

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Nein

27. FEB. 1970

Gesetz: BGB § 618; ZPO §§ 286, 287

Leitsätze:

1. Im Falle des § 618 BGB braucht der Arbeitnehmer lediglich zu beweisen, daß ein ordnungswidriger Zustand vorgelegen hat, der geeignet war, den eingetretenen Schaden herbeizuführen; der Arbeitgeber muß sich entlasten (wie BAG AP Nr. 1 zu § 618 BGB).
2. Auch einem leitenden Angestellten gegenüber darf der Arbeitgeber, wenn es sich bei dem Angestellten um einen Schwerbeschädigten handelt, nicht dulden, daß er sich durch Überarbeitung gesundheitlich schädigt. Er muß vor allem dafür sorgen, daß der Angestellte den ihm zustehenden Urlaub nimmt.

Aktenzeichen: 1 AZR 258/69

Urteil des BAG vom 27. Februar 1970

LAG Bayern



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



Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 27. Februar 1970

gez. Henkelmann,
Regierungshauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 1970 durch die Bundesrichter Wichmann, Wendel und Dr. Thomas sowie die Bundesarbeitsrichter Knepper und Kettner für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bayern vom 28. Januar 1969 - 3 Sa 711/67 - aufgehoben.

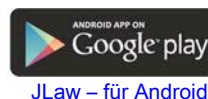
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der im Jahre 1915 geborene Kläger ist wegen einer im zweiten Weltkrieg erlittenen Hirnverletzung als Schwerbeschädigter mit einer 50 %igen Minderung seiner Erwerbsfähigkeit anerkannt. Von 1945 bis 1953 war er wegen dieses Kriegsleidens arbeitsunfähig; er bezog KB-Rente. Von 1953 an arbeitete er als Angestellter und Buchhalter in verschiedenen Betrieben. Seit Juni 1956 war er Betriebsleiter bei der Lebensmittelgroßhandlung K , die im Jahre 1963 wegen des Alters ihrer Inhaber liquidiert wurde. Die Beklagte übernahm den Betrieb der Firma K mit dem Personal. Mit dem Kläger wurde im März 1963 ein Dienstvertrag abgeschlossen, wonach der Kläger seit dem 1. April 1963 als leitender Angestellter gegen ein Gehalt von zuletzt 3.200,-- DM bei der Beklagten tätig war. Am 20. November 1963 erhielt der Kläger Einzelprokura.

Am 11. Juli 1964 erkrankte der Kläger arbeitsunfähig. Er erlitt einen Schlaganfall mit Sehstörungen und teilweiser Lähmung der linken Körperhälfte; der Blutdruck war extrem erhöht. Am 31. August 1964 endete das Arbeitsverhältnis des Klägers mit der Beklagten.

Der Kläger hat behauptet, daß er, um die ihm von der Beklagten aufgetragene Arbeit bewältigen zu können, täglich 14 bis 16 Stunden sowie an allen Wochenenden und Feiertagen habe arbeiten müssen. Die dauernde Überbeanspruchung habe zu seinem gesundheitlichen Zusammenbruch im Juli 1964 geführt. Urlaub habe er nicht erhalten. Bei seinem Eintritt in den Betrieb der Beklagten habe deren Inhaber ihm nicht gesagt, daß seit 1957 keine Bilanz mehr erstellt worden sei, wodurch die Buchhaltung sich in einem unbeschreiblichen Zustand befunden habe. Zur Tätigkeit als Prokurist seien noch die Reorganisation der Buchhaltung, die Regelung schwierigster Steuerangelegenheiten, die Aufdeckung von Unterschlagungen und



die Neubilanzierung des IKS-Großmarktes sowie des Hotels "Überfahrt" in R - hinzugekommen. Auch habe der Kläger die Nichtabführung von Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von 160.000,-- DM aufgedeckt und bereinigt. Im Juni 1964 und später hätten wegen Fehlens einer Klimaanlage im Büro unmenschliche Arbeitsbedingungen geherrscht, so daß sich Besucher geweigert hätten zu verhandeln; zwei Angestellte hätten einen Hitzschlag erlitten. Der Kläger habe den Inhaber der Beklagten Anfang 1964 auf seinen drohenden Zusammenbruch und auf die Überforderung, die damit verbunden gewesen sei, daß zusätzlich die Bilanz für das Hotel "Überfahrt" zu erstellen sei, hingewiesen. Er habe jedoch geeignete und auf Annoncen hin gefundene Direktionsassistenten auf Anweisung der Beklagten nicht einstellen dürfen.

Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß die Beklagte dem Kläger jeden Schaden zu ersetzen hat, der ihm durch Nichtgewährung von Urlaub und Überbeanspruchung entstanden ist. Die Beklagte hat um Klageabweisung gebeten. Sie ist den Ausführungen des Klägers entgegengetreten und hat dessen Vorbringen bestritten. Weiter hat sie vorgetragen, der Kläger habe den Umfang der Arbeit, die ihn erwartet habe, schon kurz nach seiner Anstellung erkennen können; er hätte kündigen können, wenn es ihm zuviel gewesen wäre.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Auf die Revision des Klägers hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts durch das Urteil BAG 19, 288 = AP Nr. 15 zu § 618 BGB das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückverwiesen. Diese hat nach Beweisaufnahme die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts wiederum zurückgewiesen. Dagegen richtet sich die Revision des Klägers, mit der dieser seinen Klageantrag weiterverfolgt. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

- 4 -

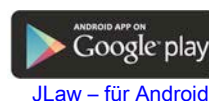


Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht hat das Feststellungsinteresse des Klägers bejaht. Die Ausführungen des angefochtenen Urteils hierzu sind zutreffend; sie entsprechen der Auffassung des Zweiten Senats im Urteil BAG 19, 288 = AP Nr. 15 zu § 618 BGB, an die der erkennende Senat gebunden ist. Überdies kommt es in aller Regel auf die Entwicklung des Schadens im Laufe des Prozesses nicht an (BAG AP Nr. 5 zu § 256 ZPO; BAG 6, 321 = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht), so daß von dem Bestehen eines Feststellungsinteresses für die Klage auszugehen ist.

II. 1. Anspruchsgrundlage für die Klage ist, wie sich auch aus dem den erkennenden Senat bindenden Urteil des Zweiten Senats BAG 19, 288 = AP Nr. 15 zu § 618 BGB ergibt, § 618 BGB. Danach hat der Arbeitgeber Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, daß dem Arbeitnehmer nicht ein vermeidbarer Schaden entsteht. Handelt der Arbeitgeber dieser Pflicht schuldhaft zuwider, so ist er zum Schadenersatz verpflichtet.

Ob ein Verschulden des Arbeitgebers vorliegt, ist eine Rechtsfrage, und zwar eine Frage des materiellen Rechts; sie muß von Amts wegen auch noch in der Revisionsinstanz geprüft werden. Die tatsächliche Grundlage für diese Prüfung bilden die Feststellungen des Berufungsgerichts sowie diejenigen Behauptungen des Klägers, hinsichtlich derer das Berufungsgericht infolge eines Verfahrensverstosses zwar keine Feststellungen getroffen hat, hinsichtlich derer aber eine begründete Verfahrensrüge in der Revisionsbegründung erhoben worden ist.



Bezüglich der Beweislast gilt im Falle des § 618 BGB, daß der Arbeitnehmer lediglich zu beweisen braucht, es habe ein ordnungswidriger Zustand vorgelegen, der geeignet war, den eingetretenen Schaden herbeizuführen. Demgegenüber muß der Arbeitgeber beweisen, daß er nicht schuldhaft gehandelt hat (BAG AP Nr. 1 zu § 618 BGB). - Für ein etwaiges Mitverschulden des Arbeitnehmers ist der Arbeitgeber ebenfalls beweispflichtig.

2. Die Klageforderung ist, wie sich auch aus S. 4 der Urteilsausfertigung ergibt, u. a. darauf gestützt, daß der Kläger in gesundheitsschädlichen Räumen habe arbeiten müssen. Mit diesem Vortrag des Klägers hat sich das Landesarbeitsgericht zu Unrecht nicht auseinandergesetzt und dadurch gegen § 286 ZPO verstoßen, was auf S. 6 der Revisionsbegründung ordnungsmäßig gerügt wird. Das Landesarbeitsgericht hätte prüfen müssen, inwieweit dieser Umstand, falls er feststellbar ist, geeignet war, zum Eintritt des dem Kläger entstandenen Gesundheitsschadens beizutragen, und ob sich die Beklagte dieserhalb entlasten kann.

Vor allem stützt der Kläger seinen Anspruch darauf, daß die Beklagte ihn schuldhaft übermäßig beansprucht und ihm keinen Urlaub gewährt habe. Das Landesarbeitsgericht hält den Klageanspruch insoweit für unbegründet, weil ein Verschulden der Beklagten nicht bewiesen sei. Hilfsweise meint es, das Mitverschulden des Klägers an der Entstehung des Schadens überwiege ein etwaiges Verschulden der Beklagten so sehr, daß der Kläger den Schaden allein zu tragen habe.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind von Rechtsirrtum beeinflußt.

a) Wie sich aus dem angefochtenen Urteil ergibt, geht das Landesarbeitsgericht offenbar davon aus, daß der Kläger sich überarbeitet hat und daß zwischen der Überbeanspruchung des Klägers sowie der Nichtgewährung des Urlaubs einerseits, dem körperlichen Zusammenbruch des Klä-



gers andererseits ein kausaler Zusammenhang bestand, ferner daß der Umfang der dem Kläger übertragenen Arbeiten objektiv geeignet war, zu der Schädigung des Gesundheitszustandes des Klägers zu führen. Das wird u. a. dadurch bestätigt, daß im angefochtenen Urteil auf den von dem Zeugen St bekundeten Abbau des Klägers infolge Überarbeitung hingewiesen wird (Urteilsausfertigung S. 14).

Die Annahme eines ordnungswidrigen Zustandes wie auch der Kausalität erweckt keine rechtlichen Bedenken. Das gilt vor allem mit Rücksicht darauf, daß es sich bei dem Kläger um einen Schwerbeschädigten handelt. Daß der Schlaganfall die Folge einer Überbeanspruchung des Klägers war, hat die Beklagte zudem nicht einmal substantiiert bestritten; insbesondere hat sie nicht ein anderes Ereignis aufgezeigt, das geeignet gewesen wäre, den körperlichen Zusammenbruch des Klägers auszulösen. Deshalb ist jedenfalls aufgrund des § 287 ZPO ein Schluß auf den ursächlichen Zusammenhang zwischen der Überbeanspruchung des Klägers und dem Schlaganfall zulässig.

b) Hinsichtlich der Frage, ob die Beklagte schuldhaft gehandelt hat, hat das Landesarbeitsgericht die Regeln der Beweislast verkannt. Wie oben ausgeführt, muß der Arbeitgeber beweisen, daß er, falls ein objektiv ordnungswidriger Zustand vorgelegen hat, der geeignet war, einen Schaden herbeizuführen, nicht schuldhaft gehandelt hat. Demgegenüber ist im angefochtenen Urteil die Klage in erster Linie deshalb abgewiesen worden, weil nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts ein Verschulden der Beklagten nicht bewiesen ist. Das folgt aus den das angefochtene Urteil in seiner Hauptbegründung tragenden Sätzen, der Kläger habe nicht bewiesen, daß die Beklagte von ihm verlangt habe, über den Rat der Ärztin hinaus zu arbeiten (Urteilsausfertigung S. 8), daß die Beklagte von dem eindeutig bedenk-



lichen Zustand der Gesundheit des Klägers Kenntnis gehabt habe (Urteilsausfertigung S. 9), daß die Beklagte durch den Kläger über seinen Gesundheitszustand informiert gewesen sei, daß der Kläger ihr gesagt habe, er brauche eine Hilfe, daß die Beklagte eine solche aber abgelehnt habe (Urteilsausfertigung S. 13) und daß die Beklagte verlangt habe, der Kläger solle sich in gesundheitsgefährdender Weise überarbeiten (Urteilsausfertigung S. 14). Aus all dem zieht das Landesarbeitsgericht den mit den Regeln der Beweislast im Widerspruch stehenden Schluß, der Kläger habe eine schuldhaft Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Beklagte nicht bewiesen (Urteilsausfertigung S. 15).

Daran, daß die Beklagte sich entlasten muß, wird auch durch die Stellung des Klägers als eines leitenden Angestellten und durch die Höhe seines Gehalts nichts geändert. Zwar ist in der Frage nach der zulässigen Höchst- arbeitszeit bei leitenden und hochbezahlten Angestellten eine großzügigere Beurteilung am Platze als in den übrigen Fällen. Demgegenüber war aber die Beklagte im Streitfall mit Rücksicht auf die ihr nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts bekannte gesundheitliche Labilität des Klägers und auf seine Schwerbeschädigten- eigenschaft zu besonderer Rücksichtnahme verpflichtet. Das gilt vor allem für die Frage, ob die Beklagte den Kläger von sich aus in Urlaub schicken mußte. Deshalb wird durch die Stellung und Bezahlung des Klägers an der Beweislastfrage nichts geändert.

3. Ein Irrtum über die Frage, welche Prozeßpartei die Beweislast trifft, liegt auf materiell-rechtlichem Gebiet. Ein Verstoß des Berufungsgerichts gegen die Regeln der Beweislast ist von Amts wegen auch noch in der Revisionsinstanz zu beachten. Im Streitfall liegt, wie ausgeführt, ein solcher Verstoß vor. Darüber hinaus hält das angefochtene Urteil aber auch in weiteren als den bereits erörterten Punkten den Angriffen der Revision nicht Stand.



Das Landesarbeitsgericht hat nämlich die in § 286 ZPO vorgeschriebene erschöpfende Würdigung des Tatbestandes nicht vorgenommen und entscheidungserhebliche Sachverhaltsumstände zu Unrecht nicht aufgeklärt. Das ergibt sich insbesondere aus folgenden Erwägungen:

a) Das Landesarbeitsgericht hat es, wenn es den Kläger schon für beweispflichtig hielt, zu Unrecht unterlassen, Beweis über die Behauptung des Klägers zu erheben, daß die Beklagte andere Arbeitnehmer zu Arbeitsleistungen in nicht vertretbarem Umfang angetrieben habe. Das hätte auch für die Klage von Bedeutung sein können; denn es hätte möglicherweise einen Schluß darauf zugelassen, wie die generelle Einstellung der Beklagten gegenüber ihren Arbeitnehmern war.

Zudem hatte der Kläger in diesem Zusammenhang unter Beweis gestellt, daß der Inhaber der Beklagten Zeugen gegenüber das von der Ärztin über den Kläger ausgestellte Attest erwähnt, es also gekannt habe. Deshalb hätte das Landesarbeitsgericht nicht nur den Zeugen R hören müssen (der Kläger ist mit diesem Beweismittel nicht ausgeschlossen worden), sondern auch den Zeugen H (Beweisanträge Bl. 178, 203 und 209 VA; Rügen S. 4 und 5 der Revisionsbegründung). Treffen die vom Kläger in diesem Zusammenhang gegen den Inhaber der Beklagten erhobenen Vorwürfe zu und hat dieser das Attest der Ärztin, wonach sie die Verantwortung für eine Weiterarbeit des Klägers ablehnte, gekannt, so kann das für das Ausmaß des Verschuldens der Beklagten von Bedeutung sein.

b) Auf Bl. 181 VA hatte der Kläger Beweis dafür angetreten, daß er die Beklagte auf die Bedrohung seiner Gesundheit durch Überarbeitung hingewiesen habe. Als Zeugin war die Ehefrau des Klägers benannt worden. Diese ist vom Landesarbeitsgericht hierzu nicht gehört worden, was auf S. 6 der Revisionsbegründung ordnungsmäßig gerügt wird.



Zwar war die Ehefrau des Klägers im vorliegenden Verfahren schon früher als Zeugin gehört worden (Bl. 75 VA), jedoch zu einem anderen Thema, nämlich zur Frage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers. Deshalb durfte das Landesarbeitsgericht bei seinem Ausgangspunkt, daß der Kläger beweispflichtig sei, den später gestellten Antrag, die Zeugin zum Schadenersatzanspruch des Klägers zu vernehmen, nicht übergehen.

4. Die Ausführungen des angefochtenen Urteils zu § 254 BGB sind ebenfalls nicht frei von Rechtsirrtum. Das Landesarbeitsgericht stellt nicht, wie es das Gesetz für den Fall beiderseitigen Verschuldens vorschreibt, in erster Linie auf die überwiegende Verursachung, sondern auf das überwiegende Verschulden ab. Auch berücksichtigt das Landesarbeitsgericht unter Verstoß gegen die Verfahrensvorschriften (§ 286 ZPO) bei seiner Erwägung, der Kläger habe unter diesen Umständen die Stellung bei der Beklagten gar nicht erst antreten dürfen, nicht, daß der Kläger vorgetragen hatte, er habe erst nach seiner Einstellung in die Dienste der Beklagten erkennen können, wie das Ausmaß der von ihm geforderten Arbeit sein werde (vgl. dazu auch Urteilsausfertigung S. 4, wonach der Kläger vorgetragen hat, die Beklagte hätte bei seiner Einstellung das Ausmaß der ihm zugedachten Arbeit nicht verschweigen dürfen). Dem hat die Beklagte nicht widersprochen. Sie hat durch ihren Inhaber vielmehr selbst vorgetragen, daß der Kläger eingestellt worden sei, um einen Rückstand hinsichtlich der Bilanzierung aufzuarbeiten (Bl. 48^R in den Akten 13 Ca 2442/65 Arbeitsgericht München, die vom Landesarbeitsgericht in Bezug genommen sind und daher vom Senat beachtet werden müssen); daß der Aufgabenkreis des Klägers nach seiner Einstellung noch erweitert worden ist, ist aber offenbar unbestritten. Die Beklagte hat darüber hinaus nach S. 5 der Urteilsausfertigung vorgetragen, der Kläger habe den Umfang der Arbeit "schon kurz nach seiner Anstellung" er-



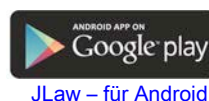
kennen können. Damit gibt sie zu, daß der Kläger vor seiner Anstellung nicht wußte, welche Arbeitslast ihn erwartete. - Auf diese Bedenken gegen das angefochtene Urteil hat der Kläger auf S. 5 und 10 seiner Revisionsbegründung zutreffend hingewiesen.

Allerdings hätte der Kläger, als er bemerkte, daß sein Aufgabenkreis sich immer mehr ausweitete, das zum Anlaß nehmen müssen, um bei der Beklagten auf eine Entlastung und auf die Gewährung von Urlaub zu drängen; notfalls hätte er seine Konsequenzen ziehen müssen. Wenn er das, wie das Landesarbeitsgericht annimmt, unterlassen haben sollte, so wäre ein Mitverschulden auf seiner Seite gegeben.

Andererseits ist zu berücksichtigen, daß der Kläger als Arbeitnehmer, der zudem zu den älteren Angestellten gehörte und Kriegsbeschädigter war, unter einem nicht geringen Druck stand und befürchten mußte, keine angemessene neue Stelle zu finden. Auch ist der Schaden, worauf es wesentlich ankommt, in erster Linie dadurch verursacht worden, daß der Kläger die Aufgaben erledigt hat, die ihm von der Beklagten gestellt waren. All das hat das Landesarbeitsgericht in seiner Hilfsbegründung nicht beachtet und dadurch auch gegen den Grundsatz verstoßen, daß eine Abwägung nach § 254 BGB eine erschöpfende Berücksichtigung aller in Betracht kommenden Umstände erfordert.

III. Aus alledem folgt, daß das angefochtene Urteil nicht zu halten ist, und zwar weder hinsichtlich seiner Ausführungen zur Haftung der Beklagten noch hinsichtlich seiner Ausführungen zum Mitverschulden des Klägers. Es muß somit aufgehoben werden.

Der Senat kann in der Sache selbst nicht entscheiden. Einmal darf der Beklagten als Revisionsbeklagten die Möglichkeit, sich zu entlasten, nicht abgeschnitten werden. Hinzu kommt, daß es für die endgültige Entscheidung möglicherweise auf eine Abwägung gemäß § 254 BGB



ankommen wird, die grundsätzlich Sache des Tatsachenrichters ist. Darüber hinaus hat das Landesarbeitsgericht unter Verstoß gegen formelles Recht nicht alle vom Kläger vorgetragene Umstände aufgeklärt, aus denen sich ein Verschulden der Beklagten sowie ein minderschwerer Grad des Mitverschuldens des Klägers, als vom Landesarbeitsgericht bisher angenommen, ergeben könnten. Da nicht auszuschließen ist, daß es bei der endgültigen Entscheidung auf eine Abwägung ankommen wird, und da diese ihrerseits eine umfassende Würdigung aller für das Verschulden und für das Mitverschulden erheblichen Umstände voraussetzt, kann sie ohne Feststellung all dieser Umstände nicht erschöpfend vorgenommen werden. Weil hiernach weitere tatsächliche Feststellungen getroffen werden müssen, was nur in der Tatsacheninstanz geschehen kann, ist eine Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht zur erneuten Verhandlung und Entscheidung erforderlich.

Unter diesen Umständen kommt es auf die weiteren Verfahrensrügen der Revision nicht mehr an.

gez. Wichmann

Wendel

Dr. Thomas

Knepper

Kettner



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)