

Die Haftung der Arbeitnehmer – Beteiligung des Personalrates

Zuerst einmal gilt: Keine Panik, Arbeitnehmer haften nur in sehr seltenen Fällen!

Stellen Sie sich also nicht zu schnell die Frage nach Ihrer Haftung und lassen Sie sich erst recht nicht vorschnell unter Druck setzen. Denn die Nachweispflicht für Ihr schuldhaftes Verhalten liegt beim Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber muss seine Ersatzansprüche Ihnen gegenüber geltend machen. Und zwar zuerst durch eine Information an Sie. Diese Information muss darüber hinaus zwingend den Hinweis enthalten, dass Sie als Betroffener den Personalrat einschalten können. Und Sie müssen darüber aufgeklärt werden, wie Sie dem Ersatzanspruch widersprechen können.

Es ist hilfreich, den Personalrat einzuschalten, denn der kann zusätzliche Informationen über die konkreten Arbeitsbedingungen und das Maß der Arbeitsbelastung einbringen. Daraus ergibt sich im konkreten Fall möglicherweise eine andere Beurteilung der Sachlage.

Es gilt hier nämlich:

Der Beschäftigte haftet grundsätzlich nur bei

- Vorsatz („Obwohl ich es besser weiß, mach ich es so.“) und
- Grober Fahrlässigkeit („Ich hätte es besser wissen müssen.“)

Mittlere Fahrlässigkeit („Es wird schon gutgehen.“) und einfache Fahrlässigkeit („Das kann jedem mal passieren.“) reichen für die Haftung nicht aus!

Selbst wenn grobe Fahrlässigkeit festgestellt wurde, können sogenannte Haftungsprivilegien die Ansprüche des Arbeitgebers reduzieren. Das müsste aber ein Gericht feststellen.

Apropos Gericht: Dort muss der Arbeitgeber die Richter vom Vorsatz bzw. der groben Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers überzeugen und die entsprechenden Tatsachen belegen. Auch deshalb ist es gut, sich nicht zu schnell zu rechtfertigen oder gar eine eigene Schuld einzugestehen.

Text: FH, basierend auf „Der Personalrat“ 02/2020.