
BAG 8. SENAT / 14.12.2006 / 8 AZR 628/05

Hepatitis-C-Infektion

Schadensersatzanspruch wegen einer Hepatitis-C-Infektion / Vertrags- und Verhaltenspflichten des Arbeitgebers

Leitsatz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Berufsschullehrerin, die mit drogenabhängigen Schülern arbeitet, die in großem Umfang mit dem Hepatitis-C-Virus infiziert sind, über die Gefahr einer Ansteckung aufzuklären.

Tatbestand

...

Die Klägerin ist als angestellte Berufsschullehrerin im Fach Praxisunterricht Lebensmittel bei einer Berufsbildenden Schule tätig.

Bei den praktischen Arbeiten kommt es häufiger vor, dass sich Schüler oder auch Lehrkräfte beim Hantieren mit Geräten verletzen, insbesondere treten häufig Schnittverletzungen vor allem an den Händen auf, wobei die Lehrer in der Regel die Schnittverletzungen der Schüler versorgen. Zu den von der Klägerin unterrichteten Berufsschülern gehören auch drogenabhängige männliche und weibliche Jugendliche.

Die Klägerin hat behauptet, sie könne sich nur im Rahmen ihrer Tätigkeit als Lehrerin bei der Wundversorgung eines Schülers oder einer Schülerin mit HCV infiziert haben. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, das beklagte Land habe seine Aufklärungspflicht betreffend die Gefährlichkeit, die Infektionswege und den möglichen Schutz vor Infektionen grob fahrlässig verletzt und sei deshalb zum Schadensersatz verpflichtet.

...

Entscheidungsgründe

...

Das Landesarbeitsgericht hat unter Bezugnahme auf das arbeitsgerichtliche Urteil einen Schadensersatzanspruch auf Grund positiver Vertragsverletzung bejaht, die Mitverschuldensquote aber nur mit 50 % festgesetzt. Das beklagte Land hat nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts die Klägerin nicht hinreichend über die erhöhten Risiken aufgeklärt.

Aus einem Schuldverhältnis erwachsen einer Vertragspartei nicht nur Leistungs-, sondern auch Verhaltenspflichten zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils. Diese Pflichten können sich u. a. auch auf Aufklärung richten. Der Schuldner ist dann zur Aufklärung verpflichtet, wenn Gefahren für das Leistungs- oder Integritätsinteresse des Gläubigers bestehen, von denen dieser keine Kenntnis hat. Das Verschweigen von Tatsachen begründet eine Haftung, wenn der andere Teil nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrsanschauung redlicherweise Aufklärung erwarten durfte. Konkrete Aufklärungs- und Hinweispflichten des Arbeitgebers können sich im Einzelfall darüber hinaus auch aus dem Gesetz ergeben. Aus § 618 Abs. 1 BGB folgt allgemein eine Pflicht des Dienstberechtigten. Gemäß den §§ 14, 12 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ausreichend und angemessen unterweisen. Damit Arbeitnehmer eine Gesundheitsgefährdung erkennen und entsprechend den vorgesehenen Maßnahmen auch handeln können, verlangt § 12 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG, dass die Unterweisung auf die individuelle Arbeitsplatzsituation des Beschäftigten zugeschnittene Informationen, Erläuterungen und Anweisungen enthalten muss. Ergeben sich Veränderungen bei der Gefahrensituation, sind des Weiteren erneute Unterweisungen vorzunehmen. Je schwerer ein möglicher Schaden für den Arbeitnehmer sein kann, desto stärker müssen die Schutzmaßnahmen sein, die der Arbeitgeber zu treffen hat.

...

(Bearbeitung: Stefan Soltmann, IG BCE)

