



# Die Haftung im Arbeitsverhältnis

Blickpunkt Arbeitsrecht, Stuttgart, 21. September 2023

Dr. Derk Strybny, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Hamm

## Haftung – „klassisch“ (Verkehrsunfall) oder...

„Alter Hut“?

Eine 18jährige **Auszubildende** fährt täglich von Münster nach Ahlen zur Arbeit. Sie hat seit **drei Monaten einen Führerschein** und bewältigt die Strecke **mit dem Fahrzeug ihres Freundes**. Dies alles ist der Ausbilderin bekannt.

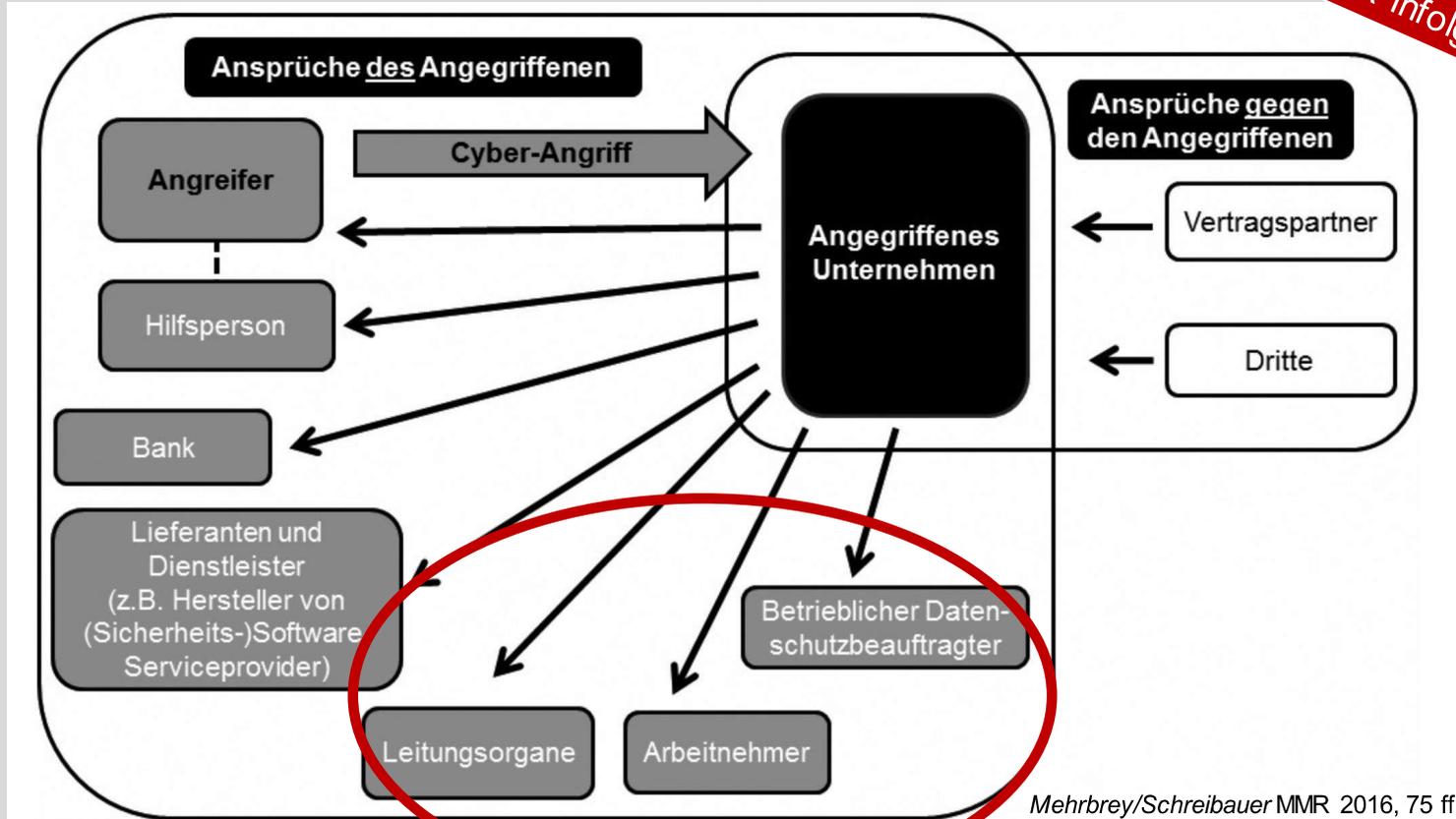
Eines Tages bittet die **Ausbilderin die Auszubildende, auf dem Weg nach Hause Unterlagen zum Steuerberater der Ausbilderin in Münster zu bringen**. Dies bedürfe nur eines kleinen Umwegs. Sie dürfe daher etwas vor dem üblichen „Feierabend“ losfahren.

Auf der Fahrt **fällt – noch bevor die Auszubildende Münster erreicht hat – das mit einem Saugnapf befestigte Navigationsgerät von der Windschutzscheibe und in den Fußraum des Beifahrersitzes**. Die Auszubildende erschrickt und lenkt das Fahrzeug in den Straßengraben. Sie benötigte das Navigationsgerät allein deshalb, um die Anschrift des Steuerberaters zu finden.

Die Auszubildende wird leicht verletzt (Prellungen), ihre Kleidung beschädigt (Schaden: 120,00 EUR). Der Schaden am Fahrzeug ihres Freundes beträgt 3.000,00 EUR.

## ... aktuell (Cyber-Angriff)?

Renaissance der Thematik infolge „Arbeitswelt 4.0“?



Mehrbrey/Schreibauer MMR 2016, 75 ff.

# Übersicht

## Arbeitnehmerhaftung

- **Grundlagen**
  - Voraussetzungen
  - Personen- vs. Sachschäden
- **Schwerpunkte**
  - BYOD
  - Home Office
  - Viren/Malware
  - Organhaftung nach Phishing-Angriff

Mitwirkende private  
Schadensursachen

## Arbeitgeberhaftung

- **Grundlagen**
  - Voraussetzungen
  - Personen- vs. Sachschäden
  - Verschuldensabhängige und -unabhängige „Haftung“
- **Schwerpunkte**
  - BYOD
  - Datenschutz, Art. 82 DSGVO – EuGH 4. Mai 2023 – C-300/21 (*UI/Österreichische Post AG*)



# Arbeitnehmerhaftung – Grundlagen

## Regelung?

### § 260

- (1) Der Werktätige ist dem Betrieb zum Ersatz des Schadens verpflichtet, wenn er durch Verletzung seiner Arbeitspflichten schuldhaft einen Schaden verursacht.
- (2) [...]

### § 261

- (1) [...]
- (2) Für einen **fahrlässig verursachten** Schaden ist der Werktätige **bis zur Höhe des monatlichen Schadenseintritts** erhalten hat, materiell verantwortlich.
- (3) Für einen **vorsätzlich verursachten** Schaden ist der Werktätige **in voller Höhe** materiell verantwortlich.

### § 262

- (1) Für einen **fahrlässig verursachten** Schaden ist der Werktätige **bis zur Höhe des Dreifachen** materiell verantwortlich (erweiterte materielle Verantwortlichkeit), wenn er den Schaden herbeigeführt hat, wenn er  
  - a) den **Verlust von Werkzeugen, Körperschutzmitteln oder anderen Gegenständen**, die dem Betrieb **Benutzung** gegen schriftliche Bestätigung übergeben wurden;
  - b) den **Verlust von Geld, anderen Zahlungsmitteln oder von Sachwerten, die er ständig oder zeitweilig anvertraut** hat, **Gewahrsam** hat.

Die materielle Verantwortlichkeit gemäß Abs. 1 Buchst. b setzt voraus, dass der Betrieb den Werk tätigen über die erweiterte materielle Verantwortlichkeit nachweisbar belehrt, sichere Aufbewahrungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt und die Sicherheitsbestimmungen eingehalten hat und dass nur der Werk tätige Zugang zu den anvertrauten Werten hatte. [...]

- (2) [...]

Arbeitsgesetzbuch der DDR

vgl. im Übrigen auch:

Artikel 30 Abs. 1 Nr. 1 des  
**Einigungsvertrags** sowie die  
Regelungsansätze im Entwurf  
des Landes **Brandenburg**  
sowie im Entwurf von  
**Henssler/Preis**

## Gegenstand

Die Arbeitnehmerhaftung erstreckt sich auf die Folgen von **Pflichtverletzungen** des Arbeitnehmers bei betrieblich veranlasster Tätigkeit.

- Dazu gehören...
  - ... die **Schlechterarbeit**, z.B. mangelnde Arbeitsqualität, Produktion von Ausschuss,
  - ... die **mangelhafte Beaufsichtigung** oder **Bedienung** von Eigentum des Arbeitgebers (z.B. Beschädigung von Maschinen oder Fahrzeugen),
  - ... die **Schädigung von Personen** (z.B. Verletzung von Arbeitskollegen oder Kunden),
  - ... die **Vernachlässigung sonstiger** mit der Arbeitsleistung in Zusammenhang stehender **Pflichten**.

## Abgrenzung

**Personenschäden**



**Sachschäden**



**Besonderheiten durch  
Unfallversicherungsrecht**



**Abgestuftes  
Haftungssystem/  
innerbetrieblicher  
Schadensausgleich**

## Personenschäden

Für Personenschäden an Arbeitskollegen greift unter den Voraussetzungen des Unfallversicherungsrechts ein vollständiger **Haftungsausschluss** ein, § 105 Abs. 1 S. 1 SGB VII

- Dieser tritt dann ein, wenn
  - der Arbeitskollege aufgrund eines Arbeitsunfalls
  - im Rahmen einer unfallversicherungspflichtigen Tätigkeit
  - geschädigt wird,
  - der nicht vorsätzlich verursacht worden ist
  - und der auch nicht auf dem versicherten Weg eingetreten ist.

## Personenschäden

Unfallverursacher und geschädigter Arbeitnehmer müssen **nicht im selben Betrieb** tätig geworden sind – **entscheidend: Eingliederung** (*Bundesarbeitsgericht – 19. Februar 2009 – 8 AZR 188/08*)

Es reicht auch **kurzfristige Tätigkeit** für den Betrieb, z.B. spontane Hilfeleistung (*Bundesarbeitsgericht – 28. Februar 1991 – 8 AZR 521/89; Bundesgerichtshof – 5. Juli 1983 – VI ZR 273/81*)

Auch:

**Vorübergehend gemeinsame Betriebsstätte** (z.B. Baustelle/ARGE, *Bundesarbeitsgericht – 12. Dezember 2002 – 8 AZR 94/02; Bundesgerichtshof – 3. Juli 2001 – VI ZR 284/00*)

Betriebliche Tätigkeit (nicht: z.B. „Schlägerei aus privatem Anlass“, *Bundesarbeitsgericht – 22. April 2004 – 88 AZR 159/03*).

---

**Kein Vorsatz** (Verletzungshandlung und -erfolg)

Bei **grober Fahrlässigkeit**: Rückgriff, § 110 Abs. 2 SGB VII

---

**Kein Schmerzensgeld** (wohl verfassungsgemäß: *Bundesverfassungsgericht 22. Juli 2009 – 1 BvR 3505/08; Pallasch RdA 2016, 118 ff. m.w.N.*)

## Auszubildende

### Bundesarbeitsgericht, 19. März 2015 – 8 AZR 67/14

- Es ergibt sich weder aus dem Wesen und Zweck des Berufsausbildungsvertrags noch aus dem BBiG, dass die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze nicht anzuwenden wären, § 10 Abs. 2 BBiG. Vielmehr gehört es zu den in § 13 BBiG aufgeführten **Pflichten des Auszubildenden, die im Rahmen der Berufsausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen**, die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten und Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln.

#### Aber:

- **Nicht jede Tätigkeit im Betrieb des Arbeitgebers muss zwingend eine betriebsbezogene sein.** Ebenso wenig führt bereits die Benutzung eines Betriebsmittels zur Annahme einer betrieblichen Tätigkeit. Es kommt darauf an, zu welchem Zweck die zum Schadensereignis führende Handlung bestimmt war.
- Ein Schaden, der nicht in Ausführung einer betriebsbezogenen Tätigkeit verursacht wird, sondern nur bei Gelegenheit der Tätigkeit im Betrieb, ist dem persönlich-privaten Bereich des schädigenden Arbeitnehmers/Auszubildenden zuzurechnen.

*zum Fall und den Abgrenzungsfragen umfassend: Pallasch RdA 2016, 118 ff.*

## Betriebsratsmitglieder

### **Bundesarbeitsgericht, 24. Oktober 2018 – 7 ABR 23/17 – im Rahmen von § 40 BetrVG**

Die Bildung von Fahrgemeinschaften ist nicht aufgrund von allgemeinen Unfall-, Verletzungs- und Haftungsrisiken des Straßenverkehrs unzumutbar. Diesen Risiken setzt sich ein Betriebsratsmitglied bereits dadurch aus, dass es sich aufgrund eigenen Willensentschlusses für die Fahrt mit dem Pkw entscheidet. Im Übrigen ist das Betriebsratsmitglied gegen diese Risiken versichert.

Bei Personenschäden kann sich das Mitglied des Betriebsrats auf die Bestimmung des Unfallversicherungsrechts berufen.

Ist ein Mitglied des Betriebsrats nach einer betrieblichen Reisekostenregelung gehalten, bei einer Benutzung seines privaten Fahrzeugs eine Fahrgemeinschaft mit anderen Mitgliedern des Betriebsrats zu bilden, hat der Arbeitgeber ihn unter denselben Voraussetzungen von unfallbedingten Vermögensschäden freizustellen wie einen Arbeitnehmer, der sein Privatfahrzeug zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit nutzt.

## Sach- und Vermögensschäden

Für alle Schäden, die nicht Personenschäden sind, gelten die richterrechtlich entwickelten Grundsätze über den **innerbetrieblichen Schadensausgleich**.

Es gelten grundsätzlich die zivilrechtlichen Regelungen des BGB.

- Danach **würde** der Arbeitnehmer **unbeschränkt haften**, wenn er eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis verletzt und hierdurch einen Schaden des Arbeitgebers verursacht.

## Eingeschränkte Haftung des Arbeitnehmers

Die Haftung des **Arbeitnehmers** ist jedoch **eingeschränkt**:

- Sein Verschulden wird **nicht vermutet**, sondern muss positiv festgestellt werden (§ 619a BGB).
- Nach herrschender Auffassung ist bei Schäden, die der Arbeitnehmer

**in Ausführung betrieblich veranlasster Tätigkeiten**

verursacht, das **Verschulden** des Arbeitnehmers mit dem vom Arbeitgeber zu tragenden **Betriebsrisiko** abzuwägen.

**Aber: Bundesarbeitsgericht 4. Mai 2022 – 5 AZR 366/21**

*„Die Zuordnung des Entgeltrisikos bei einem Arbeitsausfall aufgrund behördlich angeordneter Betriebsschließung an den Arbeitgeber lässt sich auch nicht mit den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen zur Arbeitnehmerhaftung rechtfertigen (aA ErfK/Preis 22. Aufl. BGB § 615 Rn. 132j). **Der Begriff Betriebsrisiko wird dort verwendet, um ein Abwägungsmerkmal bei der Verteilung des Haftungsrisikos zu kennzeichnen, nicht aber in der ihm sonst zukommenden Bedeutung als Lohnzahlungsrisiko bei Unmöglichkeit der Arbeitsleistung [...]. Ein solches „Betriebsrisiko“ bzw. eine Risikodeckung durch eine Versicherung betrifft nicht den Haftungsgrund, sondern die Schadensteilung im Rahmen des § 254 BGB. Auch bei der Arbeitnehmerhaftung soll der Arbeitgeber jedoch nicht mit dem allgemeinen Lebensrisiko des Arbeitnehmers belastet werden [...].“***

## Gründe für Haftungsmilderungen

Die daraus resultierende strenge Haftung wurde und wird allgemein als zu streng empfunden, so dass die Rechtsprechung frühzeitig **Haftungserleichterungen** entwickelt hat.

- **Grund:**
  - **Gefahrträchtigkeit** der Arbeit
  - Durch den Arbeitgeber geschaffenes betriebliches **Risikopotenzial**.
  - Überwälzung des Haftungsrisikos auf Arbeitnehmer = wirtschaftliche **Existenzvernichtung** möglich.

## Der „innerbetriebliche Schadensausgleich“

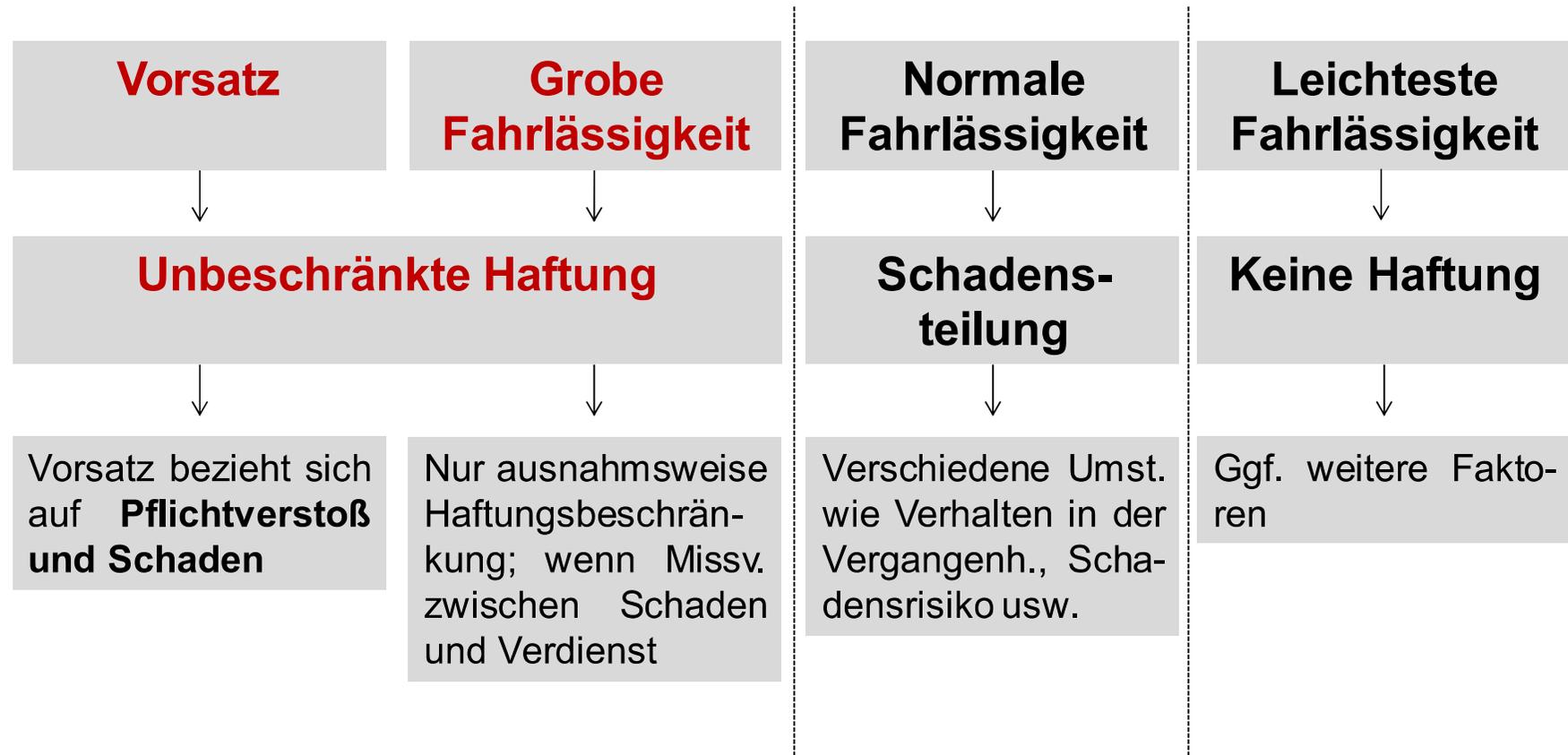
Durchgesetzt hat sich in der Rechtsprechung die Auffassung, die Haftungsmilderung **bei jeder Art von betrieblich veranlasster Tätigkeit** und nicht nur bei gefahrgeneigter Tätigkeit anzuwenden.

Danach ist der **innerbetriebliche Schadensausgleich** wie folgt vorzunehmen:

- Keine Haftung bei **leichtester Fahrlässigkeit** des Arbeitnehmers
- Anteilige Haftung bei **mittlerer Fahrlässigkeit**
- In der Regel volle Haftung bei **grober Fahrlässigkeit** und **Vorsatz**

## Der „innerbetriebliche Schadensausgleich“

Haftung des Arbeitnehmers ist abhängig vom Verschuldensgrad



# Unabdingbarkeit

## Bundesarbeitsgericht 5. Februar 2004 – 8 AZR 91/03

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.

### Am Beispiel Dienstwagen:

- Eine Verschärfung der Haftung des Arbeitnehmers im Rahmen der Überlassung eines Dienstwagens ist nicht wegen der **Einräumung der Privatnutzungsmöglichkeit** ausreichend kompensiert.
- Die Möglichkeit, einen Dienstwagen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses auch für Privatfahrten nutzen zu können, ist grundsätzlich eine **zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung**.
- Die private Nutzung ist als geldwerter Vorteil vom Arbeitnehmer zu versteuern. Sie könnte allenfalls die Vereinbarung einer verschärften Haftung des Arbeitnehmers bei privater Nutzung des Dienstwagens rechtfertigen, nicht aber bei betrieblich veranlassten Fahrten.

## Mitverschulden des Arbeitgebers

Der Umfang der Haftung kann auch durch ein **Mitverschulden des Arbeitgebers** (§ 254 BGB) begrenzt oder ausgeschlossen sein.

- Ein Mitverschulden des Arbeitgebers kann auch in einem sogenannten **Organisationsverschulden** bestehen.

## Summenmäßige Begrenzung

Eine **summenmäßige Begrenzung** ist gesetzlich **nicht vorgesehen**.

- Es entspringt jedoch einem dringenden Bedürfnis der Praxis nach Rechtssicherheit, feste Orientierungspunkte für die Bestimmung der Haftungsanteile der Arbeitnehmer zu haben.
- Tendenzen in der Rechtsprechung der Instanzgerichte
- **Beachten bei Einbehalten/Aufrechnung:**  
**Pfändungsfreigrenzen**

### **Bundesarbeitsgericht 28. Oktober 2010 – 8 AZR 418/09**

Auch bei grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers kann nach Abwägung aller Umstände im Einzelfall eine Haftungserleichterung in Betracht kommen. In die Abwägung müssen auf Seiten des Arbeitnehmers die Höhe des Arbeitentgelts, die weiteren mit seiner Leistungsfähigkeit zusammenhängenden Umstände und der Grad des Verschuldens einbezogen werden. **Auch bei „gröbster“ Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers scheiden Haftungserleichterungen nicht grundsätzlich aus.**

## Abdeckung von Schäden durch Versicherungen

Die **Versicherbarkeit** des eingetretenen Schadens hat große Bedeutung für die Bestimmung des Haftungsumfangs.

- Bestehende Versicherungen, z.B. Betriebshaftpflichtversicherung, Feuerversicherung, muss der Arbeitgeber vorrangig in Anspruch nehmen. Darüber hinaus muss er sich so behandeln lassen, als habe er zumutbare und übliche Versicherungen abgeschlossen.
- Die Obliegenheit zum Abschluss von Versicherungen wird **insbesondere bei Fahrzeugschäden** wirksam.

## Schadensberechnung

- Bei der Berechnung des Schadens muss sich der Arbeitgeber erzielte **Steuervorteile** anrechnen lassen.
- Die Höhe des zu ersetzenden Schadens hängt schließlich entscheidend davon ab, inwieweit ein **Mitverschulden** des Arbeitgebers mitursächlich war:
  - z.B. Erzeugung von **Termindruck**,  
nicht haltbare **Zeitvorgaben** bei LKW-Fahrern,
  - **Überforderung** des Arbeitnehmers
  - usw.

## Haftung gegenüber Dritten (im „Außenverhältnis“)

Die schuldhafte Schädigung von außenstehenden Dritten (z.B. Kunden) bei der Arbeitsleistung verpflichtet den Arbeitnehmer **im Außenverhältnis** zum Schadensersatz.

- Soweit der Arbeitnehmer allerdings im Innenverhältnis zum Arbeitgeber nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleich nicht haften würde, hat er einen **Freistellungsanspruch** gegen den Arbeitgeber.

### Sonderfälle:

- Insolvenz des Arbeitgebers
- Haftungsbegrenzungen im Verhältnis Arbeitgeber – Dritter
- Leasing
- Betriebshaftpflicht

## Wer muss was beweisen?

Die Beweislast für die Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs trägt der **Arbeitgeber**.

- Er muss daher objektive Pflichtwidrigkeit, Rechtsgutsverletzung, haftungsbegründende und haftungsausfüllende Kausalität, den Schaden und das zur Haftung führende Verschulden nachweisen.
- Eine **Beweislastumkehr** findet hinsichtlich des Verschuldens nicht statt.

## Beispiel: Wertpapierhändler

### Bundesarbeitsgericht 18. Januar 2007 – 8 AZR 250/06

1. Ein Wertpapierberater einer Bank haftet auf Schadensersatz, wenn er es versäumt, neben einer Kauforder über 500 Aktien eine sog. Stop-Loss-Order, die bewirkt, dass die Aktien ab der angegebenen Untergrenze sofort verkauft werden, einzugeben und infolgedessen die Aktien des Kunden nach einem Kursabfall nicht automatisch im elektronischen Wertpapierhandel zum Verkauf angeboten werden
2. Auch **bei grober Fahrlässigkeit ist im Einzelfall eine Schadensteilung nicht ausgeschlossen**. Ob eine Entlastung des Arbeitnehmers in Betracht kommt und wie weit sie zu gehen hat, ist auf Grund einer Abwägung zu entscheiden, **die der Tatrichter nach Feststellung aller dafür maßgebenden Umstände (§ 286 ZPO) nach § 287 ZPO vornehmen muss**. Bei dem Arbeitnehmer spielt dabei neben der **Höhe des Arbeitsentgelts** und weiteren **mit seiner Leistungsfähigkeit zusammenhängenden Umständen** insbesondere der **Grad des Verschuldens** eine Rolle. Beim Arbeitgeber wird ein durch das schädigende Ereignis eingetretener hoher Vermögensverlust um so mehr dem Betriebsrisiko zuzurechnen sein, als dieser einkalkuliert oder durch Versicherung, ohne Rückgriffsmöglichkeit gegen den Arbeitnehmer, deckbar ist.

## Mankohaftung

**Manko** = Schaden, den ein Arbeitgeber üblicherweise dadurch erleidet, dass ein seinem Arbeitgeber anvertrauter Warenbestand eine Fehlmenge aufweist oder sich in einer von seinem Arbeitnehmer geführten Kasse ein Fehlbetrag ergibt.

## Mankohaftung – besondere Mankoabreden

§ 2 I Nr. 7 NachwG  
§§ 305 ff. BGB

Arbeitnehmer soll durch die Mankoabrede eine Garantiehftung für das ihm anvertraute Geld oder die ihm anvertrauten Waren übernehmen. Er soll auch gerade dann für einen Fehlbestand haften, wenn ihn kein Verschulden trifft bzw. ihm dies nicht nachgewiesen werden kann.



(P) Typisches Arbeitgeberrisiko wird auf Arbeitnehmer verlagert.



Enge Grenzen



Angemessener wirtschaftlicher Ausgleich



Fehlgeldentschädigung als  
absolute Obergrenze



Arbeitnehmer:  
Alleinige Verfügungsgewalt/  
Alleinigen Zugang

The image shows the interior of the Reichstag dome in Berlin, featuring a complex, multi-level structure with a glass and steel framework. People are seen walking on various levels, and a German flag is visible in the lower part of the frame. A semi-transparent grey box is centered over the image, containing the text 'Arbeitnehmerhaftung – Schwerpunkte'.

# **Arbeitnehmerhaftung – Schwerpunkte**

## Arbeitswelt 4.0 – von einer zunehmenden Entgrenzung – zurück an den Webstuhl?

### Auslöser

- **Entgrenzung**, Vermischung von Arbeit und Privatheit
  - In verschiedenen Ausprägungen:
    - BYOD als Teilaspekt
    - Generell: Home Office, mobile Arbeit, „Workation“...

### Beispielfälle

- Bürokraft, die parallel zur Schreibarbeit an einer **ebay-Auktion** teilnimmt
- Vertriebsleiter, der seine dienstlichen E-Mails auf dem **Smartphone** beim Feierabendbier liest
- Mitbewohner kippt im Home-Office, das im Esszimmer „installiert“ ist, Kaffee über Dienst-Notebook des Arbeitnehmers

## Mitwirkende Privatsachen

- Fall 1: Schadensursächlichkeit zweier voneinander unterscheidbarer Handlungen**  
*Bsp.: Lkw-Fahrer verursacht während betrieblicher Fahrt infolge Ablenkung durch ein privates Telefonat die Vorfahrt eines Anderen und verursacht einen Unfall.*
- Fall 2: Tätigkeit dient nur privatem Zweck, der Schaden geht aber zugleich auf einen Umstand zurück, der dem Risikobereich des Arbeitgebers zuzuordnen ist**  
*Bsp.: Am Dienst-PC durchgeführter Privateinkauf einer Bürokräft, in dessen Folge PC mit Virus infiziert wird.*
- Fall 3: Handlung dient zugleich betrieblichem wie auch privatem Zweck**  
*Bsp.: Einkaufssachbearbeiter ermittelt auf einer Internetseite dienstlich Angebote und nutzt die Gelegenheit zur Prüfung eines Angebots zu privaten Zwecken – Folge: Virenbefall*



Immer „irgendwie“ § 254 BGB?

Oder besser: „Saubere“ Trennung zwischen TB- und RF-Seite...

Umfassend mit dogmatischer Einordnung: *Schwarze* NZA 2018, 65 ff.

## Bring your own device – BYOD

### Haftung des Arbeitnehmers?

- Wohl im Wesentlichen bei **Virenbefall** auf dem Arbeitgeber-System
- Hierzu sogleich zum Zusammenhang mit „Home Office“ und „Viren/Malware“
- **Ganz generell:**
  - Versuch, Haftungsregime nach den Vorgaben des innerbetrieblichen Schadensausgleichs durch arbeitsvertragliche Regelungen zugunsten des Arbeitgebers zu gestalten, dürften rechtssicher kaum möglich sein – selbst wenn der Arbeitnehmer für die Nutzung eine Kompensation erhält.

*Zöll/Kielkowski BB 2012, 2625, 2627*

### Im Übrigen: Fall der Arbeitgeberhaftung

## Home Office – Grundsätze

### Hohes Eintrittsrisiko, denn:

Neben der Möglichkeit von Personenschäden werden in vielen Fällen wertvolle und sensible Wertgegenstände wie PC, Laptop oder Smartphone als Arbeitsmittel überlassen und zur intensiven Nutzung **im privaten Bereich** des Arbeitnehmers freigegeben

- Teilweise: Arbeitnehmer benutzen **eigene Datengeräte** (BYOD) und **Arbeitsmittel**.
  - **Vermengung betrieblicher und privater Schadensrisiken** am Ort des häuslichen Arbeitsplatzes
    - Auf privatem Laptop: Neben privaten Datensätzen auch dienstliche E-Mails oder Dokumente.
    - Arbeitsumfeld für den Arbeitnehmer **gleichzeitig Lebens- und Wohnraum**
  - Anwesenheit **Dritter**

### **(P) Vermischung von Betriebs- und Privatsphäre**

## Home Office – Personenschäden: Tendenzen Unfallversicherungsrecht

### Bundessozialgericht 5. Juli 2016 – B 2 U 5/15 R

Ein in der gesetzlichen Unfallversicherung geschützter Betriebsweg scheidet aus, wenn bei einer häuslichen Arbeitsstätte (Home-Office) ein Weg innerhalb des Wohngebäudes zurückgelegt wird, um einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit (hier: Trinken) nachzugehen.



- Handlungstendenz: keine Ausübung der Beschäftigung
- Kein Betriebsweg
- Kein versicherter Weg zur Nahrungsaufnahme
- Kein Wegeunfall



### Neuregelungen seit 18. Juni 2021:

#### § 8 Abs. 1 S. 3 SGB VII:

*Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.*

In der Anwendung unklar...

## Home Office – Arbeitsmittel, sonstige Schäden

An sich: Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs anwendbar



### Denkbare Fälle:

- Verlassen der Wohnung ohne Absicherungen (auch: Zuziehen der Wohnungstür ohne „Abschließen“)
- Verstecken des Wohnungsschlüssels an leicht zugänglicher Stelle im Treppenhaus (Blumentopf, Fußmatte)
- Unterlassen der arbeitgeberseitig vorgegebenen Abspeicherung sensibler Daten
- Unterlassen des arbeitgeberseitig vorgegebenen Login-Schutzes mittels Passwort

Hierzu: Müller, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, Rdn. 324



**Sobald Home Office: Immer betrieblich veranlasst?**

# Home Office – Vermengung Betriebs- und Privatsphäre

## Vermischung von Betriebs- und Privatsphäre



Grundsätzlich auch insoweit: Innerbetrieblicher Schadensausgleich

Ansonsten: Vorteil Arbeitgeber



## Betriebliche Veranlassung?



z.B.:

*Herunterladen eines Virus oder einer Malware am Dienst-PC?*

*Unterbliebene Einbruchssicherung?*

*(Unachtsames?) Nutzen der Arbeitsausrüstung in der Öffentlichkeit?*

Vereinbarungen treffen!  
Versicherungen abschließen!



## Überschreiten einer Erheblichkeitsschwelle?



Arbeitgeber hat sich auf Situation eingelassen. **Übliche private Schadensrisiken** können nicht uneingeschränkt auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.



## Einzelfallbetrachtung

# Home Office – Beteiligung Dritter an Schadensfällen

## Fallgruppen

### Arbeitskollege

...verursacht mit

Dienstlicher  
Besuch

Innerbetrieblicher  
Schadensausgleich

Unterschiedlicher  
Verschuldensgrad?  
Gestörte Gesamtschuld

...verursacht allein

Privater  
Besuch

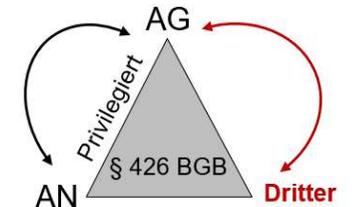
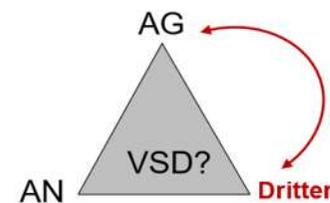
Betriebliche Veranlassung?

### Außenstehender

...verursacht allein

...verursacht mit

Gestörte  
Gesamtschuld



## Home Office – Schadens(allein)verursachender Außenstehender

### Auch hier: Innerbetrieblicher Schadensausgleich?

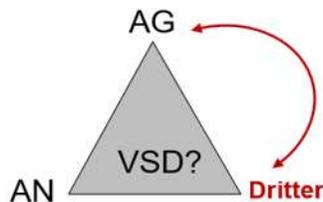


### Vertrag mit Schutzwirkung zugunsten Dritter?



### Dogmatisch fraglich:

- **Betriebliche Veranlassung?**
- VSD „hilft“ auf Tatbestands-, nicht auf Rechtsfolgenseite – hier aber i.R.d. § 254 BGB
- Haftungsprivilegierung ist nicht vertraglich vereinbart
- Erstreckung gesetzlicher Haftungsprivilegierung?



### BGH 7. Februar 1968 – VIII ZR 179/65 zur Verjährung

„Ob dieser Schutz auf die Hilfsperson eines Mieters oder Entleihers ausgedehnt werden kann, hängt in erster Linie von dem Inhalt des abgeschlossenen Vertrags ab. Lässt dieser die Ausübung der Benutzung der gemieteten oder Entliehenen Sache durch eine Hilfsperson nicht zu, so erscheint es grundsätzlich ausgeschlossen, dass die vom Vermieter oder Verleiher in Anspruch genommene Hilfsperson sich darauf berufen kann, auch sie genieße den Schutz des Vertrags.“

### Ganz allgemein: Leistungsnähe? – wohl nicht allein durch Home Office

## Home Office – Schadens(mit)verursachender Außenstehender

### Auch hier: Innerbetrieblicher Schadensausgleich?



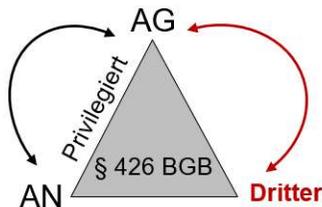
#### (P) Bei Ausschluss des Dritten von Privilegierung:

Durch den gesamtschuldnerischen Haftungsausgleich (**Gesamtschuldnerinnenausgleich**) mit dem Dritten gemäß §§ 426, 840 BGB würde der Arbeitnehmer quasi „durch die Hintertür“ wieder zu einer Haftung gezwungen, obwohl er eigentlich arbeitsrechtlich privilegiert würde.



#### Nein: Denn sogenannte „gestörte Gesamtschuld“:

Durch die dazu entwickelten Grundsätze wird die Frage zulasten des Geschädigten gelöst.

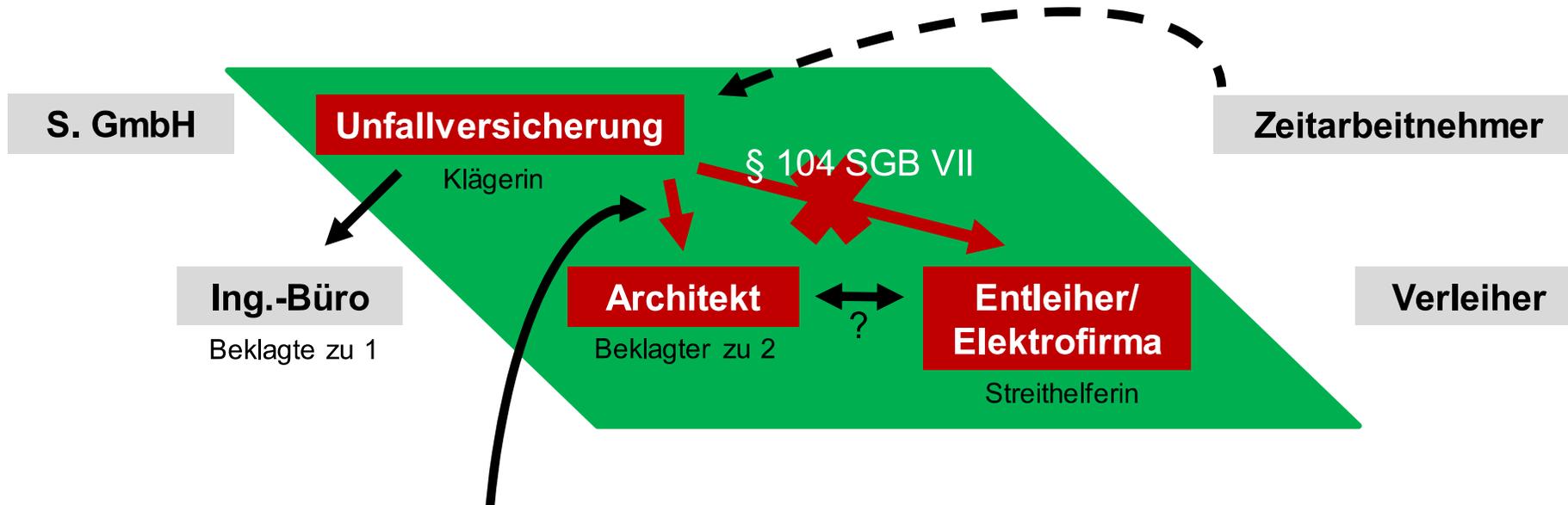


Der Anspruch des Arbeitgebers gegen den Dritten wird **um die auf den im Home Office arbeitenden Arbeitnehmer entfallende Haftungsquote** (inkl. innerbetrieblichem Schadensausgleich) **reduziert**.

BGH 18. November 2014 – VI ZR 47/13  
BGH 22. Januar 2008 – VI ZR 17/07

# Home Office – Schadens(mit)verursachender Außenstehender

vgl. Bundesgerichtshof 18. November 2014 – VI ZR 47/13



Beschränkt auf Quote, die im Innenverhältnis zum Entleiher/zur Elektrofirma endgültig gegeben wäre, wenn die Schadensverteilung nach § 426 BGB nicht durch die Haftungsprivilegierung des Entleihers/der Elektrofirma gem. § 104 SGB VII gestört wäre.

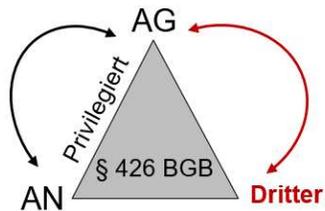
## Home Office – Schadens(mit)verursachender Außenstehender

### vgl. Bundesgerichtshof 18. November 2014 – VI ZR 47/13

Besteht zwischen mehreren Schädigern ein Gesamtschuldverhältnis [hier: Arbeitnehmer und Dritter], können Ansprüche des Geschädigten [hier: Arbeitgeber] gegen einen Gesamtschuldner (Zweitschädiger [hier: Dritter]) auf den Betrag beschränkt sein, der auf diesen **im Innenverhältnis zu dem anderen Gesamtschuldner (Erstschädiger [hier: Arbeitnehmer]) endgültig entfiel, wenn die Schadensverteilung nach § 426 BGB nicht durch eine Haftungsprivilegierung des Erstschädigers gestört wäre.**

Die Beschränkung der Haftung des Zweitschädigers beruht auf dem Gedanken, dass...

- die haftungsrechtliche **Privilegierung nicht** durch eine Heranziehung im Gesamtschuldnerausgleich **unterlaufen** werden soll,
- bei Mitberücksichtigung des **Grundes der Haftungsprivilegierung** – nämlich der anderweitigen Absicherung des Geschädigten durch eine gesetzliche Unfallversicherung – nicht gerechtfertigt wäre, den Zweitschädiger den Schaden alleine tragen zu lassen.



## Viren/Malware

### Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 12. November 2015 – 5 Sa 10/15, rk.

Ein Arbeitnehmer verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten, wenn er **zu privaten Zwecken Software aus dem Internet herunterlädt und auf dem Dienst-PC installiert** und dadurch den Rechner mit Schadsoftware infiziert. Diesen Schaden hat er dann zumindest fahrlässig verursacht, weil von einem durchschnittlichen Arbeitnehmer entsprechenden Anforderungen erwartet werden kann, dass er die Gefahr kennt, die mit der Installation kostenloser Software aus dem Internet verbunden ist.

Der Arbeitnehmer haftet für den der Beklagten entstandenen Schaden voll. Seine Haftung ist nicht nach den Grundsätzen über die Arbeitnehmerhaftung entsprechend § 254 BGB gemindert, **weil die Installation der Software nicht betrieblich veranlasst** war.

## Viren/Malware – Privatnutzungsverbote

~~Vermischung von Betriebs- und Privatsphäre~~



Privatnutzungsverbot als Lösung?



Weisungsrecht, § 106 S. 1 GewO



Dann bei Privatverursachung: Kein innerbetrieblicher Schadensausgleich?



Zum Teil vertreten:

**Fraglich...**

Bei einem Verstoß gegen dieses Verbot kann **die Tätigkeit insgesamt** – auch ein dem betrieblichen Zweck dienender Teil – nicht mehr dem Arbeitgeber zugerechnet werden, § 276 BGB gilt uneingeschränkt.



*Müller, Homeoffice in der arbeitsrechtlichen Praxis, Rdn. 326*

**(P) Nicht eindeutige Verursachungsbeiträge**

## Organhaftung bei „Phishing-Angriff“ – mit oder ohne innerbetrieblichem Schadensausgleich?

### Kalenderjahr 2022

- 84 % der deutschen Unternehmen sind Opfer eines Cyberangriffs geworden (2019: 75 Prozent)
- Schaden durch Diebstahl von IT-Ausrüstung und Daten, Spionage und Sabotage: 223 Mrd. Euro

Zur Bitkom Studie zum Wirtschaftsschutz 2022 mit weiteren Quellenangaben: *Versteyl/El-Taki* NJW 2023, 2023, 1548, 1548

### Oberlandesgericht Zweibrücken 18. August 2022 – 4 U 198/21, rk.

Die beklagte Geschäftsführerin der Klägerin erhielt mehrere sogenannte Phishing-Mails, bei denen sich Betrüger als Mitarbeiter eines Unternehmens ausgaben, mit dem die Klägerin tatsächlich in Geschäftsbeziehung stand. Die E-Mail-Adresse enthielt anstelle von „...@...film.com“ die Abwandlung „...@...flim.com“. Die Abwandlung fiel der Geschäftsführerin nicht auf, so dass diese mehreren Zahlungsaufforderungen über insgesamt 137.328,13 US-Dollar nachkam. In den E-Mail-Verkehr zwischen den Tätern und der Geschäftsführerin war der Alleingesellschafter und Mitgeschäftsführer einkopiert.

Eine Inanspruchnahme gemäß § 280 Abs. 1 BGB bzw. § 823 BGB scheidet wegen der Haftungserleichterung **in Anlehnung an die Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs** aus. Dieses Prinzip gilt im Rahmen des § 43 GmbHG jedenfalls in dem Bereich, in dem der Geschäftsführer **wie jeder Dritte am Rechtsverkehr teilnehme (außerhalb organspezifischer Regelungen)**.

Zur Weisungsgebundenheit eines Geschäftsführers:  
BAG 27. April 2021 – 2 AZR 540/20

Blickpunkt Arbeitsrecht, Stuttgart, 21. September 2023  
Dr. Derk Strybny, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Hamm

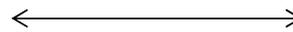
vgl. im Übrigen: *Mehrbrey/Schreibauer* MMR 2016, 75 ff.; kritisch: *Wilhelmi* NZG 2017, 681 ff.



# Arbeitgeberhaftung – Grundlagen

## Abgrenzung

**Personenschäden**



**Sachschäden**



**Besonderheiten durch  
Unfallversicherungsrecht**



**Erweiterte „Haftung“**



**§ 104 Abs. 1 S. 1 SGB VII**

## Erweiterte Haftung des Arbeitgebers

**Ausgangspunkt:** Verschuldenshaftung

Die „Haftung“ des **Arbeitgebers** ist jedoch darüber hinaus **erweitert**:

- Er hat auch ohne Verschulden für solche Eigenschäden des Arbeitnehmers einzustehen,
  - die dieser im Rahmen einer betrieblich veranlassten Tätigkeit erlitten hat,
  - sofern sie über die Verwirklichung des allgemeinen Lebensrisikos hinausgehen und
  - nicht durch das Arbeitsentgelt als abgegolten anzusehen sind.
- Allerdings:  
Nicht „Schadensersatz“, sondern **Aufwendungsersatz** analog § 670 BGB



# Arbeitgeberhaftung – Schwerpunkte

### Nutzung

Aufwendungsersatz, wenn Arbeitnehmer Geräte mit privat angeschaffter SIM-Card für dienstliche Zwecke nutzt.

- Arbeitnehmer setzt Vermögen **im Interesse des Arbeitgebers** zur Erbringung seiner Arbeitsleistung ein
- **Aber:** Nur für Auslagen, die **überwiegend der Arbeitsausführung** dienen (dienstliche Telefonate, nicht aber Grundgebühr – es sei denn: teurerer Tarif wegen Arbeit)

### Arbeitsvertragliche Gestaltung

- Ausschluss des Ersatzes? - § 307 Abs. 1 BGB...
- Besser: Angemessene Obergrenze

*Göpfert/Wilke NZA 2012, 765 ff.*

## BYOD – Schäden

### Schäden

- Betriebliche Veranlassung?
  - im Zusammenhang mit/bei Erfüllung dienstlicher Tätigkeit
- Sonderfall: Nutzungsgebühr/„Miete“

## BYOD – Schäden

### **vgl. Bundesarbeitsgericht 22. Juni 2011 – 8 AZR 102/10 – zu Fahrzeugschäden?**

Erfolgt die Benutzung eines Privatwagens durch den Arbeitnehmer aufgrund einer vom Arbeitgeber angeordneten **Rufbereitschaft** und liegt damit – auch – in dessen gesteigertem **Interesse**, fällt sie letztlich **in dessen Risikobereich**.

Dies hat zur Folge, dass grundsätzlich ein Anspruch des Arbeitnehmers in entsprechender Anwendung des § 670 BGB auf Erstattung eines an seinem Privatfahrzeug entstandenen Unfallschadens gegeben ist.



### **z.B. übertragen auf Nutzung eines – sodann beschädigten – privaten Mobiltelefons:**

Wenn keine Regelung zur Erreichbarkeit: Nutzung des Geräts im Einzelfall erforderlich?



### **Allgemein:**

Ein Ersatzanspruch besteht nur in dem Umfang, in dem der Arbeitgeber eine Beschädigung seiner eigenen Sache hinzunehmen hätte.

## BYOD – Schäden

### vgl. Bundesarbeitsgericht 17. Juli 1997 – 8 AZR 480/95 – zu Fahrzeugschäden?

Beschädigt ein Arbeitnehmer bei betrieblich veranlassten Arbeiten schuldhaft sein mit Billigung des Arbeitgebers eingesetztes Fahrzeug, so gelten im Rahmen des Aufwendungsersatzanspruchs des Arbeitnehmers nach § 670 BGB die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung auch dann, wenn über das Fahrzeug des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber ein Mietvertrag abgeschlossen worden war.

Arbeitsrecht überlagert Mietrecht



**Entscheidend:** Betriebliche Veranlassung + keine besondere Vergütung



**z.B. im Falle BYOD:** In der Regel wohl gegeben



#### Im Übrigen:

- Entsprechend § 254 BGB Mitverschulden des Arbeitnehmers und
- insoweit wiederum Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs anwendbar

## BYOD – Schäden

**vgl. Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 11. Januar 2023 – 7 Sa 151/22, rk.  
– zu Fahrzeugschäden?**

1. Das Risiko eines Verkehrsunfallschadens wird dem Arbeitgeber stets auferlegt, wenn er den Arbeitnehmer **vertraglich zur Benutzung seines Privatwagens verpflichtet** oder **aber seine Benutzung verlangt oder gebilligt** hat.
2. Hat ein Arbeitnehmer sein Privatfahrzeug lediglich für die Fahrten zur Arbeit und nach Hause benutzt und es während seiner Arbeitszeit auf dem vom Arbeitgeber angemieteten Parkplatz abgestellt, handelt es sich dabei nicht um eine Erfüllung der Arbeitspflicht. Das Privatfahrzeug wurde nicht mit Kenntnis und Willen des Arbeitgebers für diesen genutzt. Kommt es zu einer Beschädigung des während der Arbeitszeit abgestellten Privatfahrzeugs hat sich lediglich das **allgemeine Lebensrisiko** des Arbeitnehmers realisiert.
3. Ein **Anspruch des Arbeitnehmers aus dem Rechtsgedanken des § 670 BGB** auf Aufwendungsersatz scheidet dann aus, wenn der Arbeitnehmer infolge einer schuldhaften Handlungsweise sein Vorgehen den Umständen nach nicht für erforderlich halten durfte. Bei Beurteilung der Frage, ob und inwieweit ein mitwirkendes Verschulden des Arbeitnehmers den Ersatzanspruch mindert oder ausschließt, sind die **Grundsätze über den innerbetrieblichen Schadensausgleich** entsprechend anzuwenden.

### Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich bei Verlust ein neues Gerät anzuschaffen?

- Grundsätzlich: **Nein**
- Aber **Vereinbarung denkbar** – §§ 305 ff. BGB?
  - **Unentgeltlich**: Unangemessen
    - Zudem: Leihe, Geräte könnte gemäß § 604 Abs. 3 BGB ohnehin jederzeit zurückgefordert werden.
  - **Entgeltlich**: Miete mit Mietzins
    - Weicht nicht von der nach § 535 Abs. 1 S. 1 BGB bestehenden Vermieterpflicht ab, daher wohl nach § 307 Abs. 3 BGB kontrollfrei.

# Datenschutz und Schadensersatz

## **Art. 82 Abs. 1 DSGVO** Haftung und Recht auf Schadensersatz

Jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter.

### **Erwägungsgrund 146**

<sup>1</sup>Der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter sollte Schäden, die einer Person aufgrund einer Verarbeitung entstehen, die mit dieser Verordnung nicht im Einklang steht, ersetzen. <sup>2</sup> [...] <sup>3</sup>**Der Begriff des Schadens sollte im Lichte der Rechtsprechung des Gerichtshofs weit auf eine Art und Weise ausgelegt werden, die den Zielen dieser Verordnung in vollem Umfang entspricht.** <sup>4</sup> [...] <sup>5</sup> [...]

<sup>6</sup>Die betroffenen Personen sollten einen vollständigen und wirksamen Schadenersatz für den erlittenen Schaden erhalten. <sup>7</sup>Sind Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter an derselben Verarbeitung beteiligt, so sollte jeder Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter für den gesamten Schaden haftbar gemacht werden. <sup>8</sup>Werden sie jedoch nach Maßgabe des Rechts der Mitgliedstaaten zu demselben Verfahren hinzugezogen, so können sie im Verhältnis zu der Verantwortung anteilmäßig haftbar gemacht werden, die jeder Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter für den durch die Verarbeitung entstandenen Schaden zu tragen hat, sofern sichergestellt ist, dass die betroffene Person einen vollständigen und wirksamen Schadenersatz für den erlittenen Schaden erhält. <sup>9</sup> [...]

## Vorlage an den EuGH

### Bundesverfassungsgericht 14. Januar 2021 – 1 BvR 2853/19

Das Amtsgericht hätte **nicht ohne Vorabentscheidungsersuchen an den Gerichtshof der Europäischen Union entscheiden dürfen**, dass sich kein Anspruch des Beschwerdeführers aus der ohne seine ausdrückliche Einwilligung erfolgten Übersendung der Email aus Art. 82 DSGVO ergebe, weil ein Schaden nicht eingetreten sei.

Der im Ausgangsverfahren zu beurteilende Sachverhalt warf die Frage auf, unter welchen Voraussetzungen Art. 82 Abs. 1 DSGVO einen Geldentschädigungsanspruch gewährt und welches Verständnis dieser Vorschrift insbesondere im Hinblick auf Erwägungsgrund 146 Satz 3 zu geben ist, der eine weite Auslegung des Schadensbegriffs im Lichte der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union verlangt, die den Zielen der DSGVO in vollem Umfang entspricht. [...]

Dieser Geldentschädigungsanspruch ist in der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union weder erschöpfend geklärt noch kann er in seinen einzelnen, für die Beurteilung des im Ausgangsverfahrens vorgetragenen Sachverhalts notwendigen Voraussetzungen unmittelbar aus der DSGVO bestimmt werden. Auch in der bislang vorliegenden Literatur, die sich im Hinblick auf Erwägungsgrund 146 wohl für ein weites Verständnis des Schadensbegriffes ausspricht, **sind die Details und der genaue Umfang des Anspruchs noch unklar** [...]

## Nicht einheitliche Rechtsprechung, so auch Landesarbeitsgericht Hamm

### **Landesarbeitsgericht Hamm 11. Mai 2021 – 6 Sa 1260/20**

(im Revisionsverfahren nicht angegriffen, so nachfolgend Bundesarbeitsgericht 5. Mai 2022 – 2 AZR 363/21)

Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der Klägerin durch die fehlende Erteilung der Auskunft ein immaterieller Schaden entstanden.

### **Landesarbeitsgericht Hamm 14. Dezember 2021 – 17 Sa 1185/20**

Der Rechtsanspruch auf immateriellen Schadenersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO erfordert über eine Verletzung der DSGVO hinaus nicht zusätzlich, dass die verletzte Person einen (weiteren) von ihr erlittenen immateriellen Schaden darlegt. Sie muss also keine „Konsequenz oder Folge der Rechtsverletzung von zumindest einigem Gewicht“ oder das Überschreiten einer „Erheblichkeitsschwelle“ darlegen. Bereits die Verletzung der DSGVO selbst führt zu einem auszugleichenden immateriellen Schaden

### **Landesarbeitsgericht Hamm 2. Dezember 2022 – 19 Sa 756/22**

Ein Schadenersatzanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO erfordert das Vorliegen eines konkreten immateriellen Schadens. Diesen hat die klagende Partei darzulegen.

## Datenschutz: Kein immaterieller Schadensersatz bei bloßem Verstoß

### Gerichtshof des Europäischen Union 4. Mai 2023 – C-300/21 (UI/Österreichische Post AG)

Art. 82 Abs. 1 DSGVO ist dahin auszulegen,

- dass der **bloße Verstoß gegen die Bestimmungen dieser Verordnung nicht ausreicht**, um einen Schadenersatzanspruch zu begründen.
- dass er einer nationalen Regelung oder Praxis **entgegensteht**, die den Ersatz eines immateriellen Schadens im Sinne dieser Bestimmung davon abhängig macht, dass der der betroffenen Person entstandene Schaden einen bestimmten **Grad an Erheblichkeit** erreicht hat.
- dass die nationalen Gerichte bei der Festsetzung der Höhe des Schadenersatzes die **innerstaatlichen Vorschriften** der einzelnen Mitgliedstaaten über den Umfang der finanziellen Entschädigung **anzuwenden** haben, sofern die unionsrechtlichen Grundsätze der Äquivalenz und der Effektivität beachtet werden.

Treffend nach den entspr. Schlussanträgen des Generalanwalts:

*Fuhlrott ArbRAktuell 2022, 538: Kein Schadensersatz nach DSGVO für „bloßen Ärger“*

So auch bereits: **Landesarbeitsgericht Nürnberg 25. Januar 2023 – 4 Sa 201/22**

## Datenschutz: Kein immaterieller Schadensersatz bei „Gefühl der Erschrockenheit“

### Oberlandesgericht Hamm 15. August 2023 – 7 U 19/23

Der zu einer Vielzahl an ähnlich gelagerten Verfahren identische, pauschale Vortrag, die betroffene Person habe **Gefühle eines Kontrollverlusts, eines Beobachtetwerdens und einer Hilflosigkeit, insgesamt also das Gefühl der Angst entwickelt und Aufwand an Zeit und Mühe gehabt**, reicht zur Darlegung einer konkret-individuellen Betroffenheit der Klägerin nicht aus.

Auch ist der in Rede stehende Datenmissbrauch, der zur ungewollten Veröffentlichung von Name und Mobiltelefonnummer geführt hat, **nicht so schwerwiegend**, dass der Eintritt eines immateriellen Schadens ohne weiteres naheliegt.

Hinzu kommt, dass die Klägerin in ihrer persönlichen Anhörung vor dem Landgericht lediglich ausgeführt hatte, sie habe ein **„Gefühl der Erschrockenheit“** erlitten.

The image shows the interior of the Reichstag dome in Berlin, featuring a complex, multi-level structure with a glass and steel framework. People are seen walking on various levels, and a German flag is visible in the lower part of the frame. A semi-transparent grey box is centered over the image, containing the text "Wir kommen zum Abspann...".

**Wir kommen zum Abspann...**

## Der „Firmenhund“ auf dem Betriebsgelände... betrieblich veranlasst?

### Landesarbeitsgericht Hamm 26. Juni 2019 – 2 Sa 237/19, rk.

Die Mitnahme und der Aufenthalt des Hundes einer Arbeitskollegin auf dem Betriebsgelände dient nicht (nur) deren persönlichen Lebensbereich, sondern liegt aufgrund des ausdrücklichen Wunsches der Arbeitgeberin **und der Vorstellung des Hundes auf der Homepage des Unternehmens mit einem eigenen Bild als ein „Firmenhund“, jedenfalls auch betrieblichen Interesse**, weil anderenfalls die Veröffentlichung des Hundefotos auf der Homepage des Unternehmens nicht zu erklären wären und das Verhalten der Arbeitgeberin auch widersprüchlich wäre.



**Fazit**

## Fazit

- **Voneinander abgrenzen:** Schlechtleistung und Haftung
- **Bei Personenschäden:**  
Besonderheiten aufgrund Unfallversicherungsrechts
- **Bei Sachschäden:**  
Abgestuftes Haftungssystem nach den Grundsätzen zum innerbetrieblichen Schadensausgleich (Arbeitnehmer) bzw. erweiterte „Haftung“ (Arbeitgeber)
- Zahlreiche Fallkonstellation durch „**Arbeitswelt 4.0**“ denkbar

The image shows the interior of the Reichstag dome in Berlin, featuring a complex, multi-level structure with glass railings and a central spiral staircase. A semi-transparent grey box is centered over the image, containing the text "Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!".

**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**