

Schutz des Eigentums des Arbeitnehmers

Rechtsgrundlagen:

Der Schutz des Eigentums des Arbeitnehmers ist gesetzlich nicht geregelt. Die Schutzpflicht des Arbeitgebers gegenüber berechtigterweise in den Betrieb eingebrachter Sachen des Arbeitnehmers wird allerdings nach herrschender Meinung aus der **allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers** hergeleitet. Allgemein lässt sich feststellen, dass den Arbeitgeber jedenfalls aufgrund dieser Fürsorgepflicht besondere Obhuts- und Verwahrungspflichten gegenüber Sachen des Arbeitnehmers treffen, welche mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen. Demzufolge hat der Arbeitgeber diejenigen Maßnahmen zu treffen, die ihm konkret zumutbar sind und die den Arbeitnehmer in den Stand versetzen, seine eingebrachten Vermögensgegenstände entsprechend der gegebenen betrieblichen Lage vor Verlust oder Beschädigung zu wahren. Die Konkretisierung dieser Schutzpflicht erfolgt durch eine umfassende Rechtsprechung diesbezüglich.

Geschützte Vermögensgegenstände:

Herkömmlicherweise werden die vom Arbeitnehmer eingebrachten Sachen danach unterschieden, inwieweit sie für die Erbringung der Arbeitsleistung bzw. für den täglichen Weg von und zur Arbeit erforderlich sind. Daran knüpfen sich dann die jeweiligen Obhuts- und Verwahrungspflichten:

- A) Die persönlich unentbehrlichen Sachen des Arbeitnehmers, die dieser notwendigerweise in den Betrieb mitbringt (z. B. Straßen- oder Arbeitskleidung inkl. Schuhe, angemessener Geldbetrag, persönliche Gegenstände wie Uhr, Fahrkarten, Ausweise).
- B) Die unmittelbar oder mittelbar arbeitsdienlichen, aber nicht notwendigen Sachen des Arbeitnehmers (z. B. eigene Werkzeuge, Fachbücher, Kraftfahrzeug, Fahrrad).
- C) Die in keinem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Sachen (z. B. Fotoapparat, wertvoller Schmuck, Radio- und Fernsehgerät)

Bezüglich der Gruppe A) trifft den Arbeitgeber **uneingeschränkt** eine **Schutzpflicht**, d. h. er hat für alle betriebsüblichen Gefahren Vorkehrungen und damit **Sicherungsmaßnahmen** zu treffen. Für die persönlich unentbehrlichen Sachen des Arbeitnehmers hat daher der Arbeitgeber geeignete **Verwahrungsmöglichkeiten** zu schaffen (vgl. dazu LAG Bremen AP 2 zu § 618 BGB, bereits BAG in DB 1959, S. 833) und zu unterhalten. Dies bedeutet eindeutig, dass der Arbeitgeber das eingebrachte Eigentum des Arbeitnehmers vor Verlust oder Beschädigungen zu schützen hat (vgl. BAG, Urteil v. 1.7.1965, 5 AZR 264/64). Deshalb müssen zum Schutz vor Diebstahl von eigenen Gegenständen des Arbeitnehmers, wie beispielsweise Schuhe, welche wegen des notwendigen Tragens von Dienstkleidung abgelegt werden müssen, Spinde in ausreichender Anzahl zur Verfügung gestellt werden. Ist dem jeweiligen Arbeitnehmer ein Einschließen der Kleidung und der Schuhe mangels Schließfächern, Spinden etc. nicht möglich und kommt es deshalb zum

Diebstahl, hat der Arbeitgeber den **Zeitwert zu ersetzen**. Im Falle der Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber ist allerdings zu beachten, dass derartige Ansprüche u. U. nach der 6-monatigen Verwirkungsfrist der meisten Tarifverträge nicht mehr geltend gemacht werden könnten.

Bezüglich der Gruppe B) trifft den Arbeitgeber dieselbe Obhuts- und Verwahrungspflicht, allerdings nur für den Fall, dass die Einbringung der Sachen für den Arbeitnehmer erforderlich und für den Arbeitgeber nicht unangemessen, also zumutbar ist.

Beim Kraftfahrzeug muss der Arbeitgeber gleichfalls aufgrund seiner Fürsorgepflicht das berechtigterweise in den Betrieb eingebrachte Arbeitnehmereigentum in Form des PKW in gewissem Umfang vor Verlust und Beschädigung zu schützen. Stellt der Arbeitgeber einen Firmenparkplatz zur Verfügung, so hat er für dessen Verkehrssicherheit zu sorgen. Er hat die durch Benutzung des Parkplatzes drohenden Gefahren für die rechtmäßig abgestellten Fahrzeuge seiner Arbeitgeber auf ein zumutbares Mindestmaß zurückzuführen. So muss der Arbeitgeber den Parkplatz z.B. unter Umständen durch einen Zaun vor dem unbefugten Eindringen Dritter schützen. Allerdings muss nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Einzelfall nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der betrieblichen und örtlichen Verhältnisse entschieden werden, wie weit diese Pflicht geht. Der Arbeitgeber haftet bei schuldhafter Pflichtverletzung aber in jedem Fall auf Schadensersatz (vgl. BAG, Urt. v. 25.05.2000 - Az.: 8 AZR 518/99). Es sind also Einzelfallentscheidungen. Ein Versuch lohnt sich aber immer, dies unter Hinweis auf die obige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts.

Bei Einrichtungen der Behinderten- und Altenhilfe muss auch geprüft werden, ob einer der Mitarbeiter seine Aufsichtspflicht verletzt hat. Dann haftet der Arbeitgeber für diesen als Verrichtungs- und Erfüllungsgehilfen. Ein Anspruchsgegner ist natürlich auch der Verursacher (Kind, behinderter oder alter Mensch).

Für die Gruppe C) trifft den Arbeitgeber überhaupt keine Verwahrungs- bzw. Obhutspflicht.

Fragen dazu? Kein Problem, bitte per **Mail**:

kienzletheo@gmail.com

oder per Whatsapp unter der Mobil-Nummer:

0157-50147488

ABER: **Keine** telefonischen Auskünfte.

© 2014 bei Theo Kienzle, 74821 Mosbach, www.theokienzle.de