

Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten

I. § 2 I Nr. 3 a) ArbGG: **Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis**, ganz gleich, ob es um Haupt- oder Nebenleistungspflichten geht.

Arbeitnehmernehmereigenschaft

(str. ob voller Nachweis oder sic-non-Fall) § 5 ArbGG, 84 I 2 HGB)

1. Dienstvertrag

Unter einem Dienstvertrag versteht man jede entgeltliche Leistung von Diensten für einen anderen auf privatrechtlicher vertraglicher Grundlage.

- Die privatrechtliche Tätigkeit ist von der öffentlich-rechtlichen Tätigkeit (Beamter, Richter) abzugrenzen.
- Keiner vertraglichen Verpflichtung unterliegen z.B. Strafgefangene.
- Der Dienstvertrag ist vom Werkvertrag nach § 631 BGB abzugrenzen.
- Die entgeltliche Tätigkeit ist von der unentgeltlichen Tätigkeit (Auftrag § 662 BGB) zu unterscheiden.
- Gesellschafter erbringen keine Leistung für einen anderen.

2. Abgrenzung zum Selbstständigen

vgl. Blatt 13: Abgrenzung des Arbeitnehmers vom freien Mitarbeiter

II. § 2 I Nr. 3 b) ArbGG: Bestehen / Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses

III. § 2 I Nr. 3 c) ArbGG: Vertragsverhandlungen

Zu den Ansprüchen aus Vertragsverhandlungen und damit aus §§ 280, 311 II, 241 II BGB zählen vor allem solche auf Ersatz von Vorstellungskosten, Schadensersatzansprüche aus schuldhaftem Verhalten bei Vertragsabschluss; ob es später zu einem Vertragsschluss gekommen ist oder nicht ist unerheblich.

IV. § 2 I Nr. 3 d) ArbGG: Streitigkeiten aus unerlaubter Handlung

insbesondere Schadensersatz, Unterlassung, Widerruf oder Beseitigung

V. § 2 I Nr. 3 e) ArbGG: Streitigkeiten über Arbeitspapiere

Lohnsteuerkarte, Versicherungsnachweisheft, Versicherungskarte, Arbeitsbescheinigung gemäß § 133 AFG, Urlaubsbescheinigung nach § 6 II BUrlG.

Beachte:

Zuständigkeit in sonstigen Fällen nach § 3 ArbGG, der auch für den Vertreter ohne Vertretungsmacht gilt (BAG, NJW 2003, 2554).

Hat der Arbeitnehmer die Klage beim ordentlichen Gericht erhoben, ist der Mangel des Rechtsweges nach § 48 ArbGG, § 17 a II GVG von Amts wegen zu beachten und zu verweisen. Eine Klageabweisung wegen Unzuständigkeit des Arbeitsgerichtes ist dann nicht mehr möglich.

Die Haftung des Arbeitnehmers

Entwicklung der Problematik

Das BAG hat in seiner früheren Rechtsprechung eine Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers immer dann - aber auch nur dann - anerkannt, wenn eine sog. gefahrgeneigte Arbeit vorlag, d.h. **wenn die Tätigkeit ihrer Natur nach höhere Gefahrrisiken für einen Arbeitnehmer mit sich brachte (z.B. Arbeiten an komplizierten Maschinen BAG NJW 1988, 2816)**. Nach Kritik von Literatur und Rechtsprechung hat der 8. Senat des BAG die Auffassung vertreten, dass die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung auch für nicht gefahrgeneigte Arbeiten gelten, die durch den Betrieb veranlasst sind und aufgrund des Arbeitsverhältnisses geleistet werden. Er hat diese Auffassung mit Beschluss vom 12.10.1989 dem Großen Senat des BAG vorgelegt (BAG, EzA § 611 BGB Arbeitnehmerhaftung Nr. 53 m. Anm. Riedle), der die Frage jedoch gemäß § 2 Rechtseinheitsgesetz dem Gemeinsamen Senat der Obersten Gerichtshöfe des Bundes vorlegen musste, da der Wegfall der Tatbestandsvoraussetzung „Gefahrgeneigte Arbeit“ von der Rechtsprechung des BGH abweichen würde (BAG, BB 1993, 1009). Der Gemeinsame Senat der Obersten Gerichtshöfe des Bundes hat nunmehr im Sinn des BAG entschieden, so dass die Tatbestandsvoraussetzung „gefahrgeneigte Arbeit“ nunmehr entfällt.

Maßstäbe der Haftung

Für die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung ist seither nicht mehr erforderlich, dass die den Schaden verursachende Arbeit gefahrgeneigt ist, vielmehr genügt es, wenn diese betrieblich veranlasst wurde (BAG, Großer Senat, NJW 1995, 210).

Die Grundsätze über die Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten sind einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht. Von ihnen kann weder einzel- noch kollektivvertraglich zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden (BAG, NJW 2004, 2469, 49).

Grundsätzlich muss der Anspruchsteller die anspruchsbegründenden Tatsachen darlegen und beweisen. Hinsichtlich der Verantwortlichkeit wird diese jedoch nach § 280 I 2 BGB vermutet und der Anspruchsgegner muss sich entlasten. Diese Beweislastumkehr gilt jedoch nach § 619a BGB nicht für Ansprüche gegen den Arbeitnehmer, so dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Verschulden und den für den Haftungsmaßstab relevanten Verschuldensgrad nachweisen muss.

Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Arbeitnehmer an den Schadensfolgen zu beteiligen ist, richtet sich im Rahmen einer Abwägung der Gesamtumstände, insbesondere von Schadensanlass und Schadensfolgen nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten. Zu den Umständen, denen je nach Lage des Einzelfalles ein unterschiedliches Gewicht beizumessen ist und die im Hinblick auf die Vielfalt möglicher Schadensursachen auch nicht abschließend bezeichnet werden können, gehören:

I. Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens

- 1. Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit bezüglich des Schadens hat der Arbeitnehmer in der Regel den gesamten Schaden zu tragen.**

Anders als im Zivilrecht muss sich bei der betrieblichen Haftung des Arbeit-

nehmers der Vorsatz auf den Schadenseintritt als solches beziehen. Verletzt damit der Arbeitnehmer vorsätzlich seine Pflicht, handelt aber nicht vorsätzlich auf einen Schaden, liegt i.d.R. lediglich grobe Fahrlässigkeit vor (BAG ZIP 2002, 1909; so auch die h.L in der Literatur Deutsch, NJW 1966, 705; a.A. Otto, AuR 1995, 72, 75). Eine Haftungsbeschränkung bei grober Fahrlässigkeit ist möglich (BAG NJW 2002, 2900; BAG NZA 1998, 140, 141).

2. **Bei leichtester Fahrlässigkeit haftet demgegenüber der Arbeitnehmer überhaupt nicht.**
3. **Schließlich ist bei normaler, leichter Fahrlässigkeit der Schaden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu teilen.**

Aufgrund der Treue- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer ist es gerechtfertigt, den Arbeitnehmer bei **normaler Fahrlässigkeit zumindest teilweise von seiner Ersatzpflicht freizustellen.**

Problematisch ist, ob bei **grober Fahrlässigkeit** eine **Haftungsbeschränkung** der Höhe nach auf ein oder mehrere Monatsgehälter des Arbeitnehmers vorzunehmen ist. Während das LAG Köln (LAGE § 611 gefahrgeneigte Arbeit Nr. 10) einen Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer in Höhe von DM 16.700,- trotz grober Fahrlässigkeit auf zwei Monatslöhne gekürzt hat, haben BAG und BGH bis zum 23.1.1997 die Einkommens- und Vermögenslage des Arbeitnehmers bei der Schadensquote nicht berücksichtigt. Nunmehr hat das BAG (NZA 1998, 140; ZIP 2002, 1909) eine Ausnahme von dem Grundsatz gemacht, dass der Arbeitnehmer bei grober Fahrlässigkeit für den ganzen Schaden haftet, wenn der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zum Haftungsrisiko anlässlich der Bedienung teuerster Maschinen steht.

- II. **Gefahrgeneigtheit** der Arbeit,
- III. **Höhe des Schadens**,
- IV. vom Arbeitgeber **einzukalkulierendes** oder durch Versicherung gedecktes **Risiko**,
- V. **Stellung des Arbeitnehmers** im Betrieb,
- VI. **Höhe des Arbeitsentgeltes**, in dem möglicherweise eine **Risikoprämierung** enthalten ist.
- VII. Auch können unter Umständen die **persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers**, wie die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, sein Lebensalter, seine Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten, zu berücksichtigen sein“ (BAG, DB 1995, 1179).

Die Haftung des Arbeitgebers

Erleidet der Arbeitnehmer bei der Ausübung der betrieblich veranlassten Tätigkeit einen Sachschaden, so haftet der Arbeitgeber hierfür verschuldensunabhängig.

Fraglich ist, woraus sich diese Haftung des Arbeitgebers ergibt.

Fall: A, der bei X angestellt ist, nutzt für Kundenfahrten seinen eigenen Pkw und erhält hierfür 0,30 Euro Kilometergeld. Aufgrund leichter Unaufmerksamkeit bei einer Fahrt erleidet der Pkw des A einen Schaden in Höhe von 1.500,- Euro, wobei auch seine Armbanduhr im Wert von 150,- Euro zerstört wird. Hat A Ansprüche gegen X in Höhe von 1.650,- Euro?

1. Ein Schadensersatzanspruch nach **§ 280 I BGB** scheidet wegen Pflichtverletzung und fehlendem Verschulden des X aus.
2. Auch ein Schadensersatzanspruch **wegen Verletzung der Fürsorgepflicht nach §§ 280, 241 II BGB** scheidet ebenfalls an einer Pflichtverletzung und einem Verschulden des X.
3. X hat auch keine **Garantie** hinsichtlich einer Ersatzpflicht des Schadens, der bei Erfüllung der Arbeitspflicht entsteht nach **§§ 311, 241 BGB** übernommen.
4. Die Grundsätze über die **Betriebsrisikolehre** nach **§ 615 S. 3 BGB** setzen voraus, dass eine nicht verschuldete Betriebsstörung vorliegt. Insofern greift auch kein Anspruch nach **§ 615 S. 3 BGB**.
5. Eine **Gefährdungshaftung** des X besteht nicht, da die Gefährdungstatbestände enumeriert und nicht analogiefähig sind.
6. Die Anerkennung **eines privatrechtlichen Aufopferungsanspruchs** wäre mit dem Verschuldensprinzip nicht vereinbar.
7. A könnte aber einen Anspruch nach **§ 670 BGB analog** haben.
 - a) Zwar sind Aufwendungen grundsätzlich **freiwillige Vermögensopfer**, jedoch besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass auch Schäden zu ersetzen sind, die durch eine mit der Geschäftsführung verbundenen **typischen Gefahrenlage** entstehen. Dazu gehören auch grundsätzlich die Schäden, die A erlitten hat.
 - b) Jedoch muss der **entgeltliche Charakter des Arbeitvertrages** – anders als **§ 670 BGB** – berücksichtigt werden. Nicht ersatzfähig sind solche Schäden, die der Arbeitnehmer herkömmlicher Weise tragen muss und die durch die Vergütung abgegolten werden (Abnutzung von Kleidern) oder solche, die dem Arbeitnehmer zwar nicht herkömmlicher Weise angeschlossen werden, für deren Hinnahme er aber eine besondere Vergütung erhält (z.B. Schmutzzulage). Andere Schäden sind ersatzfähig, wenn sie nicht dem persönlichen Lebensbereich des Arbeitnehmers, sondern der Betätigungsfeld des Arbeitgebers zuzurechnen sind (BAG NZA 2000, 1052, 1053).

Hiernach ist nicht der Schaden an der Uhr ersatzfähig, da der persönlichen Betätigung des A zuzuordnen ist. Ersatzfähig ist hingegen der Schaden am Pkw in Höhe von 1500,- Euro. Das Risiko eines Unfalls wird nicht durch das Kilometergeld abgedeckt (BAG BB 1996, 433, 434).
 - c) Zudem müsste es sich um eine Aufwendung handeln, die der **Arbeitnehmer den Umständen nach für erforderlich halten durfte**. Dabei sind die **arbeitsrechtlichen Haftungsbesonderheiten** zu berücksichtigen. Bei leichter Fahrlässigkeit hat der Arbeitgeber den Schaden zu tragen.

Folglich hat A gegen X einen Ersatzanspruch analog **§ 670 BGB** in Höhe von 1500,- Euro.

Übersicht		
Die Haftung im Arbeitsrecht		
Wer von wem	Schadensersatz aus:	Beschränkung der Haftung
I. Arbeitgeber gegen Ar- beitnehmer	I. innerhalb des bestehenden AV 1. § 280 I BGB (Verletzung von Pflichten aus Arbeitsvertrag); §§ 254, 278 BGB berücksichtigen 2. § 823 I BGB (nicht bei Vermögensschäden) II. SE statt Leistung bei Nichtantritt einer Stelle; §§ 611, 280 I, III, 283, 619 a BGB	bei betrieblich veranlasster Tätigkeit: 1. Bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit hat der AN in der Regel den gesamten Schaden zu tragen (wenn auch Schaden vom Vorsatz erfasst war). 2. Bei leichtester Fahrlässigkeit haftet demgegenüber der AN überhaupt nicht. 3. Schließlich ist bei normaler, leichter Fahrlässigkeit der Schaden zwischen AN und AG zu teilen
II. Dritter gegen Arbeitnehmer	1. § 280 i.V.m. Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter (-), da zwar Leistungsnähe, aber kein Schutzinteresse und keine Schutzbedürftigkeit. 2. §§ 7, 18 StVG, § 823 I, II BGB	1. Außenverhältnis AN haftet dem Dritten im Außenverhältnis unbeschränkt. 2. Innenverhältnis Freistellungsanspruch. nach §§ 670, 257 BGB analog , der den AG verpflichtet, den AN insoweit von der Schadensersatzforderung des Dritten freizustellen, wie der Schaden zwischen den Arbeitsvertragsparteien verteilt würde, wenn der Geschädigte nicht ein Dritter sondern der AG selbst wäre (vgl. Spalte I).
III. Arbeitskolle- ge. gegen Ar- beitnehmer	1. § 280 BGB des Arbeitsvertrag Schutzwirkung zugunsten. Dritter (-) zwar Leistungsnähe, aber kein Schutzinteresse. (nur bei personenrechtlichem. Einschlag) und keine Schutzbedürftigkeit. (NZA 2001, 549) 2. §§ 7, 18 StVG, § 823 I, II BGB	1. Sachschäden a) Außenverhältnis AN haftet dem Arbeitskollegen im Außenverhältnis unbeschränkt. b) Innenverhältnis Freistellungsanspruch nach §§ 670, 257 BGB analog , der den AG verpflichtet, den AN insoweit von der Schadensersatzforderung des Arbeitskollegen freizustellen, wie der Schaden zwischen den Arbeitsvertragsparteien verteilt würde, wenn der Geschädigte nicht ein Dritter sondern der AG selbst wäre (vgl. Spalte I). 2. Personenschäden a) Wegen § 105 I S. 1 SGB VII keinen Anspruch gegen AN, es sei denn der AN hat den Versicherungsfall vorsätzlich oder auf einem Weg zur oder von der Arbeit herbeigeführt (hierzu BAG NJW 2004, 3360). Begründung: Personenschäden, die ein AN bei einer betrieblichen Tätigkeit erleidet stellen einen Arbeitsunfall dar, welche der Unfallversicherungsträger (die Berufsgenossenschaft BG) entschädigt. Da die Finanzierung der BG allein dem AG (§ 150 I SGB VII) obliegt, würde es eine sachlich nicht zu rechtfertigende Doppelbelastung darstellen, ihn zugleich für den sozialrechtlichen Unfallversicherungsschutz und auch für Schadensersatzforderungen aufgrund privatrechtlicher Vorschriften haften zu lassen, zudem Betriebsfriedensfunktion

		<p>b) Anspruch gegen die BG nach § 26 SGB VII, aber ohne Schmerzensgeldanspruch nach § 253 II BGB, da das Entschädigungssystem der sozialen Unfallversicherung gegenüber dem privaten Schadensersatzrecht einige Vorteile bietet (BVerfG NJW 1995, 1607).</p>
<p>IV. Arbeitnehmer gegen Ar- beitgeber</p>	<p>1. allg. vertr. Ansprüche z.B. 280 BGB oder § 670 BGB analog 2. allg. del. Ansprüche: §§ 823 I, 831 BGB</p> <p>bei 1. und 2. u.U Problem des gestörten Gesamt- schuldnerausgleichs (str.): Kürzung des SEA um den fiktiv berechneten Regress- anspruch.</p>	<p>1. Sachschäden uneingeschränkte Haftung; §§ 670 BGB analog, AG muss dem AN auch ohne Verschulden Schadensersatz leisten, wenn AG ansonsten Schadensrisiko tragen würde und AN dies durch Einsatz eigener Sachen verhindert.</p> <p>2. Personenschäden a) AG haftet nach § 104 I 1 SGB VII nur, wenn er den Unfall vorsätzlich herbeigeführt hat oder dieser bei einem Weg zur oder von der Arbeit eingetr. ist. Begründung: Personenschäden, die ein AN bei einer betrieblichen Tätigkeit erleidet stellen einen Arbeitsunfall dar, welche die BG entschädigt. Da die Finanzierung der Berufsgenossenschaft allein den AG (§ 150 I SGB VII) obliegt, würde es eine sachlich nicht zu rechtfertigende Doppelbelastung darstellen, ihn zugleich für den sozialrechtlichen Unfallversicherungsschutz und - über den Umweg des arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruchs - auch für Schadensersatzforderungen aufgrund privatrechtlicher Vorschriften haften zu lassen, zudem Betriebsfriedensfunktion.</p> <p>b) Der geschädigte AN hat einen Anspruch gegen die BG nach § 26 SGB VII ohne Schmerzensgeldanspruch nach § 253 II BGB (§§ 104 ff. SGB VII) da das Entschädigungssystem der sozialen Unfallversicherung gegenüber dem privaten Schadensersatzrecht einige Vorteile bietet (BVerfG NJW 1995, 1607).</p>

**4. Fall:
Flugbegleiterin ohne Reisepass**

vgl. BAG, DB 1995, 1179

A ist bei der Fluggesellschaft B als Flugbegleiterin eingestellt. In einem Informationsschreiben weist die B die A ausdrücklich darauf hin, dass B nach dem amerikanischen Immigration and Nationality Act mit einer Einreisestrafe belegt werden kann, wenn ein von ihr beschäftigter Flugbegleiter ohne Reisepass in die USA einreist. Deshalb fordert B die A auf, bei jedem Einsatz in die USA die erforderlichen Dokumente bei sich zu führen.

Normalerweise kontrolliert die B auch vor Abflug die Einreisedokumente der Flugbegleiter. Am 04.01.2008 unterbleibt eine solche Kontrolle. Gerade an diesem Tag vergisst auch die A bei einer Reise in die USA den erforderlichen Reisepass. Aufgrund dessen wird die B mit einer Strafe von 6.000,00 € belegt. B fordert daraufhin von der A Schadensersatz in besagter Höhe.

Hat eine Klage auf Schadensersatz der B Aussicht auf Erfolg?

Lösung:	4. Fall: Flugbegleiterin ohne Reisepass	
Probleme:	Beschränkte Arbeitnehmerhaftung	
Blätter:		
Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten		6
Haftung des Arbeitnehmers		55/56
Haftung des Arbeitgebers		57
Überblick: Die Haftung im Arbeitsrecht		58/59

Eine Schadensersatzklage hat Aussicht auf Erfolg, wenn sie zulässig und begründet ist.

A. Zulässigkeit

I. Eröffnung des Rechtsweges zum Arbeitsgericht

vgl. Blatt 6:

Der arbeitsgerichtliche Rechtsweg ist nach § 2 I Nr. 3 a) i.V.m. § 8 ArbGG für alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, auch solche des Arbeitgebers eröffnet.

Beachte: Für unerlaubte Handlungen gilt § 2 I Nr. 3 d) ArbGG, die auch mit § 280 I BGB zusammentreffen können. Da es hier aber um einen Vermögensschaden geht, greift § 823 I BGB nicht ein.

II. Instanzielle Zuständigkeit

Es ist als Eingangsinstanz nach § 8 ArbGG das Arbeitsgericht zuständig.

III. Örtliche Zuständigkeit:

Die örtliche Zuständigkeit ergibt sich aus § 46 II ArbGG i.V.m. § 12 ff. ZPO.

IV. Verfahrensart

Es ist das Urteilsverfahren nach § 2 V ArbGG einschlägig. Es handelt sich um eine Leistungsklage.

V. Ordnungsgemäße Klageerhebung

Die Vorgaben des § 46 II ArbGG i.V.m. § 253 ZPO (Anwaltszwang nach Maßgabe des § 11 ArbGG) sind einzuhalten.

VIII. Partei- und Prozessfähigkeit

Die Partei- und Prozessfähigkeit der Parteien ergibt sich aus § 46 II ArbGG i.V.m. §§ 50, 51 ZPO.

B. Begründetheit der Klage

vgl. Blatt 55/56: Haftung des Arbeitnehmers; Blatt 57: Haftung des Arbeitgebers; Blatt 58/59: Überblick Haftung im Arbeitsrecht

- I. B könnte gegen A einen Anspruch auf Schadensersatz wegen Verletzung von Pflichten aus dem Arbeitsvertrag in Höhe von 6.000,00 € aus **§ 280 I i.V.m. § 241 II BGB** haben.

Zur Haftung des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis Grobys, NJW-Spezial 2004, 369.

1. Schuldverhältnis

Zwischen A und B bestand ein Arbeitsvertrag nach § 611 BGB. Dieser ist ein vertragliches Schuldverhältnis.

2. Leistungspflicht

Aus dem Arbeitsvertrag ist der Arbeitnehmer vorrangig zur pflichtgemäßen Erbringung der Arbeitsleistung verpflichtet. Allerdings bestehen bei allen Schuldverhältnissen nach § 241 II BGB auch Nebenpflichten. Diese bestehen insbesondere hinsichtlich der Wahrung der Vermögensinteressen des Arbeitgebers. Das von B verteilte Informationsschreiben sollte das Luftfahrtunternehmen davor bewahren, dass es durch Einreisestrafen einen Schaden erleidet.

3. Pflichtverletzung

Indem A es unterließ den Reisepass bei sich zu führen, verletzte sie ihre Schutzpflicht nach § 241 II BGB und handelte damit vertraglich sorgfaltswidrig. Ein Rechtfertigungsgrund lag nicht vor.

4. Verantwortlichkeit

Die Verantwortlichkeit wird nach § 280 I 2 BGB grundsätzlich vermutet, so dass A sich entlasten müsste. Allerdings sieht § 619a BGB vor, dass diese Beweislastumkehr hinsichtlich der Verantwortlichkeit für die Arbeitnehmerhaftung nicht gilt.

Fraglich ist daher, ob A nach § 276 I BGB verantwortlich ist. Dass A den Pass schlicht vergisst stellt eine Außerachtlassung der erforderlichen Sorgfalt dar und ist damit fahrlässig.

Allerdings kann sich nach § 276 I BGB aus dem Inhalt des Schuldverhältnisses auch ein anderer Haftungsmaßstab ergeben. Die Verpflichtung zum Schadensersatz könnte nach den **Grundsätzen über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung** eingeschränkt sein.

Die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung basiert auf einer angemessenen Risikoverteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Für die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung ist nicht mehr erforderlich, dass die den Schaden verursachende Arbeit gefahrgeneigt ist, vielmehr genügt es, wenn diese betrieblich veranlasst wurde (BAG, Großer Senat, NJW 1995, 210).

A flog als Reisebegleiterin in die USA. Deshalb handelt es sich um eine betrieblich veranlasste Tätigkeit, so dass die Grundsätze über eine Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung bei dem von A veranlassten Schaden eingreifen.

Für den Umfang ihrer Haftung kommt es hierbei auf eine Gesamtabwägung an, die vor allem den Grad ihres Verschuldens zu berücksichtigen hat.

Das Vergessen des Reisepasses durch A stellt keine ungewöhnlich hohe Sorgfaltspflichtverletzung dar. Andererseits ist ihr Verhalten auch nicht als lediglich leichteste Fahrlässigkeit zu bezeichnen, da das Vergessen ein folgenreicher Verstoß gegen die Einreisebestimmungen darstellt, auf die zudem von B ausdrücklich hingewiesen wurde. Folglich liegt normale Fahrlässigkeit vor, so dass der Schaden von A und B anteilig zu tragen ist.

Zu berücksichtigen ist dabei, dass B ihrerseits die Kontrolle der Reisedokumente ihrer Reisebegleiterin A unterließ. Hierin liegt ein mitwirkendes Organisationsverschulden der B nach § 254 BGB.

Bei Abwägung der Verantwortungsanteile ist das Verschulden der A mit einem Drittel des Schadens in Höhe von 6.000,00 € anzusetzen.

B hat insofern gegen A einen Anspruch auf Schadensersatz in Höhe von 2.000,00 € gem. §§ 280 I, 241 II BGB.

- II. Ein Anspruch der B gegen A aus § 823 I BGB besteht mangels Rechtsgutverletzung nicht. Das Vermögen stellt kein absolutes Recht dar.
- III. Die Schadensersatzklage hat zu 1/3 Erfolg. Im Übrigen wird sie abgewiesen.

Wiederholungsfragen zu Fall 4

1. Was wissen Sie über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung nach § 276 I 2 BGB?
2. Gilt § 280 I 2 BGB im Rahmen der Arbeitnehmerhaftung?
3. Woraus ergibt sich eine verschuldensunabhängige Haftung des Arbeitgebers für Sachschäden des Arbeitnehmers bei Ausübung einer betrieblich veranlassten Tätigkeit?