



04/11

## Neueste ober- und höchstgerichtliche arbeits-/sozialrechtliche Entscheidungen

Inhaltsübersicht:

### Arbeitsrecht

- Sachgrundlose Befristung und „Zuvor-Beschäftigung“ ---S.1
- Übergang eines Betriebsteils-----S.2
- Aufwendungsersatz für das häusliche Arbeitszimmer eines Lehrers-----S.3
- Sozialplanabfindung und Altersstufen -----S.3
- Anspruch auf Strukturausgleich nach Herabgruppierung -S.4
- Abdingbarkeit des Anspruchs auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG -----S.5
- Vergütung eines Bauarbeiters bei Auslandseinsatz -----S.6
- Widerruf einer in AGB geregelten Zulage, ergänzende Vertragsauslegung in Altfällen -----S.7
- Schadensersatz wegen Arbeiten an asbesthaltigen BauteilenS.7

### Arbeitsrecht

#### ● Sachgrundlose Befristung und „Zuvor-Beschäftigung“

Der Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund bis zu zwei Jahre zu befristen, steht eine frühere Beschäftigung des Arbeitnehmers nicht entgegen, wenn diese mehr als drei Jahre zurückliegt.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von

zwei Jahren zulässig. Das gilt nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Eine „Zuvor-Beschäftigung“ im Sinne dieser Vorschrift liegt nicht vor, wenn ein früheres Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt. Das ergibt die an ihrem Sinn und Zweck orientierte, verfassungskonforme Auslegung der gesetzlichen Regelung. Diese soll zum einen Arbeitgebern ermöglichen, auf schwankende Auftragslagen und wechselnde Marktbedingungen durch befristete Einstellungen zu reagieren, und für Arbeitnehmer eine Brücke zur Dauerbeschäftigung schaffen. Zum andern sollen durch das Verbot der „Zuvor-Beschäftigung“ Befristungsketten und der Missbrauch befristeter Arbeitsverträge verhindert werden. Das Verbot kann allerdings auch zu einem Einstellungshindernis werden. Seine Anwendung ist daher nur insoweit gerechtfertigt, als dies zur Verhinderung von Befristungsketten erforderlich ist. Das ist bei lange Zeit zurückliegenden früheren Beschäftigungen typischerweise nicht mehr der Fall. Hier rechtfertigt der Gesetzeszweck die Beschränkung der Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien und die damit verbundene Einschränkung der Berufswahlfreiheit des Arbeitnehmers nicht. Die Gefahr missbräuchlicher Befristungsketten besteht regelmäßig nicht mehr, wenn zwischen dem Ende des früheren Arbeitsverhältnisses und dem sachgrundlos befristeten neuen Arbeitsvertrag mehr als drei



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



Jahre liegen. Dieser Zeitraum entspricht auch der gesetzgeberischen Wertung, die in der regelmäßigen zivilrechtlichen Verjährungsfrist zum Ausdruck kommt.

Die Klägerin war beim beklagten Freistaat aufgrund eines befristeten Arbeitsvertrags vom 1. August 2006 bis 31. Juli 2008 als Lehrerin beschäftigt. Während ihres Studiums hatte sie vom 1. November 1999 bis 31. Januar 2000 insgesamt 50 Stunden als studentische Hilfskraft für den Freistaat gearbeitet. Mit ihrer Klage hat sie sich gegen die Befristung ihres Arbeitsverhältnisses gewandt.

Die Klage hatte vor dem Siebten Senat - ebenso wie schon in den Vorinstanzen - keinen Erfolg. Die mehr als sechs Jahre zurückliegende frühere Beschäftigung der Klägerin stand der sachgrundlosen Befristung ihres Arbeitsvertrags nicht entgegen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. April 2011 - 7 AZR 716/09 - Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 15. September 2009 - 7 Sa 13/09 -]

## ● Übergang eines Betriebsteils

Die gesetzlichen Regelungen des § 613a BGB finden auch Anwendung, wenn nicht der gesamte Betrieb, sondern nur ein Betriebsteil durch Rechtsgeschäft erworben wird. Dies setzt voraus, dass die erworbenen Elemente schon beim Betriebsveräußerer eine Einheit dargestellt haben und diese vom Erwerber identitätswahrend fortgeführt wird. Damit ein Arbeitsverhältnis auf den Betriebserwerber übergeht, muss der Arbeitnehmer der Einheit zugeordnet sein.

Der Kläger war seit 2001 bei einer Wasserwerke-GmbH beschäftigt, zuletzt als Abteilungsleiter im kaufmännischen Bereich. Die

GmbH war 1996 von zwei kommunalen Zweckverbänden gegründet worden, nämlich einem Trinkwasserzweckverband (Streitverkündeter) und dem Beklagten, einem Abwasserzweckverband. Die GmbH hatte für diese Gesellschafter die Aufgaben der Versorgung mit Trinkwasser und der Abwasserbeseitigung technisch wie kaufmännisch durchzuführen. Bei der GmbH bestand ua. eine technische Abteilung „Trinkwasser“, eine weitere technische Abteilung „Abwasser“ sowie eine kaufmännische Abteilung, die die Verwaltungsvorgänge beider Bereiche bearbeitete. Dazu gehörte die Fakturierung der Forderungen, die Rechnungslegung und das Inkasso der Forderungen im Namen der Zweckverbände. Auf Veranlassung der Kommunalaufsicht entschieden die Zweckverbände, die Aufgaben der Trinkwasserversorgung und der Abwasserbeseitigung ab 1. Januar 2007 selbst durchzuführen. Soweit die dafür erforderlichen Betriebsmittel bei der GmbH waren, ließen sie sich diese durch Rechtsgeschäft übertragen. Sodann wurden fast alle Arbeitnehmer des technischen Bereichs mit neuen Arbeitsverträgen bei den beiden Zweckverbänden eingestellt, die Techniker der Trinkwasserversorgung beim Streitverkündeten, die der Abwasserbeseitigung beim Beklagten. Dagegen wurden nur einige Arbeitnehmer aus dem kaufmännischen Bereich der GmbH von den Zweckverbänden eingestellt.

Der Kläger hat behauptet, im kaufmännischen Bereich der GmbH zu 80 % Vorgänge aus der Abwasserbeseitigung bearbeitet zu haben. Infolge eines Betriebsübergangs sei daher sein Arbeitsverhältnis auf den beklagten Abwasserzweckverband übergegangen. Die Klage hatte wie schon in den Vorinstan-



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



zen vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Einen Betriebsrat „Kaufmännische Verwaltung Abwasser“ gab es bei der GmbH nicht als übertragbare Einheit. Diese hatte organisatorisch nur die technischen Abteilungen „Trinkwasser“ und „Abwasser“ getrennt. Keiner der Zweckverbände hat jedoch zum 1. Januar 2007 die für beide Bereiche zuständige kaufmännische Abteilung der GmbH übernommen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. April 2011 - 8 AZR 730/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 9. Juli 2009 - 5 Sa 73/08 -]

## ● **Aufwendungsersatz für das häusliche Arbeitszimmer eines Lehrers**

Der Arbeitnehmer kann in entsprechender Anwendung des § 670 BGB einen Anspruch gegen den Arbeitgeber haben, ihm erforderliche Aufwendungen zu erstatten.

Der bei dem beklagten Land angestellte Kläger unterrichtet an einer Gesamtschule. Der Kläger, dessen Unterrichtskontingent 26,5 Stunden pro Woche beträgt, bereitet den Unterricht zu Hause in einem von ihm eingerichteten Arbeitszimmer vor und nach. Die für das Arbeitszimmer aufgewendeten Kosten machte er bis zum 31. Dezember 2006 steuerlich geltend. Die Einschränkungen, die das Steueränderungsgesetz 2007 für die steuerliche Absetzbarkeit von Arbeitszimmern vorsah, nahm der Kläger zum Anlass, von seinem Arbeitgeber zu verlangen, ihm ein dienstliches Arbeitszimmer zur Verfügung zu stellen. Hilfsweise schlug er vor, sein Dienstherr möge das häusliche Arbeitszimmer zur ortsüblichen Miete anmieten und ihm zur Nutzung überlassen. Mit der Klage hat er seinen Arbeitgeber auf

Zahlung von Aufwendungsersatz für die Nutzung des Arbeitszimmers sowie dessen Ausstattung (Computer, Regale etc.) in Anspruch genommen.

Die Klage hatte vor dem Neunten Senat - ebenso wie schon in den Vorinstanzen - keinen Erfolg. Eine entsprechende Anwendung der dem Auftragsrecht angehörenden Vorschrift des § 670 BGB hat der Senat abgelehnt. Haben die Parteien von einer Regelung des Aufwendungsersatzes nicht versehentlich, sondern bewusst abgesehen, fehlt es an der unbewussten Regelungslücke für eine entsprechende Anwendung des § 670 BGB. So war es hier. Das beklagte Land hat dem Kläger anstelle eines Aufwendungsersatzanspruchs das Recht eingeräumt, weitgehend frei darüber zu entscheiden, an welchem Ort und zu welcher Zeit er den Unterricht vor- und nachbereitet. Es bleibt dem Kläger auf Grund des Steuerjahrgesetzes 2010 unbenommen, die Aufwendungen für sein häusliches Arbeitszimmer als Werbungskosten steuerlich geltend zu machen, wenn ihm ein anderer Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. April 2011 - 9 AZR 14/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 9. November 2009 - 6 Sa 1114/08 -]

## ● **Sozialplanabfindung und Altersstufen**

Arbeitgeber und Betriebsrat dürfen bei der Bemessung der Abfindungshöhe in einem Sozialplan gemäß § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG Altersstufen bilden, weil ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten haben eine Anschlussbeschäftigung zu finden als jüngere. Die konkrete Ausgestaltung der Altersstufen im So-



Recht

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



zialplan unterliegt nach § 10 Satz 2 AGG einer Verhältnismäßigkeitsprüfung: Sie muss geeignet und erforderlich sein, das von § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG verfolgte Ziel tatsächlich zu fördern und darf die Interessen der benachteiligten Altersgruppen nicht unangemessen vernachlässigen. Das ist mit dem Verbot der Altersdiskriminierung im Recht der Europäischen Union vereinbar.

Nach einem bei der Beklagten geltenden Sozialplan bestimmte sich die Höhe der Abfindung nach einem Faktor, der mit dem Produkt aus Betriebszugehörigkeit und Brutomonatsverdienst zu multiplizieren war. Der Faktor betrug bis zum 29. Lebensjahr des Mitarbeiters 80 %, bis zum 39. Lebensjahr 90 % und ab dem 40. Lebensjahr 100 %. Die Beklagte zahlte der zum Zeitpunkt der Kündigung 38jährigen Klägerin eine mit dem Faktor von 90 % errechnete Abfindung in Höhe von 31.199,02 Euro. Mit ihrer Klage verlangt sie die Differenz zur ungekürzten Abfindung.

Ihre Klage blieb vor dem Ersten Senat - wie auch in den Vorinstanzen - ohne Erfolg. Die in dem Sozialplan gebildeten Altersstufen sind nicht zu beanstanden. Die Betriebsparteien durften davon ausgehen, dass die Arbeitsmarktchancen der über 40jährigen Mitarbeiter typischerweise schlechter sind als die der 30 bis 39jährigen. Die vereinbarten Abschläge für jüngere Arbeitnehmer sind nicht unangemessen. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. April 2011 - 1 AZR 764/09 - Vorinstanz: Sächsisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 18. September 2009 - 3 Sa 640/08 -

## ● Anspruch auf Strukturausgleich nach Herabgruppierung

Im Vergütungssystem des BAT war bei Ausübung bestimmter Tätigkeiten nach Erfüllung der erforderlichen Bewährungszeit der Aufstieg des Angestellten in eine höhere Vergütungsgruppe vorgesehen (Bewährungsaufstieg). Ebenso konnten Tätigkeitsmerkmale der Vergütungsordnung zu einem Aufstieg führen (Fallgruppenaufstieg). Die Höhe der Grundvergütung hing von der Vergütungsgruppe und von der erreichten Lebensalterstufe ab. Darüber hinaus waren familienstands- und kinderbezogene Entgeltbestandteile vorgesehen. Ortszuschlag der Stufe 2 erhielten ua. verheiratete Angestellte, Ortszuschlag der Stufe 3 und der folgenden Stufen Angestellte, denen Kindergeld zustand, wobei sich die Stufe nach der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder richtete. Das Vergütungssystem des TVöD sieht einen Bewährungs- oder Fallgruppenaufstieg und eine Vergütungserhöhung mit zunehmendem Lebensalter grundsätzlich nicht mehr vor. Kinderbezogene Entgeltbestandteile werden nur noch gezahlt, wenn Besitzstandsregelungen Anwendung finden. Für aus dem Geltungsbereich des BAT in den TVöD übergeleitete Beschäftigte haben die Tarifvertragsparteien teilweise einen Strukturausgleich vereinbart, um Expektanzverluste in Bezug auf die Höhergruppierung und die Vergütung nach Lebensalterstufen abzumildern, und bestimmt, dass der Strukturausgleich ab dem 1. Oktober 2007 zu zahlen ist. Im TVÜ- Bund haben sie in einer Tabelle zu jeder „Vergütungsgruppe bei In-Kraft-Treten TVÜ“ für bestimmte Lebensalterstufen und die Stufe 1 sowie die Stufe



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



2 des Ortszuschlags jeweils die Höhe des Ausgleichsbetrags und die Dauer der Zahlung des Strukturausgleichs festgelegt.

Der in einem von der Bundesrepublik Deutschland geförderten Zentrum für Luft- und Raumfahrt beschäftigte Kläger erhielt bis zum Inkrafttreten des TVÜ-Bund am 1. Oktober 2005 Ortszuschlag der Stufe 4. Mit Wirkung zum 1. Juli 2007 wurde er von der Entgeltgruppe 15 in die Entgeltgruppe 14 TVöD herabgruppiert. Die Beklagte zahlte dem Kläger deshalb ab dem 1. Oktober 2007 keinen Strukturausgleich. Sie vertrat darüber hinaus die Auffassung, dem Anspruch des Klägers stehe entgegen, dass dieser bei Inkrafttreten des TVÜ-Bund Ortszuschlag der Stufe 4 erhalten habe. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung des vom Kläger beanspruchten Strukturausgleichs iHv. monatlich 50,00 Euro brutto verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat dieses Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Sechsten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Die tarifliche Stichtagsregelung stellt bezüglich der den Anspruch auf Strukturausgleich begründenden Voraussetzungen auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des TVÜ-Bund ab. Fällt später eine Voraussetzung weg, hindert dies den Anspruch auf Strukturausgleich in der festgesetzten Höhe nur dann, wenn die Tarifvertragsparteien dies angeordnet haben. Dies ist bei Höhergruppierungen und Veränderungen der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Fall, nicht jedoch bei Herabgruppierungen. Entgegen der Auffassung der Beklagten erfüllte der Kläger am Stichtag auch das Merkmal „Ortszuschlag

Stufe 2“. Er wurde nur aufgrund seiner Unterhaltspflicht für zwei Kinder nicht der Stufe 2, sondern der Stufe 4 zugeordnet. Hätten die Tarifvertragsparteien gemäß der Ansicht der Beklagten verheiratete Beschäftigte mit Kindern vom Anspruch auf Strukturausgleich ausnehmen wollen, hätten sie aufgrund der sachlich nicht zu rechtfertigenden Benachteiligung gegenüber verheirateten Beschäftigten ohne Kinder die Grenzen ihrer Regelungsbefugnis überschritten. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. April 2011 - 6 AZR 726/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 10. September 2009 - 5 Sa 85/09 -]

## ● **Abdingbarkeit des Anspruchs auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG**

Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass ein Teil seiner künftigen Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet wird. Von dieser Bestimmung kann in Tarifverträgen - auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer - abgewichen werden; allerdings haben abweichende Bestimmungen zwischen nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach § 17 Abs. 3 BetrAVG nur dann Geltung, wenn zwischen diesen die Anwendung der „einschlägigen“ tariflichen Regelung vereinbart ist. Das setzt voraus, dass der Tarifvertrag in Bezug genommen wird, der bei Tarifgebundenheit der Parteien räumlich, betrieblich, fachlich und persönlich gelten würde.

Der Kläger ist seit 1980 bei dem Beklagten tätig. Nach dem Arbeitsvertrag sind auf das Arbeitsverhältnis der Bundesangestellten-Tarifvertrag (BAT) und die diesen ändernden



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



bzw. ersetzenden Tarifverträge sowie der Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes (ATV) anzuwenden. Nach Nr. 1.3 der Anlage 5 zum ATV „besteht die Möglichkeit der Entgeltumwandlung ... derzeit - einheitlich für alle Arbeitnehmer - nicht.“ Bei dem Beklagten handelt es sich um einen Verein, dessen Zweck es ist, die Wissenschaften zu fördern, insb. durch Unterhaltung von Forschungsinstituten. Er ist Empfänger sog. institutioneller Förderung, dh. er finanziert sich zu erheblichen Teilen aus öffentlichen Mitteln. § 8 Abs. 2 Haushaltsgesetz 2007 sieht vor, dass Zuwendungen zur institutionellen Förderung nur mit der Auflage bewilligt werden dürfen, dass der Zuwendungsempfänger seine Beschäftigten nicht besser stellt als vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Bundes. Der Beklagte hat dem Antrag des Klägers auf Entgeltumwandlung nicht entsprochen. Dagegen hat sich der Kläger mit der vorliegenden Klage gewandt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Kläger hat einen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG. Dieser Anspruch wurde durch die vertragliche Verweisung auf den ATV nicht wirksam abbedungen. Bei dem ATV handelt es sich nicht um einen einschlägigen Tarifvertrag, da das Arbeitsverhältnis nicht, wie nach dem ATV erforderlich, unter den Geltungsbereich des BAT fällt. § 8 Abs. 2 Haushaltsgesetz 2007 steht dem Entgeltumwandlungsanspruch nicht entgegen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. April 2011 - 3 AZR 154/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 28. Januar 2009 - 9 Sa 488/08 -]

## ● Vergütung eines Bauarbeiters bei Auslandseinsatz

Entsendet ein Unternehmen des Bauhauptgewerbes einen Bauarbeiter vorübergehend zum Arbeitseinsatz ins Ausland, und treffen die Parteien für diesen Einsatz keine Vergütungsregelung, schuldet der Arbeitgeber nach § 612 BGB die übliche Vergütung. Diese richtet sich nach dem Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe (TV Mindestlohn), sofern im vergleichbaren Wirtschaftskreis tatsächlich keine höhere Vergütung für Auslandseinsätze gewährt wird. Ob in diesen Fällen der Mindestlohn West oder der Mindestlohn Ost zu zahlen ist, bestimmt sich nach dem Einstellungsort. Der Kläger war beim beklagten Inhaber eines Bauunternehmens mit Sitz in Mecklenburg-Vorpommern als Maurer beschäftigt und arbeitete überwiegend auf Baustellen in Dänemark. Dafür verlangte er nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Berufung auf § 612 BGB den nach seinem Vorbringen in Dänemark für einen dort eingestellten Maurer üblichen Lohn.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe des Mindestlohns West stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger lediglich den Mindestlohn Ost zugesprochen. Das Bundesarbeitsgericht hat sich der Auffassung des Landesarbeitsgerichts angeschlossen. Der Kläger kann mangels einer anderweitigen Vergütungsvereinbarung für seinen Auslandseinsatz in Dänemark (nur) den Mindestlohn Ost verlangen. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. April 2011 - 5 AZR 171/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Mecklenburg-



Recht

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



Vorpommern, Urteil vom 10. September 2009 - 1 Sa 52/09 -]

## ● **Widerruf einer in AGB geregelten Zulage, ergänzende Vertragsauslegung in Altfällen**

Der Widerruf einer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen versprochenen Leistung des Arbeitgebers darf nicht grundlos erfolgen. Seit dem 1. Januar 2002 müssen die Widerrufsgründe in der Vertragsklausel angegeben werden. Fehlt diese Angabe, ist die Klausel nach § 308 Nr. 4, § 307 BGB unwirksam. Die hierdurch entstandene Vertragslücke kann in vor dem 1. Januar 2002 vereinbarten Klauseln im Wege ergänzender Vertragsauslegung geschlossen werden. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in der gesetzlichen Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2002 eine Anpassung der Klausel an den strengen Rechtszustand angetragen hat.

Der Kläger ist beim beklagten Verein als Tierarzt tätig. Der 1990 vom Beklagten vorgeformulierte Arbeitsvertrag sah die Gewährung einer widerruflichen Zulage vor. Mit Schreiben vom 19. September 2007 widersprach der Beklagte diese zum 31. Dezember 2007. Hiergegen wendet sich der Kläger.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Auf die Revision des Beklagten ist die Sache an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Sachaufklärung über die behaupteten wirtschaftlichen Gründe zurückverwiesen worden. Die Klausel ist nur deshalb unwirksam, weil sie in formeller Hinsicht den strengereren, seit dem 1. Januar 2003 geltenden Anforderungen nicht genügt. Zur

Verhinderung einer unzulässigen Rückwirkung des durch die Schuldrechtsmodernisierung geänderten BGB und zur Schließung der entstandenen Vertragslücke ist eine ergänzende Vertragsauslegung geboten. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. April 2011 - 5 AZR 191/10 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 8. Dezember 2009 - 7 Sa 584/09 -]

## ● **Schadensersatz wegen Arbeiten an asbesthaltigen Bauteilen**

Die Anweisung an einen Arbeitnehmer, mit asbesthaltigem Material ohne Schutzmaßnahmen zu arbeiten, kann die bewusste Inkaufnahme von Gesundheitsschäden des Arbeitnehmers beinhalten.

Die Parteien streiten über einen Schadensersatzanspruch des Klägers wegen Arbeiten an asbesthaltigen Bauteilen. Der Kläger ist bei der beklagten Stadt beschäftigt. Zunächst war er als Betreuer für Asylbewerber in einem Asylbewerberheim tätig. Dort wurde er vom 1. Februar bis 5. Mai 1995 auf Weisung seines zuständigen Abteilungsleiters und des Heimleiters zu Sanierungsarbeiten herangezogen. Nach einem Hinweis darauf, dass bei diesen asbesthaltiger Staub freigesetzt werde, verfügte das Gewerbeaufsichtsamt am 5. Mai 1995 die Einstellung der Arbeiten. Der Kläger ist der Auffassung, die beklagte Stadt habe es grob fahrlässig unterlassen, ihm nötige Mittel des Arbeitsschutzes bereitzustellen. Darin liege angesichts der Erhöhung des Risikos einer Krebserkrankung ein Eingriff in die körperliche Unversehrtheit.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die Sache zur neuen Verhandlung



Recht

Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Die beklagte Stadt haftet für mögliche Schäden, die der Kläger aufgrund der Arbeiten mit asbesthaltigen Bauteilen erleidet, nur dann, wenn der für den Kläger zuständige Vorgesetzte ihm die Tätigkeit zugewiesen hat, obwohl ihm bekannt war, dass der Kläger damit einer besonderen Asbestbelastung ausgesetzt war und wenn er eine Gesundheitsschädigung des Klägers zumindest billigend in Kauf genommen hat (sog. bedingter Vorsatz). Ob diese Voraussetzungen für eine Haftung der beklagten Stadt vorliegen, muss das Landesarbeitsgericht aufklären. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. April 2011 - 8 AZR 769/09 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 10. Juli 2009 - 9 Sa 348/08 -]<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Soweit nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um bearbeitete Pressemeldungen des BAG



*Recht*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**