

Herzlich willkommen zur Online-Veranstaltung

# BETRIEBSMITTEL

Verbandsjuristin Christine Böschenbröker



# THEMENÜBERSICHT

## BETRIEBSMITTEL

- Allgemeines
- Privatnutzung des Arbeitnehmers
- Kontrollrechte des Arbeitgebers
- Herausgabe und Zurückbehaltungsrecht

# 1

## ALLGEMEINES



## BETRIEBSMITTEL

- stehen im Eigentum des Arbeitgebers
- hat der Arbeitgeber verpflichtend zu überlassen, wenn sie zur Ausführung der vom Arbeitnehmer geschuldeten Tätigkeit benötigt werden – BAG-Urteil, November 2021
- Kann der Arbeitgeber benötigte Arbeitsmittel nicht zur Verfügung stellen, gerät er in Annahmeverzug
- Ausnahme: individuelle Vereinbarung über „Bring your own device“
- Arbeitsrechtlich besondere Relevanz, wenn dem Arbeitnehmer ein Besitzrecht an den Betriebsmitteln eingeräumt wird
- Bsp.: Werkzeuge, Laptops, Mobiltelefone, aber auch Geschäftsunterlagen
- Dienstwagenüberlassung: gesonderter eLearning-Vortrag
- Bei Übergabe ist eine vom Arbeitnehmer bestätigte Quittung sinnvoll



## PFLICHT ZUR ÜBERLASSUNG

- Grundsätzlich ist die Überlassung nur solange geschuldet, wie der Arbeitnehmer eine Arbeitspflicht hat
- Rückforderung der Betriebsmittel für Zeiten ohne Arbeitspflicht ist daher auch möglich, wenn das vertraglich nicht geregelt ist
- Unterlassen der Rückforderung in vorhergehenden Fällen führt nicht dazu, dass der Arbeitgeber später im weiteren Verlauf die Betriebsmittel nicht mehr zurückfordern kann



# HAFTUNG

- Grundsatz:  
Beschädigt der Arbeitnehmer bei Nutzung die Betriebsmittel, hat er hierfür zu haften
- Schadenseintritt bei privater Nutzung: volle Haftung des Arbeitnehmers
- Schadenseintritt bei betrieblicher Nutzung: Haftung nur nach Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs
  - keine Haftung bei leichtester Fahrlässigkeit
  - anteilige Haftung bei normaler Fahrlässigkeit
  - idR volle Haftung bei grober Fahrlässigkeit
  - volle Haftung bei Vorsatz
- Daneben stellt die Beschädigung von Betriebsmitteln aufgrund unsachgemäßer oder nicht sorgfältiger Nutzung einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar

# 2

## PRIVATNUTZUNG DES ARBEITNEHMERS



## PRIVATNUTZUNG ERLAUBT?

- Grundsatz: Die Betriebsmittel hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben überlassen
- Mit der Überlassung der Betriebsmittel entsteht keine !! stillschweigende Privatnutzungsbefugnis zugunsten des Arbeitnehmers
- Nutzt der Arbeitnehmer die Betriebsmittel privat ohne ausdrückliche Erlaubnis, stellt das einen arbeitsvertraglichen Verstoß dar
- Kann eine Erlaubnis zur Privatnutzung durch betriebliche Übung bzw. stillschweigende Duldung entstehen?  
Regelmäßig: Nein! Bei bloßer Duldung des Arbeitgebers fehlt ein erkennbarer Wille, in einem bestimmten Umfang die private Nutzung bewusst zu erlauben



## PRIVATNUTZUNG DES INTERNET

- Unerlaubte Privatnutzung des Internet während der Arbeitszeit:  
Pflichtverstoß gegen
  - Privatnutzungsverbot von Mobiltelefon/Computer/Internetzugang
  - Verstoß gegen Arbeitspflicht während der Arbeitszeit – Arbeitszeitbetrug
  - ggf.: Vorschriften über IT-Sicherheit bei Download von Daten etc.
- Je nach Intensität des Verstoßes und bei (meist notwendiger) vorher erteilter Abmahnung:  
Verstöße können zum Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung, ggf. auch fristlos,  
berechtigen
- Schon allein aufgrund möglichen Kontakts zu Schadsoftware, Viren, Trojanern:  
Erlaubnis zu Privatnutzung sollte nicht erteilt werden

# 3

## KONTROLLRECHTE DES ARBEITGEBERS



## GRUNDSATZ

- Der Arbeitgeber ist Eigentümer der dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Betriebsmittel
- Der Arbeitnehmer hat die Pflicht, die Betriebsmittel sorgfältig und vertragsgerecht zu behandeln
- Dem Arbeitgeber steht grundsätzlich ein jederzeitiges Kontrollrecht zu



## KONTROLLE VON BETRIEBSMITTELN AM ARBEITSPLATZ

- Kalender (analog oder digital):  
Da im dienstlichen Kalender (falls keine entgegenstehenden Anhaltspunkte) nur dienstliche Termine eingetragen sein können = volles Einsichtsrecht
  
- Unterlagen:  
Der Arbeitgeber darf davon ausgehen, dass am Arbeitsplatz befindliche Unterlagen komplett der Arbeitstätigkeit dienen bzw. im Eigentum des Arbeitgebers stehen = volles Einsichtsrecht
  
- E-Mails:
  - Falls privater Mailverkehr vom Arbeitsplatz aus verboten bzw. nicht gestattet ist = volles Einsichtsrecht
  - Falls private Mails erlaubt sind: Arbeitgeber ist (noch umstritten) Anbieter von Telemediendiensten (§ 88 TKG) und hat das Fernmeldegeheimnis zu wahren = kein Einsichtsrecht in komplettes Mailpostfach wegen Vermischung privater und dienstlicher Mails!



## URTEIL LAG BREMEN, NOVEMBER 2023

- Auch bei untersagter Privatnutzung eines Dienstrechners/Mobiltelefons kann darauf befindliche, eindeutig private Kommunikation trotzdem von der DS-GVO und dem BDSG geschützt sein
- Eine Einsichtnahme des Arbeitgebers in erkennbar rein private Korrespondenz stellt dann einen erheblichen Eingriff in die informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers dar
- Dieser Eingriff darf nur bei durch Tatsachen begründetem Verdacht einer Straftat bzw. schweren Pflichtverletzung erfolgen
- Bei Verstoß besteht ein umfassendes Verwertungsverbot der erlangten Kenntnisse
- Fall: Arbeitnehmerin wurde gerüchteweise verdächtigt, Kollegen bestohlen zu haben. Der Arbeitgeber kontrollierte daraufhin die private WhatsApp-Korrespondenz auf ihrem nur dienstlich zu nutzenden Rechner und fand hierbei weitere Hinweise auf schwere Verfehlungen. Darauf wurde eine fristlose Kündigung gestützt. Das LAG Bremen sah hierin im Nov. 2023 eine Kontrolle „ins Blaue hinein“ und wertete das als Verstoß gegen das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Die erlangten Informationen waren im Kündigungsschutzprozess nicht verwertbar, die Kündigung damit unwirksam.



## URTEIL BAG, JANUAR 2019

„Weniger intensiv in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingreifende Datenerhebungen, -verarbeitungen und -nutzungen können nach § 32 I 1 BDSG aF ohne Vorliegen eines durch Tatsachen begründeten Anfangsverdachts – zumal einer Straftat oder anderen schweren Pflichtverletzung – zulässig sein. So kann es liegen, wenn der Arbeitgeber aus einem nicht willkürlichen Anlass prüfen möchte, ob der Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten vorsätzlich verletzt hat, und er – der Arbeitgeber – dazu auf einem Dienstrechner gespeicherte Dateien einsieht, die nicht als „privat“ gekennzeichnet sind. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Maßnahme offen erfolgt und der Arbeitnehmer zuvor darauf hingewiesen worden ist, welche Gründe eine Einsichtnahme in – vermeintlich – dienstliche Dateien erfordern können und dass er Dateien durch eine Kennzeichnung als „privat“ von einer Einsichtnahme ohne „qualifizierten“ Anlass ausschließen kann.“

# 4

## HERAUSGABE UND ZURÜCKBEHALTUNGSRECHT



## HERAUSGABEPFLICHT DES ARBEITNEHMERS

- Die Betriebsmittel werden zum Zweck der Erfüllung der Arbeitspflicht überlassen
- Der Arbeitgeber kann jederzeit vom Arbeitnehmer die Herausgabe der in seinem Eigentum stehenden und ausschließlich zur dienstlichen Nutzung überlassenen Arbeitsmittel verlangen, so LAG Köln, Urteil Juli 2011
- Die Nichtherausgabe von Betriebsmitteln kann – nach Abmahnung – einen Kündigungsgrund darstellen
- Fehlt eine gesonderte Vereinbarung, hat der Arbeitnehmer das Betriebsmittel in der Betriebsstätte, der er zugeordnet ist, herauszugeben – sog. Bringschuld



## ZURÜCKBEHALTUNGSRECHT

- Ein Zurückbehaltungsrecht an Betriebsmitteln steht Arbeitnehmern grundsätzlich nicht zu, auch nicht bei bestehenden Gegenansprüchen gegen den Arbeitgeber
- Denkbare Ausnahme:  
Der Arbeitnehmer will Arbeitsmittel – insbesondere Geschäftsunterlagen – zur Prüfung bzw. Beweisführung im Rahmen von ernsthaften Anzeigen beispielsweise an die Staatsanwaltschaft oder die Finanzdienstleistungsaufsicht weiterleiten



## HERAUSGABEKLAGE

- Als Eigentümer der Betriebsmittel kann der Arbeitgeber die Besitzverschaffung an seinem Eigentum verlangen mittels Klage auf Herausgabe
- Auch als Leasingnehmer steht dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer ein stärkeres Besitzrecht zu, er kann also Herausgabe verlangen
- Rechtsweg zum Arbeitsgericht ist eröffnet
- Problematisch eventuell:  
Die Herausgabeklage kann nur begründet sein, wenn herauszugebende Betriebsmittel eindeutig bezeichnet werden!
- Bei Hardware: Typbezeichnung, Seriennummer



## SCHADENSERSATZKLAGE

- Scheitert die Vollstreckung der Herausgabeklage, kann Schadensersatz (Zahlungsklage) verlangt werden
- Klageweise Geltendmachung von Schadensersatz ist auch möglich, wenn von vornherein klar ist, dass das Betriebsmittel nicht mehr herausgegeben werden kann (Verlust / irreparable Beschädigung)



**VIELEN DANK!**