

---

# DHV-Betriebsdienst

Informationen für Betriebs- und Personalräte,  
Betriebsvertrauensleute, Arbeits- u. Sozialrichter



DHV - Die Berufsgewerkschaft e.V. (Mitglied im CGB)

---

Nr. 43

Juli 2010

---

Sehr geehrte Kolleginnen, sehr geehrte Kollegen,

die Betriebsratswahlen 2010 sind „gelaufen“. Viele von Ihnen, die in der privaten Wirtschaft tätig sind und für ein Betriebsratsmandat kandidiert haben, erhielten wiederum das Vertrauen der Kolleginnen und Kollegen in ihrem Betrieb und sind in ihrem Amt für weitere vier Jahre bestätigt worden. Andere sind erstmalig in den Betriebsrat ihres Unternehmens gewählt worden.

Wie auch immer:

**Wir gratulieren allen Gewählten recht herzlich und wünschen für die bevorstehende Amtszeit alles Gute und eine glückliche Hand bei der Erfüllung der vielfältigen Aufgaben.**

Hilfe und Unterstützung erhalten die Betriebsräte von unseren DHV-Geschäftsstellen.

Eine der ersten Aufgaben des Betriebsrates ist es, sich mit seinen Rechten und Pflichten und mit seinen gesetzlichen Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz vertraut zu machen.

Das DHV- Bildungswerk e.V. vermittelt in seinen Seminaren für Betriebsratsmitglieder Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Arbeit in diesem verantwortungsvollem Amt dringend erforderlich sind. Eine diesbezügliche Übersicht der angebotenen Seminare finden Sie auf Seite 10 dieses Betriebsdienstes, in den Ausgaben unserer Verbandszeitung „Deutsche Angestellten Zeitung - DAZ sowie auf unserer ständig aktualisierten DHV-Homepage [www.dhv-cgb.de](http://www.dhv-cgb.de). Informieren Sie sich über unsere Bildungsangebote und machen Sie von Ihrem Recht nach dem BetrVG § 37 Abs. 6 Gebrauch!

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen dieses Betriebsdienstes und wünschen Ihnen für die bevorstehende Urlaubszeit alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hebsacker', written in a cursive style.

Jörg Hebsacker

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Schulz', written in a cursive style.

Michael Schulz

## Arbeitnehmerhaftung

Der Begriff der Haftung bezeichnet die Verpflichtung des Einzelnen, für die Folgen des eigenen Verhaltens einzustehen und ggf. die einem anderen zugefügten Schäden ersetzen zu müssen. Die Normen, die diese "Haftpflicht" im Privatrechtsverkehr begründen, sind im allgemeinen Zivilrecht (§§ 241 ff. BGB) geregelt. Sie gelten grundsätzlich auch für den Arbeitnehmer. Seine Haftpflicht gegenüber anderen Personen, insbesondere gegenüber seinem Arbeitgeber, kann sich ergeben als Folge eines Verstoßes gegen **arbeitsvertragliche** (Neben-)Pflichten, z. B. in Gestalt von:

- Schlechtleistung,
- mangelnder Arbeitsqualität
- Produktion von Ausschuss
- Vernachlässigung von Obhutspflichten etc.

Sie kann auch allgemeinen **gesetzlichen** Haftungsnormen entspringen, z. B. bei einer unerlaubten Handlung gemäß § 823 BGB durch Diebstahl oder Sachbeschädigung etc.

Schließlich können zugleich mehrere vertragliche und gesetzliche Haftungstatbestände erfüllt sein, z. B. bei

- Beschädigung von Maschinen oder Fahrzeugen etc.

### Keine Entgeltminderung bei Schlechtleistung

Da das Arbeitsvertragsrecht keine Gewährleistungsvorschriften kennt und der Arbeitnehmer nur seine Dienste, nicht einen konkreten Erfolg schuldet, ist es ausgeschlossen, im Hinblick auf eine Schlecht- oder Minderleistung das Arbeitsentgelt zu kürzen. Der Arbeitgeber kann auch nicht eine kostenlose Nachleistung mangelfreier Arbeit verlangen.

Der Arbeitgeber kann aber zum einen den Arbeitnehmer wegen der aus einer mangelhaften Arbeitsleistung erwachsenden weiteren Schäden in Anspruch nehmen (Reparaturaufwand, zusätzliche Kosten für Material oder Personal etc., Schadenersatzansprüche von Kunden etc.). Zum anderen kann er das schadensverursachende Fehlverhalten des Arbeitnehmers zum Gegenstand einer Abmahnung machen und ggf. im Wiederholungsfall auch die **Kündigung** aussprechen.

Haftbar kann sich der Arbeitnehmer aber nicht nur **gegenüber seinem Arbeitgeber** machen, sondern auch **gegenüber Dritten**, insbesondere anderen Arbeitnehmern.

### Haftung gegenüber dem Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer muss nach den allgemeinen privatrechtlichen Regeln für sein Verhalten (Handeln, Dulden, Unterlassen) und für Schäden einstehen, die dem Arbeitgeber hieraus erwachsen. Stellt sich das schadensverursachende Verhalten als eine Verletzung der dem Arbeitnehmer obliegenden arbeitsvertraglichen Pflichten dar, so kommt eine Haftung auf Schadenersatz nach **§ 280 Abs. 1 BGB** in Betracht.

Stellt das Verhalten sogar eine **unerlaubte Handlung** dar (z. B. bei vorsätzlicher oder fahrlässiger Verletzung von Gesundheit oder Eigentum des Arbeitgebers), so haftet der Arbeitnehmer gemäß §§ 823 ff. BGB für die unerlaubte Handlung.

Allgemeine Voraussetzung für das Eingreifen der Haftung des Arbeitnehmers ist zunächst, dass ein bestimmtes **Verhalten** (Handlung, Duldung, Unterlassung) benannt werden kann, durch das arbeitsvertragliche oder gesetzliche **Rechte** des Arbeitgebers verletzt worden sind.

Diese Rechtsgutverletzung muss sich als eine Folge des Verhaltens des Arbeitnehmers darstellen (sog. **haftungsbegründende Kausalität**).

Des Weiteren muss der Arbeitnehmer sich **schuldhaft** verhalten haben, wobei Vorsatz oder Fahrlässigkeit in Betracht kommen (§ 276 BGB).

**Fahrlässig** handelt, wer die erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt. Der für die **Fahrlässigkeit** maßgebliche Sorgfaltsbegriff richtet sich nach einem objektivierten, aber an die Umstände des konkreten Falls angepassten Maßstab. Mit Rücksicht auf die höchstpersönliche Natur der Arbeitspflicht ist im Arbeitsverhältnis auch auf die subjektiven Fähigkeiten des Arbeitnehmers abzustellen. Insbesondere ist die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb zu berücksichtigen. Es ist zwischen einzelnen Arbeitnehmergruppen (z. B. Mitarbeiter mit Entscheidungs- und Führungskompetenzen, Facharbeiter, Aushilfen etc.) zu unterscheiden, für die objektiv und abstrakt, d. h. ohne Ansehen einer bestimmten Person, unterschiedliche Sorgfaltsanforderungen als typisch und angemessen zusammengestellt werden können. Dem so gewonnenen "Anforderungsprofil" ist der jeweils betroffene Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner individuellen Fähigkeiten gegenüber zu stellen, um eine Antwort auf die Frage zu finden, ob er die erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen und deshalb fahrlässig gehandelt hat.

Die Verletzung des Rechtsguts muss zu einem bestimmten (materiellen) **Schaden** des Arbeitgebers im Sinne der §§ 249 ff. BGB geführt haben, wobei sich der Schaden als eine konkrete Folge der Rechtsgutverletzung darstellen muss (sog. **haftungsausfüllende Kausalität**).

Ersatzfähig sind demnach alle **unmittelbaren Schäden** an Materialien, Geräten, Maschinen, Gebäuden sowie sonstige Vermögensseinbußen des Arbeitgebers, etwa der Verlust von Kunden.

Darüber hinaus umfasst die Schadensersatzverpflichtung aber auch **mittelbare Schäden**, etwa die infolge eines Schlüsselverlusts entstehenden Kosten für den Austausch der gesamten Schließanlage.

Kommt es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, so trägt im Schadensersatzprozess der geschädigte Arbeitgeber die volle **Darlegungs- und Beweislast** für die vorstehend aufgezählten Voraussetzungen. Dies gilt auch für die Frage, ob dem Arbeitnehmer ein Verschuldensvorwurf gemacht werden kann und welchen Grad sein Verschulden besitzt. Der Arbeitnehmer muss nicht beweisen, dass ihn kein Verschulden trifft (§ 619a BGB).

Die **Höhe des Schadens** ist ggf. gemäß § 287 ZPO zu schätzen. Bei der Schadensberechnung müssen schadensmindernde Faktoren berücksichtigt werden. Ebenso darf der Schadensersatz nicht zu einer Besserstellung des Geschädigten führen. Deshalb müssen alle Vorteile des Geschädigten auf den Schaden angerechnet werden, die den Schädiger nicht unbillig entlasten (z. B. ersparte Aufwendungen in Form von Lohnkosten, Verpflegungskosten, Versicherungsbeiträgen, Steuern).

### Arbeitsrechtliche Haftungsbeschränkung

Die Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers setzt voraus, dass der Arbeitnehmer den Schaden in **Ausführung einer betrieblichen Tätigkeit** verursacht hat.

Für die Beantwortung dieser Frage kommt es darauf an, ob ein derartiger innerer Zusammenhang zwischen betrieblicher Tätigkeit und Schadensereignis besteht, dass die Verfolgung betrieblicher Zwecke als entscheidende Schadensursache anzusehen ist.

Die **betriebliche Veranlassung** kann deshalb nicht etwa schon damit begründet werden, dass der Arbeitnehmer im Betrieb anwesend war und diese Anwesenheit ihm erst die Gelegenheit gab, den Schaden zu verursachen. Ebenso wenig ist die - missbräuchliche - Benutzung eines Betriebsmittels für die Annahme einer betrieblichen Veranlassung ausreichend. Durch das Merkmal der betrieblichen Veranlassung soll nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nämlich sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber nicht mit dem allgemeinen Lebensrisiko des Arbeitnehmers belastet wird.

## Allgemeines Risiko

Beispiel:

Es ist dem privaten Lebensbereich eines Arbeitnehmers zuzurechnen, wenn er aufgrund eines eigenständigen Entschlusses mit einem Gabelstapler auf dem Betriebsgelände fährt, ohne dass dieser Entschluss durch eine betrieblichen Zwecken dienende Tätigkeit auch nur veranlasst wurde. Ein lediglich räumlicher und zeitlicher Zusammenhang der Pflichtverletzung und der Arbeit ist unzureichend. Als betrieblich veranlasst wäre die Fahrt dagegen dann anzusehen, wenn der Arbeitnehmer mit dem Stapler auf dem Weg war, um z. B. entsprechend einem ihm erteilten Auftrag einen Lastkraftwagen zu entladen. Ist die Tätigkeit, bei der es zum Schaden gekommen ist, vom Arbeitnehmer **im Betriebsinteresse** übernommen worden, spielt es für die Frage der betrieblichen Veranlassung keine Rolle, ob sie fehlerfrei oder fehlerhaft erledigt wurde. Insbesondere ist es bei betriebsbezogenem Handeln rechtlich ohne Belang, ob die Tätigkeit nicht so wie geschehen ausgeführt werden durfte. Der betriebliche Charakter der Tätigkeit geht auch nicht dadurch verloren, dass der Arbeitnehmer bei Durchführung der Tätigkeit **grob fahrlässig oder vorsätzlich** seine Verhaltenspflichten verletzt. Zwar liegen derartige Verhaltensverstöße nicht im Interesse des Arbeitgebers. Dem wird aber durch eine entsprechende Haftung des Arbeitnehmers Rechnung getragen. Für die betriebliche Veranlassung reicht es, dass die jeweilige Tätigkeit als solche dem vertraglich Geschuldeten entspricht, mag dies für die Durchführung auch nicht gelten.

Folgerichtig gelten die Privilegien der Arbeitnehmerhaftung dann nicht, wenn ein Arbeitnehmer das ihm überlassene Kraftfahrzeug seines Arbeitgebers während der bestimmungsgemäßen Fahrt zum oder vom Arbeitsplatz beschädigt (**Wegeunfall**). In diesem Fall haftet der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber wie jeder Dritte.

## Innerbetrieblicher Schadensausgleich

Nach nunmehr einhelliger höchstgerichtlicher Auffassung greift die arbeitsrechtliche Haftungsmilderung bei jeder Art von betrieblich veranlasster Tätigkeit. Auf eine besondere Gefährlichkeit der jeweiligen Tätigkeit kommt es (insoweit) nicht mehr an. Inhaltlich differenziert das Haftungsmodell des innerbetrieblichen Schadensausgleichs vorrangig nach dem Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers wie folgt:

<b>leichteste Fahrlässigkeit:</b>	keine Haftung
<b>mittlere Fahrlässigkeit:</b>	anteilige Haftung nach den Umständen des Einzelfalles
<b>grobe Fahrlässigkeit:</b>	(in der Regel) volle Haftung
<b>Vorsatz:</b>	volle Haftung

Über diesen generellen Differenzierungsansatz nach dem Grad des Verschuldens hinaus tendiert die Rechtsprechung in ihrem Bemühen um Einzelfallgerechtigkeit dazu, bei der Bildung der konkreten Haftungsquote eine Vielzahl weiterer Aspekte zu berücksichtigen, die je nach den Gegebenheiten des Falls zu einer Milderung oder Verschärfung der Haftung führen können.

## Die Haftungsstufen (Fahrlässigkeitsstufen)

**Vorsatz** setzt das Wissen und Wollen des Schadens voraus. Vorsatz ist als **Absicht** und als **bedingter Vorsatz** denkbar. Absicht liegt dann vor, wenn der Schaden vom Arbeitnehmer angestrebt wurde, z. B. bei mutwilliger Sachbeschädigung oder Körperverletzung. Für den bedingten Vorsatz ist es ausreichend, dass der Arbeitnehmer den Eintritt des Schadens billigend in Kauf genommen hat. Die ist z. B. der Fall, wenn der Arbeitnehmer in Erregung mit Betriebsmitteln um sich wirft und dabei in Kauf nimmt, dass diese beschädigt werden. Nicht ausreichend ist der vorsätzliche Verstoß gegen Weisungen, der

Vorsatz muss sich vielmehr auch auf die durch das **weisungs-widrige** Verhalten (Handlung oder Unterlassung) herbeigeführte **Schadensfolge** erstrecken.

**Grobe Fahrlässigkeit** ist anzunehmen, wenn die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in solch schwerem Maße verletzt worden ist, dass sich der Arbeitnehmer - auch unter Berücksichtigung seiner persönlichen Umstände und Fähigkeiten - den Vorwurf gefallen lassen muss, selbst einfachste, ganz naheliegende Überlegungen nicht angestellt und selbst das nicht beachtet zu haben, was im gegebenen Fall jedem ohne Weiteres hätte einleuchten müssen<sup>[1]</sup>. Bei grober Fahrlässigkeit handelt es sich um eine Sorgfaltspflichtverletzung in ungewöhnlich hohem Maße, wobei eine grobe und auch subjektiv schlechthin unentschuld bare Pflichtverletzung gegeben sein muss, die das gewöhnliche Maß der Fahrlässigkeit i. S. des § 276 BGB erheblich übersteigt<sup>[2]</sup>. Im Vergleich zum bedingten Vorsatz geht der Arbeitnehmer aber subjektiv (fehlerhaft) davon aus, es werde schon gut gehen.

Mit der sog. **mittleren Fahrlässigkeit** ist das weite Feld zwischen leichtester und grober Fahrlässigkeit angesprochen. In diesem Bereich erfolgt eine **Schadensaufteilung** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Bildung einer Haftungsquote. Damit ist nicht - wie häufig verkürzt angenommen - immer eine hälftige Schadensteilung gemeint. Der Schaden kann auch ungleich aufgeteilt werden. Die Bestimmung dieser Haftungsquote hat unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles zu erfolgen, denen wiederum je nach Lage des Einzelfalles ein unterschiedliches Gewicht untereinander beizumessen ist. Generelle Aussagen lassen sich nicht treffen. Einige wichtige Aspekte werden nachfolgend noch angesprochen.

**Leichteste Fahrlässigkeit** liegt schließlich vor, wenn es sich unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles um eine völlig geringfügige und leicht entschuld bare Pflichtwidrigkeit handelt, die jedem Arbeitnehmer im Laufe der Zeit unterlaufen könnte.

## Versicherungspflicht des Arbeitgebers

Bei der Konkretisierung der Ersatzpflicht des Arbeitnehmers im Einzelfall spielt die Frage, ob der Arbeitgeber für das konkrete Risiko eine Versicherung abgeschlossen hat oder das Risiko zumindest versicherbar gewesen wäre, eine wichtige Rolle. Klar ist zunächst, dass der Arbeitgeber bestehende Versicherungen, also z. B. Betriebshaftpflicht-, Kasko- oder Feuerversicherung vorrangig in Anspruch nehmen muss.

Über eine existierende Versicherung hinaus hat aber auch die **generelle Versicherbarkeit** des eingetretenen Schadens große Bedeutung für die Bestimmung des Haftungsumfanges. Denn nach der Rechtsprechung gehört zu den bei der Schadensquotierung zu berücksichtigenden Umständen auch der mögliche und zumutbare Abschluss einer Versicherung.

Das BAG hat (für den Fall der Kfz-Kaskoversicherung) klargestellt, dass der Arbeitgeber im Verhältnis zum Arbeitnehmer nicht verpflichtet ist, eine Kraftfahrzeugkaskoversicherung abzuschließen, wenn sich dies nicht aus dem Arbeitsvertrag oder den das Arbeitsverhältnis gestaltenden normativen Bestimmungen ergibt. Von der fehlenden Verpflichtung zum Abschluss einer solchen Versicherung ist allerdings deren Berücksichtigung im Rahmen des Schadensausgleichs zu unterscheiden. Schließt der Arbeitgeber eine mögliche und zumutbare Versicherung nicht ab, so muss er sich im Rahmen der Schadensverteilung gleichwohl so behandeln lassen, als ob er die Versicherung abgeschlossen hätte. Diese Möglichkeit des Abschlusses einer Versicherung gewinnt regelmäßig bei Schäden Bedeutung, die der Arbeitnehmer an einem ihm vom Arbeitgeber überlassenen Kraftfahrzeug verursacht. Denn in diesem Bereich wird der **Abschluss einer Vollkaskoversicherung** regelmäßig als **zumutbar** angesehen. Folglich reduziert sich hier die anteilige Haftung des Arbeitnehmers regelmäßig auf die **übliche Selbstbeteiligung** (bei Lkw bis zu 1.000 EUR). Den selben Ge-

danken hat das Landesarbeitsgericht Köln auf den möglichen und zumutbaren Abschluss einer Betriebshaftpflichtversicherung zum Schutze des Arbeitnehmers gegen Drittschäden (z. B. an Gegenständen des Kunden) übertragen.

## Umfang der Ersatzpflicht/Schadensberechnung

Zu ersetzen sind zunächst alle **unmittelbaren Schäden** an Materialien, Geräten, Maschinen, Gebäuden sowie sonstige Vermögensseinbußen des Arbeitgebers, etwa der Verlust von Kunden. Darüber hinaus umfasst die Schadensersatzverpflichtung aber auch **mittelbare Schäden**, etwa die infolge eines Schlüsselverlusts entstehenden Kosten für den Austausch der gesamten Schließanlage oder den sog. Rabattschaden, den der Arbeitgeber dadurch erleidet, dass bei einem vom Arbeitnehmer mit dem Dienstfahrzeug verschuldeten Verkehrsunfall die Inanspruchnahme der Kfz-Haftpflichtversicherung zu einer Rückstufung des Schadensfreiheitsrabatts führt.

## Begrenzung der Haftungssumme

Sind die Voraussetzungen eines Haftungstatbestands erfüllt, so haftet der Arbeitnehmer auf Ersatz des angerichteten Schadens mit der auf ihn nach dem Modell des innerbetrieblichen Haftungsausgleichs entfallenden Quote. Eine **summenmäßige Begrenzung** ist gesetzlich nicht vorgesehen!

Zuweilen wird diskutiert, ob die Haftung des Arbeitnehmers nicht auf eine bestimmte Höchstsumme begrenzt werden muss. Das Bundesarbeitsgericht steht solchen Ansätzen zurückweisend gegenüber. Eine **generelle** summenmäßige Haftungsbeschränkung hält das BAG für unvereinbar mit dem geltenden Recht.

Hievon zu unterscheiden ist die nach der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bei der sog. Mankoabrede eingreifende Haftungsbeschränkung auf die Summe des dem Arbeitnehmer gezahlten Mankogeldes (siehe weiter unten hier im Betriebsdienst).

Darüber hinaus ist zu beachten, dass sich die Ablehnung des Bundesarbeitsgerichts nur auf die generelle Berücksichtigung einer summenmäßigen Haftungsobergrenze bezieht. Da das BAG eine **Abwägung aller Umstände des Einzelfalls** fordert, ist nicht ausgeschlossen, dass gleichwohl im Einzelfall die Haftung des Arbeitnehmers - sogar bei grober Fahrlässigkeit - summenmäßig begrenzt ist. Im Mittelpunkt derartiger Überlegungen steht regelmäßig die Frage, ob ein Missverhältnis zwischen der potenziellen Höhe eines möglichen Schadens - der aus dem Betriebsrisiko resultiert und deshalb grundsätzlich dem Arbeitgeber zuzurechnen ist - und der Vergütung des Arbeitnehmers vorliegt.

## Die Mankohaftung für Waren- oder Kassenfehlbestände

Hierbei sind 3 Fälle zu unterscheiden:

- Die Parteien haben eine spezielle Vereinbarung über die Haftung des Arbeitnehmers **getroffen (vertragliche Mankoabrede)**.
- Die Parteien haben zwar keine spezielle Mankoabrede getroffen, es liegt aber die besondere Situation vor, dass dem Arbeitnehmer ein bestimmter Waren- oder Geldbestand zur Verwaltung überlassen worden ist (**Mankohaftung**).
- Die besondere Situation der **Mankohaftung liegt nicht vor**. Auch im Falle der Mankohaftung sind die allgemeinen Grundsätze des innerbetrieblichen Schadensausgleichs anzuwenden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich und ohne Einschränkung in seiner Entscheidung vom 17.9.1998 bestätigt.

## Haftung nach allgemeinen Regeln

Haben die Parteien keine gesonderte Mankoabrede getroffen und liegt auch nicht der besondere Fall der Mankohaftung vor, so haftet der Arbeitnehmer nach den allgemeinen gesetzlichen Vorschriften. Das heißt, es kommt ein Schadensersatzan-

spruch wegen Pflichtverletzung ebenso in Betracht, wie ein Schadensersatzanspruch aus unerlaubter Handlung (siehe Ausführungen dazu zu Beginn des Betriebsdienstes).

Voraussetzung für eine Haftung des Arbeitnehmers ist dann in jedem Fall, dass der Arbeitgeber nachweist, dass und in welcher konkreten Höhe ihm tatsächlich ein Schaden entstanden ist.

Der **Arbeitgeber hat die volle Darlegungs- und Beweislast** dafür, dass der Arbeitnehmer eine Pflichtwidrigkeit begangen hat, ihm infolge dieser Pflichtverletzung ein konkreter Schaden erwachsen ist und der Arbeitnehmer dies zu vertreten hat (vgl. § 619a BGB). Insbesondere muss dargelegt und bewiesen werden, dass das Verhalten des jeweiligen Arbeitnehmers für die Entstehung des Schadens adäquat kausal geworden ist. Außerdem muss er den vollen Beweis dafür bringen, dass ein **tatsächlicher Schaden** vorhanden ist.

Anders als bei der Mankohaftung reicht es in diesem Zusammenhang insbesondere nicht, dass der Arbeitgeber nur einen buchmäßigen Schaden behauptet. Es muss vielmehr im Einzelnen dargelegt werden, dass und in welcher Höhe ein tatsächlicher Fehlbetrag vorliegt.

Der Nachweis eines solchen Schadens ist für den Arbeitgeber unter Umständen mit erheblichen Darlegungs- und Beweisschwierigkeiten verbunden. An diesem Punkt setzen die Mankoabrede und die Rechtsprechung zur sog. Mankohaftung an.

## Vertragliche Mankoabrede

Unter einer **Mankoabrede** wird der ausdrückliche **Abschluss** einer Vereinbarung (meist als Klausel im Arbeitsvertrag) verstanden, wonach der Arbeitnehmer für einen Fehlbetrag einzustehen hat.

Einerseits ist eine Mankoabrede wegen des auch im Arbeitsrecht herrschenden Grundsatzes der Vertragsfreiheit (§§ 241, 311 BGB) grundsätzlich zulässig. Andererseits muss die Mankoabrede mit den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätzen der Arbeitnehmerhaftung vereinbar sein. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Mankoabrede deshalb nur dann angemessen und wirksam, wenn sie berechnete Rechtspositionen der Arbeitgeberseite sichert und nicht zu einer ungerechtfertigten Verlagerung des dem Arbeitgeber zuzurechnenden Risikos führt.

## Voraussetzungen einer wirksamen Mankoabrede

Notwendige Voraussetzung für die Wirksamkeit der Mankoabrede ist, dass der Arbeitnehmer für die Übernahme des Haftungsrisikos eine **angemessene Gegenleistung** z. B. in Form eines Mankogeldes oder eines angemessenen erhöhten Gehalts erhält.

Die **Haftung des Arbeitnehmers ist dann auf die Summe des gezahlten Mankogeldes begrenzt**. Zur Begründung führt das Bundesarbeitsgericht aus, dass die Angemessenheit des Mankogeldes im Spannungsfeld zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen stehe: Der Arbeitgeber sei daran interessiert, Fehlbeträge möglichst gering zu halten. Auf der anderen Seite habe der Arbeitnehmer ein Interesse daran, aus seinen Anstrengungen, die über die haftungsrechtliche Verantwortlichkeit hinausgehen, Nutzen zu ziehen. Er müsse deshalb die **Chance erhalten, durch Aufmerksamkeit einen Überschuss zu erzielen**. Da eine Mankoabrede notwendigerweise aber auch Sachverhalte erfasse, in denen der Arbeitnehmer nach allgemeinen Grundsätzen gar nicht (kein Verschulden oder leichte Fahrlässigkeit) oder nur anteilig (mittlere Fahrlässigkeit) haften würde, dürfe eine Haftung aufgrund besonderer vertraglicher Abrede die **Summe der gezahlten Mankogelder nicht übersteigen**. Allerdings ergebe sich aus gesetzlichen Vorschriften kein Hinderungsgrund mittel- oder langfristige Ausgleichszeiträume von z. B. einem Kalenderjahr zu vereinbaren oder die Haftung des Arbeitnehmers für vorsätzliches Verhalten von der Anwendung der Mankoabrede auszunehmen.

Im Ergebnis schafft eine Mankoabrede damit allein die Chance auf die Gewährung einer zusätzlichen Vergütung für die erfolgreiche Verwaltung eines Waren- oder Kassenbestands. Versagt der Arbeitnehmer, so verliert er allenfalls seine "Erfolgsprämie". Eine gegenüber den Grundsätzen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung gesteigerte oder sogar gesetzlich überhaupt nicht vorgesehene (z. B. verschuldensunabhängige) Haftung kann demgegenüber wegen der Haftungsbegrenzung auf die Summe des gezahlten Mankogelds nicht begründet werden.

### Rechtsfolgen einer Mankoabrede

1. Sind die von der Rechtsprechung geforderten **Voraussetzungen einer Mankoabrede nicht erfüllt**, d. h. wird entweder eine Mankovereinbarung für Bereiche getroffen, auf die neben dem Arbeitnehmer noch andere Personen Zugriff haben oder wird keine angemessene Ausgleichszahlung gewährleistet, so stellt sich die Mankoabrede als eine **unzulässige Verlagerung des Arbeitgeberberrisikos** dar.

2. Ist die Mankoabrede hingegen wirksam, so haftet der Arbeitnehmer aufgrund der getroffenen Vereinbarung und nach Maßgabe der vereinbarten Regeln - ggf. sogar verschuldensunabhängig - für einen Fehlbestand. Dies nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedoch nur bis zur Höhe des gezahlten Mankogelds.

### Mankohaftung

Für den Arbeitgeber ist es oft schwierig, den Nachweis darüber zu führen, welcher konkrete Schaden ihm aufgrund des Verhaltens des Arbeitnehmers entstanden ist. Regelmäßig stellt sich das Problem, dem Arbeitnehmer aufgrund eines konkreten (Fehl-) Verhaltens eine konkrete Verantwortung für das Abhandenkommen bestimmter Gegenstände oder bestimmter Kassenbeträge nachzuweisen.

### Neue Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Mit Urteil vom 17.9.1998 hat das Bundesarbeitsgericht mit seiner bis dahin ständigen Rechtsprechung zur Mankohaftung gebrochen. An diese Entscheidung knüpft eine weitere Entscheidung vom 2.12.1999 an, mit der die eingeleitete Wende bestätigt und fortgeführt wird.

Die Änderungen betreffen sowohl die ggf. ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbarte sog. "Mankoabrede" als auch die daneben in Betracht kommenden gesetzlichen Haftungsgrundlagen, die gemeinhin unter dem Stichwort "Mankohaftung" zusammengefasst werden:

Zunächst trennt das Bundesarbeitsgericht strikt zwischen 2 Anspruchsgrundlagen und ihren jeweiligen Voraussetzungen:

1. Für eine **Haftung aus §§ 280, 282 BGB a. F. wegen zu vertretender Unmöglichkeit der Herausgabe** stellt das Bundesarbeitsgericht klar: Auszugehen sei von der Überlegung, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich nur die Leistung der versprochenen Dienste und nicht den Erfolg der Leistung schulde, der Arbeitgeber also das Risiko der Schlechtleistung trage. Zwar könne in den **Ausnahmefällen**, in denen der Arbeitnehmer nach den **Grundsätzen der Verwahrung oder des Auftrags** zu behandeln ist, etwas anderes gelten. In diesem Fall schulde der Arbeitnehmer unmittelbar die Herausgabe des Erlangten (§§ 667 und 695 BGB).

Das Bundesarbeitsgericht betont dann aber, dieser Fall sei **nur dann anzunehmen**, "wenn der **Arbeitgeber** eine Tatsachenlage geschaffen habe, nach der er **nicht mehr Besitzer der Sache ist**". Nach der ausdrücklichen gesetzlichen Wertung des § 855 BGB ist der Arbeitnehmer in der Regel gerade nicht Besitzer der ihm zur Erfüllung seiner Arbeitsleistung überlassenen Sachen, sondern nur Besizdiener für den Arbeitgeber, sodass also der Arbeitgeber im Besitz der Sache bleibt. Es bedarf also der Darlegung einer Tatsachenlage, die von den typischen Konstellationen des Arbeitslebens derart abweicht, dass es gerechtfertigt ist, entgegen der Vermutung des § 855 BGB den

Arbeitnehmer doch als unmittelbaren Besitzer anzusehen. Hierbei geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass ein unmittelbarer Besitz des Arbeitnehmers zumindest den **alleinigen Zugang zu der Sache und deren selbstständige Verwaltung** voraussetze. Dazu gehöre, dass der Arbeitnehmer **wirtschaftliche Überlegungen** anzustellen und **Entscheidungen über die Verwendung der Sache** zu treffen habe. Allein unter diesen Voraussetzungen habe der Arbeitnehmer einen **eigenständigen Spielraum**, der es rechtfertige, ihm die Verantwortung für die Herausgabe der verwalteten Sache aufzuerlegen<sup>[3]</sup>.

2. Bei der Haftung des Arbeitnehmers **wegen Verletzung von Aufsichts- und/oder Obhutspflichten** bestehen keine Darlegungs- und Beweiserleichterungen für den Arbeitgeber.

Zwar haftet der Arbeitnehmer nach diesen auch im Arbeitsverhältnis geltenden Regeln für Schäden aus der Verletzung vertraglicher (Neben-)Pflichten, die er zu vertreten hat. Die Haftung ist jedoch durch die **Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung** nach dem Modell des innerbetrieblichen Schadensausgleichs gemindert. Nach der ausdrücklichen Anordnung des § 619a BGB muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Pflichtverletzungen stets voll nachweisen.

### Darlegungs- und Beweislast

Nach **§ 619a BGB muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Pflichtverletzungen und das Verschulden hieran nachweisen**, wenn er Schadensersatzansprüche geltend macht.

### Haftung gegenüber Betriebsangehörigen

Für **Personenschäden**, die der Arbeitnehmer einem Arbeitskollegen zufügt, greifen die sozialrechtlichen Sondervorschriften des Siebten Sozialgesetzbuchs (SGB VII), welches die Rechtsgrundlagen der vormals in der Reichsversicherungsordnung (RVO) geregelten gesetzlichen Unfallversicherung beinhaltet.

### § 105 SGB VII enthält im Ergebnis einen Haftungsausschluss.

Denn nach dieser Vorschrift haften Arbeitnehmer, die

- durch eine betriebliche Tätigkeit
  - einen Versicherungsfall (Arbeitsunfall i. S. d. § 8 SGB VII)
  - von Versicherten desselben Betriebs (also i. d. R. Arbeitskollegen) verursachen, diesen Personen sowie ggf. ihren Angehörigen und Hinterbliebenen gegenüber wegen des entstandenen Personenschadens **nur, wenn**
- sie den Versicherungsfall vorsätzlich oder
  - auf einem nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB VII versicherten Weg (sog. Wegeunfall<sup>[4]</sup>)

herbeigeführt haben.

Hieraus ergibt sich im Umkehrschluss, dass **in allen anderen Fällen die Haftung für Personenschäden ausgeschlossen** ist. Die Haftung für sämtliche **Sachschäden** bleibt von diesem Haftungsausschluss allerdings unberührt!

**Wichtigste Voraussetzung und zugleich Einschränkung** des sozialversicherungsrechtlichen Haftungsprivilegs ist, dass der geschädigte Arbeitnehmer dem **selben Betrieb** zuzurechnen ist wie der Schädiger.

Die Anwendbarkeit des Haftungsprivilegs setzt dabei nicht zwingend voraus, dass Schädiger und Geschädigter Arbeitnehmer desselben Arbeitgebers sind. Nach § 105 SGB VII ist der Schädiger auch dann von der Haftung freigestellt, wenn er lediglich "wie ein Beschäftigter" für das Unternehmen tätig geworden ist. Als Beschäftigter und damit Versicherter des Betriebs gilt ein Arbeitnehmer dann, wenn er in den Betrieb eingegliedert ist. Entscheidend sind somit nicht rechtliche Erwägungen, sondern die tatsächlichen Gegebenheiten.

Selbst eine nur kurzfristige Tätigkeit von Geschädigtem oder Schädiger im Betrieb kann ausreichen. Demgemäß muss sich

unter Umständen auch eine an sich außenstehende Person den sozialversicherungsrechtlichen Haftungsausschluss entgegenhalten lassen, wenn sie zumindest zur Zeit des Unfalls wie ein Beschäftigter des Betriebs tätig war.

## Beispiel

### Tätigkeit wie ein im Betrieb Beschäftigter

Löst der Fahrer eines fremden Transportunternehmens, dessen Fahrzeug mit Stahlträgern beladen wurde, nach Beendigung des Ladevorgangs die Kranseile, so wird er vorübergehend wie ein Arbeitnehmer des Betriebs tätig, mit dessen Kran die Beladung vorgenommen wurde<sup>[5]</sup>.

Andererseits reicht es nicht aus, wenn die betriebsfremde Person lediglich in einzelne Arbeitsvorgänge eingeschaltet oder mit ihnen in Berührung gekommen war. Es kommt also auf eine Bewertung des Einzelfalls an.

Gemäß § 106 Abs. 3 SGB VII kommt die Haftungsprivilegierung auch einem versicherten Unternehmer zugute, der den Arbeitnehmer eines **anderen** Unternehmens verletzt, wenn dies anlässlich einer auch nur vorübergehenden betrieblichen Tätigkeit auf einer **gemeinsamen Betriebsstätte** geschieht<sup>[7]</sup>.

Der Begriff der **betrieblichen Tätigkeit** wird vom Bundesarbeitsgericht als ein objektiver Begriff verstanden und wie folgt näher definiert<sup>[8]</sup>:

Betriebliche Tätigkeit ist grundsätzlich mit der versicherten Tätigkeit nach § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII gleichzusetzen. Aus der Zugehörigkeit des Schädigers zum Betrieb und einem Handeln im Betrieb des Arbeitgebers allein kann aber noch nicht auf eine Schadensverursachung durch eine betriebliche Tätigkeit geschlossen werden, denn 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. Entscheidend für das Vorliegen einer betrieblichen Tätigkeit und das Eingreifen des Haftungsausschlusses i. S. d. § 105 Abs. 1 SGB VII ist die Verursachung des Schadensereignisses durch eine Tätigkeit des Schädigers, die ihm von dem Betrieb oder für den Betrieb **übertragen** war oder die von ihm **im Betriebsinteresse ausgeführt** wurde. Eine betriebliche Tätigkeit in diesem Sinne liegt jedoch nicht nur dann vor, wenn ein Arbeitnehmer eine Aufgabe verrichtet, die in den engeren Rahmen des ihm zugewiesenen Aufgabenkreises fällt. Denn der Begriff der betrieblichen Tätigkeit ist nicht eng auszulegen. Er umfasst auch die Tätigkeiten, die in nahem Zusammenhang mit dem Betrieb und seinem betrieblichen Wirkungskreis stehen. Die Tätigkeit des Schädigers muss im vorgenannten Sinne **betriebsbezogen** sein. Werden mehrere Unternehmen gemeinsam tätig (z. B. Subunternehmen auf einer Baustelle), ist im Einzelfall genau auseinanderzuhalten, für welches Unternehmen der Schädiger tatsächlich tätig geworden ist<sup>[9]</sup>. Die Art, wie die Tätigkeit ausgeführt wird (sachgemäß oder fehlerhaft, vorsichtig oder leichtsinnig), entscheidet nicht darüber, ob es sich um eine betriebliche Tätigkeit handelt oder nicht. Der betriebliche Charakter der Tätigkeit geht nicht dadurch verloren, dass der Arbeitnehmer bei der Ausführung der Tätigkeit grob fahrlässig oder vorsätzlich seine Verhaltenspflichten verletzt; derartige Verhaltensverstöße liegen zwar nicht im Interesse des Arbeitgebers, dem wird aber durch eine entsprechende Haftung des Arbeitnehmers Rechnung getragen.

Für die Haftungsfreistellung ist deshalb maßgeblich, ob der Schaden in **Ausführung** einer betriebsbezogenen Tätigkeit im dargestellten Sinne oder aber bei **Gelegenheit** der Tätigkeit im Betrieb durch den Schädiger verursacht wurde und folglich nur dem persönlich-privaten Bereich des schädigenden Arbeitnehmers zuzurechnen ist. Um einen solchen Fall handelt es sich insbesondere, wenn der Schaden infolge einer neben der betrieblichen Arbeit verübten, gefahrenträchtigen Spielerei, Neckerei oder Schlägerei eintritt. Die Betriebsbezogenheit einer

Tätigkeit entfällt daher immer, wenn die schädigende Handlung nach ihrer Anlage und der Intention des Schädigers erst gar nicht auf die Förderung der Betriebsinteressen ausgerichtet ist oder ihnen gar zuwiderläuft. Eine betriebliche Tätigkeit liegt hingegen vor, wenn der Schädiger bei objektiver Betrachtungsweise aus seiner Sicht im Betriebsinteresse handeln durfte, sein Verhalten unter Berücksichtigung der Verkehrsüblichkeit nicht untypisch ist und keinen Exzess darstellt<sup>[12]</sup>.

Sind die Voraussetzungen des § 105 SGB VII erfüllt, so ist der Arbeitnehmer von der Haftung gegenüber dem geschädigten Arbeitskollegen für den **Personenschaden** befreit. Anstelle der zivilrechtlichen Haftungsansprüche erlangt der Geschädigte Anspruch auf die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Haftungsbefreiung umfasst auch einen etwaigen **Schmerzensgeldanspruch**.

### Haftungsausschluss umfasst nur Personenschäden

Die Haftungsbefreiung erfasst niemals die **Sachschäden**, die ggf. mit dem Arbeitsunfall einhergehen. Für diese bleibt es bei den üblichen Regeln.

Der Träger der Unfallversicherung (zuständige Berufsgenossenschaft) kann schließlich nach Maßgabe des § 110 SGB VII **Regress beim Arbeitnehmer** suchen, wenn dieser den Arbeitsunfall grob fahrlässig herbeigeführt hat.

### Haftung gegenüber Außenstehenden

Fügt der Arbeitnehmer bei Verrichtung seiner Arbeit einem außenstehenden (betriebsfremden) Dritten einen Schaden zu, so haftet er diesem auf Ersatz des Schadens nach den allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften, insbesondere nach den Vorschriften über die unerlaubte Handlung gemäß §§ 823 ff. BGB. Eine Haftungsbeschränkung wie sie mit dem Modell des innerbetrieblichen Schadensausgleichs für das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber entwickelt wurde, kann im Verhältnis zu Außenstehenden nicht greifen. Denn zu diesen steht der Arbeitnehmer in keiner vertraglichen Sonderbeziehung, die eine Abweichung von den zivilrechtlichen Haftungsregeln legitimieren könnte. Mittelbar wirken aber auch bei der Schädigung außenstehender Dritter die Grundsätze der arbeitsrechtlichen Haftungsbeschränkungen zugunsten des Arbeitnehmers. Würde nämlich der Arbeitnehmer nach den im Verhältnis zum Arbeitgeber bestehenden Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs nicht oder nicht voll haften, so hat er nach der Rechtsprechung des BAG gegen seinen Arbeitgeber einen entsprechenden **Anspruch auf Freistellung von der Haftpflicht** gegenüber dem außenstehenden Dritten. Im Ergebnis muss dann der Arbeitgeber für den Schaden ganz oder teilweise einstehen.

### Beispiel

#### Anspruch des Arbeitnehmers auf Freistellung von Schadensersatzforderungen

Der Arbeitnehmer beschädigt bei der Ausübung seiner Arbeit das Eigentum eines Kunden, zu dem ihn sein Arbeitgeber geschickt hat. Muss sich der Arbeitnehmer hinsichtlich der Verursachung des Schadens nur leichteste Fahrlässigkeit im Sinne der Grundsätze über den innerbetrieblichen Schadensausgleich vorwerfen lassen, so kann er von seinem Arbeitgeber die vollständige Freistellung von der Schadensersatzforderung des Kunden verlangen.

Der Freistellungsanspruch des Arbeitnehmers wird spätestens dann **fällig**, wenn der Arbeitnehmer im Außenverhältnis den Schadensersatzanspruch anerkennt oder auf eine rechtliche Auseinandersetzung mit dem Dritten verzichtet. Arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche **Ausschlussfristen sind auf den Freistellungsanspruch anwendbar**. Dies kann den Verfall des Freistellungsanspruchs zur Folge haben, wenn der Arbeitnehmer

diesen nicht innerhalb der Ausschlussfrist ordnungsgemäß geltend macht.

Es ist im Übrigen zu beachten, dass es für die Frage der Haftungsfreistellung immer auf das sog. "Innenverhältnis", also die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, und die hier maßgeblichen Umstände ankommt. Deshalb kann der Arbeitgeber unter Umständen sogar verpflichtet sein, den Arbeitnehmer von der Ersatzpflicht für Schäden völlig freizustellen, die dieser grob fahrlässig verursacht hat.

**Beispiel**

**Grobe Fahrlässigkeit des Arbeitgebers**

Setzt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, **von dem er weiß**, dass dieser keine Fahrerlaubnis besitzt, als Kraftfahrzeugführer im öffentlichen Verkehr ein, so kann der Arbeitnehmer nach einem Verkehrsunfall selbst dann verlangen, von Schadensersatzansprüchen freigestellt zu werden, wenn er den Unfall **grob fahrlässig** herbeigeführt hat.

Den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs entspringt auch die Obliegenheit des Arbeitgebers, zugunsten des Arbeitnehmers zumutbare und übliche **Versicherungen** abzuschließen. Unterlässt er dies, z. B. aus Kostenerwägungen, so hat er den Arbeitnehmer im Schadensfall so zu stellen, als seien die üblichen Versicherungen abgeschlossen. Hierzu gehört insbesondere der Abschluss einer **Betriebshaftpflichtversicherung** - ggf. mit angemessener Selbstbeteiligung. Kommen Außenstehende zu Schaden und besteht eine Haftpflichtversicherung, kann der Arbeitnehmer die Geschädigten auf die Betriebshaftpflichtversicherung verweisen. Hat der Arbeitgeber den Abschluss einer zumutbaren Versicherung versäumt, welche die entstandenen Schäden gedeckt hätte, so kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber allein schon aus diesem Gesichtspunkt Freistellung von der Schadensersatzverpflichtung - ggf. bis zur Höhe der angemessenen Selbstbeteiligung - verlangen.

Der Arbeitnehmer kann sich gegenüber einem Dritten aber auf Haftungsbegrenzungen und -ausschlüsse berufen, die sich aus den zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber getroffenen vertraglichen Vereinbarungen, insbesondere aus den **Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Arbeitgebers** ergeben.

Quelle, sofern nicht im Text angegeben: Haufe Personaloffice, Juni 2010

\*\*\*\*\*

**Aus der Rechtsprechung**

**„Fall Emmely“ - Fristlose Kündigung - unrechtmäßiges Einlösen aufgefundener Leergutbons**

Ein vorsätzlicher Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Vertragspflichten kann eine fristlose Kündigung auch dann rechtfertigen, wenn der damit einhergehende wirtschaftliche Schaden gering ist. Umgekehrt ist nicht jede unmittelbar gegen die Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichtete Vertragspflichtverletzung ohne Weiteres ein Kündigungsgrund. Maßgeblich ist § 626 Abs. 1 BGB. Danach kann eine fristlose Kündigung nur aus „wichtigem Grund“ erfolgen. Das Gesetz kennt in diesem Zusammenhang keine „absoluten Kündigungsgründe“. Ob ein „wichtiger Grund“ vorliegt, muss vielmehr nach dem Gesetz „unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile“ beurteilt werden. Dabei sind alle für das jeweilige Vertragsverhältnis in Betracht kommenden Gesichtspunkte zu bewerten. Dazu gehören das gegebene Maß der Beschädigung des Vertrauens, das Interesse an der korrekten Handhabung der Geschäftsanweisungen, das vom Arbeitnehmer in der Zeit seiner unbeantstandeten Beschäftigung erworbene „Vertrauenkapital“ ebenso wie die wirtschaftlichen Folgen des Vertragsverstoßes; eine abschließende Aufzählung ist nicht möglich. Insgesamt muss

sich die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses als angemessene Reaktion auf die eingetretene Vertragsstörung erweisen. Unter Umständen kann eine Abmahnung als milderer Mittel zur Wiederherstellung des für die Fortsetzung des Vertrags notwendigen Vertrauens in die Redlichkeit des Arbeitnehmers ausreichen.

In Anwendung dieser Grundsätze hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts - anders als die Vorinstanzen - der Klage der Kassiererin eines Einzelhandelsgeschäfts stattgegeben, die ihr nicht gehörende Pfandbons im Wert von insgesamt 1,30 Euro zum eigenen Vorteil eingelöst hat. Die Klägerin war seit April 1977 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerinnen als Verkäuferin mit Kassentätigkeit beschäftigt. Am 12. Januar 2008 wurden in ihrer Filiale zwei Leergutbons im Wert von 48 und 82 Cent aufgefunden. Der Filialeiter übergab die Bons der Klägerin zur Aufbewahrung im Kassenbüro, falls sich ein Kunde noch melden sollte. Sie lagen dort sichtbar und offen zugänglich. Nach den Feststellungen der Vorinstanzen reichte die Klägerin die beiden Bons bei einem privaten Einkauf zehn Tage später bei der kassierenden Kollegin ein. Diese nahm sie entgegen, obwohl sie, anders als es aufgrund einer Anweisung erforderlich gewesen wäre, vom Filialeiter nicht abgezeichnet worden waren. Im Prozess hat die Klägerin bestritten, die Bons an sich genommen zu haben, und darauf verwiesen, sie habe sich möglicherweise durch Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktionen Ende 2007 unbeliebt gemacht. Vor der Kündigung hatte sie zur Erklärung ins Feld geführt, die Pfandbons könnten ihr durch eine ihrer Töchter oder eine Kollegin ins Portemonnaie gesteckt worden sein. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ungeachtet des Widerspruchs des Betriebsrats wegen eines dringenden Tatverdachts fristlos, hilfsweise fristgemäß.

Die Kündigung ist unwirksam. Die mit einer sogenannten „Verdachtskündigung“ verbundenen Fragen stellten sich dabei in der Revisionsinstanz nicht, weil das Landesarbeitsgericht - für den Senat bindend - festgestellt hat, dass die Klägerin die ihr vorgeworfenen Handlungen tatsächlich begangen hat. Der Vertragsverstoß ist schwerwiegend. Er berührte den Kernbereich der Arbeitsaufgaben einer Kassiererin und hat damit trotz des geringen Werts der Pfandbons das Vertrauensverhältnis der Parteien objektiv erheblich belastet. Als Einzelhandelsunternehmen ist die Beklagte besonders anfällig dafür, in der Summe hohe Einbußen durch eine Vielzahl für sich genommen geringfügiger Schädigungen zu erleiden. Dagegen konnte das Prozessverhalten der Klägerin nicht zu ihren Lasten gehen. Es lässt keine Rückschlüsse auf eine vertragsrelevante Unzuverlässigkeit zu. Es erschöpfte sich in einer möglicherweise ungeschickten und widersprüchlichen Verteidigung. Letztlich überwogen angesichts der mit einer Kündigung verbundenen schwerwiegenden Einbußen die zu Gunsten der Klägerin in die Abwägung einzustellenden Gesichtspunkte. Dazu gehört insbesondere die über drei Jahrzehnte ohne rechtlich relevante Störungen verlaufene Beschäftigung, durch die sich die Klägerin ein hohes Maß an Vertrauen erwarb. Dieses Vertrauen konnte durch den in vieler Hinsicht atypischen und einmaligen Kündigungssachverhalt nicht vollständig zerstört werden. Im Rahmen der Abwägung war auch auf die vergleichsweise geringfügige wirtschaftliche Schädigung der Beklagten Bedacht zu nehmen, so dass eine Abmahnung als milderer Mittel gegenüber einer Kündigung angemessen und ausreichend gewesen wäre, um einen künftig wieder störungsfreien Verlauf des Arbeitsverhältnisses zu bewirken.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Juni 2010 - 2 AZR 541/09 -Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24. Februar 2009 - 7 Sa 2017/08 -*

\*\*\*\*\*

**Ergänzende Auslegung einer vertraglichen Bezugnahmeklausel**

Eine arbeitsvertragliche Bezugnahmeklausel, die auf den „Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT) in der jeweils gültigen Fassung“ und die dazu geschlossenen Zusatzverträge verweist, kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung dahingehend ausgelegt werden, dass auch die den BAT ersetzenden Tarifverträge für das Arbeitsverhältnis maßgebend sind. Nach dem Zweck der Bezugnahmeklausel ist von den verschiedenen Nachfolgetarifverträgen des BAT in der Regel derjenige anzuwenden, der typischerweise gelten würde, wenn die Tätigkeit innerhalb des öffentlichen Dienstes erbracht würde.

Der Kläger ist bei der nicht tarifgebundenen Beklagten beschäftigt. Die Parteien haben für den Inhalt ihres Arbeitsverhältnisses im Wesentlichen die Bestimmungen des jeweils gültigen BAT in Bezug genommen, nicht aber auch die diesen ersetzenden Tarifverträge. Die Beklagte wendet auch nach dem Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) am 1. November 2006 weiterhin die Bestimmungen des BAT und der ihn ergänzenden Tarifverträge an. Der Kläger will festgestellt wissen, dass die tariflichen Regelungen des TV-L und dessen Zusatztarifverträge für sein Arbeitsverhältnis maßgebend sind.

Die Klage war vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts, ebenso wie in den Vorinstanzen, erfolgreich. Die lediglich zeitdynamisch ausgestaltete Bezugnahmeklausel erfasste nicht die Nachfolgetarifverträge des BAT, da es sich bei diesen nicht um eine gültige Fassung des BAT handelt. Die Bezugnahmeregelung ergab allerdings den Willen der Parteien, sich dynamisch an der Tarifentwicklung des öffentlichen Dienstes auszurichten. Da der BAT mit dem Inkrafttreten u.a. des TV-L seine Dynamik verloren hat, ist die vertragliche Bezugnahmeregelung lückenhaft geworden. Wie bereits der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts für eine Inbezugnahme der Vergütungsregelungen des BAT entschieden hat (16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 -), würde eine statische Weitergeltung des BAT mit dem tariflichen Normenbestand aus dem Jahre 2003 nach dem Sinn und Zweck der Bezugnahmeklausel nicht den Interessen der Parteien entsprechen. Die Bezugnahmeklausel war im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung dahin zu ergänzen, dass auch die Geltung der dem BAT nachfolgenden Tarifregelungen vom mutmaßlichen Willen der Arbeitsvertragsparteien mit umfasst war. Da es für die in Hamburg ansässige Arbeitgeberin an erkennbaren Hinweisen fehlte, sich am Tarifrecht des Bundes oder an dem der Kommunen zu orientieren, war die lückenhafte Vertragsregelung dahin zu schließen, dass die Parteien redlicher Weise die Bezugnahme des TV-L, sowie der hierzu geschlossenen weiteren Tarifverträge vereinbart hätten.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Mai 2010 - 4 AZR 796/08 -Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 22. Mai 2008 - 8 Sa 1/08 -*

\*\*\*\*\*

**Keine Vergütung für Betriebsratstätigkeit im Restmandat**

Mitglieder eines Betriebsrats im Restmandat können vom Arbeitgeber keine Vergütung für die mit ihrer Betriebsratstätigkeit verbundenen Freizeitopfer verlangen.

Nach § 21b BetrVG bleibt ein Betriebsrat u.a. im Falle der Stilllegung des Betriebs so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit in Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte - etwa beim Abschluss eines Sozialplans - erforderlich ist. Das Restmandat ist von den Betriebsratsmitgliedern wahrzunehmen, die zum Zeitpunkt des Untergangs des Betriebs in einem Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber standen. Nach der Begründung des Restmandats endet die Mitgliedschaft im Betriebsrat - anders als nach § 24 Nr. 3 BetrVG diejenige im Vollmandat - nicht mehr durch die Beendi-

gung des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt auch, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses keine Folge der Betriebsstilllegung ist.

Nach § 37 Abs. 1 BetrVG führen die Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie sind allerdings nach § 37 Abs. 2 BetrVG im erforderlichen Umfang ohne Minderung des Arbeitsentgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit zu befreien. Nach § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende bezahlte Arbeitsbefreiung, wenn er Betriebsratstätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen hat. Wenn der Freizeitausgleich innerhalb eines Monats aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, muss der Arbeitgeber die aufgewendete Zeit gemäß § 37 Abs. 3 Satz 3 BetrVG wie Mehrarbeit vergüten. Ist das Arbeitsverhältnis des Mitglieds eines restmandatierten Betriebsrats beendet, kommt eine Befreiung von der dem Arbeitgeber geschuldeten Arbeitsleistung oder ein Freizeitausgleich nicht mehr in Betracht. Das Betriebsratsmitglied kann in diesem Fall auch keine Vergütung für das mit der Betriebsratstätigkeit verbundene Freizeitopfer verlangen. Dies widerspräche dem Ehrenamtsprinzip.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts wies daher, wie schon die Vorinstanzen, die Klage zweier Betriebsratsmitglieder ab. Diese verlangten von ihrem ehemaligen Arbeitgeber Vergütung in Höhe von jeweils über 30.000,- Euro für Tätigkeiten, die sie nach der Stilllegung ihrer Niederlassung und ihrem Eintritt in den Ruhestand im restmandatierten Betriebsrat verrichtet hatten. Der Senat musste nicht entscheiden, ob Mitglieder eines restmandatierten Betriebsrats einen Ausgleich für Vermögensopfer verlangen können, die dadurch entstehen, dass sie sich von einem neuen Arbeitgeber unbezahlt für Tätigkeiten im restmandatierten Betriebsrat des alten Betriebs freistellen lassen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. Mai 2010 - 7 AZR 728/08 -Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Saarland, Urteil vom 14. Mai 2008 - 2 Sa 100/07 -*

\*\*\*\*\*

**Untersagung einer Nebentätigkeit**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist einem Arbeitnehmer während des rechtlichen Bestehens des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich jede Konkurrenztaetigkeit zum Nachteil seines Arbeitgebers untersagt. Das soll auch bei Nebentätigkeiten gelten, sofern diesen nicht jede unterstützende Tätigkeit für das Konkurrenzunternehmen abgesprochen werden kann.

Die Klägerin ist langjährig als Briefsortiererin mit 15 Wochenstunden bei der beklagten Deutschen Post AG beschäftigt. Im Jahre 2006 teilte sie ihrem Arbeitgeber mit, sie übe frühmorgens eine Nebentätigkeit als Zeitungszustellerin mit einer Wochenarbeitszeit von sechs Stunden bei einem anderen Unternehmen aus. Dieses andere Unternehmen stellt nicht nur Zeitungen, sondern auch Briefe und andere Postsendungen zu. Die Tätigkeit der Klägerin beschränkt sich hier auf die Zustellung von Zeitungen. Die Beklagte hat der Klägerin die Ausübung der Nebentätigkeit untersagt. Sie beruft sich auf die einschlägige Tarifregelung, die die Untersagung u.a. aus Gründen des unmittelbaren Wettbewerbs ermöglicht. Hiergegen wendet sich die Klägerin. Sie macht insbesondere geltend, sie sei wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung auf die Einnahmen aus der Nebentätigkeit angewiesen.

Der Zehnte Senat hat - anders als die Vorinstanzen - festgestellt, dass die Klägerin die betreffende Nebentätigkeit ausüben darf. Ob nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen auch bei untergeordneten Tätigkeiten jede Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens verboten ist, erscheint zweifelhaft, kann aber dahinstehen. Die anwendbare Tarifregelung lässt eine Untersagung jedenfalls nur bei unmittelbarer Wettbewerbstätigkeit zu. Sie weicht deshalb zugunsten der Arbeit-



nehmer von den allgemeinen Grundsätzen ab. Eine unmittelbare Wettbewerbstätigkeit liegt nicht vor. Zwar befinden sich die beiden Unternehmen mindestens bei der Briefzustellung in Konkurrenz zueinander. Die Klägerin ist aber weder in der Briefzustellung tätig, noch überschneiden sich ihre Tätigkeiten bei den beiden Unternehmen. Durch ihre Nebentätigkeit werden schutzwürdige Interessen der Beklagten nicht beeinträchtigt. Die nur untergeordnete wirtschaftliche Unterstützung des Konkurrenzunternehmens reicht nicht aus.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. März 2010 - 10 AZR 66/09 -*

*Vorinstanz: LAG München, Urteil vom 27. August 2008 - 10 Sa 174/08 -*

\*\*\*\*\*

### **Schwerbehindertenzusatzurlaub und Tarifurlaub bei Krankheit**

Der vierwöchige gesetzliche Mindesturlaub muss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der neueren Rechtsprechung des Senats auch dann finanziell abgegolten werden, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig krank ist. Der Anspruch auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs besteht bei Arbeitsunfähigkeit ebenso wie der Anspruch auf Abgeltung des Mindesturlaubs weiter. Die Tarifvertragsparteien können dagegen bestimmen, dass der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende tarifliche Urlaubsabgeltungsanspruch erlischt, wenn der Urlaubsanspruch wegen der Krankheit des Arbeitnehmers nicht erfüllt werden kann.

Der schwerbehinderte Kläger war seit 1971 im Außendienst für die Beklagte tätig. Für das Arbeitsverhältnis galt der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte. Der Kläger war von Anfang September 2004 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2005 wegen eines schweren Bandscheibenleidens arbeitsunfähig erkrankt. Im Mai 2005 verlangte er erfolglos, ihm den Urlaub für das Jahr 2004 zu gewähren.

Der Kläger hat mit seiner im November 2005 zugestellten Klage Ansprüche auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs, des Schwerbehindertenzusatzurlaubs und des tariflichen Mehrurlaubs für die Jahre 2004 und 2005 verfolgt. Die Parteien haben in der Revision nur noch über die Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs und des übergesetzlichen Tarifurlaubs gestritten. Die Beklagte hat die Verurteilung zur Abgeltung der Mindesturlaubsansprüche in zweiter Instanz hingenommen.

Die Klage auf Abgeltung des Schwerbehindertenzusatzurlaubs hatte im Unterschied zu der Klage auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs Erfolg. Der Anspruch auf Schwerbehindertenzusatzurlaub teilt das rechtliche Schicksal des Mindesturlaubsanspruchs. Beide Ansprüche sind am Ende des Arbeitsverhältnisses auch dann abzugelten, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist. Die Ansprüche auf Abgeltung des tariflichen Mehrurlaubs gingen demgegenüber nach dem erkennbaren Willen der Tarifvertragsparteien am Ende des tariflichen Übertragungszeitraums unter.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. März 2010 - 9 AZR 128/09 -Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 2. Februar 2009 - 12 Sa 486/06 -*

\*\*\*\*\*

### **Weitergeltung tariflicher Regelungen bei einem Betriebsübergang**

Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, an den nach einem Betriebsübergang Arbeitnehmer und Erwerber gebunden sind, löst einen lediglich vom Veräußerer vereinbarten Haustarifvertrag, an den der Arbeitnehmer gleichfalls gebunden war, nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ab. Die Rechtsnormen des Hausta-

tarifvertrages werden nicht nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen Erwerber und Arbeitnehmer.

Der Kläger, Mitglied der Gewerkschaft ver.di, war als Luft-sicherheitsassistent beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis ging aufgrund eines Betriebsübergangs auf die Beklagte über. Beim Veräußerer galt für den Kläger sowohl der allgemeinverbindliche Flächentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe als auch kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit ein Haustarifvertrag, der den allgemeinverbindlichen verdrängte. Ein Tarifvertrag zwischen der Gewerkschaft ver.di und der Beklagten, demzufolge der beim Veräußerer geltende Haustarifvertrag auch bei dieser gelten sollte, kam nicht formwirksam zustande. Dies hatte das Landesarbeitsgericht in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise festgestellt. Der Kläger verlangte von der Beklagten die Differenz zwischen der Vergütung nach dem - insoweit ungünstigeren - Haustarifvertrag, nach dem die Beklagte das Arbeitsverhältnis abrechnete, und dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag.

Die Klage war vor dem Vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts ebenso wie vor dem Landesarbeitsgericht erfolgreich. Die Regelungen des Haustarifvertrages galten bei der Beklagten nicht. Die Bestimmungen des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages wurden für das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit verbindlich (§ 4 Abs. 1, § 5 Abs. 1 TVG). Dadurch war die ansonsten gesetzlich angeordnete Weitergeltung des Haustarifvertrages der früheren Arbeitgeberin nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB (Transformation) durch die Bestimmung des § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB ausgeschlossen.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Juli 2010 - 4 AZR 1023/08 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 24. Oktober 2008 - 3 Sa 54/08 -*

\*\*\*\*\*

### **Übernahme von Jugend- und Auszubildendenvertretern bei Einsatz von Leiharbeitnehmern**

Ein Arbeitgeber kann verpflichtet sein, einen Jugend- und Auszubildendenvertreter nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, wenn es im Betrieb einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz gibt, der mit einem Leiharbeitnehmer besetzt ist. Nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG gilt mit einem Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit begründet, wenn er in den letzten drei Monaten vor der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses vom Arbeitgeber schriftlich die Weiterbeschäftigung verlangt hat. Der Arbeitgeber kann nach § 78a Abs. 4 BetrVG bis zum Ablauf von zwei Wochen nach dem Ende des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen, wenn ihm die Weiterbeschäftigung unter Berücksichtigung aller Umstände nicht zugemutet werden kann. Beschäftigt er auf dauerhaft eingerichteten, ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen Leiharbeitnehmer, so kann es ihm zumutbar sein, einen solchen Arbeitsplatz für den zu übernehmenden Jugend- und Auszubildendenvertreter freizumachen. Die Zumutbarkeit richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Dabei können das berechtigte betriebliche Interesse an der Weiterbeschäftigung des Leiharbeitnehmers oder vertragliche Verpflichtungen des Arbeitgebers gegenüber dem Verleiher von Bedeutung sein.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat deshalb den Beschluss eines Landesarbeitsgerichts aufgehoben, das ohne Prüfung der Umstände des Einzelfalls dem Antrag eines Unternehmens der Automobilindustrie auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer Jugend- und Auszubildendenvertreterin entsprochen hatte, obwohl in dem Beschäftigungsbetrieb zum Zeitpunkt der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Leiharbeitnehmer beschäftigt waren. Das Bundesarbeitsgericht hat die Sache zur weiteren Prüfung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses wird nunmehr zu klären haben, ob innerhalb der letzten drei Monate vor der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses im Betrieb ein ausbildungsadäquater Dauerarbeitsplatz mit einem Leiharbeitnehmer besetzt war, den die Arbeitgeberin unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls der Jugend- und Auszubildendenvertreterin hätte übertragen müssen.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 17. Februar 2010 - 7 ABR 89/08-Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Beschluss vom 22. Februar 2008 - 10 TaBV 93/07 -

\*\*\*\*\*

## Internet für den Betriebsrat

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber die Bereitstellung eines Internetanschlusses jedenfalls dann verlangen, wenn er bereits über einen PC verfügt, im Betrieb ein Internetanschluss vorhanden ist, die Freischaltung des Internetzugangs für den Betriebsrat keine zusätzlichen Kosten verursacht und der Internetausnutzung durch den Betriebsrat keine sonstigen berechtigten Belange des Arbeitgebers entgegenstehen. Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung in dem erforderlichen Umfang auch Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört das Internet.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher, wie bereits die Vorinstanzen, dem Antrag eines Betriebsrats stattgegeben, der von der Arbeitgeberin einen Zugang zum Internet für den ihm zur Verfügung stehenden PC verlangt hat. Die Leitung des von der Arbeitgeberin betriebenen Baumarkts, für den der Betriebsrat gebildet ist, verfügt über einen Internetanschluss. Durch die Freischaltung des dem Betriebsrat zur Verfügung gestellten PC entstehen für die Arbeitgeberin keine zusätzlichen Kosten. Auch sonstige der Internetausnutzung durch den Betriebsrat entgegenstehende berechnete Belange hatte die Arbeitgeberin nicht geltend gemacht.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 20. Januar 2010 - 7 ABR 79/08 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 9. Juli 2008-17 TaBV 607/08 -

\*\*\*\*\*

## Internet und E-Mail für einzelne Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat kann, sofern berechnete Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, von diesem die Eröffnung eines Internetzugangs und die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen auch für die einzelnen Betriebsratsmitglieder verlangen.

Nach § 40 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung im erforderlichen Umfang Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Die Beurteilung, ob ein Mittel der Informations- und Kommunikationstechnik der Erfüllung von Betriebsratsaufgaben dient, ist Sache des Betriebsrats. Er hat dabei einen Beurteilungsspielraum. Bei seiner Entscheidung muss er die entgegenstehenden Belange des Arbeitgebers, darunter insbesondere die diesem entstehenden Kosten berücksichtigen. Wie das Bundesarbeitsgericht bereits wiederholt entschieden hat, kann der Betriebsrat die Einholung von Informationen aus dem Internet als zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ansehen. In Wahrnehmung seines Beurteilungsspielraums darf er auch davon ausgehen, dass die Eröffnung von Internetanschlüssen für die einzelnen Mitglieder - etwa zu deren Vorbereitung auf Betriebsratssitzungen - der Aufgabenerfüllung des Betriebsrats dient. Auch durch die Entscheidung, seinen Mitgliedern eigene

E-Mail-Adressen zum Zwecke der externen Kommunikation einzurichten, überschreitet der Betriebsrat seinen Beurteilungsspielraum nicht. Ebenso wie die Informationsbeschaffung kann die Kommunikation einzelner Betriebsratsmitglieder mit nicht zum Betrieb gehörenden Dritten Teil der Betriebsrats Tätigkeit sein.

Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat daher - anders als die Vorinstanzen - den Anträgen eines Betriebsrats stattgegeben, der vom Arbeitgeber für sämtliche Mitglieder die Eröffnung von Zugängen zum Internet sowie die Einrichtung eigener E-Mail-Adressen verlangt hat. Berechnete Kosteninteressen des Arbeitgebers standen dem Verlangen nicht entgegen, da die Betriebsratsmitglieder alle an PC-Arbeitsplätzen beschäftigt sind, so dass es lediglich der Freischaltung des Internets und der Einrichtung einer E-Mail-Adresse bedarf.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14. Juli 2010 - 7 ABR 80/08 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 2. September 2008 - 9 TaBV 8/08 -

\*\*\*\*\*

## Grundlagenseminare für Betriebsräte

**Termin:** 21.07.2010 - 23.07.2010  
**Ort:** Elzach-Oberprechtal  
**Veranstalter:** Bildungsstätte Südwest

**Termin:** 08.09.2010 - 10.09.2010  
**Ort:** Fürstenberg  
**Veranstalter:** Bildungsstätte Südwest

**Termin:** 22.09.2010 - 24.09.2010  
**Ort:** Fürstenberg  
**Veranstalter:** Bildungsstätte Südwest

**Termin:** 22.09.2010 - 24.09.2010  
**Ort:** Leipzig  
**Veranstalter:** Bildungsstätte Mitteldeutschland

**Termin:** 28.09.2010 - 30.09.2010  
**Ort:** Nürnberg  
**Veranstalter:** Bildungsstätte Bayern

**Termin:** 20.10.2010 - 22.10.2010  
**Ort:** Bamberg  
**Veranstalter:** Bildungsstätte Bayern

**Termin:** 27.10.2010 - 29.10.2010  
**Ort:** Wulkow, Jerichower Land  
**Veranstalter:** Bildungsstätte Nordost

Die detaillierten Seminausschreibungen und weitere Angebote finden Sie auf unserer Webseite [www.dhv-cgb.de](http://www.dhv-cgb.de) oder Sie erhalten Sie über unsere Geschäftsstellen.