

SCHADENERSATZ IM ARBEITSRECHT

Nach den allgemeinen Grundsätzen des Schadenersatzrechts hat jeder, der einem anderen rechtswidrig und schuldhaft einen Schaden zufügt, diesen auch zu ersetzen. Ein Schadenersatzanspruch erfordert daher das Vorliegen von vier Voraussetzungen:

- Schaden
- Kausalität: Das Verhalten des Schädigers war für den Eintritt des Schadens ausschlaggebend.
- Rechtswidrigkeit: Der Schädiger hat mit seinem Verhalten gegen Gebote, Verbote oder vertragliche Pflichten verstoßen.
- Verschulden: Dem Schädiger ist sein Verhalten persönlich vorwerfbar.

Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG)

Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (DHG) regelt den Ersatz von Schäden, die ein Arbeitnehmer bei Erbringung seiner Arbeitsleistung dem Arbeitgeber oder einem Dritten zufügt. Es verdrängt die allgemeinen Vorschriften des Schadenersatzrechtes, indem der Ersatz des Schadens durch das richterliche Mäßigungsrecht herabgesetzt werden kann.

Richterliches Mäßigungsrecht

Das Gericht kann aus Gründen der Billigkeit und unter Berücksichtigung besonderer Umstände wie

- das Ausmaß der mit der ausgeübten Tätigkeit verbundenen Verantwortung,
- die Berücksichtigung der Gefahren der Tätigkeit bei der Entgeltbemessung,
- den Grad der Ausbildung des Arbeitnehmers oder
- die konkreten Arbeitsbedingungen im Schädigungszeitpunkt

die Ersatzpflicht des Arbeitnehmers mäßigen.

Vorsicht!

Das konkrete Ausmaß einer Mäßigung ist immer eine Frage des Einzelfalles.

Verschuldensgrade

Das DHG kennt vier Arten von Verschuldensformen.

- Vorsatz: Der Schaden wird wissentlich und gewollt herbeigeführt.
- Grobe Fahrlässigkeit: Der Schädiger vernachlässigt die erforderliche Sorgfalt in ungewöhnlicher und auffallender Weise.
- Leichte Fahrlässigkeit: Die Schädigung erfolgt durch einen Fehler, der auch einem sorgfältigen Menschen unterlaufen kann.
- Entschuldbare Fehlleistung: Hierbei handelt es sich um ein minimales Versehen, das dem Arbeitnehmer auch nicht vorwerfbar ist.

Haftungsbegünstigung

Die Ersatzpflicht des Dienstnehmers hängt vom Grad des Verschuldens ab.

- Wird der Schaden vorsätzlich herbeigeführt, so hat der Arbeitnehmer den Schaden in vollem Umfang zu tragen.
- Bei grob fahrlässiger Schadensverursachung wird in aller Regel ein Großteil des Schadens vom Arbeitnehmer selbst zu tragen sein.

- Ist dem Arbeitnehmer leichte Fahrlässigkeit vorzuwerfen, wird regelmäßig eine starke Mäßigung (in manchen Fällen sogar ein gänzlicher Entfall) der Haftung erfolgen.
- Liegt eine entschuldbare Fehlleistung vor, entfällt die Haftung des Arbeitnehmers.

Schadenzufügung an Dritte

Grundsätzlich hat jeder für sein eigenes, nicht aber für fremdes Verhalten einzustehen.

Fügt nun ein Arbeitnehmer bei Erbringung seiner Arbeitsleistung einem Dritten schuldhaft einen Schaden zu, so kann sich der geschädigte Dritte an

- den Arbeitnehmer wenden, weil er der Schädiger ist oder
- an den Arbeitgeber wenden, wenn er der Vertragspartner des Geschädigten ist.

Beispiel:

Ein Elektriker beschädigt während seiner Anschlussarbeiten den Parkettboden des Kunden. Der Kunde kann nun den Schaden vom Arbeitgeber oder auch vom Arbeitnehmer fordern.

Fordert der Geschädigte vom Arbeitgeber den Schadenersatz, so hat dieser den Schaden voll zu ersetzen. Der Arbeitgeber kann jedoch vom Arbeitnehmer einen Schadenersatz nach richterlichem Mäßigungsrecht fordern.

Wendet sich der Geschädigte direkt an den Arbeitnehmer, so hat dieser den Schaden vorerst voll zu ersetzen. Der Arbeitnehmer kann jedoch vom Arbeitgeber einen Ersatz in der Höhe der nach dem richterlichen Mäßigungsrecht erfolgten Schadensminderung verlangen.

Trifft den Arbeitgeber ein Mitverschulden an dem vom Arbeitnehmer verursachten Schaden, führt dies bereits vor Mäßigung des Schadens zu einem entsprechend geminderten Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers.

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber nur dann belangt werden, wenn

- der Arbeitnehmer der Schadenswiedergutmachung an den Dritten zustimmt oder
- der Arbeitgeber vom Geschädigten erfolgreich geklagt wurde und dieser nunmehr den Ersatz des Schadens vom Arbeitnehmer fordert.

Vorsicht!

Nach gefestigter Rechtsprechung braucht der Arbeitnehmer den Schaden nicht zu ersetzen, wenn der Arbeitgeber dem unmittelbar geschädigten Dritten ohne vorheriges Einverständnis des Arbeitnehmers Ersatz geleistet hat. Stimmt der Arbeitnehmer einer Schadenswiedergutmachung nicht zu, müsste sich der Arbeitgeber vom Dritten klagen lassen, um seinen Regressanspruch gegenüber dem Arbeitnehmer zu wahren.

Wird der Arbeitnehmer vom geschädigten Dritten in Anspruch genommen, so kann dieser unter den oben genannten Voraussetzungen den Ersatz des Schadens vom Arbeitgeber fordern.

Zur Wahrung des Rückgriffsanspruches sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer zur unverzüglichen gegenseitigen Streitverkündung verpflichtet.

Stand: Jänner 2024

Diese Information ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
 Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
 Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
 Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010

Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für alle Geschlechter!