

Arbeitsrecht

Dütz / Thüsing

26., neu bearbeitete Auflage 2021
ISBN 978-3-406-77121-7
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

doch nicht überzeugen: Anders als ein Verkäufer, der seine Ware anderweitig anbieten oder auch zu einem späteren Zeitpunkt noch liefern kann, verliert der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit, auf deren Verwertung er für seinen Lebensunterhalt angewiesen ist, unwiederbringlich. Deshalb normiert **§ 615 S. 1 BGB** – in Abweichung von § 326 Abs. 1 BGB – eine **Ausnahme vom Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“**. Sie soll dem Arbeitnehmer dann den Lohnanspruch erhalten, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht annimmt. Allerdings stellt auch diese Norm – wie § 326 Abs. 2 Alt. 2 BGB – auf den Annahmeverzug des Arbeitgebers ab. Naheliegender wäre es daher, § 615 BGB entsprechend der allgemeinen zivilrechtlichen Abgrenzung von Unmöglichkeit und Verzug ebenso wie § 326 Abs. 2 Alt. 2 BGB nur anzuwenden, wenn die Arbeitsleistung nachholbar ist (→ Rn. 190), bei Nichtnachholbarkeit hingegen je nach Verschulden den Entgeltanspruch nach § 326 Abs. 1 oder Abs. 2 BGB zu bestimmen. Das BAG wendet jedoch § 615 BGB darüber hinaus auch in den Fällen der Nichtannahme an, wenn der Arbeitgeber die ordnungsgemäß angebotene Arbeitsleistung nicht annehmen will (Annahmewilligkeit) und sie deswegen infolge ihrer Nichtnachholbarkeit unmöglich wird. Unmöglichkeitrecht soll hingegen nur eingreifen, wenn die Arbeit trotz der Annahmebereitschaft des Arbeitgebers nicht erbracht werden kann; zu Ausnahmen bei beiderseits unverschuldeter Unmöglichkeit nach der Betriebsrisikolehre → Rn. 250 f.; zur vom Arbeitnehmer zu vertretenden Unmöglichkeit → Rn. 190, zur vom Arbeitgeber zu vertretenden Unmöglichkeit → Rn. 219. In der **Lehre** (vgl. MHdB ArbR I/Tillmanns § 76 Rn. 39) wird der Anwendungsbereich des § 615 BGB zum Teil noch weiter ausgedehnt: Die Regeln des Gläubigerverzugs sollen danach nicht nur einschlägig sein, wenn die Arbeitsleistung trotz Nichtannahme nachholbar ist (echter Annahmeverzug) oder wenn die zur Unmöglichkeit der Arbeitsleistung führende Nichtannahme auf der Unwilligkeit des Arbeitgebers beruht, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber die Arbeitsleistung aus vom Arbeitnehmer nicht zu vertretenden Gründen nicht annehmen kann (Annahmewilligkeit). Dann bleibt für § 326 Abs. 1, 2 BGB oder die Betriebsrisikolehre kein Raum.

Ist § 615 BGB anwendbar, so bestimmen sich die **Voraussetzungen** für einen Annahmeverzug des Arbeitgebers nach den §§ 293 ff. BGB. Notwendig ist zunächst ein ordnungsgemäßes Angebot nach den §§ 294 ff. BGB.

Hiernach muss der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung grundsätzlich in Person, zur rechten Zeit, am rechten Ort und in der rechten Weise am Arbeitsplatz anbieten, § 294 BGB. Dem genügt das Angebot einer Tätigkeit in einem Wiedereingliederungsverhältnis im Sinne von § 74 SGB V nicht, weil dieses nicht Teil des Arbeitsverhältnisses ist, sondern neben diesem ein Vertragsverhältnis eigener Art (sui generis) darstellt, BAG BeckRS 2017, 143622. Ein wörtliches Angebot ist ausreichend, wenn der Arbeitnehmer zur Erfüllung seiner Arbeitspflicht auf die Mitwirkung des Arbeitgebers angewiesen ist, dieser aber die Mitwirkungshandlung unterlässt (§ 295 Alt. 2 BGB), zB Arbeitsräume, Produktionsmittel usw. nicht bereitstellt. Gemäß § 295 Alt. 1 BGB genügt ein wörtliches Angebot ferner, wenn der Arbeitgeber erklärt, dass er die Leistung des Arbeitnehmers nicht annehmen werde. Ein wörtliches Angebot wird etwa auch in der Erhebung einer Kündigungsschutzklage gesehen. Fehlt ein wörtliches Angebot iSd § 295 BGB, so gerät der Arbeitgeber unter den weiteren Voraussetzungen der §§ 293 ff. BGB dennoch nach § 296 BGB in Annahmeverzug, da der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung nur erbringen kann, wenn der Arbeitgeber einen funktionsfähigen Arbeitsplatz bereithält und dem Arbeitnehmer Arbeit zuweist; darin liegt eine notwendige Mitwirkungshandlung des Arbeitgebers, deren Zeit nach dem Kalender bestimmt ist, so dass es keines Angebots mehr bedarf, BAG NZA 1985, 119 und 1993, 550. Jedoch muss wohl weiterhin ein wörtliches Angebot erfolgen, wenn der Arbeitnehmer nach Inhalt, Ort und Zeit der Arbeit weitgehend selbstständig ist, BGH ZIP 1986, 661 zum Dienstvertrag Selbstständiger.

Die Nichtannahme des Arbeitgebers iSv § 293 BGB kann zB dadurch erfolgen, dass er dem Arbeitnehmer den Zutritt zum Betrieb verweigert oder ihm keine Arbeit zuweist. Im Fall hat B den A ausdrücklich abgewiesen, also dessen tatsächliches Angebot, § 294 BGB, abgewiesen. Die Arbeitsleistung wurde damit gerade in Folge der Annahmewilligkeit des B unmöglich. Entsprechend besteht der Entgeltanspruch des A gem. §§ 611a Abs. 2, 615 S. 1, 293, 294 BGB.

Der Arbeitgeber kommt jedoch nicht in Annahmeverzug, soweit der Arbeitnehmer seinerseits in der fraglichen Zeit außerstande ist, die Arbeitsleistung zu erbringen (§ 297 BGB), BAG NZA 1990, 144.

Erkrankt der Arbeitnehmer zB während des Annahmeverzugs, so endet dieser; Lohnansprüche ab diesem Zeitpunkt richten sich nach den Vorschriften über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle, → Rn. 222 ff. Jedenfalls bei (einmalig oder mehrfach) befristet festgestellter Arbeitsunfähigkeit leben mit Eintritt der Arbeitsfähigkeit die Verzugsfolgen wegen § 296 S. 1 BGB wieder auf, ohne dass es einer Anzeige der Arbeitsfähigkeit durch den Arbeitnehmer bedarf, BAG NZA 1992, 403; ausf. *Stephan* NZA 1992, 585.

Die **ausgefallene Arbeit** muss der Arbeitnehmer nicht nachholen, § 615 S. 1 BGB; die Nichtleistung führt jedoch nach § 615 S. 2 BGB

zu einer Anrechnung auf den Verzugslohn, wenn der Arbeitnehmer einen anderweitigen Verdienst hatte oder eine anderweitige Verdienstmöglichkeit böswillig unterließ. Letzteres kommt beispielsweise in Betracht, wenn der Arbeitnehmer nach einer Kündigung sich nicht gemäß § 38 SGB III unverzüglich als Arbeitssuchender bei der Agentur für Arbeit meldet, *Tschöpe* DB 2004, 434. Der Arbeitnehmer ist dem Arbeitgeber zudem zur Auskunft über Vermittlungsangebote der Agentur für Arbeit und des Jobcenters nach Treu und Glauben gemäß § 242 BGB verpflichtet, wenn er Vergütung wegen Annahmeverzugs fordert und die Einwendung böswillig unterlassenen anderweitigen Erwerbs wahrscheinlich begründet ist, wie das BAG jüngst entschieden hat (BAG NZA 2020, 1113).

6. Betriebsstörungen, Lehre vom Betriebsrisiko

Eine weitere Abweichung vom Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ stellt die **Lehre vom Betriebsrisiko** dar. Diese ist anzuwenden, falls aus **beiderseits unverschuldeten** betrieblich-technischen oder zwingenden rechtlichen Gründen die Erbringung der Arbeitsleistung **unmöglich** ist. Beispiele: Arbeitsausfall wegen Energie- oder Rohstoffknappheit, Produktionsverbot bei Smogalarm. Hier führt noch nicht § 615 S. 1 BGB alleine zum Erhalt des Entgeltanspruchs, da der Eintritt der Unmöglichkeit der Arbeitsleistung nicht auf der Annahmewilligkeit des Arbeitgebers beruht. Nach der Lehre vom Betriebsrisiko entscheidet sich, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer das Risiko eines solchen Arbeitsausfalls zu tragen hat. Aus den §§ 326, 615 S. 3 BGB ergibt sich dann die Rechtsfolge für den Entgeltanspruch. 250

Aufgrund der vom Schrifttum im Wesentlichen gebilligten höchst-richterlich entwickelten, sog. **Sphärentheorie** ist für solche Arbeitsausfälle darauf abzustellen, wessen beherrschbarem oder jedenfalls zu verantwortendem Einflussbereich (**Risikosphäre**) die Störungursache zuzurechnen ist; s. zur teilweisen Kritik → Rn. 249. Hiernach trägt regelmäßig der Arbeitgeber das **Betriebsrisiko**, das heißt, dass er das Risiko eines durch betrieblich-technische oder zwingende rechtliche Gründe verursachten Arbeitsausfalls zu tragen hat. Die in dieser Risikoverteilung liegende Wertung findet ihren Grund darin, dass der Arbeitgeber den Betrieb leitet und den Betriebsablauf organisiert. Er trägt die unternehmerische Verantwortung, der erwirt- 251

schaftete Ertrag steht ihm zu. Dieses Risiko ist für den Arbeitgeber auch wirtschaftlich tragbar, da er durch planerische Vorsorge solche Ausfälle weitgehend vermeiden kann, verbleibende Risiken in aller Regel versicherbar sind und uU auch über die Preisgestaltung auf die Konsumenten abgewälzt werden können. Zur Verteilung des Lohnrisikos bei pandemiebedingten behördlichen Betriebsschließungen *Fischinger/Hengstberger* NZA 2020, 559 ff.; *Hohenstatt/Krois* NZA 2020, 413 ff., → Rn. 265i.

Hat der Arbeitnehmer während einer solchen Zeit einen anderen Verdienst (zB Aushilfstätigkeit in einem anderen Unternehmen), so muss er sich einen solchen Erwerb gem. § 615 S. 2 u. 3 BGB anrechnen lassen.

Dass der Arbeitgeber grundsätzlich auch das sog. **Wirtschaftsrisiko** trägt, also zur Lohnzahlung idR auch dann verpflichtet bleibt, wenn eine Fortsetzung des Betriebs infolge Auftrags- bzw. Absatzmangels wirtschaftlich sinnlos und der Arbeitgeber deswegen annahmewillig (→ Rn. 249) ist, folgt aus § 615 S. 1 BGB.

Ausnahmsweise hat der Arbeitgeber das Betriebs- bzw. Wirtschaftsrisiko nicht zu tragen mit der Folge, dass der Lohnanspruch nach § 326 Abs. 1 BGB ganz oder teilweise wegfällt:

- Wenn die Lohnzahlung an die Arbeitnehmer im konkreten Fall die Existenz des Unternehmens gefährden würde, BAG NJW 1973, 342.
- Wenn bei einem Arbeitskampf aus Paritätsgründen eine Verschiebung des Risikos zur Arbeitnehmerseite hin geboten ist, sog. **Arbeitskampfrisiko**, → Rn. 766 ff., 796.

Im Übrigen kann kollektivvertraglich eine andere Risikoverteilung für das Verhältnis der Arbeitsvertragsparteien vorgenommen werden.

V. Besonderheiten bei Arbeitsunfällen

252 **Fall a):** Ein Arbeitnehmer bricht sich durch Fahrlässigkeit des Arbeitgebers während der Arbeit einen Arm; dabei wird auch seine Uhr zerstört. Wer bezahlt die Heilbehandlung? Kann der Arbeitnehmer Ersatz für seine Uhr fordern? Hat er Schmerzensgeldansprüche? → Rn. 255

Fall b): Wie ist es, wenn nicht der Arbeitgeber, sondern ein Arbeitskollege den Unfall bei einer betrieblich veranlassten Tätigkeit im Rahmen des Arbeitsverhältnisses verursacht hat? → Rn. 262

1. Arbeitsunfall

Besondere Regeln gelten bei einem Arbeitsunfall. Ein Arbeitsunfall liegt vor, wenn der Arbeitnehmer bei Ausübung einer gesetzlich versicherten Tätigkeit einen Unfall erleidet, der zu einem Körperschaden führt, § 8 SGB VII. Hier werden die allgemeinen privatrechtlichen Ersatzregelungen durch öffentlich-rechtliche Normen zur gesetzlichen Unfallversicherung (→ Rn. 18) modifiziert. 253

2. Pflichtversicherte Personen und Risiken

Zum Kreis der gegen Arbeitsunfall pflichtversicherten Personen gehören gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII grundsätzlich alle Arbeitnehmer. In der gesetzlichen Unfallversicherung sind sie jedoch nur gegen Unfallrisiken im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses versichert. Erforderlich ist zudem, dass die konkrete, für den Unfall ursächlich gewordene Handlung mit der versicherten Beschäftigung in einem inneren Zusammenhang steht und dieser wesentlich dient, vgl. §§ 7 ff. SGB VII. 254

Die Rspr. hat eine umfangreiche Kasuistik zur Abgrenzung der unfallversicherungsrechtlich geschützten Tätigkeit vom privaten Bereich gebildet. Wichtig ist, dass auch der Weg von und zur Arbeit nach § 8 Abs. 2 Nrn. 1–4 SGB VII sozialversicherungsrechtlich geschützt ist. Besondere Probleme stellen sich insbesondere bei Tätigkeiten im Home Office, s. hierzu Müller NZA 2019, 177.

3. Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung

Die gesetzliche Unfallversicherung bietet bei jedem Arbeitsunfall dem Arbeitnehmer und seiner Familie sozialen Schutz, indem sie einen Schadensausgleich unabhängig davon gewährt, ob der Unfall unverschuldet, aufgrund eigener oder fremder Fahrlässigkeit eingetreten ist, vgl. § 7 Abs. 2 SGB VII. Nach Eintritt des Arbeitsunfalls erbringt die zuständige Berufsgenossenschaft als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (→ Rn. 18) Leistungen, vor allem Heilbehandlungen und Verletztenrente sowie gegebenenfalls Hinterbliebenenrente, vgl. näher insbes. §§ 26 ff. SGB VII. Schmerzensgeld zahlt die gesetzliche Unfallversicherung allerdings nicht, desgleichen keinen Ersatz für die 255

Sachschäden des betroffenen Arbeitnehmers; die Beschädigung oder der Verlust eines Hilfsmittels (zB einer Beinprothese) gilt gem. § 8 Abs. 3 SGB VII jedoch als ersatzfähiger Gesundheitsschaden.

Im **Fall a)** kann der Arbeitnehmer daher von der Berufsgenossenschaft nur die Kostenübernahme für die Heilbehandlung fordern.

4. Haftungsfragen

- 256 Es fragt sich, ob und inwieweit der von einem Arbeitsunfall betroffene Arbeitnehmer ergänzend zu den Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung Ansprüche gegen etwaige Schadensverursacher geltend machen kann.

a) Haftung des Arbeitgebers

- 257 **aa) Körperschäden.** Der Arbeitgeber wird bei Arbeitsunfällen nach § 104 SGB VII von jeder Schadensersatzpflicht für **Körperschäden** gegenüber dem Arbeitnehmer freigestellt, vgl. Fall a). Dafür bezahlt der Arbeitgeber allein die Beiträge für die Unfallversicherung, § 150 SGB VII. Auch wollte der Gesetzgeber durch diese Ablösung der Unternehmerhaftpflicht betriebliche Konfliktsituationen möglichst vermeiden. Die **Haftungsfreistellung** des Arbeitgebers nach § 104 Abs. 1 SGB VII setzt neben dem Vorliegen eines Arbeitsunfalles weiter voraus, dass dieser Unfall vom Arbeitgeber **nicht vorsätzlich** herbeigeführt wurde; zu einem etwaigen Regress der Berufsgenossenschaft gegenüber dem Arbeitgeber s. § 110 SGB VII. Schließlich darf der Unfall **nicht** auf einem nach § 8 Abs. 2 Nrn. 1–4 SGB VII **versicherten Weg** des geschädigten Arbeitnehmers eingetreten sein; hiermit sind die Fälle gemeint, bei denen das schadensverursachende Ereignis in Zusammenhang mit dem Aufsuchen oder Verlassen des Arbeitsplatzes steht, also ein wegebezogener Unfall vorliegt.

Verletzt zB der Arbeitgeber bzw. sein Erfüllungs- (§ 278 BGB) oder Verrichtungsgehilfe (§ 831 BGB) den Arbeitnehmer auf dessen Heimweg von der Arbeit, so hat dieser Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung, da es sich um einen wegebezogenen Unfall und damit um einen Arbeitsunfall handelt (§ 8 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 SGB VII), der als Versicherungsfall iSd SGB VII gilt, § 7 Abs. 1 SGB VII. Daneben stehen ihm, wie gegen jeden anderen Schädiger auch, Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber zu, pVV (§ 280 Abs. 1 BGB), § 823 Abs. 1 u. 2 BGB. Der

Haftungsausschluss gem. § 104 Abs. 1 SGB VII greift hier nicht ein, da ein wegebogener Unfall vorliegt; die Ersatzansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber vermindern sich jedoch um die Leistungen, die er nach Gesetz oder Satzung infolge des Versicherungsfalles erhalten hat, § 104 Abs. 3 SGB VII.

bb) Schmerzensgeld. § 104 SGB VII schließt auch die Haftung aus § 253 Abs. 2 BGB aus. Damit erhält der Arbeitnehmer bei einem Arbeitsunfall weder von der gesetzlichen Unfallversicherung (→ Rn. 255) noch von seinem Arbeitgeber seinen immateriellen Schaden (§ 253 Abs. 1 BGB) ersetzt, vgl. → Fall a). Dieser für den Arbeitnehmer nachteiligen Regelung stehen jedoch Vorteile der sozialversicherungsrechtlichen Regelung gegenüber: Zum einen hat der Arbeitnehmer sonstige Ansprüche gegen die Berufsgenossenschaft auch dann, wenn der Arbeitsunfall vom Arbeitgeber nicht verschuldet wurde; zum anderen mindert eigenes Verschulden des Arbeitnehmers entgegen § 254 BGB nicht dessen sozialversicherungsrechtlichen Anspruch; schließlich ist jeder Träger der Unfallversicherung als Anspruchsverpflichteter ein sicherer Schuldner. 258

cc) Sonstige Schäden. (1) Die Haftung des Arbeitgebers für Sachschäden des Arbeitnehmers wird vom Haftungsausschluss des § 104 SGB VII nicht erfasst; sie richtet sich damit grundsätzlich nach den allgemeinen privatrechtlichen Haftungsvorschriften (§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB ggf. iVm § 278 BGB, § 823 Abs. 1 und 2 BGB, § 831 BGB) und ist also **verschuldensabhängig**, vgl. Fall a); Entsprechendes gilt für Vermögensschäden. 259

(2) **Ohne Verschulden** haftet der Arbeitgeber für derartige Schäden des Arbeitnehmers entweder gem. §§ 670, 675 BGB, soweit die Arbeitsleistung eine Geschäftsbesorgung ist, oder in entsprechender Anwendung von § 670 BGB in den übrigen Fällen, vgl. auch den Rechtsgedanken des § 110 HGB. Aufwendungen iSv § 670 BGB sind allerdings nur solche Schäden, die der Arbeitnehmer in Ausübung einer betrieblichen Tätigkeit erlitten hat und die nicht dem Lebensbereich des Arbeitnehmers zuzurechnen sind, BAG NZA 1997, 1346. Ein Aufwendungsersatzanspruch scheidet aus, wenn der Arbeitnehmer für den Einsatz eigener Vermögenswerte eine besondere Vergütung erhält (Kilometergeld, Schmutzzulage). 260

So hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Schäden an dessen PKW und Arbeitsmitteln zu ersetzen, wenn diese mit Billigung des Arbeitgebers in dessen Betätigungsbereich eingesetzt wurden; ein Verschulden des Arbeitnehmers ist

dabei in entsprechender Anwendung des § 254 BGB und unter Heranziehung der Grundsätze über den innerbetrieblichen Schadensausgleich (→ Rn. 201 ff.) zu berücksichtigen; BAG NZA 2000, 727.

b) Haftung unter Arbeitskollegen

- 261 aa) Verschuldet der Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall durch eine betriebliche Tätigkeit, bei dem ein anderer im Betrieb Tätiger einen **Personenschaden** erleidet, so könnte dieser nach der allgemeinen privatrechtlichen Regelung gem. § 823 Abs. 1 BGB Schadensersatz und gem. § 253 Abs. 2 BGB Schmerzensgeld vom Schädiger verlangen. Hat der Schädiger jedoch weder vorsätzlich noch grob fahrlässig gehandelt, so stünde ihm aufgrund der Haftungsbesonderheiten im Arbeitsverhältnis ein Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber zu (→ Rn. 204), so dass der Arbeitgeber letztlich doch entgegen der Wertung des § 104 SGB VII für den Schaden aufkommen müsste. Der Gesetzgeber hat diesen Wertungswiderspruch in §§ 105 f. SGB VII so gelöst, dass der Haftungsausschluss des § 104 SGB VII auf die Haftung der Arbeitnehmer und anderer in demselben Betrieb tätiger Personen entsprechende Anwendung findet. Ein Arbeitnehmer haftet daher grundsätzlich nicht für Personenschäden eines anderen im Betrieb Tätigen, die er durch einen Arbeitsunfall verursacht hat.

Die Haftungsprivilegierung des § 105 SGB VII setzt nicht voraus, dass Geschädigter und Schädiger „Versicherte desselben Betriebs“ (§ 105 Abs. 1 S. 1 SGB VII) und damit Arbeitnehmer desselben Arbeitgebers sind; auch betriebsfremde Personen, dh Arbeitnehmer anderer Unternehmen werden einbezogen, wenn sie bei der Schadensverursachung in dem Betrieb tätig waren, in dem der Arbeitsunfall geschah, vgl. § 105 Abs. 1 S. 2 SGB VII. Voraussetzung der Haftungsfreistellung ist allerdings stets, dass der Arbeitsunfall durch eine betriebliche Tätigkeit (dazu vgl. → Rn. 202) verursacht wurde.

- 262 bb) Die Haftung unter Arbeitskollegen für **Sachschäden** unterliegt keinen Besonderheiten. Bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten kann der schädigende Arbeitnehmer nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regeln einen Freistellungsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber haben.

Im **Fall b)** kann der verletzte Arbeitnehmer vom Schädiger Schadensersatz für seine Uhr gem. § 823 Abs. 1 BGB fordern. Dem Schädiger steht nach den im Arbeitsverhältnis geltenden Haftungsgrundsätzen (→ Rn. 201 ff.) insoweit ein Freistellungsanspruch gegen den Arbeitgeber zu.