

## **Arbeitsrecht (Nr. 89/2005)**

### **Kein Schmerzensgeld für Überarbeitung/ erlittener Verschleißerkrankungen**

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Koblenz entschied:

Werden einzelne Mitarbeiter unter bewusster Umgehung der Arbeitszeitregeln zu lange beschäftigt, muss der Arbeitgeber bei auftretenden Verschleißerkrankungen nicht fürchten, dafür später haftbar gemacht zu werden. Das geht aus einer aktuellen Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz hervor. Eine Haftung des Arbeitgebers kommt danach allenfalls dann in Betracht, wenn er die konkreten Gesundheitsbeeinträchtigungen seiner Mitarbeiter vorsätzlich oder zumindest billigend in Kauf nimmt.

In dem zu Grunde liegenden Fall hatte ein Schreiner, nachdem ihm gekündigt worden war, von seinem ehemaligen Arbeitgeber Schmerzensgeld eingeklagt. Begründung: der Beklagte habe ihn regelmäßig und systematisch über Gebühr beansprucht – Arbeitstage mit einer Dauer von 9 bis 16 Stunden seien die Regel gewesen. Dies habe bei ihm zu einer Mehrzahl von Verschleißerscheinungen wie einen Meniskusschaden, chronisches HWS-Syndrom und ähnliche Erkrankungen geführt. Es entspreche allgemeiner Lebenserfahrung, dass bei derartigen körperlichen Anstrengungen Überlastungsschäden auftreten, was auch der Beklagte gewusst habe.

Doch die Richter beeindruckte das wenig – sie wiesen die Schmerzensgeldklage als unbegründet zurück. Zugunsten des Arbeitgebers ging das LAG dabei von einer Haftungsprivilegierung nach § 104 Sozialgesetzbuch (SGB) VII aus. Danach haftet der Arbeitgeber den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmern nur dann auf Ersatz von Personenschäden, wenn er diese vorsätzlich herbeigeführt hat. Insoweit gelte, wie schon bei der gesetzlichen Vorgängerregelung in den §§ 636, 637 der Reichsversicherungsordnung (RVO), dass nicht nur die schadensverursachende Handlung bewusst und gewollt, also vorsätzlich erfolgen muss. Vielmehr sei

darüber hinaus erforderlich, dass vom Vorsatz auch der konkrete Schadensumfang erfasst ist, so die Richter.

Detailliert beschäftigte sich das Gericht sodann mit der Frage, ob auf Seiten des Arbeitgebers nur bewusste Fahrlässigkeit, die im konkreten Fall nicht für eine Schadensersatzpflicht ausgereicht hätte, oder bedingter Vorsatz vorlag. Insoweit komme es auf die innere Einstellung des Schädigers an, die allerdings nur aus äußeren Tatsachen geschlossen werden könne, betonte das Gericht. Zur Annahme von Vorsatz in der Form des wenigstens bedingten Vorsatzes sei erforderlich, dass der Eintritt auch des konkreten Verletzungserfolges zumindest billigend in Kauf genommen wurde. „Zur Annahme von Vorsatz genügt es nicht, wenn der Täter bewusst eine Rechtspflicht verletzt, jedoch hofft, dass dies keine Folgen haben werde“, erklärte das Gericht.

Demzufolge rechtfertige allein die bewusste Verletzung von Arbeitszeitregeln, die dem Gesundheitsschutz dienen, nicht der Annahme, dass der Arbeitgeber die Gesundheitsverletzungen beim Mitarbeiter vorsätzlich herbeigeführt habe. Im Ausgangsfall spreche nichts dafür, dass der Arbeitgeber Beeinträchtigungen, wie sie der Kläger aufwies, als Folge seines Handelns billigend in Kauf genommen hätte. Es könne vielmehr ebenso gut angenommen werden, dass er auf einen verletzungsfreien Ausgang der Arbeitseinsätze gehofft habe.

**Urteile des LAG Koblenz - Datum unbekannt -  
Aktenzeichen: 11 Sa 408/04**

**Veröffentlicht: Handelsblatt vom 23. Februar 2005**  
05.03.2005