

Wirksamer Zugang der Kündigung

Vorbereitung und Nachweise

Betriebsbedingte Kündigung

Problempunkte und Fallstricke S. 14

Gesetzesnovelle zur Betriebsratsvergütung

Endlich mehr Rechtssicherheit? S. 20

Arbeitnehmerhaftung

Aktuelle Herausforderungen S. 28





Liebe Leserinnen, liebe Leser,

im Hintergrund bereiten wir uns zusammen mit GDA und BDA bereits auf das Highlight des nächsten Jahres vor: Der Kongress Arbeitsrecht wird 20 Jahre! So viel können wir vorab schon verraten: Die zweitägige Veranstaltung findet dieses Mal am 1. und 2. April 2025 statt. Wir tagen im Steigenberger Hotel am Kanzleramt in Berlin und haben u. a. die Präsidentin des BAG Inken Gallner und den Arbeitgeberpräsidenten Dr. Rainer Dulger zu Gast. Thematisch wird es insbesondere um die Betriebsratswahlen 2026, aktuelle Rechtsprechung, Entgelttransparenz, Verdachts- und Druckkündigungen, einen arbeitsrechtlichen Ausblick auf die Bundestagswahlen, Annahmeverzug, Direktionsrecht, Fachkräftemangel sowie Suchtmittel im Betrieb gehen. Für diejenigen unter Ihnen, die flexibel bleiben wollen (oder müssen) bzw. nicht die Reise nach Berlin antreten können, haben wir wieder die Möglichkeit einer digitalen Teilnahme geschaffen. Der Kongress findet hybrid vor Ort in Berlin und digital statt. Erste Infos (und vor allem einen Rückblick auf die vergangenen Veranstaltungen) finden Sie schon einmal auf www.kongress-arbeitsrecht.de. Dort folgt das detaillierte Programm mit unseren Expertinnen und Experten. Die Anmeldung wird Ende Oktober freigeschaltet und so heißt es jetzt: „Save the Date!“

An dieser Stelle und über unsere Social-Media-Kanäle bleiben Sie immer auf dem neuesten Stand. Haben Sie schon unser Weekly Briefing abonniert? In unserem Newsletter bekommen Sie zusätzlich jeden Dienstagmorgen das Wichtigste in aller Kürze von uns. So verpassen Sie keine Veranstaltung und bleiben in allen relevanten Fragen des Arbeitsrechts up to date.

Andreas Krabel, Chefredakteur

PUBLIZISTISCHER BEIRAT

Prof. Dr. Frank Maschmann, Sprecher des Beirats, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht, Universität Regensburg und Karls-Universität Prag | **Dr. Deniz C. Akitürk**, Rheinmetall AG, Senior Vice President Special Projects, Düsseldorf | **Dorit Engel**, Deutsche Bank AG, Senior Counsel Employment Law/Director, Frankfurt am Main | **Michael Fritz**, Vorstand Personal der DB Cargo AG in Mainz | **Valerie Holsboer**, ehem. Bundesagentur für Arbeit, Vorstand Ressourcen, Nürnberg | **Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Hromadka**, Universität Passau und Karls-Universität Prag | **Dr. Philipp Klarmann**, SAP SE, Chief Legal Counsel – Integrated Regulatory Office, Walldorf | **Dr. Jan Lessner-Sturm**, Metro AG, Director Labour Relations Germany & Labour Law, Düsseldorf | **Nils Meurer**, Leiter Personalmanagement, Grundsatz, Vergütung und Arbeitsrecht, Talanx Versicherungen, Hannover | **Sascha Pessinger**, Richter am Bundesarbeitsgericht, Erfurt | **Dirk Pollert**, Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e. V., Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände e. V., Hauptgeschäftsführer, Frankfurt am Main | **Dr. Andreas Richert**, Bertelsmann SE & Co. KGaA, Leiter Arbeitsrecht und Koordination Personalarbeit Inland, Gütersloh | **Mark Rüther**, DFS Deutsche Flugsicherung GmbH, Leiter Tarifwesen, Bad Honnef | **Dr. Uwe Schirmer**, Robert Bosch GmbH, Leitender Direktor a. D., Stuttgart | **Ingo Schöllmann**, Arbeitgeberverband für Telekommunikation und IT e. V., Hauptgeschäftsführer, Bonn | **Prof. Dr. Rainer Sieg**, Rechtsanwalt, Honorarprofessor, Universität Passau | **Sven Spieler**, Personalleiter, Roche Diagnostics GmbH, Mannheim und Penzberg | **Prof. Dr. Thomas Steger**, Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Führung und Organisation, Universität Regensburg | **Hans Peter Viethen**, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Ministerialdirektor a. D., Bonn und Berlin | **Boris Wein**, Geschäftsführer Tarif- und Arbeitsmarktpolitik, Arbeitgeberverband Chemie und verwandte Industrien für das Land Hessen e. V.

huss

HUSS-MEDIEN GmbH | 10400 Berlin

Redaktion: Telefon 030 42151-445 | Anzeigen: Telefon 030 42151-238 | Leserservice: Telefon 030 42151-325 | www.leserservice.hussmedien.de | www.arbeit-und-arbeitsrecht.de



Herausforderungen und Perspektiven

Arbeitnehmerhaftung aktuell

Die Arbeitnehmerhaftung ist ein wichtiges arbeitsrechtliches Konzept, das die Verantwortung von Arbeitnehmern für ihr Handeln am Arbeitsplatz regelt. Es ist von praktischer Relevanz in allen Arbeitsbereichen und Branchen, insbesondere natürlich in solchen, in denen potenzielle Risiken oder Schäden auftreten können. In der modernen Arbeitswelt kommen zu den klassischen Haftungskonstellationen zahlreiche Fälle, die bisher weder vom Gesetzgeber noch von der Rechtsprechung des BAG erfasst oder eingeordnet sind.

Gemeint ist die Arbeitnehmerhaftung für eingetretene Schäden bei der mobilen Arbeit. Darunter fallen die Arbeit von zu Hause (sog. Homeoffice), aber auch die bekannte Telearbeit oder neue Tätigkeitsformen wie die sog. Workation als Kombination und Wechsel von Arbeit und Urlaub, meist an einem geografisch weiter entfernten Ort (vgl. Lelley, Compliance im Arbeitsrecht, 2. Aufl. 2023, Rn. 645). In der Weise, in der alle diese Formen der mobilen Arbeit an Bedeutung und Beliebtheit gewinnen, tritt auch der rechtliche Rahmen der Arbeitnehmerhaftung in diesen Konstellationen weiter in den Vordergrund. Hier ist es für Arbeitgeber und Beschäftigte wichtig, für mehr Rechtsklarheit und Rechtssicherheit Sorge zu tragen und die vorhandene Rechtsunsicherheit zu minimieren oder nach Möglichkeit ganz zu beseitigen. Im Folgenden stellen wir die wichtigsten Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung dar. Daran anschließend unterbereiten wir anhand praktischer Fallgruppen und aktueller Entscheidungen Lösungsvorschläge auch für die moderne Arbeitswelt.

GRUNDLAGEN DER ARBEITNEHMERHAFTUNG: IT'S A CLASSIC

Unter dem Sammelbegriff der Arbeitnehmerhaftung versteht man die Rechtsfolgen von Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers bei betrieblicher Tätigkeit (vgl. BAG, Urt. v. 18.4.2002 – 8 AZR 348/01). Es geht somit darum, ob überhaupt und bejahendenfalls in welchem Umfang ein Arbeitnehmer für Schäden verantwortlich gemacht werden kann, die er bei Ausübung seiner Arbeitstätigkeit verursacht. Soweit es sich in diesen Schadensfällen um Personenschäden handelt, die auf Arbeitsunfälle zurückzuführen sind, greift das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung nach §§ 7 ff. SGB VII ein (s. u.). Für andere Schäden gelten die kraft Richterrechts entwickelten Grundsätze der Haftungsbeschränkung nach dem innerbetrieblichen Schadensausgleich, welche aus dem Rechtsgedanken des § 254 BGB (Mitverschulden) entwickelt wurden (BAG, Beschl. v. 25.9.1957 – GS 4/56, GS 5/56; BAG, Beschl. v. 27.9.1994 – GS 1/89).

Danach gelten die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung für alle Arbeiten, die betrieblich veranlasst sind sowie aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, auch wenn diese Arbeiten nicht gefahrgeneigt sind. Die Verpflichtung zum Schadensersatz nach § 280 BGB sowie der Umfang des Ersatzes nach § 254 Abs. 1 BGB analog sind davon abhängig, inwiefern der Schaden vorwiegend vom Arbeitnehmer, ggf. durch Mitverschulden des Arbeitgebers, verursacht worden ist (BAG, Urt. v. 21.5.2015 – 8 AZR 116/14).

Im Weiteren ist zwischen vertraglicher und deliktischer Haftung, aus unerlaubter Handlung nach §§ 823 ff. BGB, zu unterscheiden: Bei der vertraglichen Arbeitnehmerhaftung bezieht sich die Haftung des Arbeitnehmers nach § 280 BGB auf Schäden, die er verursacht, während er seine vertraglichen Pflichten erfüllt. Diese Haftung basiert auf einem bestehenden Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemäß § 611a BGB. Die deliktische Arbeitnehmerhaftung hingegen bezieht sich auf die Haftung des Arbeitnehmers für Schäden, die er außerhalb des Arbeitsverhältnisses oder neben diesem gegen-

über Dritten oder einem Arbeitskollegen verursacht. Der BGH hat bereits mehrmals entschieden, dass bei der Haftung des Arbeitnehmers gegenüber einem Dritten außerhalb des Arbeitsverhältnisses eine Haftungsbeschränkung nach den Grundsätzen der Haftungsprivilegierung für Arbeitnehmer nicht stattfindet (vgl. BGH, Urt. v. 19.9.1989 – VI ZR 349/88). Der BGH ist zuständig, denn bei der Haftung eines Arbeitnehmers gegenüber einem Dritten handelt es sich um Ansprüche außerhalb des Arbeitsvertrags. Unfallversicherungsrechtlich sind haftungsbeschränkend die Normen des SGB VII einschlägig. §§ 8, 105 ff. SGB VII regeln die Haftung eines versicherten Arbeitnehmers für Personenschäden der Betriebsangehörigen desselben Unternehmens oder die eines anderen Unternehmens, wenn es sich beim Schadensereignis um einen Arbeitsunfall handelt.

BEWEISLAST BEI ARBEITNEHMERHAFTUNG: WHO DONE IT?

Nach der Konzeption des BGB bestimmt sich die Haftung des Arbeitnehmers im Verhältnis zum Arbeitgeber nach den Regelungen des allgemeinen Schuldrechts gemäß § 280 BGB (BAG, Urt. v. 21.5.2015 – 8 AZR 116/14). Danach muss sog. doppeltes Verschulden vorliegen: Verschulden beim Pflichtverstoß sowie Verschulden beim Schadenseintritt. Die Umstände, aus denen sich ein objektiver Pflichtverstoß ergibt, hat im Grundsatz der Gläubiger dazulegen und zu beweisen. Arbeitnehmer haften ihrem Arbeitgeber im Prinzip unter den gleichen Voraussetzungen auf Schadensersatz, unter denen umgekehrt auch der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schadensersatzpflichtig ist. Es kommt dabei nicht mehr allein darauf an, ob die Tätigkeit gefahrgeneigt ist oder nicht (BAG, Beschl. v. 27.9.1994 – GS 1/89 [A]).

In gerichtlichen Verfahren spielt eine spezielle Norm, nämlich § 619a BGB, eine wichtige Rolle bei der Beweislastverteilung. Nach § 619a BGB liegt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein Arbeitnehmer vorwerfbar seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt hat und nach § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB dem Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet ist, beim Arbeitgeber. Dies gilt sowohl für die Pflichtverletzung als auch für das Vertretenmüssen des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer trägt aber auch die Beweis- und Darlegungslast dafür, dass den Arbeitgeber ein Mitverschulden trifft.

UMFANG DER HAFTUNG: CAN WE MAKE THEM PAY?

Bei der Haftung des Arbeitnehmers nach einem Schadensfall ist zwischen vier Verschuldensstufen wie folgt zu unterscheiden:

- leichteste Fahrlässigkeit,
- mittlere Fahrlässigkeit,
- grobe Fahrlässigkeit
- sowie Vorsatz.

Die Stufe, in der sich der Verschuldensgrad bewegt, ist entscheidend für das Ob und Wie der Haftung des Arbeitnehmers.

Nach den vom Großen Senat des BAG entwickelten Grundsätzen (BAG, Beschl. v. 27.9.1994 – GS 1/89 [A]) hat ein Arbeitnehmer die von ihm vorsätzlich verursachten Schäden in vollem Umfang zu tragen, bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er dagegen nicht. Bei „normaler“ (im Alltag oft nicht selten anzutreffender) Fahrlässigkeit ist der Schaden in aller Regel zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verteilen, bei grober Fahrlässigkeit haftet der Arbeitnehmer regelmäßig für den gesamten Schaden. Der Umfang der Beteiligung des Arbeitnehmers an den Schadensfolgen ist durch eine Abwägung der Gesamtumstände zu bestimmen, wobei insbesondere Schadensanlass, Schadensfolgen, Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkte eine Rolle spielen (BAG, Ur. v. 28.10.2010 – 8 AZR 418/09). Beispielsweise hat das BAG in einer Entscheidung vom 15.11.2012 geurteilt, dass der Grundsatz, der Arbeitnehmer habe bei grob fahrlässigem Handeln dem Arbeitgeber einen verursachten Schaden vollständig zu ersetzen, im Einzelfall eingeschränkt sein kann (BAG, Ur. v. 15.11.2012 – 8 AZR 705/11). Hier hatte ein Arbeitnehmer als Berufskraftfahrer an einem Firmenfahrzeug bei betrieblich veranlasseter Tätigkeit einen Gesamtschaden i. H. v. 16.718 Euro durch grob fahrlässiges Verhalten, nämlich alkoholisiertes Fahren, verursacht. Der Arbeitnehmer wurde „nur“ zur Schadensersatzzahlung i. H. v. 7.010 Euro verurteilt, trotz des grob fahrlässigen Verhaltens.

ARBEITNEHMERHAFTUNG BEI MOBILEM ARBEITEN: IS IT A NEW WORLD?

Laut Statistischem Bundesamt arbeitet fast ein Viertel aller Erwerbstätigen von zu Hause aus. Im Jahr 2023 waren es 23,5 % aller Erwerbstätigen (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.htm>, abgerufen am 25.7.2024). Das bedeutet, dass es in der Praxis ein starkes Bedürfnis nach klaren rechtlichen Verhältnissen auch bei der Arbeitnehmerhaftung in dieser Beschäftigungsform geben dürfte. Eine gesetzliche Regelung oder eine verallgemeinerungsfähige Entscheidung des BAG zur Arbeitnehmerhaftung im Zusammenhang mit mobiler Arbeit gibt es zurzeit, soweit ersichtlich, aber nicht. Es spricht jedoch alles dafür, die Haftungsbeschränkung des Arbeitnehmers nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs auch auf verursachte Schäden bei der mobilen Arbeit anzuwenden. Schließlich handelt es sich bei den § 280 BGB sowie § 254 Abs. 1 BGB um Normen des allgemeinen Schuldrechts.

Gesetzlich geregelt ist nur der Begriff der Telearbeit, die in verschiedenen Ausprägungen möglich ist. Nach § 2 Abs. 7 ArbStättV sind Telearbeitsplätze die vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Die Telearbeit kann, muss aber nicht mit dem sog. Homeoffice identisch sein. Abzugrenzen ist von der Telearbeit die häusliche mobile Arbeit, bei der Arbeitnehmer zwar von zu Hause, aber eben nicht von fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplätzen aus tätig werden. Bei der allgemeinen mobilen Arbeit wird die Arbeitsleistung an

mehreren unterschiedlichen Orten erbracht (zu den unterschiedlichen Begriffen vgl. Lelley, a. a. O., Rn. 644 ff.).

In diesem Zusammenhang spielt in der Personalpraxis bei Arbeitsunfällen im Homeoffice die Frage des Bestehens oder Nichtbestehens eines Unfallversicherungsschutzes eine wesentliche Rolle. Diese bewegt sich in der Regel im Zuständigkeitsbereich der Sozialgerichtsbarkeit nach § 51 Abs. 1 Nr. 3 SGG, weil es sich hierbei um die Normen des SGB VII handelt. Es lässt sich daher fragen, inwiefern ein Unfall während der mobilen Arbeit oder im Homeoffice ein „Arbeitsunfall“ nach § 8 SGB VII ist und ob der Arbeitnehmer dabei den Unfallversicherungsschutz beanspruchen kann. Seit der Neufassung des § 8 SGB VII zum 18.6.2021, die eine Angleichung an den Unfallschutz im Betrieb verfolgte, sowie der neuen Rechtsprechung stehen Tätigkeiten im Homeoffice unter dem Unfallversicherungsschutz. Aber auch schon früher bejahten die Sozialgerichte in folgenden Fällen bei einem Unfall im Homeoffice den Unfallversicherungsschutz:

- Der erste Weg vom Wohnbereich zum häuslichen Arbeitsplatz oder auch sog. Betriebswege im Homeoffice (BSG, Ur. v. 27.11.2018 – B 2 U 28/17 R).
- Der Weg zurück vom häuslichen Arbeitsplatz in den Wohnbereich (SG Schwerin, Ur. v. 13.12.2022 – S 16 U 49/22).
- Der Weg zum Holen von Getränken oder Essen aus der Küche (LSG Hessen, Ur. v. 7.2.2023 – L 3 U 202/21).

RECHTSPRECHUNG ZU FALLGRUPPEN: OLD WINE IN NEW BOTTLES?

In einer nicht untypischen Konstellation musste das BAG über die Frage entscheiden, ob einem Arbeitnehmer ein Schadensersatzanspruch gegen seinen Arbeitgeber zusteht, wenn ein Schaden an seinem dienstlich genutzten Privateigentum (im entschiedenen Fall ein privater Pkw) entsteht, und wenn ja, in welcher Höhe (BAG, Ur. v. 14.12.1995 – 8 AZR 875/94). Ein Arbeitnehmer, der Schadensersatz von seinem Arbeitgeber aufgrund des nicht schuldhaft verursachten Schadens an seinem dienstlich genutzten Privatfahrzeug verlangt, hat nur Anspruch auf Ersatz von Aufwendungen, die entstanden sind nach § 670 BGB und nicht nach §§ 249 ff. BGB (Art und Umfang des Schadensersatzes). Nach der vom BAG vertretenen Auffassung dienen die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs der Haftungsmilderung, jedoch nicht dem Ersatz von Eigenschäden des Arbeitnehmers (siehe auch LAG Rheinland-Pfalz, Ur. v. 27.6.2016 – 3 Sa 88/16).

Auch in der mobilen Arbeitswelt bleibt es dabei: Über eine summenmäßige Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers wurde bisher nicht entschieden (BAG, Ur. v. 24.11.1987 – 8 AZR 66/82 sowie BAG, Beschl. v. 12.2.1985 – 3 AZR 487/80). Und das, obwohl durch den verstärkten Einsatz von Informationstechnologie in fast allen Tätigkeitsformen die Schadensrisiken exponentiell steigen, z. B. bei durch Arbeitnehmer verschuldeten Datenlecks oder grob fahrlässig verursachtem Virenbefall von Unternehmens-IT. Eine summenmäßige Begrenzung zur Haftung des Arbeitnehmers wird von der gefestigten Rechtsprechung des BAG und entgegen

vieler einzelner Stimmen in der Literatur mit der Begründung abgelehnt, dass eine Entscheidung über eine solche starre Haftungshöchstgrenze dem Gesetzgeber vorbehalten bleiben müsse (BAG, Urt. v. 28.10.2010 – 8 AZR 418/09). Auch aus dem im GG verankerten Recht auf Existenzsicherung (Art. 1 Abs. 1 i. V. m. Art. 20 Abs. 1 GG) ergibt sich nicht, feste Haftungshöchstgrenzen einzuführen. Der Rechtsgedanke des § 254 BGB, der eine Abwägung aller Umstände des Einzelfalls erfordert, schließt eine feste summenmäßige Haftungsbeschränkung aus (BAG, Urt. v. 12.10.1989 – 8 AZR 276/88 sowie BAG, Urt. v. 15.11.2012 – 8 AZR 705/11: keine Haftungsobergrenze bei grober Fahrlässigkeit). Dennoch bewegt sich häufig die Haftungssumme zwischen einem Monatsbruttogehalt und drei Monatsbruttogehältern des Arbeitnehmers. Das wirkt sich als Haftungserleichterung aus, die sich aus einer Abwägung der Gesamtumstände, insbesondere von Schadensanlass und Schadensfolgen, nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten ergeben kann. So entschied ganz aktuell das LAG Rheinland-Pfalz (Urt. v. 8.2.2024 – 5 Sa 150/23) einen Fall, bei dem der Beklagte als Arbeitnehmer grob fahrlässig Schäden i. H. v. 67.570,08 Euro verursachte. Der Arbeitnehmer war zu einem monatlichen Bruttomonatsgehalt i. H. v. 4.600 Euro bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Nach der Abwägung der Gesamtumstände hat das LAG die erstinstanzliche Entscheidung bestätigt, sodass der beklagte Arbeitnehmer letztendlich zur Zahlung von Schadensersatz i. H. v. 20.000 Euro verurteilt wurde.

In einer anderen praxisrelevanten Fallkonstellation lässt sich die Frage stellen, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, eine Vollkaskoversicherung für ein „gefahrgeeignetes“ Betriebsmittel (z. B. ein Dienstfahrzeug) im Betrieb abzuschließen und ob dies seine Fürsorgepflicht betrifft. Das BAG verneint eine solche generelle Verpflichtung (BAG, Urt. v. 24.11.1987 – 8 AZR 66/82). Dennoch soll sich der Haftungsumfang zum Nachteil des Arbeitgebers auswirken, wenn er für das Unfallfahrzeug keine Kaskoversicherung abgeschlossen hatte. Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, für Schäden, die ein Arbeitnehmer in Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit verursacht hat, eine Versicherung in Anspruch zu nehmen, so gebietet es die arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht, hiervon vorrangig Gebrauch zu machen. Der Abschluss einer freiwilligen privaten Haftpflichtversicherung durch den Arbeitnehmer soll ohne Auswirkung auf seine Haftung bleiben (LAG Niedersachsen, Urt. v. 24.4.2009 – 10 Sa 1402/08). Diese Grundsätze der Rechtsprechung sind z. B. auf die Fallgruppen einer IT-Haftpflichtversicherung für Schadensfälle aus dem Bereich der Informations- und Datenverarbeitung übertragbar.

Eine schon länger aus dem Einzelhandel bekannte Fallgruppe, die sog. Mankohaftung, kommt in letzter Zeit unter anderen Vorzeichen wieder in den Fokus: Im Einzelhandel war und ist es gängige Praxis, Arbeitnehmer für den Schaden einstehen zu lassen, den ein Arbeitgeber dadurch erleidet, dass ein seinem Arbeitnehmer anvertrauter Warenbestand eine Fehlmenge (Manko, von lateinisch *mancus*: schwach, unvollständig, mangelhaft) aufweist oder sich in einer von seinem Arbeitnehmer geführten Kasse ein Fehlbetrag ergibt. In einem Fall hat das

BAG entschieden, dass der Arbeitnehmer regelmäßig nicht Besitzer der ihm zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung überlassenen Sachen, sondern Besitzdiener nach § 855 BGB ist. Zum Schadensersatz wegen Unmöglichkeit der Herausgabe der ihm zur Arbeitsleistung überlassenen Sachen gem. § 280 BGB ist der Arbeitnehmer nur dann verpflichtet, wenn er unmittelbaren Besitz an der Sache hatte (BAG, Urt. v. 17.9.1998 – 8 AZR 175/97). In der Plattformökonomie der Boten- und Lebensmittellieferdienste wird die Mankohaftung wieder eingesetzt, um arbeitgeberseitig das Schadensrisiko an Waren- und Kassenbeständen zu minimieren.

FAZIT

Das Thema der Arbeitnehmerhaftung ist sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer von großer Bedeutung. Es geht dabei um die Frage, in welchem Umfang Arbeitnehmer für Schäden haften, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit verursachen. In diesem Artikel wurde die rechtliche Grundlage der Arbeitnehmerhaftung beleuchtet, die sich im Wesentlichen aus dem Zivilrecht, vor allem aber den einschlägigen Gerichtsurteilen ergibt. Ein zentrales Ergebnis ist, dass die Haftung von Arbeitnehmern grundsätzlich eingeschränkt ist. Dies dient dem Schutz der Arbeitnehmer, da diese häufig unter erhöhtem Druck arbeiten und Fehler daher nicht ausgeschlossen werden können. Die Rechtsprechung unterscheidet dabei zwischen leichter und grober Fahrlässigkeit sowie Vorsatz. Während bei leichter Fahrlässigkeit eine Haftung in der Regel ausgeschlossen ist, kann bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz eine volle Haftung des Arbeitnehmers in Betracht kommen. Für Personalabteilungen ist dieses Wissen essenziell, um im Schadensfall angemessen reagieren zu können. Es gilt, eine ausgewogene Lösung zu finden, die sowohl den Interessen des Unternehmens als auch denen der Mitarbeiter gerecht wird. Zudem ist die Kenntnis der Arbeitnehmerhaftung wichtig, um präventive Maßnahmen zu entwickeln, die das Risiko von Haftungsfällen minimieren. Dies umfasst u. a. die regelmäßige Schulung der Mitarbeiter, die Etablierung klarer Arbeitsanweisungen und eine sorgfältige Dokumentation von Arbeitsprozessen.

Auch bei den neuen Arbeitsformen der mobilen Arbeit gibt es keine grundsätzlichen Änderungen zur Arbeitnehmerhaftung. Auf diese neuen Sachverhaltskonstellationen sind die bewährten und altbekannten Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung übertragbar. Personalabteilungen sollten sich daher nicht nur mit den traditionellen Arbeitsformen, sondern auch mit den modernen Arbeitsumgebungen wie der mobilen Arbeit auseinandersetzen und sicherstellen, dass die Regelungen zur Arbeitnehmerhaftung auch hier klar und verständlich kommuniziert werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, die Arbeitnehmerhaftung ist ein altes und zugleich immer aktuelles Thema, das zur erfolgreichen Handhabung eine sorgfältige Abwägung erfordert. Personalabteilungen sollten sich daher intensiv mit den rechtlichen Grundlagen und der aktuellen Rechtsprechung auseinandersetzen, um sowohl das Unternehmen als auch die Mitarbeiter bestmöglich zu schützen. ■



Dr. Jan Tibor Lelley, LL. M. (Suffolk)
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner bei BUSE, Frankfurt am Main



Rejin Sherzad Ahmed
Rechtsanwältin, Associate bei BUSE, Frankfurt am Main