



Absichern gegen Haftungsrisiken im Beruf und auf dem Arbeitsweg



**Gewerkschaftliche
Unterstützungseinrichtung
der DGB-Gewerkschaften**

www.guv-fakulta.de

Unsere Themen:

- Risiken der
ARBEITNEHMERHAFTUNG
- +
- Sinn und Zweck der
GEFÄHRDUNGSANZEIGE

Arbeitnehmerhaftung

zB. bei:

- Verstößen gegen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG),
- Dienstschlüsselverlust,
- Schädigung von Dritten, zB. durch Falschberatung,
-

Mögliche Schadensbereiche

- Schädigung des Arbeitgebers
- Schädigung von Dritten
- Schädigung von Arbeitskollegen
- Eigenschädigung des AN
- Schädigung von Versicherungen

Mögliche Folgen der Schadensverursachung durch Arbeitnehmer/innen:

- **Zivilrechtliche Sanktionen:**
Schadenersatz (Regress)
- **Arbeitsrechtliche Sanktion:**
Abmahnung, Kündigung
- **Strafrechtliche Sanktion:**
Strafbefehl fahrlässiger Körperverletzung
oder fahrlässiger Tötung

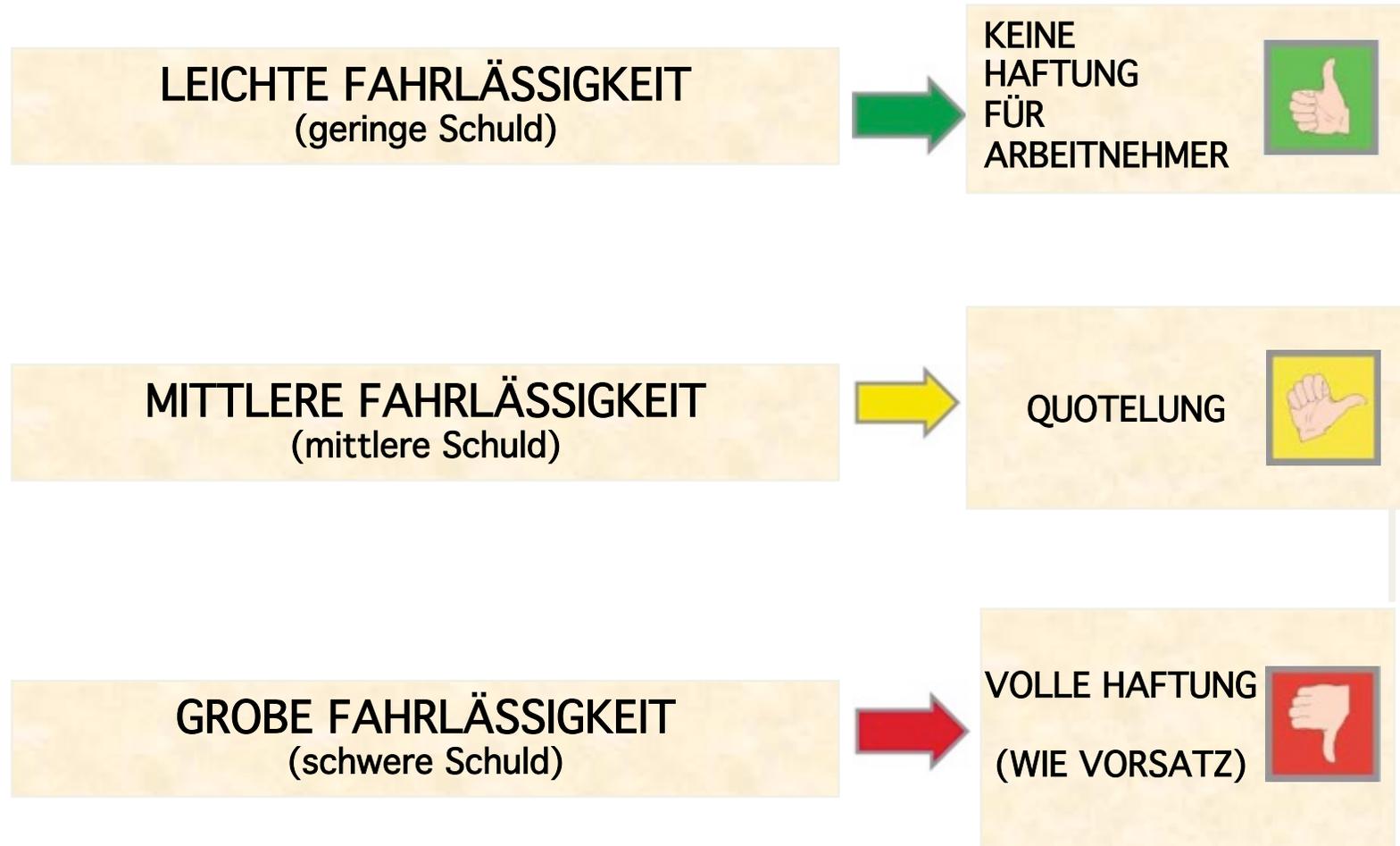
Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber

Rechtsprechung



Arbeits-
gericht,
Verwaltungs-
gericht

Die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung:



Fahrlässigkeiten - Begriffsbestimmung

Leichte Fahrlässigkeit:

Wenn es sich um **geringfügige und leicht entschuldbare** Pflichtwidrigkeiten handelt, die jedem Beschäftigten unterlaufen können.

Mittlere Fahrlässigkeit:

Wenn der Arbeitnehmer **ohne den Vorwurf besonderer Schwere** die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nicht beachtet hat

Grobe Fahrlässigkeit:

Wenn eine **besonders schwerwiegende und auch unentschuldbare** Pflichtverletzung vorliegt.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen:

(7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die Bestimmungen, die für die Beamten des jeweiligen Landes gelten, entsprechende Anwendung.

Haftungsbegrenzung durch TVL:

- Dadurch, dass Beamtinnenene/Beamte nach BGB § 839 und dem Grundgesetz, Artikel 34 ausschließlich bei grober Fahrlässigkeit und bei Vorsatz haften, wurde durch den TVL das Haftungsrisiko für Arbeitnehmer/innen bei „mittlerer Fahrlässigkeit“ ausgeschlossen.

Die Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung unter Berücksichtigung der Haftungsbeschränkung durch den TVL:

LEICHTE FAHRLÄSSIGKEIT
(geringe Schuld)

=

Keine
Haftung
für
Beschäftigte



MITTLERE FAHRLÄSSIGKEIT
(mittlere Schuld)

=

Keine
Haftung
für
Beschäftigte



GROBE FAHRLÄSSIGKEIT
(schwere Schuld)

=

Hohe, u.U.
volle Haftung



Beispiele grober Fahrlässigkeit

- Anzünden einer Zigarette während der Fahrt
- Rauchen am Steuer
- Ladung nicht richtig gesichert
- Benutzung medizinischer Geräte ohne die erforderliche Ausbildung;
- Schaden beim Rückwärtsfahren ohne Einweiser
- Falschbetankung des Dienstfahrzeuges: Diesel, anstatt Superbenzin
- Verlust des Dienstschlüssels
- Übersehen der Instabilität eines Baumes bei einer Kontrolle der Grünanlagen
- Verletzung der Aufsichtspflicht
- Unzureichende/fehlerhafte Betreuung oder Versorgung der zu betreuenden Person
- Kaffee im Computer/Laptop
- Verstöße gegen Hygiene-/Desinfektionsvorschriften
- Fortbildungspflichten werden seit Jahren nicht oder nur unzureichend erfüllt
- Einfahren in die Kreuzung bei Rotlicht der Ampel
- Vernachlässigung/Nichteinhaltung der Streu- und Reinigungspflichten

Gründe der Haftungs-minderung durch Mitverschulden des Arbeitgebers bzw.durch Vorgesetzte:

- Verstoß gegen Lenk- und Ruhezeiten
- Nichtbeachtung des Arbeitszeitgesetzes
- Nichtbeachtung von Sicherheitsvorschriften
- Nichtbeachtung von angebotenem Versicherungsschutz
- Beauftragung von ungeeigneter, überforderter Arbeitnehmer
- Übermäßiger Leistungsdruck (Druck- oder Eilsituation)
- Unterlassen wichtiger Hinweise (Einweisung)
- Erforderliche Überwachung wird nicht durchgeführt (Controlling)
- Unzureichende Organisation im Betrieb
- Zur Verfügungstellung von mangelhaftem Arbeitsgerät/Betriebsmittel
-

Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Dritten

Absicherung bei Schädigung von Dritten in der Regel durch:

- Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber
- Freistellungsanspruch gegenüber der
Betriebshaftpflichtversicherung des Arbeitgebers

aber:

- Mögliches Risiko der Arbeitnehmerhaftung
(Regressforderung durch Arbeitgeber oder Versicherung)

Haftung des Arbeitnehmers gegenüber Versicherungen

Forderungsübergang

Schadenfall
zB. Schlüsselverlust



Versicherung
des
Arbeitgebers



2. Fordert
Schaden ein

1. Zahlt
Schaden



Auch bei Versicherungsfällen aus Forderungsübergang
ist das Arbeitsgericht zuständig.
Interessenwahrung durch Gewerkschaft.

Was tun, wenn die Arbeit nicht mehr zu schaffen ist?



Zunahme von Arbeitsbelastungen durch:

- Personalmangel
- Defizite bei der Organisation des Personaleinsatzes
- andauernde Mehrarbeit
- Leistungs- und Zeitdruck

- Was also tun?
- **Lösungsansatz: Die Gefährdungsanzeige**



Was ist eine Gefährdungsanzeige?

- ➔ Eine Gefährdungsanzeige ist in der Regel eine schriftliche Information an die zuständige Leitung bzw. den Arbeitgeber über **Arbeitsbedingungen**, die zu Schäden oder Gefährdungen von Dritten, von Beschäftigten, Schädigung des Arbeitgebers oder der eigenen Person führen können. (z.B. durch personelle Unterbesetzung, organisatorische Mängel, mangelhafte Arbeitsbedingungen,)

Kernaussage der Gefährdungsanzeige:

- Die ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung in einer konkret zu beschreibenden Situation ist gefährdet und Schäden für Beteiligte sind zu befürchten.
- Hinweis auf ein Risiko einer möglichen Schädigung des Arbeitgebers, Arbeitskolleginnen/-kollegen, Dritten, sowie Schädigung der eigenen Person, durch nicht ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeit.

Zweck der Gefährdungsanzeige

- Eigenschutz der Beschäftigten:
Minderung oder Vermeidung von arbeitsrechtlichen, zivilrechtlichen oder strafrechtlichen Konsequenzen.
Eigene „Entlastung“.
- Schutz von Dritten.
- Verantwortung zur Beseitigung des Gefahrenpotentials wird auf Arbeitgeber/Vorgesetzten übertragen.

Recht zur Gefährdungsanzeige

- Beschäftigte können zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit gegenüber ihren Vorgesetzten Stellung nehmen und in diesem Zusammenhang auch eine **Überlastungssituation / Gefährdungssituation** kundtun.
- Dies kann aus § 17 Absatz 1 ArbeitsschutzG gefolgert werden.

Pflichten zur Gefährdungsanzeige

- Beschäftigte sind nicht nur dazu berechtigt, sondern auch verpflichtet, den Arbeitgeber auf mögliche Schädigungen oder Gefährdungen hinzuweisen.
- Diese **Pflichten** ergeben sich sowohl aus dem: **Arbeitsverhältnis (Arbeitsvertrag)** selbst, als auch aus dem **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) §§ 15 und 16.**

I. Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag

- ➔ Den Arbeitgeber auf drohende Schäden und auf eingetretene Gefahren hinzuweisen, ergibt sich bereits als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag i.V.m. § 611 BGB und §§ 241 Abs. 2, 242 BGB:
- ➔ AN sind verpflichtet für reibungslose Abläufe zu sorgen und zum Bestand des Unternehmens beizutragen, § 241 Abs. 2 BGB
- ➔ Aus § 242 BGB folgt, daß AN Schäden abzuwehren haben, die sich zu Ungunsten des Arbeitgebers auswirken, oder diesen auf organisatorische Mängel hinzuweisen haben, die einer Erfüllung der betrieblichen Aufgaben entgegenstehen.
(z.B. Überschreiten der zulässigen Arbeitszeit nach dem ArbZG).

II. Anzeigepflicht aus Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

- § 15, ArbSchG: Pflichten der Beschäftigten
 - (1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers **für ihre Sicherheit und Gesundheit** bei der Arbeit Sorge zu tragen.
 - (2) Gem. Abs. 1 haben die Beschäftigten **auch** für die Sicherheit und Gesundheit **der Personen** zu sorgen, die von ihren Handlungen und Unterlassungen bei der Arbeit **betroffen sind**.

Anzeigepflicht aus dem Arbeitsschutzgesetz, ArbSchG

- § 16, ArbSchG: Besondere Unterstützungspflicht
 - (1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten **jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr** für die Sicherheit und Gesundheit, sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.

Fazit:

- Die Meldung einer Überlastungs- bzw. Gefährdungssituation stellt also eine **Pflicht** des Arbeitnehmers dar, (**Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag** und **Pflicht aus ArbSchG**), um auf ein Überlastungs- bzw. Gefährdungspotential hinzuweisen.
- Diese Meldung ist nicht zu verstehen als Mißbilligung auf Person oder Kompetenz des/der Dienstvorgesetzten!

Fazit



Erkennt der/die Beschäftigte die drohende potentiell schädigende Gefahrensituation, die sich aus der konkret sich abzeichnenden Überlastung ergibt, ist er/sie gut beraten, sich um eine möglichst konkrete Überlastungsanzeige/Gefährdungsanzeige zu kümmern. Die Überlastungsanzeige/Gefährdungsanzeige kann zur Minimierung von Haftungsrisiken beitragen. Daher so frühzeitig wie möglich auf möglichen Schadenseintritt hinweisen.

ACHTUNG:

Die Pflicht zur ordnungsgemäßen Arbeitsleistung bleibt erhalten, d.h. die Überlastungsanzeige entbindet den/die betroffenen Beschäftigten nicht davon, immer noch alles in seinen/ihren Kräften stehende zu tun, um einen Schadenseintritt abzuwenden.

Die Durchführungsverantwortung verbleibt also unberührt bei der/dem Beschäftigten!

Gefährdungsanzeigen betreffende Dienstanweisungen

- Vorgesetzte/Arbeitgeber stehen Gefährdungsanzeigen meist kritisch gegenüber. Mögliche Folge: Dienstanweisung, daß Überlastungsanzeigen zu unterlassen sind.
- Arbeitsrechtliche, zivilrechtliche und strafrechtliche Konsequenzen können allerdings für den/die Beschäftigte nur gemindert bzw. ausgeschlossen werden, wenn der mangelhaften Arbeitszustand „angezeigt“ wird.
- Solche Dienstanweisungen entbinden auch nicht von der PFLICHT, Gefährdungspotentiale anzuzeigen.
- Androhung von arbeitsrechtlichen Konsequenzen (z.B. Abmahnung, Kündigung) verstoßen gegen das Maßregelungsverbot aus § 612 a, BGB und sind rechtswidrig!

zur Beachtung!!!

- Die Gefährdungsanzeige sollte jedes mal wieder neu gestellt werden und gilt nicht automatisch so lange fort, bis die Gefahren abgestellt wurden.
- Denn der Arbeitgeber könnte davon ausgehen, dass keine Gefährdung mehr besteht, wenn er nichts mehr von der/der Beschäftigten „hört“.

Die Anzeige als Urkunde

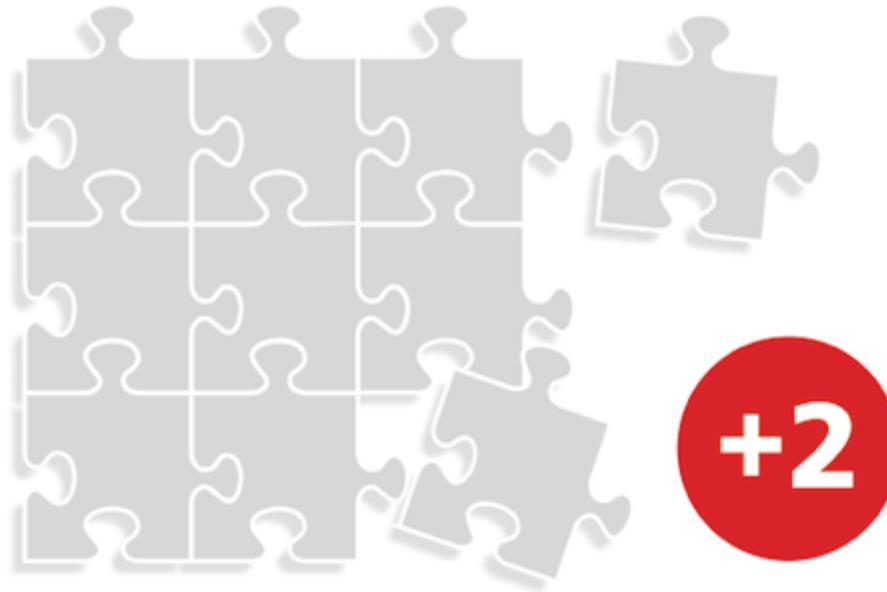
- Eine Gefährdungsanzeige an den Arbeitgeber stellt eine Urkunde dar.
- Daraus folgt, daß der-/diejenige, der/die eine von Beschäftigten im Rahmen einer Situation der Arbeitsüberlastung gestellten Anzeige vernichtet, beschädigt oder die Benutzung als Beweismittel vorenthält, u.U. den Tatbestand einer Urkundenunterdrückung nach § 274 StGB erfüllt.
- § 274 StGB: Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren oder Geldstrafe. Auch der Versuch ist strafbar.

Absicherung der Risiken :

Absichern gegen Haftungsrisiken im Beruf und auf dem Arbeitsweg

GUV/FAKULTA

Gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung der DGB-Gewerkschaften



Jetzt

10

Topleistungen

GUV/FAKULTA-Leistungen:

Die GUV/FAKULTA-Unterstützungsleistungen werden gewährt bei:

- Berufsbedingter Tätigkeit
- Auf dem täglichen Arbeitsweg (Wegeunfall)
- Weg zu und von gewerkschaftlichen Veranstaltungen

GUV/FAKULTA-Unterstützungseistungen bei Schadenersatz:

- Sach- und Personenschäden:
bis max. 5.000.000,- EUR
- Vermögensschäden:
bis max. 250.000,- EUR
- Geräte-Regress:
bis max. 100.000,- EUR
- Schlüsselverlust:
bis max. 150.000,- EUR

jeweils je Schadenfall

GUV/FAKULTA-Leistungen im Einzelnen:

- **Schadenersatzbeihilfe** bei arbeitsrechtlich oder beamtenrechtlich begründeter Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber / Dienstherrn. **Dies gilt auch bei Schäden an Dienstfahrzeugen.** Darüber hinaus für Schäden Dritter und Umweltschäden, wenn nach erfolgter Geltendmachung des Freistellungsanspruches berechnigte Forderungen beim Mitglied verbleiben.
- **Schadenersatzbeihilfe bei Dienstschlüsselverlust.**
- **Unterstützung bei wirtschaftlicher Notlage** infolge eines Schadenfalles
- **Rechtsschutz** in Strafverfahren nach einem Verkehrsvergehen
- **Rechtsschutz** zur Durchsetzung eigener Ansprüche für Schmerzensgeld und Schadenersatz und Rechtsschutz zur Abwehr unberechtigter Forderungen, wenn keine Haftpflichtversicherung eintrittspflichtig ist.

GUV/FAKULTA-Leistungen im Einzelnen:

- **Unterstützung durch Übernahme der Selbstbeteiligung bei bestehender Voll- oder Teilkaskoversicherung**, pro Schadenfall bis 300 Euro - bei den täglichen Arbeitswegen (Wegeunfällen) und Fahrten zu und von gewerkschaftlichen Veranstaltungen.
- Unterstützung bei **Krankenhausaufenthalt** aufgrund Arbeitsunfall, Dienstunfall sowie Wegeunfall. Bei mind. 48 Std. Krankenhausaufenthalt: 300 Euro. Ab dem 3. Tag: 10 Euro je Tag, bis maximal 600 Euro.
- Unterstützung bei Eintritt von **Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit** als Folge eines Arbeits- bzw. Dienstunfalls: einmalig 12.000 Euro
- Unterstützung der Familie bei **Haft** aus Anlaß einer beruflichen Tätigkeit: für den Ehegatten je Tag 13 Euro, für jedes Kind: 5 Euro je Tag
- Unterstützung der Familie und Rechtshilfe für Hinterbliebene nach **tödlichem Arbeits- bzw. Dienstunfall** des Mitgliedes: 6.000 Euro

Wie viel kostet die Mitgliedschaft in der GUV/FAKULTA?

21 € im Jahr

(das sind 1,75 € im Monat)

und ist als **zusätzlicher Gewerkschaftsbeitrag** steuerlich absetzbar





Eine starke Gemeinschaft