen dem Verlust des Schlüssels und der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit der Mitarbeiterin. Das Risiko – nämlich der Verlust des Schlüssels – wäre vom Arbeitgeber und der Mitarbeiterin versicherbar gewesen, sodass der fehlende Versicherungsschutz aufseiten der Arbeitnehmerin im Rahmen der nun vorzunehmenden Schadensquotelung zu deren Gunsten zu berücksichtigen ist. In entsprechender Anwendung des § 254 BGB ist daher von einer Haftungsquote bei mittlerer Fahrlässigkeit, die hier vorliegt, von einem Drittel zulasten der Arbeitnehmerin und zwei Dritteln zulasten des Arbeitgebers auszugehen. Nach der hier vorgenommenen Quotelung hätte die Mitarbeiterin daher einen Schadensbetrag von 500 Euro zu tragen und dem Arbeitgeber zu erstatten.

Schadensquotelung  
liegt im Ermessen  
des Gerichts

**Hinweis** | Die Schadensquotelung bei Vorliegen einer mittleren Fahrlässigkeit, von der in der Praxis in den meisten Fällen auszugehen ist, unterliegt der tatrichterlichen Einschätzungswürdigung, sodass auch andere als die hier für angemessen gehaltenen Haftungsquoten ausgeurteilt werden können.

## Fall 2: Zerstörung von Arbeitskleidung

### ■ Sachverhalt

Die Mitarbeiterin zerstört die ihr vom Apothekeninhaber zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung beim Bügeln. Aus Versehen färbt sich die ursprünglich weiße Kleidung durch Fehlanwendung des Bügeleisens schwarz und ist daher nicht mehr in der Apotheke benutzbar. Die von der Mitarbeiterin unfachmännisch behandelten Kleidungsstücke haben einen Wert in Höhe von insgesamt noch 100 Euro. Muss sich die Mitarbeiterin an dem Schaden beteiligen?

Mitarbeiterin muss  
die Hälfte der Kosten  
tragen

Auch hier ist von mittlerer Fahrlässigkeit bei betrieblich veranlasster Tätigkeit auszugehen, sodass eine Quotelung des eingetretenen Schadens stattfindet. Ein möglicher Versicherungsschutz für solche Schäden ist in der Praxis eher unüblich. Damit ist das Fehlen eines Versicherungsschutzes sowohl aufseiten der Mitarbeiterin als auch aufseiten des Arbeitgebers nicht schadensmindernd zu berücksichtigen. Es bleibt bei der Quotelung von 1/2 zu 1/2, sodass die Mitarbeiterin hier einen Schaden in Höhe von 50 Euro zu tragen hat.

### Fall 3: Ampullen mit parenteralen Lösungen fallen zu Boden

#### ■ Sachverhalt

Der Mitarbeiterin fallen Ampullen mit parenteralen Lösungen herunter, weil sie zu viel getragen hat. Die Ampullen haben einen Wert von 4.500 Euro.

Auch hier liegt ein typischer Fall der betrieblich veranlassten Tätigkeit vor. Es greifen daher die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung, so dass – da von mittlerer Fahrlässigkeit auszugehen ist – eine Schadensquotelung stattfindet. Aufseiten des Arbeitgebers ist zu berücksichtigen, dass ein solches Schadensrisiko versicherbar ist und typischerweise auch im Rahmen einer betrieblichen Haftpflichtversicherung versichert wird. Es ist daher von einer Schadensquotelung analog § 254 BGB von einem Drittel zulasten der Mitarbeiterin und zwei Dritteln zulasten des Arbeitgebers auszugehen. Die Arbeitnehmerin hat also 1.500 Euro an Haftungsquote zu tragen.

Typischer Fall der betrieblich veranlassten Tätigkeit

### Fall 4: Unfall eines Botenfahrers

#### ■ Sachverhalt

Eine Mitarbeiterin fährt im Rahmen ihrer Tätigkeit Medikamente mit dem ihr vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten betrieblichen Botenfahrzeug aus. Sie nimmt einem anderen Kraftfahrzeug an einer Kreuzung verkehrswidrig die Vorfahrt, so dass es zu einem Zusammenstoß kommt. Bei diesem werden unter anderem teure Ampullen im Wert von ca. 3.600 Euro zerstört.

In diesem Fall geht es nicht um die Schäden am Kraftfahrzeug, für die gegebenenfalls die Vollkaskoversicherung des Arbeitgebers eintritt. Der Inhalt des Botenfahrzeugs ist nicht ohne Weiteres im Rahmen der „normalen“ Vollkaskoversicherung mitversichert. Zwar sind solche Risiken (mit Selbstbeteiligung) versicherbar. Hier ist aber seitens des Arbeitgebers keine spezielle Zusatzversicherung abgeschlossen worden. Das schlägt sich auch in der Verteilung der Haftungsquote bei betrieblich veranlasster Tätigkeit nieder. Analog § 254 BGB ist hier unter Annahme mittlerer Fahrlässigkeit der Mitarbeiterin bei der Unfallverursachung eine Schadensquotelung von ca. einem Viertel bis zu einem Drittel zulasten der Mitarbeiterin und zwei Dritteln bis zu drei Vierteln zulasten des Arbeitgebers auszugehen. Die Arbeitnehmerin hat also 900 bis 1.200 Euro zu tragen.

Vollkaskoversicherung haftet nicht ohne Weiteres für Fahrzeuginhalte

### Fall 5: Einsatz eines privaten USB-Sticks am Apothekenrechner

#### ■ Sachverhalt

Trotz ausdrücklichen Verbots, private Datenträger am Apothekenrechner einzusetzen, schließt die Mitarbeiterin ihren privaten USB-Stick dort an. Hierdurch kommt es zu einer Infizierung des Rechners mit Viren, die durch einen Experten aufwendig beseitigt werden muss. Es entstehen Kosten in Höhe von 500 Euro.

Missachtung eines ausdrücklichen Verbots

Grob fahrlässige Verursachung des Schadens zieht volle Haftung nach sich

Im vorliegenden Fall ist von einer grob fahrlässigen Verursachung des Schadens auszugehen, sodass auch nach den Grundsätzen der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung eine volle Haftung der Mitarbeiterin als angemessen angesehen werden kann. Der Grundgedanke des Versicherungsschutzes ist bei grob fahrlässiger Verursachung ausgehebelt. Vor diesem Hintergrund ist ebenfalls von einer vollen Haftung der Arbeitnehmerin auszugehen, die auch nicht durch Haftungshöchstquoten beschränkt ist. Die Mitarbeiterin muss die 500 Euro an Schaden dementsprechend selbst tragen.

**Hinweis** | Neben dieser Kostentragung ist hier der Ausspruch einer Abmahnung zulässig. Eine (fristlose) Kündigung ist bei einer Erstbegehung wohl als unverhältnismäßig und zu hart anzusehen.

## Fall 6: Mitarbeiterin plaudert „aus dem Nähkästchen“

### ■ Sachverhalt

Die Mitarbeiterin erzählt auf einer privaten Party, dass ihr Chef gerne mal zu tief ins Glas schaut und am nächsten Morgen oft kaum noch seine Arbeit verrichten kann. Das hören andere Partygäste, die Kunden der Apotheke sind, und nun über einen Wechsel der Apotheke nachdenken.

Abmahnung oder außerordentliche Kündigung als Konsequenz

Auch in diesem Fall ist eine konkrete Schadensentstehung schwer nachweisbar, sodass der Arbeitgeber in der Praxis auf arbeitsrechtliche Konsequenzen beschränkt ist. In solchen Fällen kann mit einer Abmahnung oder – je nachdem welche Aussagen getroffen worden sind und ob das Vertrauensverhältnis völlig zerstört ist – auch mit einer außerordentlichen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB reagiert werden. Das setzt voraus, dass spätestens zwei Wochen nach Kenntniserlangung eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen wird. Die außerordentliche Kündigung ist in Fällen, in denen das Vertrauensverhältnis durch die Äußerung völlig zerstört wird, auch ohne vorherige Abmahnung möglich. Dies dürfte bei Äußerungen über Alkoholmissbrauch und fachliche Kompetenzen der Fall sein, sofern diese nicht zutreffen. Bei verhaltensbedingten ordentlichen Kündigungen ist die Abmahnung hingegen die Regel.

Richtig versichert und stets gesprächsbereit sein

**FAZIT** | Häufig wird ein vernünftiges Gespräch Schäden aus der Welt schaffen. Sowohl der Apothekeninhaber als auch die Mitarbeiterin sollten darüber nachdenken, ob bestimmte Schäden – wie zum Beispiel die Beschädigung hochpreisigen Materials oder ein Schlüsselverlust – durch eine Versicherung abgedeckt werden können, die gerade für solche Schadensfolgen angeboten wird. Inwieweit die privaten Haftpflichtversicherungen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber solche Schäden tragen, hängt von den Versicherungsbedingungen ab. Oft sind Schäden aus betrieblich veranlasster Tätigkeit dort ausdrücklich ausgenommen, sodass insofern über Zusatzversicherungen nachgedacht werden sollte. In der Regel sind die eingetretenen Schäden bei mittlerer oder „normaler“ Fahrlässigkeit zu teilen, wobei die Quotelung im Ermessen des Gerichts liegt. Auch der fehlende Versicherungsschutz bei versicherbaren Risiken ist bei der Schadensquotelung zu berücksichtigen.