

Arbeitsrecht

(Nr. 06/2005)

Kollegen-Streit:

Kein Fall für Geldersatz : Das so genannte Haftungsprivileg schützt Täter und Arbeitgeber – teilweise sogar bei Tötlichkeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Mehrere Laster sind zu entladen. Doch ein Kollege hält sich verdächtig lange mit einem weiteren Lkw beim Tanken auf. Später gibt es Streit. Vorhaltungen, ein Schubser gegen die Brust, ein Sturz über eine Schubkarre auf eine Stahlschiene – der vermeintliche Drückeberger bezahlt seinen Tankaufenthalt mit zwei gelähmten Beine. Schadensersatz bekommt er nicht, so ein jetzt schriftlich veröffentlichtes Urteil des BAG.

Streit unter Kollegen - ein Problem, dass nicht selten die Gerichte beschäftigt. Im Mittelpunkt steht dabei das „Haftungsprivileg“ im Betrieb, geregelt in den Paragraphen 104 bis 113 des Sozialgesetzbuches VII (SGB VII). Es besagt: Wenn die gesetzliche Unfallversicherung Personenschäden als Versicherungsfall anerkennt, ist Schadensersatz fast immer ausgeschlossen. Geschützt sind der Arbeitgeber, bei Kapitalgesellschaften die Manager des Unternehmens sowie auch die Arbeitnehmer untereinander. Nur wenn sie vorsätzlich gehandelt haben, kommt Schadensersatz in Betracht. Ansonsten ist die gesetzliche Unfallversicherung zuständig. Sie kann allerdings Regress nehmen, wenn der Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Maßgeblich ist, ob der Versicherungsträger den Schaden als Arbeitsunfall anerkennt. Dabei können auch der betroffene Arbeitgeber oder der Kollege den Antrag auf Anerkennung als Versicherungsfall stellen.

Am Arbeitsplatz ist Streit also nicht gleich Streit; es kommt auf Motiv und Hintergrund an. Und die Frage: Betrieblich oder privat? Hier müssen die

konkreten Lebenszusammenhänge gesehen werden, eine feste Grenze gibt es nicht.

Mehrfach hat das BAG bereits verschiedene Unfälle entschieden, etwa bei Montagearbeiten mit einer Arbeitsbühne oder bei einer gemeinsamen Fahrt zur Baustelle. Danach gilt eine Schädigung nur als vorsätzlich, wenn nicht nur die verursachende Tat, sondern auch die Schadensfolge gewollt war. Bei einem auch noch so groben Versehen greift daher immer das Haftungsprivileg.

Sinn dieser Regelungen ist es, so das BAG, im Interesse des Betriebsfriedens Haftungsstreitigkeiten unter Betriebsangehörigen zu vermeiden. Für den Arbeitgeber wirkt die gesetzliche Unfallversicherung wie eine normale Unfallpolice, durch die Freistellung auch zwischen Kollegen wird er zudem von möglichen Erstattungsansprüchen nach den Regeln des innerbetrieblichen Schadensausgleich geschützt. Der Arbeitgeber muss auch dann keinen Schadensersatz leisten, wenn ihm wegen mangelndem Sicherheitsstandards oder eines Organisationsfehlers eine Mitschuld trifft.

Mit seinem neuen Urteil hat das BAG die Grundsätze zum Haftungsprivileg nun erstmals auf einen tätlichen Streit angewandt. Auch wenn eine Handgreiflichkeit niemals zu billigen ist, sei sie doch als „betriebliche Tätigkeit“ zu sehen, wenn der Täter „aus seiner Sicht im Betriebsinteresse handeln durfte, sein Verhalten unter Berücksichtigung der Verkehrsüblichkeit nicht untypisch ist und keinen Exzess darstellt“.

Damit sind Tätlichkeiten „in einer realen Weise einbezogen worden“, die Entscheidung ist schlüssig und konsequent.

In dem konkreten Fall war dem Stoß eine verbale Auseinandersetzung über den Tankaufenthalt vorausgegangen. Dabei habe der spätere Täter seinen Unmut über das Verhalten des Kollegen zum Ausdruck gebracht, ihn gleichzeitig aber auch zu besserer Arbeit anhalten wollen, so das BAG. Dies liege auch im Interesse des Arbeitgebers.

Der folgenschwere Stoß stehe damit „in einem mittelbaren zeitlichen Zusammenhang“ und bilde „einen einheitlichen Lebenssachverhalt“ mit dem inhaltlichen Streit. Situation und Verhalten seien auch „nicht untypisch zwischen Arbeitnehmern vergleichbarer beruflicher Stellung“.

Die Maßregelung, schon gar nicht eine tätliche, sei zwar nicht Arbeitsauftrag des Arbeitgebers gewesen, „aber ist im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung zu sehen“. Schon das reiche dem BAG für das Haftungsprivileg aus. Anders dagegen wäre wohl ein Streit mit rein privatem Hin-

tergrund zu sehen. Autos, Frauen, Religion – Themen gibt es auch am Arbeitsplatz genug. Das BAG spricht von „einer neben der Arbeit verübten gefahrenträchtigen Spielerei, Neckerei oder Schlägerei“.

Doch der Streit kann auch noch schärfere Dimensionen annehmen – beispielsweise bei einem ethnisch-religiösen Streit zwischen einem Kroaten und einem Serben in einem Flugzeugwerk. Da hatte einer ein langes Brotmesser und der andere eine Eisenstange.

Übliche Antipathien bis hin zu religiösen Kontroversen führen zu gewaltigen Spannungen auch am Arbeitsplatz. Kommt es hier zu Handgreiflichkeiten, würde das Haftungsprivileg nicht greifen. Zudem könne den Arbeitgeber ein Organisationsverschulden treffen, wenn er einen Arbeitnehmer in eine Gruppe setze, in die er passe wie die berühmte Faust aufs Auge. Im Fall der Ex-Jugoslawen konnte das Unternehmen beide Streithähne entlassen. Vorsätzliche Auseinandersetzungen zwischen Kollegen führen häufig auch zu einem Kündigungstatbestand.

Urteile des BAG – Daten unbekannt-

Aktenzeichen: 8 AZR 195/03 (Streit)
 8 AZR 103/02 Unfall)
 8 AZR 348/01 (Arbeitnehmerhaftung)

Veröffentlicht: Handelsblatt vom 12. Januar 2005

13.01.2005