

Schadensersatz

Information

Zur Leistung von Schadensersatz können Arbeitgeber oder Arbeitnehmer nicht nur aufgrund einer Haftung für verursachte Schäden aus der Arbeitstätigkeit verpflichtet sein, sondern ebenfalls durch die Verletzung von vertraglichen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis.

Genau so können Verletzungen des Persönlichkeitsrechts zu Schadensersatzansprüchen führen. Dazu gehört beispielsweise die unerlaubte und dauerhafte Überwachung der Arbeitnehmer mit einer Videokamera, was im Allgemeinen als schwerwiegender Eingriff in das Selbstbestimmungsrecht bewertet wird (Hessisches LAG, 25.10.2010 - 7 Sa 1586/09). Arbeitgeber müssen damit rechnen, im Falle so massiver Persönlichkeitsrechtsverletzungen zu Entschädigungszahlungen im fünfstelligen Bereich verurteilt zu werden.

Praxistipp:

Es spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle, ob die Überwachungskamera dauerhaft oder nur zeitweise aktiviert ist. Der Arbeitnehmer braucht schon die Ungewissheit, ob er gerade überwacht wird, nicht hinzunehmen.

Arbeitgeber sind betroffenen Mitarbeitern auch zum Schadensersatz verpflichtet, wenn eine Wiedereingliederung verweigert oder verspätet genehmigt wird, deren Notwendigkeit durch ärztliches Attest bestätigt wird und wenn die voraussichtliche Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu erwarten ist. Nach einer Entscheidung von hoher praktischer Bedeutung haben Arbeitgeber die Verzögerungen zu vertreten, wenn sie notwendige Wiedereingliederungen ohne sachlichen Grund entweder ablehnen oder verspätet genehmigen. Kommt es dadurch zu einer verzögerten Aufnahme der üblichen Arbeit können die betroffenen Mitarbeiter das deshalb entgangene Gehalt als Vermögensschaden erfolgreich geltend machen (LAG Berlin –Brandenburg, 23.05.2018 – 15 Sa 1700/17). Etwas anderes gilt nur, wenn eine Wiedereingliederung für den Arbeitgeber unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Belastungen verbunden wäre, die der Arbeitgeber zu beweisen hätte. Vor allem schwerbehinderten Menschen haben Anspruch auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz, der auch durch eine Wiedereingliederung angeboten werden kann, weshalb Arbeitgeber über den Wiedereingliederungsantrag eines Beschäftigten nicht leichtfertig hinweg gehen sollten.

Auch die verspätete Ausstellung eines Arbeitszeugnisses kann Schadensersatzansprüche des Mitarbeiters begründen. Allerdings ist jedem Arbeitgeber zur Ausstellung des Zeugnisses eine Bearbeitungszeit von drei Tagen bis zu drei Wochen einzuräumen. Zudem muss der Mitarbeiter zuerst das fehlende Zeugnis anmahnen, bevor er Schadensersatzansprüche geltend machen kann (LAG Schleswig-Holstein, 01.04.2009 - 1 Sa 370/09).

Praxistipp:

Verlangt der Mitarbeiter aber im Vorfeld, dass ihm das Zeugnis zu einem bestimmten Zeitpunkt vor Ablauf der üblichen Bearbeitungszeit ausgehändigt wird, beispielsweise für ein wichtiges Vorstellungsgespräch, macht der Arbeitgeber sich schadensersatzpflichtig, wenn er den Zeitpunkt versäumt und dem Mitarbeiter dadurch Nachteile entstehen.

Schadensersatz kann der Arbeitgeber dann verlangen, wenn

- dem Arbeitgeber ein Schaden erwachsen ist,
- der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten schuldhaft verletzt hat,
- er die Vertragsverletzung zu vertreten hat,
- zwischen der Vertragsverletzung und dem Schaden ein ursächlicher Zusammenhang besteht.

So können beispielsweise zur Rufbereitschaft eingeteilte Mitarbeiter von ihrem Arbeitgeber Schadensersatz verlangen, wenn sie während der Fahrt zum Einsatzort mit dem eigenen PKW einen Unfall erleiden, wenn sie

die Nutzung des Privatfahrzeugs für erforderlich halten durften, um rechtzeitig zum Arbeitsort zu kommen.

Die Rechtsprechung über **gefährgeneigte Arbeit**, nach der die Möglichkeiten zur Forderung von Schadensersatz eingeschränkt wurden, gilt nicht mehr.

Zum neuesten Stand der Rechtsprechung siehe Haftung .

Schadensersatzpflichtig können sich Mitarbeiter, insbesondere wenn sie eine heraus gehobene Position bekleiden, aber auch wegen ihres außerdienstlichen Verhaltens machen, wenn der Ruf des Arbeitgebers dadurch in Mitleidenschaft gezogen wird. Wenn allerdings aus dem unmittelbaren persönlichen Umfeld einer Mitarbeiterin eine anonyme Anzeigenkampagne gestartet wird, die den Arbeitgeber massiv im öffentlichen Ansehen beeinträchtigt, begründet dieses strafbare Verhalten des eigentlichen Täters keine Schadensersatzpflicht des Mitarbeiters. Zumindest wenn die Ermittlungsbehörden die anonymen Anzeigen und die dahin gehenden Ermittlungen öffentlich machen, sollen die Folgen für den Arbeitgeber dem Mitarbeiter nicht zugerechnet werden können. Es fehlt dann an einem kausalen zurechenbaren Verhalten und damit an einer Verantwortung für den vom Arbeitgeber behaupteten materiellen Schaden (LAG Hamm, 21.07.2011 - 11 Sa 2248/10). Mit anderen Worten, wenn die Ermittlungsbehörden behauptete, aber nicht erwiesene, letztlich sogar erfundene Missstände öffentlich machen und der Arbeitgeber deshalb Umsatzrückgänge zu verzeichnen hat, soll dafür nicht der Mitarbeiter verantwortlich gemacht werden können, aus dessen Umfeld die haltlosen Anschuldigungen und Rufschädigungen kommen. Das LAG hat aber wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieses vielbeachteten Urteils die Revision zugelassen.

Siehe auch

Haftung