

|                            |    |                |
|----------------------------|----|----------------|
| Für das Nachschlagewerk!   | Ja | } auszugsweise |
| Für die Fachpresse!        | Ja |                |
| Für die amtliche Sammlung! | Ja |                |

-----

Gesetz: SchwBeschG §§ 12 Abs. 1, 21 ff, 32 Abs. 1;  
BGB § 823 Abs. 2, § 196 Abs. 1 Nr. 8; ZPO § 322

Leitsätze:

- 1.) Der Schwerbeschädigte hat gegenüber seinem Arbeitgeber einen Anspruch darauf, so beschäftigt zu werden, wie es § 12 Abs. 1 SchwBeschG entspricht.
- 2.) Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht aus § 12 Abs. 1 SchwBeschG nicht nach, so haftet er auf Schadenersatz nur dann, wenn ihn ein Verschulden trifft.

Aktenzeichen: 1 AZR 128/61

Urteil des BAG vom 4. Mai 1962

LAG Berlin



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 128/61  
5 Sa 101/60 Berlin

# Im Namen des Volkes!

Verkündet  
am 4. Mai 1962

gez. Henkelmann,  
Regierungsassistentin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

## Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Mai 1962 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Reibel und Kettner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 24. Januar 1961 – 5 Sa 101/60 – aufgehoben.

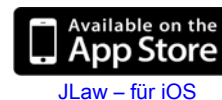
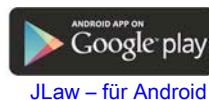
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

- 2 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1910 geborene Kläger ist promovierter Volljurist. Er war vom 28. März 1938 bis zum 31. Dezember 1940 im Bereich des Oberlandesgerichts K als Assessor im richterlichen Dienst und anschließend bis zum 31. August 1944 als Syndikus in der Wirtschaft tätig. Vom 1. September 1944 bis zum 30. April 1950 war der Kläger alsdann mit kurzen kriegs- und nachkriegsbedingten Unterbrechungen zunächst Rechtsanwalt, dann amtlich bestellter Vertreter eines Rechtsanwalts und schließlich wissenschaftlicher Hilfsarbeiter in einem Anwaltsbüro, bis er am 27. Juli 1953 in die Dienste der Beklagten, und zwar im Rahmen des Bundesnotaufnahmeverfahrens, trat. Dort war er Mitglied eines Notaufnahmecommissiones und erhielt eine Vergütung nach der Vergütungsgruppe IV (IV b) T.O.A. Vorübergehend, nämlich für die Zeit vom 15. Oktober 1955 bis zum 31. März 1956, vertrat er den Vorsitzenden eines Beschwerdeausschusses. Für diese Zeit erhielt er eine Bezahlung nach der Vergütungsgruppe III T.O.A.

In einem zwischen den Parteien geführten Vorprozeß beehrte der Kläger eine gerichtliche Feststellung dahin, daß die von ihm ausgeübte Tätigkeit den Merkmalen der Vergütungsgruppe III T.O.A. entspreche. Diese Klage wurde durch Urteil des Arbeitsgerichts abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb erfolglos. In der Revisionsinstanz erging gegen ihn ein die Revision zurückweisendes Versäumnisurteil, das rechtskräftig wurde.

Der Kläger, der Schwerbeschädigter im Sinne des SchwBeschG vom 16. Juni 1953 i.V. mit der Anordnung der Alliierten Kommandantur von Berlin betreffend Be-

- 3 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

schäftigung körperbeschädigter Personen vom 20. Dezember 1945 (Verordnungsblatt 1946 S. 6) ist, vertritt die Auffassung, daß er gemäß § 12 Abs. 1 des SchwBeschG gegen die Beklagte einen Anspruch auf Beschäftigung nach den Vergütungsgruppen I, II oder III TO.A habe. Die Beklagte habe gegen diese Verpflichtung verstoßen und sich daher schadenersatzpflichtig gemacht. Der Schaden bestehe in dem Unterschiedsbetrag zwischen den Vergütungsgruppen II und IV b (IV) TO.A und betrage monatlich etwa 200,-- DM. Hiervon macht der Kläger mit der Klage einen Teilbetrag in Höhe von 300,-- DM geltend, und zwar je 150,-- DM für die Monate Januar und Februar 1958.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und vorgetragen, daß es dem Kläger auch in diesem Rechtsstreit nur um höhere Bezahlung, nicht aber um eine andere Beschäftigung gehe. § 12 Abs. 1 des SchwBeschG gebe keinen privatrechtlichen klagbaren Anspruch gegen den Arbeitgeber auf eine bestimmte Beschäftigungsart. Der Kläger sei auch seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechend verwandt worden. Andere Verwendungsmöglichkeiten hätten der Beklagten nicht zur Verfügung gestanden. Schließlich sei der Klageanspruch verjährt und verwirkt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen, da es nach seiner Ansicht darauf ankommt, ob die vereinbarte und ausgeübte Tätigkeit in krassem Mißverhältnis zu den Fähigkeiten und Kenntnissen des Schwerbeschädigten steht, was hier zu verneinen sei. Es hat die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt der Kläger das Ziel seiner Klage weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

- 4 -



- 4 -

Entscheidungsgründe:

I. Zu Unrecht erhebt die Beklagte den Einwand der Rechtskräftig entschiedenem Sache. In Wahrheit steht der Geltendmachung des jetzt erhobenen Anspruchs das Urteil im Vorprozeß nicht entgegen. Das ergibt sich daraus, daß der Beurteilung der Gerichte im Vorprozeß ein anderer Sachverhalt und ein anderes Begehren zu Grunde gelegen haben, als sie im vorliegenden Rechtsstreit zur Entscheidung stehen. Denn in diesem Rechtsstreit wird erstmalig vorgetragen, daß der Kläger Schwerbeschädigter im Sinne des SchwBeschG sei und aus diesem Grunde einen Anspruch auf eine besser bezahlte Tätigkeit gehabt habe. Dieser Vortrag hat in den beiden Tatsacheninstanzen des Vorprozesses keine Rolle gespielt. Er ist vielmehr erst durch ein privatschriftliches Schreiben des Klägers während der dritten Instanz des Vorprozesses dort in den Prozeßstoff eingeführt worden. Deshalb durfte und konnte im Vorprozeß die Schwerbeschädigteneigenschaft des Klägers nicht berücksichtigt werden, weil es sich dabei um neue Tatsachen, die in der Revisionsinstanz nicht mehr geltend gemacht werden konnten, handelte. Ein auf § 12 Abs. 1 des SchwBeschG gestützter Anspruch mit dem jetzt geltend gemachten Inhalt ist also im Vorprozeß nicht Gegenstand des Rechtsstreits gewesen, und auf diesen Schadenersatzanspruch konnte deshalb im Vorprozeß nicht eingegangen werden.

Im Vorprozeß hatte der Kläger weiterhin geltend gemacht, er sei im Hinblick auf die von ihm ausgeübte Tätigkeit untertariflich bezahlt; demgegenüber macht er nunmehr geltend, ihm müsse nach § 12 Abs. 1 aaO eine andere, tariflich höher bewertete Tätigkeit zugewiesen werden, die Beklagte sei ihm deshalb, weil sie dies pflichtwidrig und schuldhaft nicht getan habe, schadenersatzpflichtig. Über dieses Klagebegehren ist im Vorprozeß noch nicht entschieden. Deshalb ist der Kläger durch den Vorprozeß nicht gehindert, im vorliegenden Rechtsstreit seinen auf das SchwBeschG gestützten Schadenersatzanspruch geltend zu machen.

- 5 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



B.

- 5 -

II. Der Ansicht des Berufungsgerichts, daß sich aus den Vorschriften des SchwBeschG ein Anspruch des Klägers gegen die Beklagte nicht herleiten lasse, kann nicht gefolgt werden.

1. Der Kläger, der streitlos zu dem im SchwBeschG genannten Personenkreis gehört, stützt seinen Anspruch auf § 12 Abs. 1 des Gesetzes. Danach haben die Arbeitgeber die Schwerbeschädigten so zu beschäftigen, daß diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Damit begründet § 12 Abs. 1 des SchwBeschG die Verpflichtung für die Arbeitgeber, die schwerbeschädigten Arbeitnehmer in einer bestimmten Art zu beschäftigen. Zwar ist, soweit die Verpflichtungen aus dem SchwBeschG nicht durch freie Entschließung der Arbeitgeber erfüllt werden, die Durchführung des Gesetzes den im Fünften Abschnitt genannten Behörden übertragen. Daraus folgt aber nicht, daß jener Verpflichtung der Arbeitgeber nicht neben der Möglichkeit, diese Behörden anzurufen, auch ein klagbarer Anspruch der schwerbeschädigten Arbeitnehmer gegenüberstehe. Vielmehr ergibt sich schon aus § 32 Abs. 1 (früher § 31 Abs. 1) wie auch aus dem durch das Änderungsgesetz vom 3. Juli 1961 (BGBl I, 857) aufgehobenen, für diesen Rechtsstreit aber noch maßgeblichen § 20 Abs. 3 des Gesetzes, daß ein solcher Anspruch besteht.

Das folgt aus dem Zusammenhang der Vorschrift des § 12 Abs. 1 mit den Bestimmungen des Zweiten Abschnitts (§§ 3 ff.) des Gesetzes, die die Einstellungsverpflichtung hinsichtlich der Schwerbeschädigten zum Gegenstand haben. Die im Zweiten Abschnitt des SchwBeschG begründete "Beschäftigungspflicht" ist durch den Dritten Abschnitt des Gesetzes "Besondere Pflichten der Arbeitgeber und Betriebsräte; Vertrauensmann der Schwerbeschädigten" für den Arbeitgeber in § 12 Abs. 1 aaO dahin konkretisiert,

- 6 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

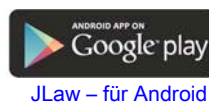
daß er den Schwerbeschädigten so zu beschäftigen hat, daß dieser seine Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln kann. Der Arbeitgeber erfüllt seine Pflichten aus dem SchwBeschG daher nicht bereits durch eine Einstellung und Beschäftigung des Schwerbeschädigten auf einem Arbeitsplatz gleich welcher Art; der Arbeitgeber muß vielmehr dem Schwerbeschädigten einen Arbeitsplatz zuweisen, der den Anforderungen des § 12 Abs. 1 aaO gerecht wird. Der Arbeitgeber wird den ihm durch das Gesetz auferlegten Pflichten also nicht dadurch gerecht, daß er einen eingestellten Schwerbeschädigten trotz höherer Qualifikation mit untergeordneten Arbeiten, die nur ein geringes Arbeitsentgelt rechtfertigen, beschäftigt.

Zu demselben Ergebnis, daß § 12 Abs. 1 des SchwBeschG einen klagbaren Anspruch des schwerbeschädigten Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber begründet, führt auch die Überlegung, daß das SchwBeschG ein Arbeitsschutzgesetz ist. Dieses Gesetz beherrscht den Inhalt der Arbeitsverträge und gestaltet ihn. Ein Arbeitsvertrag wäre insoweit nichtig, als er gegen das Schutzgesetz verstößt; im übrigen jedoch bliebe er in der Regel gültig. Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf die Einhaltung solcher Bestimmungen, die zu seinem Schutze erlassen worden sind, ist aus Rechtsgründen nicht zulässig, weil ein nichtiger Vertragsteil in der vom Gesetz bestimmten Weise ergänzt und ersetzt werden müßte. Es besteht also arbeitsschutzrechtlich - und damit grundsätzlich unabdingbar - die arbeitsvertragliche Verpflichtung des Arbeitgebers, den Schwerbeschädigten so zu beschäftigen, daß die Arbeit seinen Fähigkeiten und seinen Kenntnissen möglichst voll entspricht. Das gilt sowohl dann, wenn im Vertrag eine "unterwertige" Arbeit vereinbart ist, wie auch dann, wenn der Arbeitsvertrag nichts über die zu verrichtende Arbeit sagt. Wenn der Arbeitgeber gegen eine solche Verpflichtung verstößt, so bedeutet das eine Verletzung der durch Gesetz inhaltlich ausgestalteten

- 7 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



Fürsorgepflicht. Eine solche aber verpflichtet zum Schadenersatz, wenn auf Seiten des Arbeitgebers ein Verschulden vorliegt.

Hinzukommt, daß § 12 Abs. 1 des SchwBeschG ein Schutzgesetz auch i.S. des § 823 Abs. 2 BGB ist. Denn er bezweckt nichts anderes als den Schutz des Schwerbeschädigten im Arbeitsleben. Deshalb kann der Kläger bei einer Verletzung des § 12 Abs. 1 des SchwBeschG über § 823 Abs. 2 BGB auch aus diesem Gesichtspunkt Schadenersatz vom Arbeitgeber verlangen, falls diesen ein Verschulden trifft.

Eine solche Schadenersatzverpflichtung wird auch in der Literatur fast einhellig anerkannt (vgl. Sellmann, SchwBeschG, § 12 Anm. 2; Gröninger, SchwBeschG, § 12 Anm. 1; Becker, SchwBeschG, 2. Aufl., § 12 Anm. 3; Monjau, SchwBeschG, § 12 Anm. 1; Rewolle, SchwBeschG, § 12 Anm. 2; Rohwer-Kahlmann, SchwBeschG, § 12 Anm. 1 und 2; Zigan, SchwBeschG, § 12 Anm. 3), wobei allerdings Meinungsverschiedenheiten über die Verpflichtung des Arbeitgebers im einzelnen bestehen.

2. Die Beantwortung der Frage, ob die Beklagte dem Kläger schadenersatzpflichtig ist, richtet sich also danach, ob auf ihrer Seite ein Verstoß gegen § 12 Abs. 1 aaO und insbesondere ein Verschulden vorliegen. Dabei kommt dem Umstand eine entscheidende Bedeutung für die Verpflichtung des Arbeitgebers zu, daß die Vorschrift des § 12 Abs. 1 des SchwBeschG dem Schwerbeschädigten eine besonders starke Stellung einräumt. Ihm gegenüber gilt nicht nur die allgemeine Beschäftigungspflicht, die früher hauptsächlich nur bei Lehrlingen und Künstlern angenommen wurde, heute jedoch auch bei anderen Berufsgruppen bejaht wird (vgl. BAG 2, 221 = AP Nr. 2 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht), also deshalb sicherlich auch bei einem Schwerbeschädigten gilt. Seine Stellung ist vielmehr stärker: Er hat nicht

- 8 -

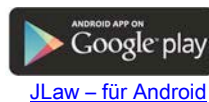
nur einen Anspruch darauf, überhaupt beschäftigt zu werden, sondern er hat nach dem Gesetz einen Anspruch wenn auch nicht auf einen bestimmten Arbeitsplatz, so doch auf eine bestimmte Art seines Einsatzes. Dabei kommt es nicht entscheidend auf den Arbeitsvertrag an; so wie er abgeschlossen worden ist. Maßgeblich ist vielmehr der Vertrag, wie er durch § 12 Abs. 1 des SchwBeschG beeinflusst ist. Von Bedeutung ist hier die Frage, ob der Arbeitgeber die ihn insoweit treffenden Pflichten objektiv erfüllt hat, dabei u.a. die Vorbildung des Schwerbeschädigten; es kommt weiter darauf an, für welche Arbeiten er, auch mit Rücksicht auf seinen Gesundheitszustand, geeignet ist. Seine Beschäftigung ist so zu gestalten, wie es seinem Interesse auch hinsichtlich der beruflichen Weiterentwicklung entspricht.

Die Verwendung des Wortes "möglichst" in § 12 Abs. 1 des SchwBeschG besagt jedoch andererseits, daß bei der Bestimmung der Pflichten aus § 12 Abs. 1 aaO auch auf die Belange des Arbeitgebers Rücksicht genommen werden muß. Das hat seine Berechtigung. Der Arbeitgeber kann einen Schwerbeschädigten nur nach den Gegebenheiten seines Betriebes beschäftigen. Zwar muß es ihm unter Umständen zugemutet werden, Umbesetzungen in seinem Betrieb vorzunehmen, um die Vorschrift des § 12 Abs. 1 des SchwBeschG erfüllen zu können. Gegebenenfalls kann es sogar notwendig sein, zu diesem Zwecke Entlassungen vorzunehmen, um so einen für den Schwerbeschädigten geeigneten Arbeitsplatz freizumachen. Andererseits kann es einem Arbeitgeber aber nicht verwehrt werden, beispielsweise ausgesprochene Vertrauensstellungen nur mit Personen seines Vertrauens zu besetzen. Der Arbeitgeber kann nicht gezwungen werden, einen Schwerbeschädigten an einen solchen Posten zu setzen, wenn es nicht zu einem besonderen Vertrauensverhältnis zwischen diesem und dem Arbeitgeber gekommen ist. Es muß deshalb im Rahmen des § 12 Abs. 1 des SchwBeschG schon bei der Prüfung, ob objektiv ein Verstoß gegen die Pflichten aus § 12 Abs. 1 aaO vor-

- 9 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



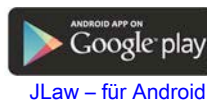
liegt, eine gerechte Abwägung vorgenommen werden, bei der die beiderseitigen Belange zu berücksichtigen sind.

Abzustellen ist hierbei grundsätzlich auf die Verhältnisse in dem Betrieb, für den der Schwerbeschädigte eingestellt ist. Das ist vor allem wichtig für den öffentlichen Dienst. Wenn, wie hier, Arbeitgeberin die Bundesrepublik ist, geht es nicht an, den Betriebsbegriff zu weit auszudehnen. Es kann deshalb nicht darauf ankommen, ob es überhaupt im Dienst der Bundesrepublik irgendwo eine Stelle gibt, für die sich der Kläger eignet. Es ist auch nicht darauf abzustellen, ob eine solche Stelle im Bereich des Bundesministeriums für

zur Verfügung steht. Vielmehr ist bei der Frage des Betriebsbegriffs von der Behörde auszugehen, für die der schwerbeschädigte Arbeitnehmer eingestellt worden ist. Meist wird es sich dabei um eine Behörde mit einem eigenen Stellenplan und an einem bestimmten Ort handeln (vgl. auch BAG 3, 155 = AP Nr. 18 zu § 1 KSchG).

Wenn aber ein schwerbeschädigter Arbeitnehmer nicht nur zur Dienstleistung in einer bestimmten Behörde und an einem bestimmten Ort angestellt worden ist, sondern arbeitsvertraglich bei der Einstellung die Beschäftigung in einer bestimmten Sparte - hier also etwa im Bereich des ~~Landesministeriums für~~ - ohne Rücksicht auf den Dienstsitz der einzelnen Behörden vereinbart worden ist, so kann sich der schwerbeschädigte Arbeitnehmer darauf berufen, daß bei einer anderen als der derzeitigen Beschäftigungsbehörde am derzeitigen Beschäftigungsort eine den Anforderungen des § 12 Abs. 1 des SchwBeschG entsprechende Stelle frei ist und daß es dem Dienstherrn "möglich" und deshalb zumutbar ist, diese Stelle dem schwerbeschädigten Arbeitnehmer zu übertragen.

3. Das Landesarbeitsgericht hat diese Rechtsgrundsätze



- 10 -

verletzt. Sein Urteil ist deshalb mit der in ihm enthaltenen Begründung nicht zu halten, sondern muß aufgehoben werden, ohne daß es auf die in der Revisionsbegründung enthaltene Prozeßrüge ankommt.

Bei der erneuten Verhandlung vor dem Berufungsgericht, die deshalb erforderlich ist, weil der Sachverhalt noch nicht ausreichend geklärt ist, wird dieses folgendes zu beachten haben:

Der Kläger war Volljurist. Er ist in einer Stelle der Vergütungsgruppe IV (IV b) T0.A beschäftigt worden. Diese Einstufung entsprach im Sinne des § 12 Abs. 1 des SchwBeschG der Vorbildung des Klägers nicht. Selbst die Gruppe III T0.A erfordert (neben der entsprechenden Tätigkeit) nur ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Es ist also für die Tätigkeit nach III T0.A schon ausreichend, wenn der betreffende Angestellte z.B. das Referendarexamen oder das Doktorexamen abgelegt hat. Beim Kläger aber handelt es sich um einen Angestellten, der darüber hinaus die große juristische Staatsprüfung abgelegt hat. Seine Beschäftigung in der Vergütungsgruppe IV (IV b) T0.A entsprach also rein objektiv nicht den Anforderungen des § 12 Abs. 1 des SchwBeschG. Inwieweit sein Gesundheitszustand einer höherwertigen Tätigkeit entgegenstand, bedarf allerdings noch der Aufklärung.

Weiter bleibt zu prüfen, inwieweit es der Beklagten möglich war, den Kläger seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechend einzusetzen. Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts befassen sich hiermit nicht, so daß diese Prüfung nachzuholen ist. Sollte bei ihr festgestellt werden, daß die Beklagte zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses in der Tat keine Möglichkeit hatte, dem Kläger eine andere, ihm gemäßere Stellung zuzuweisen, wird weiter zu prüfen sein, ob sich eine Möglichkeit dieser Art für

- 11 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



die Beklagte in der Folgezeit ergeben hat. Hierzu könnte bedeutsam sein, was der Kläger in erster Instanz (Bl. 15 der Vorinstanzakten) vorgetragen hat: daß ein anderer Volljurist, Dr. B , dem Kläger vorgezogen worden sei und auf einen Arbeitsplatz versetzt worden sei, der nach Gruppe III TO.A dotiert gewesen sei. Vor allem wird dem nachzugehen sein, was der Kläger dort weiter vorgetragen hat: Die Stelle des Vertreters des Behördenleiters sei frei gewesen. Sie sei besetzt worden mit einem Angestellten, der kein Jurist gewesen sei. Das könnte besonders bedeutsam sein deshalb, weil die Beklagte selbst vorge- tragen hat, gerade (und nur) die Stellen des Behördenlei- ters und seines Stellvertreters seien solche Stellen ge- wesen, die mit Volljuristen hätten besetzt werden müssen.

Ferner wird das Landesarbeitsgericht prüfen müssen, welcher Bereich hier bei der Erörterung der Frage zu Grun- de zu legen ist, ob der Beklagten ein anderer Einsatz des Klägers möglich war. Je nach den bei der Einstellung des Klägers getroffenen Vereinbarungen ist der in Frage kom- mende Bereich – jedoch stets nur im Rahmen des ~~Bundesgebietes~~ – auf Berlin zu beschränken (dafür könnte es sprechen, daß der Kläger selbst von Anfang an den Wunsch hatte, nach Berlin zu kommen, und zwar auch zu der Zeit, als er eine Stelle im Bundesgebiet annahm) oder auf das gesamte Bundesgebiet auszudehnen.

Wie oben erwähnt, ist eine Schadenersatzpflicht der Beklagten nur gegeben bei Vorliegen eines Verschuldens. Deshalb muß notfalls noch aufgeklärt werden, ob die Be- klagte schuldhaft gehandelt hat. Dabei könnte es von Be- deutung sein, daß die Beklagte selbst im Vorprozeß vorge- tragen hat, die vom Kläger zu leistende Arbeit sei keines- wegs so schwierig, daß sie den Tätigkeitsmerkmalen der Gruppe III TO.A entspreche, also einer Gruppe, die ledig-



- 12 -

lich abgeschlossene Hochschulbildung voraussetzt. Damit hat die Beklagte selbst vorgetragen, daß die dem Kläger zugewiesene Tätigkeit nicht den Anforderungen des § 12 Abs. 1 des SchwBeschG entsprochen hat. Die Beklagte wird dartun müssen, daß wichtige Gründe vorgelegen haben, die es ihr verboten, den Kläger anderweitig einzusetzen, da anzunehmen ist, daß sie auf dem Gebiet der Einstufung nach der TO.A sachverständig ist. Falls eine objektive Verletzung des § 12 Abs. 1 des SchwBeschG festzustellen ist, wird die Beklagte dartun müssen, daß sie ein Verschulden nicht trifft.

Es kann aber auch ein Mitverschulden des Klägers in Frage kommen. In seiner Einlassung im Vorprozeß hat er betont, daß <sup>er</sup> eine Arbeit leiste, die nur von solchen Personen geleistet werden könne, die Volljuristen seien. Weiter könnte ein Verschulden des Klägers darin liegen, daß er lange Zeit geschwiegen und sich nicht geweigert hat, die ihm von der Beklagten zugewiesenen Arbeiten zu verrichten.

Das Landesarbeitsgericht ist, von seinem Rechtsstandpunkt aus zu Recht, auf alle diese Fragen nicht eingegangen, und es hat in tatsächlicher Hinsicht zu ihnen keine Feststellungen getroffen.

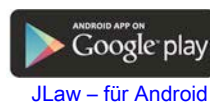
Da diese Fragen nach den vorstehenden Ausführungen von prozeßentscheidender Bedeutung sind, muß ihre - nur in der Tatsacheninstanz mögliche - Prüfung nachgeholt werden.

III. Eine solche Prüfung ist nicht deshalb entbehrlich, weil die Klageforderung etwa verjährt oder verwirkt wäre. Eine Verjährung scheidet deshalb aus, weil die Klage innerhalb der Frist von zwei Jahren (§ 196 Abs. 1 Nr. 8 BGB) erhoben ist. Von einer Verwirkung kann ebenfalls nicht gesprochen werden. Das Recht, das das Gesetz dem Kläger gibt, nämlich gemäß § 12 Abs. 1 des SchwBeschG beschäftigt zu werden, entsteht immer neu oder bleibt immer gleich bestehen. Ein

13 --



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verstoß gegen diese Verpflichtung durch die Beklagte gibt dem Kläger einen Schadenersatzanspruch, und zwar von dem Zeitpunkt ab, in dem die Beklagte unter Verstoß gegen diese Vorschrift schuldhaft gehandelt hat. Daß sich der Kläger nach diesem Zeitpunkt so verhalten hätte, daß die Beklagte hätte annehmen können, er werde nicht mehr mit Forderungen kommen, ist nicht ersichtlich. Erst recht ist nicht ersichtlich, daß die Beklagte sich hierauf eingerichtet hätte.

gez. Dr. Schröder

Bundesrichter  
Dr. Gröninger befindet sich in  
Urlaub und ist  
ortsabwesend:

Wichmann

Dr. Schröder

Reibel

Kettner

