Verfahrenshinweis bei festgestelltem Vermögensschaden (VfV)

Inhaltsverzeichnis

1.	Personenkreis	Seite 3
2.	Allgemein	Seite 3
3.	Anwendungsbereich	Seite 4
4.	Voraussetzung für Haftung	Seite 4
5.	Strafbare Handlungen	Seite 5
6.	Durchführung des Verfahrens	Seite 6
7.	Fristen	Seite 6
8.	Inkrafttreten	Seite 7

Verfahrenshinweis bei festgestellten Vermögensschäden (VfV)

Ausgangssituation:

Anwendung finden die Regelungen zum VfV grundsätzlich für das Verfahren zur Prüfung und Durchsetzung von Erstattungsansprüchen der Jobcenter AöR im Innenverhältnis. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Schäden zu Lasten der Jobcenter AöR, des Bundes, der Länder oder sonstiger Körperschaften (z.B. auf Grund von Verwaltungsvereinbarungen) eingetreten sind. Ein Vermögensschaden liegt vor, wenn durch eine Handlung von Mitarbeiter*innen eine Vermögenseinbuße bewirkt wird bzw. der Jobcenter AöR gegenüber einem Dritten für eine Pflichtverletzung von Mitarbeiter*innen eintreten muss.

Als strafbare Handlung wird jede vorsätzliche Täuschung, Verschleierung oder auch jeder Vertrauensmissbrauch von Mitarbeiter*innen bezeichnet, der zu einem Schaden der Jobcenter AöR führt. In der Regel handelt es sich dabei um die unrechtmäßige Aneignung von Vermögen zum Zwecke der persönlichen Bereicherung bzw. der Bereicherung Dritter, z.B. unrechtmäßige Zahlungsanweisung auf das eigene Konto oder Diebstahl.

Dagegen ist keine strafbare Handlung eine unabsichtliche - also fahrlässige - Handlung, die ebenfalls zum Schaden der Jobcenter AöR führt z.B. ein fahrlässig verursachter Unfall mit dem Dienstfahrzeug.

1. Personenkreis

Das Haftungsverfahren gilt für

- Beamte*innen
- Arbeitnehmer*innen
- Auszubildende
- Amtshilfepersonal

2. Allgemein

Es besteht die Pflicht zur Schadensersatzzahlung für die im Rahmen der Arbeit von Mitarbeiter*innen verursachten Schäden aufzukommen.

Die Frage, ob bzw. in welchem Umfang Mitarbeiter*innen für einen Schaden haften, ist gesetzlich nicht gesondert geregelt. Rechtsgrundlagen sind insofern die von der Rechtsprechung entwickelten Normen.

3. Anwendungsbereich

Erfasst werden Schäden, die durch den Betrieb veranlasst sind und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses entstehen. Betrieblich veranlasst sind nur solche Tätigkeiten der Mitarbeiter*innen, die ihm* ihr dienst- oder arbeitsvertraglich übertragen worden sind oder die er*sie im Interesse des Arbeitsgebers für den Betrieb ausführt.
Ein Vermögensschaden ist dem Bereich zuzuordnen, der zum Zeitpunkt des Schadenseintritts zuständig war. Liegt die Zuständigkeit für die Bearbeitung eines Sachverhaltes in fachlich unterschiedlichen Bereichen, so hat jeder Bereich bei Schadenseintritt im Rahmen der eigenen Aufgabenwahrnehmung das Vorliegen möglicher Haftungstatbestände zu prüfen.

4. Voraussetzung der Haftung

Lt. Bundesarbeitsgericht[1] gilt Folgendes:

Bei fährlässiger Pflichtverletzung gemäß § 276 BGB *„Verantwortlichkeit des Schuldners“:*
Schäden, die infolge **leichtester Fahrlässigkeit** entstanden sind, sind im Rahmen des allgemeinen Betriebsrisikos allein vom Arbeitgeber zu tragen. Wenn der Schaden von dem*r Arbeitnehmer*in **grob fahrlässig** verursacht wurde, haftet sie*er grundsächlich allein. Bei der Beurteilung der groben Fahrlässigkeit sind auch subjektive Umstände zu berücksichtigen. Entscheidend ist, ob der*die Schädigende nach seinen individuellen Fähigkeiten die objektiv gebotene Sorgfalt erkennen und erbringen konnte.

Beispiel für grobe Fahrlässigkeit:
Ein*e Mitarbeiter*in trifft eine falsche Entscheidung trotz bestehender Zweifel an der Rechtmäßigkeit, obgleich die Rechtslage anhand der am Arbeitsplatz vorhandenen Unterlagen ohne Schwierigkeiten hätte erkennen werden können.

Vorsätzliche Pflichtverletzung
Vorsätzlich handelt, wer bewusst und gewollt den Vermögensschaden herbeiführt. Bedingt vorsätzlich handelt, wer bewusst den als möglich erkannten Vermögensschaden billigend in Kauf nimmt.

[1] BAG Beschluss vom 27.09.1994 (GS1/89)

Vermögensschäden können beispielsweise entstehen durch:

- Zu Unrecht bewilligte Leistungen
- Verspätete Berücksichtigung von Änderungstatbeständen
- Verlust oder Beschädigung eigener bzw. der dem Jobcenter zur Nutzung überlassener Gegenstände
- Weitergabe von Kennwörtern für Eingaben in den zahlungswirksamen Verfahren
- Unrechtmäßige Gewährung von Förderleistungen an Betriebe oder Maßnahmeträger
- Schadensersatzzahlung wegen zu langer Bearbeitungszeiten und dadurch verursachten Vermögensschäden bei Dritten

Umfang der Haftung

Auch wenn grundsätzlich eine Haftung des*r Mitarbeiters*in zu bejahen ist, kann dieser unter Umständen nicht verpflichtet sein, dem Arbeitgeber die gesamte Schadenssumme zu erstatten.
Nach der Entscheidung des BAG vom 28.10.2010 - 8 AZR 418/09 - gibt es keine feste summenmäßig beschränkte Obergrenze der Haftung.

Mitverschulden des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss sich nach § 254 BGB Mitschuld zurechnen lassen. Das Mitverschulden kann nach der Entscheidung des BAG vom 18.01.2007 – 8 AZR 250/06 – u.a. in einem Organisationsverschulden liegen.

5. Strafbare Handlungen

Bei strafbaren Handlungen ist das erweiterte Verfahren grundsätzlich immer einzuleiten.
Bei Vorliegen ist unverzüglich Strafanzeige bei einer Strafverfolgungsbehörde zu stellen. Die Entscheidung über die Stellung einer Strafanzeige trifft der Vorstand.

Bei Vermögensschäden, die auf eine strafbare Handlung zurückzuführen sind, sind zusätzlich zum Haftungsverfahren Sonderregelungen einzuleiten. Dies könnte Beweismittelsicherung, Zeugenbefragung u.a. sein.

Strafbare Handlungen sind zum Beispiel:

- Untreue, Diebstahl, Betrug
- Betrügerische Anweisung von Leistungen auf ein eigens Konto oder das eines Dritten
- Vorteilsannahme oder -gewährung sowie Bestechlichkeit und Bestechung.

6. Durchführung des Verfahrens

Die Dokumentation eines festgestellten Vermögensschadens erfolgt durch die Nutzung des Vordrucks „Meldung Vermögenschaden“.

a) **Punkt 1** des Vordrucks füllt die Person aus, die den Schaden festgestellt hat.

b) Danach ist der Sachverhalt unverzüglich durch die nächsthöhere Führungskraft aufzuklären und anhand des Vordrucks unter **Punkt 2** zu dokumentieren.

c) Der ausgefüllte Vordruck ist der jeweiligen Fachbereichsleitung mit einem Entscheidungsvorschlag zuzuleiten (siehe **Punkt 3**). Der Entscheidungsvorschlag ist unter Berücksichtigung der tatsächlichen Umstände nach Abwägen der Gründe durch die FBL zur Gegenprüfung an die Innenrevision weiterzuleiten.

d) Die Innenrevision prüft den Entscheidungsvorschlag objektiv und gibt ihre Entscheidung an den Vorstand der Jobcenter AöR weiter, der über die Geltendmachung des Erstattungsanspruches entscheidet (**Punkt 4**)

e) Entscheidung des Vorstandes über die Annahme oder Nichtannahme des Entscheidungsvorschlages (**Punkt 5**).

f) Eintrag in die Schadens- und Haftungsliste durch die Innenrevision mit jährlicher Meldefrist der Schäden durch die Leistungseinheiten bis zum 20.2. des Folgejahres.

g) Der Vorgang zum festgestellten Vermögensschaden wird bei der Innenrevision archiviert und in den Themenspeicher zur Risikobetrachtung aufgenommen.

7. Fristen

a) **Ausschlussfrist** bei tariflichen Arbeitnehmern*innen

Erstattungsansprüche gegen Arbeitnehmer*innen müssen nach dem Tarifvertrag innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt mit dem Bekanntwerden des Sachverhalts. Bekannt wird der Sachverhalt mit erster offizieller Dokumentation. Der Ablauf der Ausschlussfrist schließt die Weiterverfolgung des Anspruchs gegen die Verursacher eines Vermögensschadens aus. Der Anspruch wird fällig, sobald die Jobcenter Wuppertal AöR auf

Grund der bekannten Tatsache die Möglichkeit hat, den ihr gegenüber dem Arbeitnehmer zustehenden Erstattungsanspruch geltend zu machen.

b) **Verjährungsfrist** bei Arbeitnehmer*innen und Beamten*innen

Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt **drei Jahre** und beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem der Erstattungsanspruch entstanden ist und die Jobcenter Wuppertal AöR von dem Schaden und der Person der*des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat.

8. Inkrafttreten

Die Dienstanweisung tritt am 01. Juni 2025 in Kraft.

Wuppertal, den 01. Juni 2025

gez. Vorstandsvorsitzende	gez. Vorstand Arbeitsmarkt und Kommunikation
(Degener, Kristin)	(Dr. Kletzander, Andreas)