

---

**Datum:** 23.04.2015  
**Gericht:** Arbeitsgericht Essen  
**Spruchkörper:** 5. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 5 Ca 41/15  
**ECLI:** ECLI:DE:ARBGE:2015:0423.5CA41.15.00

---

**Schlagworte:** ---  
**Normen:** ---  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:** ---

---

**Tenor:**

1. Die Klage wird abgewiesen.
  2. Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.
  3. Der Wert des Streitgegenstandes beträgt 1.331,56 €.
- 

Tatbestand: 1

Die Parteien streiten über Schadensersatzansprüche. 2

Der Kläger, beschäftigt bei der Firma N.. - eine Firma, die Arbeitnehmerüberlassung betreibt - war am 04.07.2014 und 05.07.2014 im Betrieb der Beklagten als Servicekraft eingesetzt. 3

In einem sich außerhalb der Gasträumlichkeiten befindenden Mitarbeiteraum, der jedenfalls als Umkleideraum diente, hinterließ der Kläger seine persönlichen Gegenstände. Streitig ist zwischen den Parteien unter anderem, ob die Beklagte dem Kläger für die Aufbewahrung der Wertgegenstände einen anderen Raum angeboten hat. Dieser Mitarbeiteraum, der erst seit dem 02.07.2014 zum Betrieb der Beklagten gehört, diente zuvor als Lagerraum einer Hausverwaltung. Für diese Räumlichkeit ist der Beklagten nur ein Schlüssel übergeben worden. Dieser Schlüssel hängt im Küchenbereich des Restaurants. 4

Am 05.07.2014 wurden in der Zeit zwischen 16 und 19:30 Uhr aus besagtem Mitarbeiteraum persönliche Gegenstände von insgesamt 8 Mitarbeitern bzw. Leiharbeitnehmern, darunter auch vom Kläger, entwendet. Die entwendeten Gegenstände befanden sich in den mitgeführten Taschen, die im Gemeinschaftsraum abgestellt waren.	5
Das polizeiliche Ermittlungsverfahren wurde zwischenzeitlich eingestellt. Ein Täter konnte nicht ermittelt werden.	6
Mit zunächst beim Amtsgericht F. am 15.11.2014 eingegangener Klage hat der Kläger zunächst Ansprüche gegenüber Herrn O. als Inhaber des Restaurants geltend gemacht und von diesem die Zahlung von Schadenersatz in Höhe von insgesamt 1331,56 € sowie die Erstattung vorgerichtlicher Anwaltskosten i.H.v. 201,71 € verlangt. Mit Beschluss vom 14.12.2014, den Parteien zugestellt am 22.12.2014, hat das Amtsgericht F. den Rechtsstreit an das Arbeitsgericht Essen verwiesen. Mit Schriftsatz vom 23.02.2015, zugestellt am 04.03.2015, hat der Kläger seine Klage gegen die Betreibergesellschaft des Restaurants N. erweitert.	7
Der Kläger ist der Ansicht, die Beklagte habe ihre Obhutspflicht bzw. Fürsorgepflicht verletzt. Die Pflicht sei dadurch verletzt worden, da dem Kläger lediglich ein vom Gastronomiebetrieb weit abgelegener Raum, der über keine besonderen Sicherheitsvorkehrungen verfüge, zur Deponierung seiner persönlichen Wertgegenstände zur Verfügung gestellt worden sei. Es habe ein weiterer Raum zur Verfügung gestanden, der besser gegen Einbruch gesichert und allein aufgrund seiner Lage weniger einbruchgefährdet gewesen sei. Dort seien auch persönliche Spinde vorhanden, die den Mitarbeitern zur Verfügung gestanden hätten. Bei einem derartigen Betrieb wie dem der Beklagten, bei welchem Mitarbeiter persönliche Wertgegenstände für viele Stunden nicht bei sich tragen dürften, müsse seitens des Arbeitgebers bzw. des Entleihers dafür Sorge getragen werden, dass die persönlichen Wertgegenstände bestmöglich gegen Diebstahl gesichert seien, was augenscheinlich nicht der Fall gewesen sei.	8
Die Beklagte hätte insoweit zusätzliche Sicherungsmechanismen ergreifen müssen, um sicherzustellen, dass niemand den Raum unbeaufsichtigt betrete bzw. sich einfach den Schlüssel nehmen könne.	9
Die zunächst gegen Herrn N. als Inhaber des Restaurants N. gerichtete Klage hat der Kläger ebenso zurückgenommen wie den Antrag auf Erstattung der vorgerichtlichen Anwaltskosten.	10
Der Kläger beantragt zuletzt,	11
-die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1331,56 € zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 07.10.2014.	12
Die Beklagte beantragt,	13
-die Klage abzuweisen.	14
Die Beklagte ist der Ansicht, die Obhutspflicht treffe nicht den Entleiher, sondern den Verleiher. Im Übrigen läge eine Pflichtverletzung der Beklagten nicht vor. Dem Kläger sei der so genannte Mitarbeiteraum nicht für die Verwahrung von Wertgegenständen zugewiesen worden. Dieser Raum diene nur dazu, dass sich die Mitarbeiter dort umziehen können. Zu diesem Raum, der sich außerhalb der Gastronomieräumlichkeiten auf dem Weg zum Parkhaus befinde, gelange man durch eine Gittertür und in den Raum selbst durch eine	15

Sicherheitstür mit Stahlbeschlägen und Aufhebelschutz. Die Tür sei stets abgeschlossen gewesen.

Für Wertgegenstände stünden zwei weitere abschließbare Räume zur Verfügung, die sich direkt neben den Gastronomieräumlichkeiten befänden, nämlich zum einen der Raum unterhalb der Rolltreppe mit Spinden und zum anderen das Schichtleiterbüro im Untergeschoss. In beiden Räumlichkeiten hätten Wertsachen abschließbar verwahrt werden können, wobei die Schlüssel durch den Schichtleiter verwahrt würden. 16

Selbst wenn dem Kläger nur der Mitarbeiterraum zur Verfügung gestanden hätte, so sei auch dieser stets gegen den Zutritt und Zugriff Unbefugter gesichert gewesen. 17

Auch die Höhe des vom Kläger geltend gemachten Schadens sei zu bestreiten. Zum einen sei unklar, warum der Kläger einen neuen Schlosssatz für sein Kfz in Auftrag gegeben habe. Des Weiteren sei unklar, weshalb dem Kläger kein weiterer Wohnungsschlüssel zur Verfügung gestanden hätte und insoweit die Türöffnung durch die Firma I. notwendig geworden sei. Auch die Höhe der geltend gemachten Kosten sei ebenso wie die Kosten für die Erneuerung des Schlosssatzes überzogen. Auch der angegebene Wiederbeschaffungswert für das Mobiltelefon i.H.v. 225 € werde dem Grunde und der Höhe nach bestritten. 18

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die von den Parteien eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen. 19

**E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e** 20

I. 21

Die zulässige Klage ist unbegründet. 22

1. 23

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Schadensersatz in Höhe von 1331,56 €. 24

a. 25

Ein Schadensersatzanspruch ist zwar bereits nicht deshalb zu verneinen, weil zwischen dem Kläger als Leiharbeitnehmer und der Beklagten als Entleiherin kein Arbeitsverhältnis besteht. Auch der Entleiher hat gegenüber dem Leiharbeitnehmer, auch wenn das Arbeitsverhältnis nur zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer besteht, gewisse Arbeitgeberrechte und -pflichten (ErfK/Wank, 15. Auflage, Einl. AÜG, Rn. 33). 26

Dabei handelt es sich nach wohl überwiegender Auffassung bei der dogmatischen Einordnung der Rechtsbeziehung zwischen Entleiher und Arbeitnehmer um einen echten Vertrag zugunsten Dritter (Schüren/Hamann, Einleitung AÜG, Rn. 480; Erfk/Wank, a. a. O., Einl. AÜG, Rn. 33 m. w. N.). Die Leistung an den Dritten ist die zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer vereinbarte Hauptleistungspflicht des Leiharbeitnehmers. Der Entleiher erhält ein eigenes Forderungsrecht auf die Arbeitsleistung gegen den Leiharbeitnehmer. Dabei macht die Leistungspflicht auf Grund des echten Vertrages zugunsten Dritter Leiharbeitnehmer und Entleiher nicht zu Vertragspartnern. Gleichwohl entsteht zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer ein vertragsähnliches Verhältnis und die ausgeübten Befugnisse behalten ihren arbeitsrechtlichen Charakter (Schüren/Hamann, a. a. O., Rn. 161 27

ff.). Da der Entleiher ein eigenes Forderungsrecht gegen den Leiharbeitnehmer auf die Arbeitsleistung erwirbt, dem Leiharbeitnehmer im Gegenzug aber keine Gegenleistung in Form der Entgeltzahlung schuldet, kommen im Verhältnis Leiharbeitnehmer/Entleiher lediglich Nebenpflichtverletzungen als Haftungsgrundlage in Betracht. Da der Verleiher nur begrenzt auf den Arbeitsablauf im Betrieb des Entleihers Einfluss nehmen kann, haben Verleiher und Entleiher die Fürsorge für das Eigentum des Leiharbeitnehmers in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen.	
b.	28
Die Klage war abzuweisen. Eine der Beklagten vorwerfbare Nebenpflichtverletzung in Form einer Verletzung der Fürsorge- bzw. Obhutspflicht lag nicht vor.	29
aa.	30
Eine Verletzung des § 618 BGB, der eine Teilausprägung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Dienstberechtigten gegenüber dem Bediensteten ist, scheidet aus. § 618 BGB zielt auf den Schutz vor Gefahren für Leben oder Gesundheit und damit auf Rechtsgüter, die konkret nicht betroffen sind.	31
bb.	32
Eine Verletzung der arbeitgeberseitigen Fürsorgeverpflichtung außerhalb des Anwendungsbereichs des § 618 BGB ist, da der Entleiher gegenüber dem Leiharbeitnehmer in seinem Verantwortungsbereich für den Schutz der Rechtsgüter des Leiharbeitnehmers - auch des Eigentums - Sorge zu tragen hat, denkbar, scheidet aber im Ergebnis aus.	33
Zwar hat ein Arbeitgeber aufgrund seiner ihm obliegenden Fürsorgepflichten Vorsorgemaßnahmen zum Schutz der in den Betrieb mitgebrachten Sachen des Arbeitnehmers zu treffen. Den Arbeitgeber trifft insoweit eine Obhuts- und Verwahrungspflicht, wenn der Arbeitnehmer nicht selbst Vorsorge treffen kann (BAG v 23.01.1992 - 8 AZR 282/91 - juris; LAG Berlin/Brandenburg v. 17.05.1999 - 9 Sa 209/99 - juris; Küttner, Personalhandbuch, Fürsorgepflicht, Rn. 11). Diese Pflicht gilt dabei uneingeschränkt für die persönlich unentbehrlichen Sachen des Arbeitnehmers, wie etwa die Straßenkleidung, eine Uhr, einen angemessenen Geldbetrag.	34
Nach Auffassung der Kammer hat die Beklagte, indem sie dem Kläger einen abschließbaren Mitarbeiterraum zur Verfügung gestellt hat, die ihr obliegenden Fürsorge- und Obhutspflichten aber erfüllt bzw. keine Pflichtverletzung dadurch begangen, dass sie dem Kläger keinen abschließbaren Spind zur Verfügung gestellt hat.	35
Die dem Arbeitgeber bzw. im konkreten Fall dem Entleiher obliegenden Sorgfaltspflichten gehen nach Auffassung der Kammer nicht so weit, dass jedem einzelnen Mitarbeiter ein abschließbarer Spind zur Verfügung zu stellen ist. Eine gesetzliche Spindpflicht mag in der aktuellen politischen Diskussion sein. Diskutiert wird die Aufnahme einer entsprechenden gesetzlichen Verpflichtung auf Zurverfügungstellung eines abschließbaren Spindes in die Arbeitsstättenverordnung. Eine gesetzliche Spindpflicht existiert aber jedenfalls aktuell und auch zum hier maßgeblichen Zeitpunkt, dem 05.07.2014, nicht.	36
Die Kammer verkennt dabei nicht, dass nicht nur der Schichtleiter, wie es die Beklagte zunächst behauptet hat, sondern auch andere Mitarbeiter sich theoretisch Zugang zum Mitarbeiterraum hätten verschaffen können. Im Kammertermin wurde unstreitig gestellt, dass	37

sich der Schlüssel zu besagtem Mitarbeiteraum an einem Haken in der Küche befindet - offenbar aus Brandschutzgesichtspunkten - und damit der Betriebsöffentlichkeit zu Verfügung steht. Gleichwohl hat die Obhuts- und Verwahrungspflicht, kurzum die Fürsorgepflicht, Grenzen, die im konkreten Fall nicht überschritten worden sind. Ein Arbeitgeber muss nicht davon ausgehen, dass sich Mitarbeiter untereinander bestehlen. Zu dieser Erkenntnis, nämlich dass der Täter offenbar aus den eigenen Reihen stammt, ist die Polizei im Rahmen ihrer Ermittlungen gelangt. Denn es gab weder Ein- und Aufbruchspuren noch war die Tür unverschlossen.

Losgelöst von der Frage, wie weit die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht reicht, gibt die Kammer folgendes zu bedenken: 38

Für den Kläger war erkennbar, dass nicht nur er, sondern auch eine Reihe anderer Mitarbeiter ihre persönlichen Gegenstände in diesem Raum abgelegt haben. Er musste davon ausgehen, dass dieser Raum auch ohne seine Anwesenheit betreten wird, etwa wenn einer der Mitarbeiter, die ihre Sachen ebenfalls in diesem Raum abgelegt haben, Dienstschluss hat. Auch konnte und durfte er nicht davon ausgehen, dass der Mitarbeiteraum stets nur in Begleitung des Schichtleiters betreten wird. Er selbst wurde bereits nicht vom Schichtleiter, sondern von einer anderen Mitarbeiterin der Beklagten in den Raum geführt. Auch hielt der Kläger zudem offenbar die Gefahr eines Diebstahls unter Kollegen nicht für gänzlich unwahrscheinlich. Denn er gab im Kammertermin nicht nur an, sondern führte dies anhand einer mitgebrachten Tasche auch vor, wie er seine persönlichen Sachen bei derartigen Arbeitseinsätzen sichert. So zeigte er der Kammer, dass er seine mitgeführte Umhängetasche verschließt, die Reißverschlüsse mit einem Vorhängeschloss verschließt, den Schlüssel abzieht und stets bei sich führt. 39

Nach alledem war der Anspruch auf Schadensersatz - losgelöst von der weiteren Problematik, ob dem Kläger in der geltend gemachten Höhe ein adäquat kausaler Schaden entstanden ist - mangels Pflichtverletzung der Beklagten abzuweisen. 40

2. 41

Der Kläger hat auch keinen Ersatzanspruch aus § 670 BGB analog. 42

Ein Arbeitnehmer hat in entsprechender Anwendung des § 670 BGB Anspruch auf Ersatz von Schäden, die ihm bei Erbringung der Arbeitsleistung ohne Verschulden des Arbeitgebers entstehen. Voraussetzung für einen solchen Ersatzanspruch ist, dass der Schaden nicht dem Lebensbereich des Arbeitnehmers, sondern dem Betätigungsbereich des Arbeitgebers zuzurechnen ist und der Arbeitnehmer ihn selbst nicht tragen muss, weil er dafür keine besondere Vergütung erhält. Sachschäden des Arbeitnehmers, mit denen nach Art und Natur des Betriebes oder der Arbeit zu rechnen ist, insbesondere Schäden, die notwendig oder regelmäßig entstehen, sind arbeitsadäquat und im Arbeitsverhältnis keine Aufwendungen im Sinne des § 670 BGB. Handelt es sich dagegen um Sachschäden, die bei Ausübung einer gefährlichen Arbeit entstehen und dadurch außergewöhnlich sind, mit denen also der Arbeitnehmer nach der Art des Betriebes oder der Arbeit nicht ohne weiteres zu rechnen hat, liegt eine Aufwendung nach § 670 BGB vor, da die Einsatzpflicht nicht arbeitsadäquat ist (BAG v. 23.01.1992, a. a. O.). 43

Eine Ersatzpflicht der Beklagten nach § 670 BGB analog scheidet aus. Der Diebstahl von persönlichen Gegenständen aus einem verschlossenen Mitarbeiteraum ist für den Betroffenen zwar sehr bedauerlich und sicherlich muss ein Mitarbeiter auch nicht damit rechnen, von einem anderen Mitarbeiter bestohlen zu werden. Ein ungewöhnlicher Schaden 44

bei Ausübung einer gefährlichen Arbeit liegt aber nicht vor.

II.	45
Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 91, 269 Abs. 3 ZPO. Dem Kläger waren sowohl die Kosten für seinen Antrag, mit welchem er unterlegen war als auch die Kosten der Klagerücknahme aufzuerlegen.	46
III.	47
Der Streitwert war gem. § 61 Abs. 1 GKG, 46 Abs. 2 ArbGG iVm. § 3 ZPO festzusetzen. Die Bewertung der Zahlungsanträge erfolgte anhand deren Bezifferung.	48
RECHTSMITTELBELEHRUNG	49
Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei Berufung eingelegt werden. Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.	50
Die Berufung muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim	51
Landesarbeitsgericht Düsseldorf	52
Ludwig-Erhard-Allee 21	53
40227 Düsseldorf	54
Fax: 0211 7770-2199	55
eingegangen sein.	56
Die elektronische Form wird durch ein qualifiziert signiertes elektronisches Dokument gewahrt, das nach Maßgabe der Verordnung des Justizministeriums über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Arbeitsgerichten im Lande Nordrhein-Westfalen (ERVVO ArbG) vom 2. Mai 2013 in der jeweils geltenden Fassung in die elektronische Poststelle zu übermitteln ist. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite <a href="http://www.egvp.de">www.egvp.de</a> .	57
Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.	58
Die Berufungsschrift muss von einem Bevollmächtigten unterzeichnet sein. Als Bevollmächtigte sind nur zugelassen:	59
1.Rechtsanwälte,	60
2.Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,	61
3.juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren	62

Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Eine Partei, die als Bevollmächtigte zugelassen ist, kann sich selbst vertreten. 63

\* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden. 64

- gez. Dr. Hagedorn - 65