THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

AKTUELLES - AUSGABE SEPTEMBER 2009

Themen dieser Ausgabe

- BAG, Urteil vom 24.09.2009 – 8 AZR 705/08 – Entschädigung wegen Belästigung – ausländerfeindliche Parolen
- BAG, Urteil vom 15.09.2009 – 3 AZR 173/08 – Rückzahlung von Ausbildungskosten
- BAG, Urteil vom 28.05.2009 – 2 AZR 844/07 – Namensliste bei außerordentlicher betriebsbedingter Änderungskündigung
- LAG Niedersachsen, Urteil vom 24.04.2009 – 10 Sa 1402/08 – Voraussetzungen der Arbeitnehmerhaftung für grobe Fahrlässigkeit

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 24.09.2009 – 8 AZR 705/08 – Entschädigung wegen Belästigung – ausländerfeindliche Parolen

Wird die Würde eines Arbeitnehmers entgegen dem Benachteiligungsverbot des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verletzt, so löst dies eine Entschädigungspflicht des Arbeitgebers nach § 15 Abs. 2 AGG aus, wenn durch die Belästigung ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 15.09.2009 – 3 AZR 173/08 – Rückzahlung von Ausbildungskosten

Klauseln, nach denen der Arbeitnehmer zur Rückzahlung von Aus- und Fortbildungskosten verpflichtet ist, unterliegen der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB. Voraussetzung für eine Rückzahlungsklausel ist, dass die Ausbildung einen geldwerten Vorteil für den Arbeitnehmer darstellt und der Arbeitnehmer nicht unangemessen lange an das Arbeitsverhältnis gebunden wird. Ist eine zu lange Bindungsdauer vereinbart, führt dies grundsätzlich zur Unwirksamkeit der Rückzahlungsklausel insgesamt, ein Rückzahlungsanspruch besteht nicht. Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn der Arbeitgeber sich erst im Nachhinein zur Übernahme der Kosten für eine Schulungsmaßnahme bereit erklärt und der Arbeitnehmer sich im Gegenzug verpflichtet, diese Kosten im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gestaffelt zurückzuzahlen.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 28.05.2009 – 2 AZR 844/07 – Namensliste bei außerordentlicher betriebsbedingter Änderungskündigungt

Die Vermutung der betriebsbedingten Rechtfertigung einer Kündigung nach § 1 Abs. 5 KSchG bei Nennung in einer ordnungsgemäß zustande gekommenen Namensliste findet keine Anwendung auf außerordentliche betriebsbedingte Kündigungen. Prüfungsmaßstab der außerordentlichen Kündigung sei gerade nicht § 1 Abs. 2 KSchG, auf den § 1 Abs. 5 KSchG verweise, sondern § 626 Abs. 1 BGB. Der Sonderkündigungsschutz eines Arbeitnehmers, demzufolge eine betriebsbedingte Kündigung nur als außerordentliche Kündigung möglich ist, kann nicht durch die Aufnahme des Arbeitnehmers in die Namensliste überspielt werden.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

LAG Niedersachsen, Urteil vom 24.04.2009 – 10 Sa 1402/08 – Voraussetzungen der Arbeitnehmerhaftung für grobe Fahrlässigkeit

Nach der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 27.09.1994 finden die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung auf alle Arbeiten Anwendung, die durch den Betrieb veranlasst sind und aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden. Betrieblich veranlasst sind alle Tätigkeiten des Arbeitnehmers, die im Arbeitsvertrag nicht übertragen worden sind oder die er im Interesse des Arbeitgebers für den Betrieb ausführt. Die den Arbeitnehmer begünstigenden Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung greifen also nicht, wenn der Arbeitnehmer nur bei Gelegenheit seiner Anwesenheit im Betrieb einen Schaden verursacht, sein Verhalten aber sonst in keiner Beziehung zu der von ihm geschuldeten Arbeitsleistung steht.

Eine Schadensersatzforderung von mehr als einem Jahresgehalt überfordere die Arbeitnehmerin wirtschaftlich, obwohl sie in ungewöhnlich hohem Maße ihre Sorgfaltspflichten verletzt habe und unbeachtet gelassen hat, was im gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen. Im Gegensatz zum rein objektiven Maßstab, der bei einfacher Fahrlässigkeit zugrunde zu legen sei, seien bei grober Fahrlässigkeit auch subjektive Umstände zu berücksichtigen, es komme also nicht nur darauf an, was von einem durchschnittlichen Anforderungen entsprechenden Angehörigen des jeweiligen Verkehrskreises in der jeweiligen Situation erwartet werden konnte, sondern auch darauf, ob der Schädigende nach seinen individuellen Fähigkeiten die objektiv gebotene Sorgfalt erkennen und erbringen konnte. Dazu gehöre

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

auch, ob der Arbeitnehmer die Gefahr erkennen und den Eintritt des Schadens als unvermeidbar vorhersehen konnte.

In dem vom LAG Niedersachsen entschiedenen Fall hatte eine Putzfrau einen Schaden in einer Größenordnung von ca. 50.000,00 € verursacht. Die Reinigungskraft war bei einer Freundin zu Besuch, als sie aus der im selben Gebäude gelegenen Arztpraxis ihres Arbeitgebers einen Alarmton hörte, der von einem Magnetresonanztomografen ausging. Sie schloss daraufhin die Praxisräume auf, begab sich zu der Steuereinheit des Gerätes und drückte statt des hierfür vorgesehenen Knopfes „Alarm Silence“ einen roten Knopf mit der Aufschrift „Magnet Stop“. Dies führte, entsprechend der Funktion des Schalters dazu, dass das Kühlmittel aus dem Magnetresonanztomografen entwich und das elektronmagnetische Feld zusammenbrach. Zwischen den Parteien war streitig, ob der von der Arbeitnehmerin gedrückte rote Knopf durch einen Plexiglasschutz besonders gesichert gewesen sei und selbst dieser Plexiglasschutz mit zwei Klebstreifen überklebt war, auf welchem sich die Aufschrift befunden habe: „Bei Alarm Alarm-Silence drücken, nicht Magnet Stop, sonst wird es teuer“.

Das Gericht bewertete es allein aufgrund des unstreitigen Sachverhalts als besonders grob fahrlässig, dass die Arbeitnehmerin wahllos irgendeinen Knopf einer augenscheinlich wertvollen medizinischen Reparatur drückte, nur weil ein Alarmton ertöne. Der objektiv erforderlichen Sorgfalt hätte entsprochen, sachverständige Hilfe anzufordern und nicht einen von mehreren Knöpfen zu drücken, ohne die Folgen abschätzen zu können. Diese Einsichtsmöglichkeit habe im konkreten Fall auch die als Putzfrau beschäftigte Arbeitnehmerin gehabt. Sie hätte insbesondere auch vorhersehen können, dass das funktionswidrige Drücken eines „falschen“ Knopfes zu einem schwerwiegenden

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Schaden des Geräts führen kann. Die Arbeitnehmerin habe nach dem äußeren Geschehensablauf darauf vertraut, es würde schon gut gehen und sich der Einsicht verschlossen, dass ihr Handeln ebenso einen Schaden unbekannter Art zur Folge haben könnte. Eine Beschädigung des Gerätes durch das Drücken des „falschen“ Knopfes habe nach den gegebenen Umständen aber so nahe gelegen, dass auch der Schadenseintritt von einer besonderen groben Fahrlässigkeit umfasst gewesen sei.

Trotz der festgestellten besonders groben Fahrlässigkeit, sei es aber nicht in jedem Falle ausgeschlossen, dem Arbeitnehmer eine Haftungsprivilegierung zuzubilligen. Zu prüfen sei in diesen Fällen, ob die Höhe des Schadens zu einer Haftungsminderung führe. Ob und ggf. in welchem Umfang der Arbeitnehmer an den Schadensfolgen zu beteiligen sei, müsse durch eine Abwägung der Gesamtumstände, insbesondere von Schadensanlass und Schadensfolgen, nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten ermittelt werden. Zu den Umständen, denen je nach Lage des Einzelfalles ein unterschiedliches Gewicht beizumessen sei und die im Hinblick auf die Vielfalt möglicher Schadensursachen auch nicht abschließend bezeichnet werden könnten, gehörten der Grad des dem Arbeitnehmer zur Last fallenden Verschuldens, die Gefahrgeneigtheit der Arbeit, die Höhe des Schadens, ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes oder durch Versicherung abdeckbares Risiko, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb und die Höhe des Arbeitsentgelts, in dem möglicherweise eine Risikoprämie enthalten ist. Entscheidend könne es darauf ankommen, dass der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zum Schadensrisiko der Tätigkeit stehe.

Die Entscheidung ist in zweierlei Hinsicht bemerkenswert. Trotz Feststellung eines besonders groben Verschuldens trägt die

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Arbeitnehmerin von dem entstandenen Schaden im Ergebnis kaum mehr als 1/10. Das Jahreseinkommen eines Arbeitnehmers scheint damit unterhalb vom Vorsatz die Grenze zur wirtschaftlichen Überforderung des Arbeitnehmers zu markieren. Bemerkenswert ist außerdem, dass diese Überforderungsgrenze selbst dann greift, wenn der Arbeitnehmer für den Schaden gar nicht selbst aufkommen muss, weil seine Haftpflichtversicherung eintritt. Das erscheint auf den ersten Blick merkwürdig, ist aber nach dem System der privaten Haftpflichtversicherung konsequent, weil sie nicht den Schaden des Arbeitgebers, sondern die individuelle Haftung des Arbeitnehmers versichert. Ist diese Haftung wegen der Überforderung des Arbeitnehmers begrenzt, wird dadurch auch die Eintrittspflicht der dahinterstehenden Haftpflichtversicherung auf den Haftungsumfang des Arbeitnehmers beschränkt.

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe

Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94

www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Impressum:
Der THOMSEN RECHTSANWÄLTE Newsletter ist ein kostenloser Service. Die Verfasser übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der übermittelten Informationen. Bitte beachten Sie, dass diese Informationen eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können.

Herausgeber:
THOMSEN RECHTSANWÄLTE
Stabelstr. 10
76133 Karlsruhe
Ansprechpartner (ViSdP):
Rechtsanwalt Klaus Thomas Thomsen