

# Kurz kommentiert

## Haftung des Arbeitgebers für Gesundheitsschäden

Vor dem LAG Rheinland-Pfalz stritten die Parteien über die Zahlung von Schadensersatz in Form von Schmerzensgeld wegen der angeblichen Verursachung einer Asthma-Erkrankung durch Schimmelpilzbefall im Dienstzimmer des angeklagten Klägers. Dieser hatte im Juli 2017 einen Schimmelfall in seinem Büro gemeldet, woraufhin die Tapete herausgeschnitten wurde. Der Beauftragte für Arbeitssicherheit räumte ein, dass das Problem der Feuchtigkeit der Wand bekannt sei, dass die Dachdeckerfirma bisher aber noch keine Lösung vorschlagen konnte. Trotz weiterer Beanstandungen der Verhältnisse in seinem Dienstzimmer wies der Arbeitgeber dem Kläger erst zwei Monate später ein neues Büro in einem anderen Stockwerk zu. Kurze Zeit später wurde dem Kläger eine chronische Asthma-Erkrankung ärztlich attestiert. Dieser machte geltend, dass die Erkrankung durch die schweren gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz ausgelöst worden sei und klagte Schmerzensgeld i. H. v. 150.000 Euro ein.

Die erste Instanz entschied, dass es sich infolge der erhöhten Schimmelsporenkonzentration im Dienstzimmer des Klägers um einen Arbeitsunfall i. S. v. § 8 Abs. 1 SGB VII handle, weshalb die Haftung des Arbeitgebers beschränkt sei. Denn bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit kommt eine Haftung nur bei Vorsatz in Betracht, wobei sich der Vorsatz sowohl auf die Pflichtverletzung als auch auf den Schaden beziehen muss. Dies ist relativ selten der Fall. Die erste Instanz wies die Klage ab, da das Gericht einen Vorsatz des Arbeitgebers nicht feststellen konnte.

Das LAG Rheinland-Pfalz (Urt. v. 21.7.2020 – 8 Sa 69/19, rk.) bestätigte diese Entscheidung zwar im Ergebnis, bemängelte jedoch die Begründung des ArbG Mainz. Denn es hätte nicht eigenmächtig feststellen dürfen, dass die Asthma-Erkrankung Folge eines Arbeitsunfalls war. Einen allgemeinen Erfahrungssatz, wonach Schimmel an einer papierenen Wandtapete schon binnen zwei Monaten zu chronischem Asthma führt, gibt es nicht. Das Gericht hätte das Verfahren daher aussetzen müssen, damit die Frage, ob ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit vorliegt, im Verwaltungsverfahren gegenüber dem Träger der Unfallversicherung und danach gegenüber den Sozialgerichten geklärt werden kann (§ 108 Abs. 2 SGB VII). Das LAG Rheinland-Pfalz bestätigte allerdings, dass – selbst wenn es sich um

einen Arbeitsunfall gehandelt habe – ein Vorsatz in Bezug auf die Pflichtverletzung und die Gesundheitsschädigung nicht festgestellt werden kann. Handelt es sich dagegen nicht um einen Arbeitsunfall, stellt sich die Frage der Haftung des Arbeitgebers bei einfacher Fahrlässigkeit, die sich ergeben kann, wenn der Arbeitgeber Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt hat. § 618 Abs. 1 BGB verpflichtet ihn, Räume so einzurichten und zu unterhalten, dass die Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind. Allerdings ist es Sache des Arbeitnehmers, darzulegen und zu beweisen, dass ein ordnungswidriger Zustand vorgelegen hat. Sodann muss der Arbeitgeber darlegen, dass er nicht schuldhaft gehandelt hat. Da die Diensträume im Verlauf des Prozesses renoviert worden waren, konnte der Kläger den Beweis dafür, dass eine toxische Schimmelbelastung vorlag, ebenso wenig erbringen wie die Kausalität zwischen den Zuständen in seinem Dienstzimmer und seiner Asthma-Erkrankung. Aus diesem Grund schied auch ein deliktischer Anspruch aus.

## Kostentragung für Sonderausstattung eines Dienstfahrzeugs

Ein angestellter Außendienstmitarbeiter erhielt im März 2016 einen Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung überlassen, der mit einer von ihm gewünschten Sonderausstattung ausgestattet war. Es handelte sich um ein Leasingfahrzeug, der entsprechende Vertrag hatte eine Laufzeit von 36 Monaten. Bezüglich der Kosten für die Sonderausstattung hatten die Parteien vereinbart, dass diese der Mitarbeiter trägt und dass sie auf zwölf Monatsraten, beginnend mit der Überlassung des Wagens, i. H. v. jeweils 315 Euro monatlich vom Nettogehalt abgezogen werden. Außerdem enthielt der Dienstwagenüberlassungsvertrag die Regelung, wonach der Arbeitgeber nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses, gleich durch welche Partei, den Dienstwagen vorzeitig herausverlangen könne, ebenso wie im Fall unbezahlten Sonderurlaubs oder bei Krankheitszeiten nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums. Der Arbeitgeber behielt in den ersten zwölf Monaten nach Dienstwagenüberlassung monatlich 315 Euro vom Nettogehalt ein. Der Außendienstmitarbeiter kündigte das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der 36-monatigen Leasingzeit fristgemäß und machte die Rückzahlung der einbehaltenen Kosten geltend.

Das LAG München gab dem Kläger Recht (Urt. v. 3.12.2020 – 3 Sa 563/20, rk.). Es befand, dass die Regelungen des Dienstwagenüberlassungsvertrags den Kläger unangemessen benachteiligen und daher gem. § 307 Abs. 1 BGB unwirksam sind. Nach der Rechtsprechung des BAG ist eine Vertragsklausel unwirksam, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet wird, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Fahrzeug dem Arbeitgeber zurückzugeben und dennoch für die restliche Laufzeit des Leasingvertrags die Leasingraten an den Arbeitgeber in einem Einmalbetrag zu entrichten hat (vgl. BAG, Urt. v. 9.9.2003 – 9 AZR 574/02). Es kommt in diesem Fall zu einer Äquivalenzstörung zwischen Leistung und Gegenleistung, weil der Arbeitnehmer über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus an den Folgen der Investitionsentscheidung des Arbeitgebers, ein teureres Auto als monetären Anreiz für den Arbeitnehmer und als gesteigerten Werbeeffect für eigene Zwecke zu kaufen, beteiligt wird. Dies ist mit den Grundprinzipien des Arbeitsrechts nicht vereinbar, wonach dienstlich veranlasste Kosten grundsätzlich der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer zu tragen hat. Unter Anwendung dieser Grundsätze analysierte das Gericht, dass der Kläger der Beklagten ein unverzinstes Darlehen gewährt, weil er den Zuzahlungsbetrag i. H. v. insgesamt 3.780 Euro nicht über die gesamte 36-monatige Laufzeit des Leasingvertrags, sondern bereits in den ersten zwölf Monaten zahlen sollte. Zum anderen war er verpflichtet, den Dienstwagen im Fall der Kündigung jederzeit herauszugeben, ebenso wie nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums, wodurch er das Auto nicht mehr nutzen konnte, obwohl er durch die zwölf Monatsraten den Mehrwert des Dienstwagens durch die Sonderausstattung bereits bezahlt hat. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der 36-monatigen Laufzeit des Leasingvertrags, würde der Kläger ebenfalls die von ihm bereits in den ersten zwölf Monaten gezahlte Sonderausstattung nicht mehr nutzen können. Diese Regelungen sind mit den Grundprinzipien des Arbeitsrechts nicht vereinbar.