



Interne Rechtsinformation

Für Ansprechpartner/innen und Referenten/innen der GUV/FAKULTA

Info-Brief Nr.

127
31.03.2020

Weitere Informationen:

rechtsabteilung@guv-fakulta.de
GUV/FAKULTA Hauptverwaltung
Ruhrstr. 11 • 71636 Ludwigsburg
www.guv-fakulta.de

Die dargebotenen Informationen wurden mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Gleichwohl wird für die Aktualität, Richtigkeit oder Vollständigkeit keine Garantie übernommen. Aus diesem Grunde ist jegliche Haftung für eventuelle Schäden im Zusammenhang mit der Nutzung des Informationsangebotes ausgeschlossen. Die bereitgestellten Inhalte dienen der allgemeinen Mitteilung und nicht der Beratung in konkreten Fällen.

Info Brief Nr. 127



Datum: Donnerstag, 2. April 2020

Verfasserin: Ulrike Bitterle

Home-Office und Arbeitnehmerhaftung

In der Corona-Krise folgen viele Firmen dem Rat der Gesundheitsexperten und lassen ihre Mitarbeiter deren Arbeit von zu Hause aus erledigen.

Aber welche Auswirkungen hat das auf den Arbeitsalltag, insbesondere auf die Frage nach der Haftung des Arbeitnehmers für Schäden, die an Arbeitsmitteln des Arbeitgebers oder an Vermögensgegenständen Dritter entstehen?

I. Haftung

Im Home-Office wird die berufliche Tätigkeit meist im häuslichen Bereich unter Nutzung von Telekommunikation ausgeübt. Die Arbeitsmittel, wie Smartphone,

Tablet, Notebook, Drucker, Monitor etc. werden auch dort in der Regel vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Und auch im Home-Office kann immer mal etwas passieren. Der frisch gebrühte Kaffee wird umgeworfen und landet auf dem Arbeitslaptop, durch einen Stolperer über ein Kabel fällt der Drucker vom Tisch, das Firmennetzwerk des Arbeitgebers wird aufgrund verbotener privater Nutzung eines für die „Heimarbeit“ vorgesehenen Rechners mit einem Computervirus infiziert oder aber wichtige Datensätze gehen verloren, weil versäumt wurde Sicherungskopien zu erstellen. Doch wer übernimmt in solchen Fällen Haftung?

II. Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung

Wie für jedes Arbeitsverhältnis gilt auch für das Home-Office-Arbeitsverhältnis, dass im Arbeitsrecht Arbeitnehmer im Hinblick auf die Haftung privilegiert sind. Denn grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer, der seinem Arbeitgeber schuldhaft einen Schaden zufügt verpflichtet, diesen nach den allgemeinen Grundsätzen in voller Höhe zu ersetzen.

Dank der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung gilt dieser Grundsatz dann nicht uneingeschränkt, wenn es sich um eine betriebliche Tätigkeit handelt. Da der Arbeitnehmer in eine betriebliche Organisation eingegliedert ist, auf die er keinen Einfluss hat, jedoch im wirtschaftlichen Interesse des Betriebes tätig wird, wäre eine volle Haftung selbst bei leichtester Fahrlässigkeit unbillig. Auch deshalb soll der Arbeitgeber das Haftungsrisiko nicht auf seine Arbeitnehmer abwälzen können.

Ob die Haftungsprivilegierung anwendbar ist, hängt demnach davon ab, ob der Arbeitnehmer das Gerät bzw. IT-Netzwerk dienstlich oder privat genutzt hat. Bei einer Privatnutzung kann die Haftung nur dann beschränkt werden, wenn es sich um eine erlaubte Privatnutzung handelt. Ist die Privatnutzung verboten, haftet der Arbeitnehmer unbeschränkt. Die Grenzen zwischen dienstlicher und privater Nutzung sind teilweise fließend. Der Arbeitnehmer haftet in voller Höhe, wenn er verbotenerweise das dienstliche E-Mail-Konto zu privaten Zwecken nutzt und dabei Viren einschleust.

Verursacht ein Arbeitnehmer einen Schaden bei einer Tätigkeit, die er im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers ausführt, haftet er beschränkt nach folgender Abstufung (sog. Innerbetrieblicher Schadensausgleich):

- **Leichte Fahrlässigkeit**

Der Arbeitgeber trägt den Schaden in voller Höhe.

Unter leichter Fahrlässigkeit versteht man ein geringfügiges Außerachtlassen der im Verkehr objektiv erforderlichen Sorgfalt. Gemeint sind Missgeschicke, leicht entschuldbare Nachlässigkeiten, die jedem einmal passieren können.

Beispiel: Der Arbeitnehmer stößt beim Griff an die Schreibtischlampe seinen Laptop vom Tisch.

- **Mittlere Fahrlässigkeit**

Der Schaden ist unter Berücksichtigung aller Umstände quotal zu verteilen. Wie hoch der Anteil ist, hängt vom Einzelfall ab. Hier gibt es keinen allgemein gültigen Maßstab. Berücksichtigt werden dabei verschiedene Faktoren, z.B. die Höhe des Schadens, Mitverschulden des Arbeitgebers, wie gefahrenträchtig die Aufgaben des Arbeitnehmers sind, ob der Arbeitgeber eine Versicherung abgeschlossen hat (z.B. bei teuren Arbeitsmitteln), etc. Mittlere Fahrlässigkeit ist bei Pflichtverletzungen gegeben, die nicht nur ein geringfügiges, aber auch noch kein grobes Fehlverhalten darstellen. Wäre der Arbeitnehmer vorsichtiger gewesen, hätte er den Schaden verhindern können.

Beispiel: Der Arbeitnehmer öffnet entgegen einer Warnung der IT Abteilung an seinem Dienstlaptop den Anhang einer E-Mail mit unbekanntem Absender. Viren befallen das IT Netzwerk des Arbeitgebers. Wenn er sich an die Anweisungen gehalten hätte, hätte der Schaden vermieden werden können. Allerdings hatte der Arbeitgeber keinen gängigen Virenschutz installiert.

- **Grobe Fahrlässigkeit**

Handelt ein Arbeitnehmer grob fahrlässig, dann haftet er in der Regel in voller Höhe. Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer diejenige Sorgfalt außer Acht lässt, die jedem hätte einleuchten müssen. Der Arbeitnehmer ignoriert eindeutige Verhaltensregeln. Aber auch bei grober Fahrlässigkeit sind Haftungserleichterungen denkbar, z.B. krasses Missverhältnis zwischen Schadenshöhe und Verdienst.

Beispiel: Der Arbeitnehmer öffnet, obwohl es ihm ausdrücklich untersagt war und er sich schriftlich hierzu verpflichtet hatte, den Anhang einer E-Mail mit unbekanntem Absender. Trotz des vorinstallierten Virenprogramms gehen sämtliche Daten verloren.

- **Vorsatz**

Führt ein Arbeitnehmer absichtlich oder wissentlich und willentlich einen Schaden herbei, handelt er vorsätzlich und haftet in voller Höhe.

Beispiel: Der Arbeitnehmer ist aufgrund eines Anrufes des Arbeitgebers wütend und schmeißt deshalb den PC aus dem Fenster.

III. Haftung gegenüber Dritten

Die Haftung des Arbeitnehmers wird nur gegenüber dem Arbeitgeber beschränkt. Gegenüber außenstehenden Dritten haftet ein Arbeitnehmer grundsätzlich voll.

Beispiel: Der Arbeitnehmer bekommt ins Home-Office Druckerpapier angeliefert. Beim Transport im Treppenhaus beschädigt er aus Versehen die Jacke des Lieferanten. Dieser nimmt den Arbeitnehmer in Regress.

Aber auch hier greifen im Verhältnis Arbeitnehmer - Arbeitgeber die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung was bedeutet, dass der Arbeitgeber den

Arbeitnehmer von der Ersatzforderung des Dritten im gleichen Umfang freistellen muss, als wäre er selbst der Geschädigte. In dieser Höhe hat der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen Freistellungsanspruch. Geht man hier von leichter Fahrlässigkeit aus, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in voller Schadenshöhe freizustellen.

IV. Datenschutz und Datensicherheit

Der Arbeitgeber hat als datenschutzrechtlicher Verantwortlicher im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO auch im Home-Office weiterhin für die Einhaltung der einschlägigen Regelungen Sorge zu tragen. Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass auch im Home-Office der geltende Datenschutz eingehalten wird. Schließlich ist ein Datenmissbrauch oder eine unbefugte Einsichtnahme der Daten durch Dritte leichter möglich, wenn die Arbeit außerhalb der Betriebsstätte verrichtet wird.

Das Unternehmen als verantwortliche Stelle haftet seinen Vertragspartnern für etwaige Datenschutzverstöße, die in seinem Verantwortungsbereich auftreten. Sollte eine Aufsichtsbehörde ein Bußgeld verhängen, so trifft dies auch den Arbeitgeber bzw. das Unternehmen direkt. Der im Home-Office arbeitende Arbeitnehmer haftet nie nach außen. Der Arbeitgeber kann sich allenfalls im Innenverhältnis gegenüber dem Arbeitnehmer nach den Grundsätzen der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung schadlos halten. Die Haftung richtet sich auch hier nach dem Verschuldensgrad.

V. Ist die Tätigkeit im Home-Office unfallversichert?

Grundsätzlich gilt der Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung auch im Home-Office. Ein versicherter Arbeitsunfall liegt dann vor, wenn sich der Unfall während der Verrichtung einer versicherten Tätigkeit ereignet. Es kommt daher darauf an, ob die konkrete Tätigkeit hauptsächlich betrieblichen Interessen diene oder privatnützige Zwecke des Arbeitnehmers im Vordergrund standen.

Fällt einem Arbeitnehmer der Laptop auf den Fuß, stellt dies ein Arbeitsunfall dar. Rutscht er auf dem Weg zum Kühlschranks aus, besteht wohl eher kein Versicherungsschutz. Ausschlaggebend ist daher immer die konkrete Situation im Einzelfall.

Demnach steht ein Home-Office Mitarbeiter, der auf dem Rückweg von der Toilette im Erdgeschoss zu seinem Arbeitsplatz im Keller auf der Treppe stürzt, nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung (vgl. SG München, Urteil v. 04.07.2019, S 40 U227/18) wohingegen Beschäftigte zuhause gesetzlich unfallversichert sind, wenn sie in Ausübung ihrer versicherten Tätigkeit Betriebswege zurücklegen, um ihre häusliche Arbeitsstätte („homeoffice“) zu erreichen (vgl. Bundessozialgericht, Urteil vom 27.11.2018, B 2 U 28/17 R).

In diesem Falle rutschte eine Arbeitnehmerin beim Hinabsteigen der Kellertreppe auf dem Weg zu ihrem Büro auf einer Stufe ab und verletzte sich. Dabei führte sie eine Tasche mit ihrem Laptop und sonstiges Arbeitsmaterial mit sich.