

**M**it Karacho hatte Ronny M. mit seiner Zugmaschine die Kurve ins Silo hinein genommen, und schon war es passiert! Es hat mächtig gekracht. Denn dort stand schon ein anderes Fahrzeug. Wenn Arbeitnehmer im land- und forstwirtschaftlichen Betrieb komplizierte und teure Maschinen bedienen, können Bedienungsfehler unterlaufen oder Unfälle passieren, die die Maschine beschädigen. Wer kommt dann für den Reparaturkostenschaden auf?

Oder ein Mitarbeiter eines Forstbetriebes beschädigt beim Beladen eines Lkw mit Langholz das Fahrzeug des Holztransporteurs, sodass an dem Lkw erheblicher Sachschaden entsteht; auch hier stellt sich die Frage, wer die Reparaturkosten trägt. Ein ähnlicher Fall ist gegeben, wenn beim Selbstwerbungsverkauf von Holz durch zu schwer beladene Lkw die Waldwege beschädigt werden, sodass Waldeigentümer Schadensersatzansprüche geltend machen. In der Landwirtschaft können bei ungünstigen Witterungsbedingungen vergleichbare Probleme auf

# Wenn es gekracht hat

In der Land- und Forstwirtschaft kommen Schlepper, Mähdrescher oder Harvester zum Einsatz. Diese Maschinen sind sehr teuer. Wie steht es um die **Haftung**, wenn beispielsweise ein junger Heißsporn einen Schaden anrichtet?

Zuwegungen oder Unfälle mit Drittbeteiligung auftreten.

## Fahrlässig oder nicht?

Beide Fallkonstellationen unterscheiden sich insoweit, als im ersten Fall ein Schaden des Arbeitgebers eintritt, während es sich im zweiten Fall um einen Dritt- oder Fremdschaden handelt. Haftungsrechtlich können sich daraus Unterschiede ergeben. (Unfallbedingte Eigenschäden – Personen- oder Sachschäden –, die der Arbeitnehmer bei

der Arbeit erleidet, werden hier nicht beleuchtet.)

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) differenzierte zunächst zwischen sogenannter schadens- oder gefahrgeneigter Tätigkeit und solchen Tätigkeiten, die durch kein erhöhtes Schadensrisiko gekennzeichnet waren. Bei gefahrgeneigter Tätigkeit billigte das BAG dem Arbeitnehmer bestimmte Haftungserleichterungen zu. Wobei in der Rechtsprechung die Abgrenzung von gefahrgeneigter und nicht risiko-

behafteter Tätigkeit nicht immer leicht nachzuvollziehen ist. Das BAG ist dann dazu übergegangen, die Haftungsprivilegierung auf alle Tätigkeiten auszudehnen, die zu Schäden führen, sofern diese betrieblich veranlasst sind. Fehlt es an der betrieblichen Veranlassung, gilt der allgemeine Haftungsmaßstab des § 276 BGB, es wird also keine Haftungserleichterung gewährt.

Heute differenziert die Rechtsprechung bei der Beurteilung von Arbeitgeberschäden, die durch betrieblich veranlasste Tätigkeit des Arbeitnehmers verursacht werden, nach leichter, mittlerer und grober Fahrlässigkeit sowie nach Vorsatz des Arbeitnehmers.

■ Bei leicht fahrlässig verursachten Schäden ist der Arbeitnehmer von der Haftung befreit, der Arbeitgeber muss also den Schaden selbst beheben und die Reparaturkosten tragen.

■ Die in der Praxis häufigste Fallgruppe ist die der mittleren Fahrlässigkeit: In diesen Fällen quotet die Rechtsprechung den Schaden nach dem Grad des Verschuldens, das dem Arbeitnehmer zur Last gelegt wird, →

→ und berücksichtigt dabei alle Umstände des Einzelfalles wie das durch den Arbeitgeber versicherbare Risiko, Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb, Höhe des Arbeitsentgelts sowie die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers (Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Familienverhältnisse und bisheriges Verhalten im Betrieb).

■ Bei grober Fahrlässigkeit und Vorsatz haftet der Arbeitnehmer grundsätzlich voll, allerdings hat das BAG selbst in Fällen grober Fahrlässigkeit Haftungsbegrenzungen für notwendig erachtet, insbesondere wenn der angerichtete Schaden zum Verdienst des Arbeitnehmers außer Verhältnis steht. Das Gericht begrenzt bei einem krassen Missverhältnis die Arbeitnehmerhaftung betragsmäßig, damit der Arbeitnehmer nicht auf Dauer in seiner wirtschaftlichen Existenz gefährdet wird.

## Schadenshöhe begrenzt

In dem entschiedenen Fall hatte ein Wartungsarbeiter auf dem Münchener Flughafen im alkoholisierten Zustand ein schweres Enteisierungsfahrzeug gefahren, war kurz eingeschlafen, sodass das Fahrzeug von der Fahrbahn abkam, einen Lichtmast streifte und den Begrenzungszon des Flughafens durchbrach. Am Fahrzeug entstand ein Sachschaden in Höhe von 150 000 DM. Der Wartungsarbeiter verdiente monatlich 3 500 DM und erhielt ausgezahlt 2 500 DM. Das BAG ging bei einer Blutalkoholkonzentration von 1,41 ‰ von grob fahrlässigem Verhalten des Arbeitnehmers aus, begrenzte jedoch wegen des krassen Missverhältnisses zwischen Schadenshöhe und Monatsverdienst die Schadensersatzleistung auf 20 000 DM. Das Gericht ging davon aus, dass der Arbeitnehmer



**Technik dicht an dicht.** Wie schnell kann da etwas passieren. Arbeitnehmern wird von den Arbeitsgerichten unter bestimmten Voraussetzungen Haftungserleichterung zugebilligt.

FOTOS: SABINE RÜBENSAAT



**Verursachen Forstmitarbeiter** in staatlichen Betrieben einen Schaden, gelten zum Teil spezielle Regelungen.

fünf Jahre Abzahlungen wegen des Schadensbetrags und der verlangten Zinsen leisten müsse (BAG, Urteil vom 23. Januar 1997, – 8 AZR 893/05).

Bei vorsätzlich herbeigeführten Schäden gibt es keine Haftungserleichterung, allerdings muss der Vorsatz nicht nur die Pflichtverletzung umfassen (zum Beispiel Übertretung des Verbots, als Auszubildender einen Gabelstapler zum Beladen von Lkw zu fahren), sondern sich auch auf den Schaden und die Kausalität beziehen (BAG, Urteil vom 18. April 2002 – 8 AZR 348/01).

Für Ausbildungsverhältnisse gelten keine anderen Haftungsgrundsätze als im Arbeitsverhältnis (BAG, a. a. O.).

Den Arbeitgeber, der Ansprüche gegen den Arbeitnehmer geltend macht, trifft die Darlegungs- und Beweislast, die sich auf die Pflichtverletzung, den Schadenseintritt, den Kausalzusammenhang zwischen Pflichtverletzung und Schaden und das Verschulden bezieht (§ 619 a BGB).

### Freistellungsanspruch

Verursacht der Arbeitnehmer dagegen pflichtwidrig einen Schaden bei einem Dritten, so bei einem Unfallbeteiligten oder einem Nachbarn, dessen Wege bei ungünstiger Witterung zerfahren wurden, sodass er Wege-neubau oder Ausbesserungen betreiben muss, kann er sich im Außenverhältnis bei solchen Fremdschäden gegenüber dem Dritten auf Haftungserleichterungen nicht berufen.

Der Geschädigte, dessen Fahrzeug durch einen Verkehrsunfall bei einer dienstlichen Fahrt des Arbeitnehmers mit einem Schlepper beschädigt wird, ist haftungsrechtlich so zu stellen, wie es den allgemeinen verkehrs- und schadensrechtlichen Grundsätzen entspricht. Die Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers in der oben dargestellten Abstufung findet jedoch im Innenverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der Weise statt, dass der Arbeitnehmer einen Freistellungsanspruch in Höhe des vom Arbeitgeber gegebenenfalls zu tragenden Anteils hat (BAG GS, Urteil vom 25. September 1957 – GS 4/56, AP Nr. 4 zu §§ 898, 899 RVO). Auf diesem Wege erhält der außenstehende Dritte den vollen, ihm nach allgemeinen Haftungsgrundsätzen zustehenden Schadensausgleich. Im Innenverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung angewendet.

### Frist für Verjährung

Der Arbeitgeber kann eine fällige Schadensersatzforderung gegen laufende Gehaltsansprüche des Arbeitnehmers aufrechnen (§§ 387 ff. BGB), allerdings müssen die gesetzlichen Pfändungsfreigrenzen nach § 850 c ZPO beachtet werden. Bei vorsätzlicher Schädigung kann sich der Arbeitnehmer aber nicht auf Unpfändbarkeit berufen (BAG, Urteil vom 18. März 1997 – 3 AZR 756/95). Im Übrigen kann der Arbeitgeber einen Schadensersatzanspruch durch Klage vor dem Arbeitsgericht durchsetzen, denn es handelt sich um eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG).

Bei der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen müssen arbeitgeberseitig gegebenenfalls tarifliche Ausschlussfristen beachtet werden; die Frist beginnt aber erst zu laufen, wenn der Anspruch entstanden ist und dessen Höhe ungefähr beziffert werden kann. Schadensersatzansprüche unterliegen der dreijährigen Verjährung (§§ 195, 199 BGB).

Die öffentliche Hand ist in erheblichem Umfang in der Forstwirtschaft aktiv. Neben den Landes- oder Bundesforstverwaltungen treten auch Städte und größere Gemeinden sowie kirchliche Forstverwaltungen auf. Hier sind zahlreiche Mitarbeiter beschäftigt. Macht der öffentliche Dienstherr (Bund, Länder oder Gemeinden) Ersatzansprüche gegenüber Beamten oder Tarifbeschäftigten geltend, muss der Personalrat auf entsprechenden Antrag des Bediensteten hin beteiligt werden. (§ 76 Abs. 2 Nr. 9 BPersVG, § 63 Abs. 1 Nr. 23 BbgPersVG, § 86 Abs. 1 Nr. 4 BlnPersVG).

Vor der Geltendmachung von Ersatzansprüchen ist der betroffene Bedienstete darauf hinzuweisen, dass er einen Antrag auf Beteiligung des Personalrats stellen kann, um das Mitbestimmungsverfahren einzuleiten. Im Gegensatz zu Bund, Ländern und Gemeinden haben die evangelischen und katholischen Mitarbeitervertretungen in Fällen des Regresses gegenüber kirchlichen Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft keine Beteiligungsrechte nach den kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetzen oder -ordnungen (MVG oder MAVO).

RA STEPHAN J. BULTMANN  
[www.snp-online.de](http://www.snp-online.de)

### Fazit

Verursacht ein Arbeitnehmer bei seiner Tätigkeit im Betrieb einen Schaden, richtet es sich nach der Schwere und den Umständen, ob er sich an den Kosten für die Schadensbehebung beteiligen muss. Bei grober Fahrlässigkeit haftet er voll. Allerdings besteht dann eine Haftungsbegrenzung, die sich am Verdienst orientiert. Den Arbeitgeber, der Ansprüche gegen den Arbeitnehmer geltend macht, trifft die Darlegungs- und Beweislast. Verursachen Bedienstete in staatlichen oder kommunalen Forstwirtschaftsbetrieben einen Schaden, muss bei Ersatzansprüchen der Personalrat beteiligt werden. Das gilt nicht für Kirchenbetriebe.