

BAG-URTEIL ZUR ARBEITSRECHTLICHEN VERANTWORTUNGSVERTEILUNG

Wann haftet der Qualitätsmanager?

Viele rechtliche Aspekte des unternehmerischen Handelns werden für das Qualitätsmanagement immer bedeutsamer. Regelmäßig stellen wir Ihnen neue Gesetze, jüngste Gerichtsurteile und aktuelle juristische Trends vor. In dieser Ausgabe geht es um einen wichtigen BAG-Entscheid zur arbeitsrechtlichen Teilung der Verantwortung im Qualitätsmanagement.

Fehler passieren überall, den perfekten Arbeitnehmer und das fehlerlos funktionierende Unternehmen gibt es nicht. Führt das Fehlverhalten eines Arbeitnehmers zu einem Schaden des Unternehmens, stellt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer nicht finanziell beteiligt werden soll, und wenn ja, in welcher Höhe. Der Qualitätsmanager oder Qualitätsbeauftragte, in aller Regel selbst Arbeitnehmer, befasst sich mit der Optimierung von Produktionsabläufen und damit auch der Beseitigung von Fehlerquellen. Rutscht er daher mit in die Haftung, wenn der Fehler seinen Ursprung nicht nur oder sogar ganz in einem von ihm organisierten Ablauf hat? Oder haftet er vielleicht sogar schon dann, wenn er den Fehler hätte voraussehen und durch geeignete Maßnahmen hätte verhindern können?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) vertritt schon seit Jahrzehnten die Ansicht, dass es unbillig sei, den Arbeitnehmer bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten mit finanziell unverhältnismäßig hohen Haftungsrisiken zu belasten. Als betrieblich veranlasst gelten dabei solche Tätigkeiten, die arbeitsvertraglich übertragen worden sind oder die der Arbeitnehmer im Interesse des Arbeitgebers für den Betrieb ausführt. Dies ist der Fall, 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 auch 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.

Die Haftung wird durch verschiedene Faktoren beschränkt und die von Arbeitneh-

mer und Arbeitgeber zu tragenden Anteile an dem entstandenen Schaden im Rahmen einer umfassenden Abwägung ermittelt. Vorrangiges Kriterium ist dabei der Grad des Verschuldens, mit dem der Arbeitnehmer die Pflichtwidrigkeit begangen hat. Das BAG bedient sich folgender dreistufiger Einteilung:

- ▶ leichteste Fahrlässigkeit: der Arbeitgeber haftet allein,
- ▶ leichte bis mittlere Fahrlässigkeit: der Schaden wird geteilt,
- ▶ grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz: der Arbeitnehmer haftet allein.

Grundsätzlich handelt derjenige fahrlässig, der die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt. Der Sorgfaltsmaßstab richtet sich dabei nach der vertraglich vereinbarten Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers und seinem persönlichen Leistungsvermögen. Das BAG hat einmal sehr treffend formuliert: „Der Arbeitnehmer muss tun, was er soll, und zwar so gut, wie er kann.“

Eine grobe Fahrlässigkeit liegt danach vor, wenn der Arbeitnehmer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße außer Acht gelassen und verletzt sowie die Verhaltensregeln missachtet hat, die im konkreten Fall jedem hätten einleuchten müssen. Leichteste Fahrlässigkeit wird in Fällen des „typischen Abirrens“ der Arbeitsleistung, also bei einfachem „Sich-Vergreifen“, „Sich-Versprechen“ oder „Sich-Vertun“ angenommen.

Die leichte bis mittlere Fahrlässigkeit ist diejenige, die am weitesten häufigsten vorkommt. Für die dann in Betracht zu ziehende Schadensteilung spielen die Gesamtumstände von Schadensanlass und Schadensfolge eine Rolle.

Gleichwohl kann auch in Fällen der groben Fahrlässigkeit im Einzelfall eine Begrenzung des Schadensersatzes der Höhe nach in Betracht kommen. Mit einer solchen Konstellation hatte sich das BAG auseinanderzusetzen [1].

Sachverhalt

Eine Arbeitnehmerin besuchte eine Arbeitskollegin, die oberhalb der Arztpraxis wohnt, in der beide arbeiten. Nach Besuchsende fiel ihnen auf dem Weg zur Haustür ein Warnton aus der nicht verschlossenen Praxis auf.

Gerichtsurteil

1 BAG-Urteil vom 21.10.2010;
Aktenzeichen: 8 AZR 418/09

Autor

Massimo de La Riva, geb. 1971, ist Rechtsanwalt in der Kanzlei Schuster, Lentföhr und Partner, Düsseldorf. Er ist spezialisiert auf Arbeits-, Verkehrs- und Wirtschaftsrecht.

Kontakt

Massimo de La Riva
T 0211 658810
delariva@wsp.de
www.wsp.de

www.qm-infocenter.de

Diesen Beitrag finden Sie online unter der Dokumentennummer: **QZ310068**

Sie gingen hinein und stellten fest, dass der Alarmton vom MRT ausging. An der Wand befand sich die Steuereinheit mit vier blauen Knöpfen und einem darüber angeordneten, größeren roten Knopf, der im Gegensatz zu den anderen mit einer durchsichtigen, hochschiebbaren Plexiglasklappe zusätzlich gesichert war. Alle Knöpfe waren jeweils in englischer Sprache unterschiedlich gekennzeichnet. Die Arbeitnehmerin drückte den roten – falschen – Knopf, der zu einer Notabschaltung mit Reparaturkosten von über dreißigtausend Euro führte.

Entscheidung

Zunächst bejahte das BAG die betriebliche Veranlassung der Handlung. Die Arbeitnehmerin habe zwar außerhalb ihrer Arbeitszeit und nicht in direkter Verfolgung ihrer Hauptleistungspflicht gehandelt, aber um ihren allgemeinen Sorgfalts- und Obhutspflichten als Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis nachzukommen, Schaden von den Klägern abzuwenden und die Leistungsmöglichkeit der Praxis zu erhalten.

Den Sorgfaltspflichtverstoß stufte das BAG als grob fahrlässig ein. Denn die wahl-

lose Bedienung eines zumindest durch einen Plexiglasdeckel besonders gesicherten Schalters musste die Gefahr bergen, dass dadurch mehr passiert als das einfache Abschalten des Alarmtons. Die Arbeitnehmerin habe keine vernünftigen Zweifel daran hegen können, dass die richtige Vorgehensweise in einer Verständigung der Ärzte oder anderer für die Bedienung des Geräts kompetenter Personen gelegen hätte. Zudem habe sie sich der aufdrängenden Erkenntnis verschlossen, dass ihr Handeln einen Schaden verursachen könne, wenn sie irgendeinen Knopf betätigt, dessen Funktion sie nicht kennt.

Obwohl die Einstufung auf grobe Fahrlässigkeit lautete, beschränkte das BAG die Höhe der Haftung. Da der Schaden beim Hundertfachen des Monatsgehalts in Höhe von 320 Euro lag, also eine Aufbürdung völlig außer Verhältnis gestanden hatte, blieb es bei einem Jahresgehalt.

Bewertung

Das BAG hat mit dieser Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung zur Haftung von Arbeitnehmern abermals bestätigt. Es zeigt sich aber auch, dass jede Entscheidung eine Einzelfallentscheidung ist, die bei der Berücksichtigung aller Umstände auch bei grober Fahrlässigkeit zur Begrenzung der Schadenshöhe führen kann.

Doch was bedeutet dieser Fall für einen Qualitätsbeauftragten? Liegt der auf den ersten Blick dem Arbeitnehmer vorwerfbare Fehler in einem Bereich, den ein Qualitätsbeauftragter durch entsprechende Maßnahmen hätte vermeiden können, so steckt er in der Zwickmühle. Denn auf der einen Seite hilft er bei der Fehleraufklärung, um den Arbeitnehmer „dingfest“ zu machen und um künftige Fälle entsprechender Art zu vermeiden. Auf der anderen Seite rückt er sich womöglich selbst in den Fokus. Denn war der Fehler schon in den Betriebsabläufen veranlagt, also das Eintreten desselben voraussehbar, könnte nun ihm ein Vorwurf gemacht

werden. Dies umso mehr, wenn er bereits für die – mit Fehlern behaftete – Umstellung von Produktionsabläufen gesorgt hatte.

Hierbei wird gerade zu berücksichtigen sein, dass er aufgrund seines Jobprofils und seiner Involvierung bei der Fehlersuche ein hohes Maß an Verantwortung trägt und regelmäßig selbst in den Vordergrund rückt, wenn die Ursache des Fehlers nicht allein in einem kurzzeitigen Unvermögen eines anderen Arbeitnehmers begründet ist. Gerade dies ist aber ein maßgebliches Kriterium bei der Gesamtabwägung. Der Arbeitgeber kann insoweit die Organisation auch nur delegieren, nicht aber das in erster Linie ihm aufgebürdete Unternehmensrisiko einfach abgeben.

Empfehlung

Es würde letztlich die Stellung des Qualitätsbeauftragten ad absurdum führen, wenn er die Effizienz des Unternehmens steigern, sich hierdurch aber einem vergleichsweise wesentlich höheren Haftungsrisiko aussetzen müsste als alle anderen Arbeitnehmer. Auch wenn dies sicher keinen Freibrief für den Qualitätsbeauftragten darstellt, ist Arbeitgebern davon abzuraten, vorschnell zu versuchen, jedenfalls hilfsweise die Schuld bei demjenigen zu suchen, mit dem sie zur Vermeidung künftiger Schäden vertrauensvoll zusammenarbeiten sollten. □

