

Lösung Zusatzfall AN-Haftung

Ansprüche der A/B-GbR gegen P

I. Anspruch aus §§ 280 I, 241 II BGB

1. Wirksames Schuldverhältnis

(+) wirksames Arbeitsverhältnis mit der A/B-GbR (wenn A/B-GbR nach außen auftritt, ist auch die Rechtsfähigkeit zu bejahen)

2. Obj. Pflichtverletzung, § 241 II

Die besondere persönliche Bindung der Vertragspartner im Arbeitsverhältnis bewirkt für beide Parteien des arbeitsvertraglichen Schuldverhältnisses, dass ihre Verpflichtung zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils (§ 241 II BGB) zu einer Vielzahl von Nebenpflichten wie Unterlassungs- und Handlungspflichten führt.

Allgemeine Sorgfalts-, Obhuts-, Fürsorge-, Aufklärungs- und Anzeigepflichten dienen dazu, die Erbringung der Hauptleistung vorzubereiten und zu fördern, die Leistungsmöglichkeit zu erhalten und den Leistungserfolg zu sichern.

Die P hat durch den falschen Knopfdruck am Gerät der A/B-GbR das MRT schwer beschädigt und dadurch hohe Reparaturkosten verursacht. Sie hat damit keine Rücksicht auf die Rechtsgüter der (Eigentum) der A/B-GbR genommen.

3. Vertretenmüssen, §§ 276, 619a BGB

P müsste grds. vorsätzlich oder fahrlässig gehandelt haben, § 276 BGB. Das Abschalten des Geräts durch das Drücken des falschen Knopfes trotz der Sicherung und Beschriftung war zumindest fahrlässig, § 276 II BGB.

4. Kausaler Schaden

P hat durch das Abschalten des Geräts Reparaturkosten i.H.v. 30.000.- € (§ 249 II BGB) sowie einen Nutzungsausfall i.H.v. 18.000.- € verursacht.

5. Mitverschulden, § 254 BGB

Da für das Eingreifen einer Haftungserleichterung über eine unmittelbare Anwendung des § 254 BGB nichts ersichtlich ist, weil kein Mitverschulden der Arbeitgeber

(insb. sind die Knöpfe beschriftet und gesichert gewesen) oder ihrer Erfüllungsgehilfen erkennbar ist (§§ 254 II 2, 278 S. 1 BGB), könnte sich eine Haftungsbeschränkung hier nur aufgrund arbeitsrechtlicher Besonderheiten ergeben.

Über den Wortlaut des § 254 BGB hinaus wird diese Vorschrift nach allg. Ansicht auch dann angewandt, wenn der Geschädigte bei der Entstehung des Schadens eine Sach- oder Betriebsgefahr zu vertreten hat; hier auf Seiten des Arbeitgebers das Betriebsrisiko (§ 254 analog).

Bei einem Arbeitsverhältnis muss v.a. berücksichtigt werden, dass der Arbeitnehmer im Rahmen einer *fremdbestimmten* Arbeitsorganisation tätig wird (sog. Organisationsrisiko). Denn durch die persönliche Abhängigkeit und die Weisungsgebundenheit ist der Arbeitnehmer einem erhöhten Schadensrisiko ausgesetzt, dem er - anders als bei Zufallskontakten - nicht ausweichen und mit seinem oft geringen Einkommen nicht ausgleichen kann.

a) Voraussetzungen der AN-Haftung

Voraussetzung für die Haftungserleichterung ist, dass das Handeln der P durch den Betrieb von A/B veranlasst war und aufgrund des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien geschah.

Der Begriff der betrieblich veranlassten Tätigkeit ist der gesetzlichen Regelung des § 105 I SGB VII entlehnt und wird von der Rechtsprechung in diesem Sinne ausgelegt.¹

Als betrieblich veranlasst gelten solche Tätigkeiten, die arbeitsvertraglich übertragen worden sind oder die der Arbeitnehmer im Interesse des Arbeitgebers für den Betrieb ausführt. Das Handeln braucht dabei nicht zum eigentlichen Aufgabengebiet des Beschäftigten gehören. Ausreichend ist, wenn er im wohl verstandenen Interesse des Arbeitgebers tätig wird.²

Das Handeln ist betrieblich veranlasst, wenn bei objektiver Betrachtungsweise aus der Sicht des Schädigers im Betriebsinteresse zu handeln war, sein Verhalten unter Berücksichtigung der Verkehrsüblichkeit nicht untypisch war und keinen Exzess darstellte. Der betriebliche Charakter der Tätigkeit geht nicht dadurch verloren, dass der Arbeitnehmer bei der Durchführung der Tätigkeit grob fahrlässig oder vorsätzlich seine Verhaltenspflichten verletzt, auch wenn ein solches Verhalten grundsätzlich nicht im Interesse des Arbeitgebers liegt.

¹ Vgl. BAG NZA 2011, 345 [346 m.w.N.].

² Vgl. BAG NZA 2011, 345 [346].

Die P handelte zwar außerhalb ihrer Arbeitszeit und nicht in direkter Verfolgung ihrer Hauptleistungspflicht, aber um ihren allgemeinen Sorgfalts- und Obhutspflichten als Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis (§ 241 II BGB) nachzukommen, Schaden von A und B abzuwenden und die Leistungsmöglichkeit der Praxis und damit auch ihren eigenen Arbeitsplatz zu erhalten.

P erkannte, als sie aus der Praxis den Alarmton wahrnahm, dass sie verpflichtet war, Schaden von ihren Arbeitgebern abzuwenden und ihnen bei der Betriebsstörung zu helfen. Dass sie im Folgenden falsch handelte und ihr dabei ein Verschulden anzulasten ist, ändert nichts daran, dass zwischen der beabsichtigten Schadensverhinderung oder -minderung durch die P und dem wohl verstandenen Interesse von A/B ein enger innerer Zusammenhang besteht, wie er für eine betrieblich veranlasste Tätigkeit typisch ist.

b) Rechtsfolgen der AN-Haftung

Nach den vom Großen Senat des BAG entwickelten Grundsätzen³ hat ein Arbeitnehmer vorsätzlich verursachte Schäden in vollem Umfang zu tragen, bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er dagegen nicht. Bei normaler Fahrlässigkeit ist der Schaden in aller Regel zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verteilen, bei grober Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer in aller Regel den gesamten Schaden zu tragen, jedoch können Haftungserleichterungen, die von einer Abwägung im Einzelfall abhängig sind, in Betracht kommen.

Die Beteiligung des Arbeitnehmers an den Schadensfolgen ist durch eine Abwägung der Gesamtumstände zu bestimmen, wobei insbesondere Schadensanlass, Schadensfolgen, Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkte eine Rolle spielen. Eine möglicherweise vorliegende Gefahrgeneignis der Arbeit ist ebenso zu berücksichtigen wie die Schadenshöhe, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes Risiko, eine Risikodeckung durch eine Versicherung, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe der Vergütung, die möglicherweise eine Risikoprämie enthalten kann. Auch die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers und die Umstände des Arbeitsverhältnisses, wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten können zu berücksichtigen sein.

Die Haftung der Beklagten ist mithin entscheidend davon abhängig, welcher Verschuldensgrad ihr zur Last zu legen ist.

Das Verschulden des Schädigers muss sich dabei sowohl auf die pflichtverletzende Handlung **als auch auf den**

Eintritt des Schadens beziehen.⁴

Nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen ist zwar das Verschulden nur auf die Pflicht-, Rechtsguts- oder Schutzgesetzverletzung und nicht auch auf den eingetretenen Schaden zu beziehen.⁵ Dies gilt aber nicht im Rahmen der arbeitsrechtlichen Haftungsprivilegierung.

Grund: Die bezweckte Entlastung von der Risikozurechnung des Schadens wird nicht erreicht, wenn sich Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit nur auf die Pflicht- bzw. Schutzgesetzverletzung beziehen müssen. Das gilt insbesondere dann, wenn abstrakte Gefährdungsnormen übertreten werden oder der Arbeitgeber anordnet, dass bereits abstrakte Gefahren zu vermeiden sind. Hier wäre auf die Pflichtverletzung bezogen das Verschuldensmaß der Haftungsprivilegierung bereits häufig erreicht, obwohl hinsichtlich des daraus resultierenden Schadens unter Umständen nicht einmal normale Fahrlässigkeit vorliegt. An den vorsätzlichen Pflichtverstoß angeknüpft, wäre eine volle Haftung für alle Schäden unausweichlich.

Ferner entspräche es nicht dem Schutzzweck der Haftungsbeschränkung, wenn man es dem Arbeitgeber weitgehend überließe, die Haftung des Arbeitnehmers dadurch zu verschärfen, dass durch die Weisung bereits abstrakte Gefahren zu vermeiden sind.

Hinsichtlich der **Schädigungshandlung** ist davon auszugehen, dass die P objektiv die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nach den Gesamtumständen in ungewöhnlich hohem Maß verletzt und unbeachtet gelassen hat, was in der konkreten Situation für jedermann erkennbar gewesen ist.⁶

- keine Einweisung in die Bedienung / keine sonstige Sachkunde bei dem MRT Gerät
- wahlloses Drücken eines Knopfes, der besonders gesichert war

Fraglich ist, ob auch grobe Fahrlässigkeit **bzgl. des Schadenseintritts** gegeben ist. Das wäre dann der Fall, wenn die P annehmen musste, dass sie durch Betätigen des roten Knopfes eine Notabschaltung auslöst, die einer partiellen Selbsterstörung des Geräts gleichkommt. Davon kann hier ausgegangen werden, da A und B mit der Beschriftung „sehr teuer“ deutlich gemacht haben, dass das Drücken des Knopfes sehr hohe Schäden zur Folge hat.

⁴ Vgl. BAG NZA 2007, 1230; NZA 2011, 345 [347].

⁵ Vgl. BGHZ 59, 30, 39; BGHZ 75, 328, 329; Pal./Grüneberg § 276, Rn. 10.

⁶ Vgl. BAG NZA 2011, 345 [347 f.].

³ Vgl. BAGE 78, 56.

Anmerkung: Das BAG hat diese Frage und damit die Feststellung der groben Fhl offen gelassen, da selbst dann eine Quotelung nicht von vornherein ausgeschlossen ist (dazu gleich).

Bei grober Fahrlässigkeit ist im Einzelfall eine Entlastung des Arbeitnehmers nicht ausgeschlossen.

Auf Seiten des Arbeitnehmers müssen insbesondere die Höhe des Arbeitsentgelts, die weiteren mit seiner Leistungsfähigkeit zusammenhängenden Umstände und auch der Grad des Verschuldens in die Abwägung einbezogen werden.

Auf Seiten des Arbeitgebers wird ein durch das schädigende Ereignis eingetretener hoher Vermögensverlust um so mehr dem Betriebsrisiko zuzurechnen sein, als dieser einzukalkulieren oder durch Versicherungen ohne Rückgriffsmöglichkeit gegen den Arbeitnehmer abzudecken war.⁷

Die Entscheidung ist nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls zu treffen. Eine feste, summenmäßig beschränkte Obergrenze der Haftung gibt es nicht, sie festzulegen wäre dem Gesetzgeber vorbehalten.

Vorliegend ist der Grad des Verschuldens der P ebenso haftungserhöhend zu berücksichtigen wie die Tatsache, dass die P bei den Klägern als Reinigungskraft beschäftigt ist, was für die Verursachung eines hohen Schadens, wenigstens der eingetretenen Art, wenig gefahrgeneigt ist. Zu berücksichtigen sind vor allem die Ursachen und Motive der P, als sie handelte. Die P erkannte ihre Pflicht zum Handeln, löste die Aufgabe allerdings völlig falsch.

Dieser Ausgangssituation ist haftungsbegrenzend die geringe Vergütung gegenüber zu stellen. Der eingetretene Schaden beläuft sich auf mehr als das Hundertfache eines Monatslohns, stellt sich mithin als ganz ungewöhnlich groß dar. Bereits eine Haftungsbeschränkung auf zwölf Monatsgehälter stellt für die Beklagte eine sehr große finanzielle Belastung dar, weil bei „Mini-Jobs“ regelmäßig der gesamte Verdienst zur Existenzerhaltung gebraucht wird und Reserven, Rücklagen oder Sparquoten, auf die verzichtet werden könnte, nicht bestehen.

Angemessen erscheint es daher, die Haftung der Beklagten trotz ihrer grob fahrlässigen Beschädigung des MRT auf ein Jahresgehalt i.H.v. 3.840 € zu beschränken.

c) Berücksichtigung der Haftpflichtversicherung

Ein Arbeitnehmer kann sich dann nicht auf Haftungsbeschränkungen berufen, wenn zu seinen Gunsten eine **gesetzlich vorgeschriebene Haftpflichtversicherung**, etwa eine Kfz-Haftpflichtversicherung, eingreift.

Bei Bestehen einer Pflichtversicherung liegen Risiken vor, die der Gesetzgeber als so gefahrträchtig erachtet hat, dass er den Handelnden im Hinblick auf mögliche Gefahren für andere ohne Versicherungsschutz nicht tätig sehen wollte. Dieser Grund für eine gesetzliche Pflichtversicherung überlagert gleichsam die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung.⁸

Eine freiwillig abgeschlossene Privathaftpflichtversicherung wirkt sich dagegen grundsätzlich nicht auf die interne Betriebsrisikoverteilung aus.

Insbesondere darf auch beim Bestehen einer solchen Privathaftpflichtversicherung zu Gunsten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden, dass das gezahlte Entgelt im Verhältnis zu dem von ihm zu tragenden Risiko unangemessen gering ist.

Etwas anderes kann dann gelten, wenn der Arbeitgeber vor Einstellung des Arbeitnehmers wegen der Risiken der gefahrgeneigten Tätigkeit den Abschluss einer solchen privaten Haftpflichtversicherung verlangt und zur Einstellungsbedingung gemacht hatte, erst recht, wenn dafür zusätzliche Vergütungsbestandteile vereinbart wurden. Wie bei einer gesetzlichen Pflichtversicherung kann auch zwischen den Parteien eines Arbeitsvertrages wegen bestehender Risiken der Abschluss einer Haftpflichtversicherung zwingend vereinbart werden mit der Folge, dass bei einem Schadenseintritt das Bestehen einer solchen Versicherung für Schäden im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis in die Gesamtbetrachtung einzu beziehen ist. Dafür gibt es aber vorliegend keine hinreichenden Anhaltspunkte.

Es bestehen Ansprüche aus §§ 280 I, 241 II BGB, allerdings ist die Haftung auf ein Jahresgehalt i.H.v. 3.840 € zu beschränken.

II. Anspruch aus § 823 I BGB

(+), aber Kürzung in der gleichen Höhe

⁷ Vgl. BAGE 63, 127; NZA 2011, 345 [348].

⁸ Vgl. BAG NZA 2011, 345 [348].

Exkurs:

**(P) Innerbetriebl. Schadensausgleich bei
Schädigungen Dritter**

Zurechnung der Betriebsgefahr zum Arbeitgeber analog § 254 BGB wirkt nicht gegenüber Dritten:

BGH „Es entspreche allgemeinen schuldrechtlichen Grundsätzen, daß der Schuldner (Arbeitnehmer) gegenüber dem Gläubiger (Dritten) mit Einwendungen aus einem Rechtsverhältnis zu einem Dritten (Arbeitgeber) nicht gehört werde.“

⇒ volle Haftung aus Delikt ggü Dritten

aber: Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber

Hypothetische Prüfung: Käme dem Arbeitnehmer eine Haftungserleichterung zugute, wenn nicht der Dritte, sondern der Arbeitgeber Inhaber des geschädigten Rechtsguts wäre?

Rechtsgrundlage des Freistellungsanspruchs

BGH: § 611 BGB Fürsorgepflicht

Lit.: §§ 670, 257 BGB

Voraussetzung

Schaden ist durch den Arbeitnehmer bei betrieblicher Tätigkeit verursacht worden.

Umfang des Freistellungsanspruchs

- bei **Vorsatz und grober Fahrlässigkeit**: grds. kein Freistellungsanspruch
(evtl. Quotelung bei grober Fhl, s.o.)
- bei **mittlerer Fahrlässigkeit**: quotale Verteilung
- bei **leichter Fahrlässigkeit**: Freistellungsanspruch in voller Schadenshöhe