

30. Juni 1961

114

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

Gesetz: ArbGG § 72 Abs. 1; BGB §§ 249, 254, 276

- Leitsätze:
- 1) Der Arbeitgeber darf im Falle des Vertragsbruchs durch den Arbeitnehmer eine Zeitungsanzeige aufgeben, um eine Ersatzkraft zu beschaffen. Der vertragsbrüchige Arbeitnehmer ist verpflichtet, die durch eine solche Zeitungsanzeige entstandenen Kosten zu ersetzen.
 - 2) Eine solche Zeitungsanzeige muß sich der Größe nach in angemessenen Grenzen halten. Werden diese Grenzen überschritten, so muß der Arbeitgeber den überschießenden Teil der Kosten selbst tragen.

Aktenzeichen: 1 AZR 206/61

Urteil des BAG vom 30. Juni 1961

LAG Düsseldorf
(Köln)



1 AZR 206/61

2 Sa 399/60 Düsseldorf (Köln)

114

Verkündet
am 30. Juni 1961

gez. Henkelmann,
Angestellte als Urkundsbe-
amter der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

g e g e n

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 30. Juni 1961 durch die Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Riedel und Neumann für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin werden unter Zurückweisung der Revision im übrigen die Urteile des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, Kammer Köln, vom 18. Januar 1961 - 2 Sa 399/60 - und des Arbeitsgerichts Köln vom 18. Oktober 1960 - 8 Ca 619/60 - aufgehoben.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 260.- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Oktober 1960 zu zahlen. Im übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Gerichtskosten werden geteilt.
Die außergerichtlichen Kosten werden gegeneinander aufgehoben.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Beklagte trat am 1. August 1960 als Stenotypistin gegen ein Monatsgehalt von 543.- DM brutto in die Dienste der Klägerin. Es wurde eine Probezeit von zwei Monaten mit einmonatiger Kündigung vereinbart. Am 31. August 1960 kündigte die Beklagte ihr Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. September 1960. Anschließend teilte sie der Klägerin jedoch mit, daß sie das Arbeitsverhältnis bereits mit dem 31. August 1960 als beendet ansehe. Zur Begründung hierfür gab sie an, daß sie aus gesundheitlichen Gründen weitere vier Wochen nicht mehr in dem mit neun Damen besetzten Schreibzimmer arbeiten könne, außerdem eine ihrem bisherigen Bildungsgang hohnsprechende primitive Arbeit auszuführen gehabt habe und am 1. September 1960 eine neue, ihren Fähigkeiten entgegenkommende Tätigkeit als Chefsekretärin bei einem anderen Arbeitgeber antreten könne. Seit dem 1. September 1960 hatte die Beklagte nicht mehr bei der Klägerin gearbeitet. Die Klägerin veröffentlichte daraufhin in einer Lokalzeitung am 7. September 1960 eine Anzeige, wonach sie für eine ihrer Abteilungen eine Sekretärin nach kurzer Einarbeitung als Stenotypistin suche. Diese Anzeige kostete 513.- DM.

Die Klägerin ist der Auffassung, die Beklagte sei aus dem Gesichtspunkt des Schadenersatzes verpflichtet, die Kosten für diese Anzeige zu erstatten. Die Beklagte sei arbeitsvertragsbrüchig geworden. Dadurch sei ihr Arbeitsplatz in der Maschinenabteilung leer geworden. Der Leiter dieser Abteilung habe dringend nach einer Ersatzkraft verlangt. Um diese zu beschaffen, sei nichts anderes übrig geblieben, als die Anzeige in der Zeitung aufzugeben.

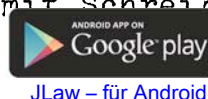
Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 513.- DM nebst 4 % Zinsen seit dem 1. Oktober 1960 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie hat vorgetragen, infolge ihres schlechten Gesundheitszustandes sei sie auch nach dem 21. August 1960 nicht voll arbeitsfähig gewesen. Deshalb habe sie ihre Arbeit am 1. September 1960 fristlos niedergelegt. Auch habe sie bei der Klägerin einen derart kleinen und mit Schreibkräften überbe-



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



legten Raum arbeiten müssen, daß ihre Gesundheit erheblich gefährdet worden sei. In Wahrheit sei der Klägerin gar kein Schaden entstanden. Mit Rücksicht auf die allseits bekannte Lage am Arbeitsmarkt hätte die Klägerin in jedem Fall eine Zeitungsanzeige aufgeben müssen. Das wäre auch dann erforderlich gewesen, wenn ihr Arbeitsverhältnis fristgemäß erst zum 30. September 1960 aufgelöst worden wäre.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin das Ziel ihrer Klage weiter während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

1) Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen. Der Streitwert übersteigt nicht den Betrag von 6.000.-DM. Die Revision ist deshalb nur statthaft, wenn eine Divergenz im Sinne des § 72 Abs. 1 ArbGG vorliegt und in der Revisionsbegründung schlüssig dargetan ist. Das ist der Fall.

Die Revision beruft sich zum Nachweis einer Divergenz auf eine Abweichung des angefochtenen Urteils von dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 18. Februar 1954, 1 Sa 650/53. Auf die Abweichung von einem Urteil eines anderen Landesarbeitsgerichts kann sich die Klägerin nur berufen, wenn seitens des Bundesarbeitsgerichts eine Entscheidung in der maßgeblichen Rechtsfrage noch nicht ergangen ist. Eine solche Entscheidung liegt noch nicht vor.

Zwischen dem angefochtenen und dem angezogenen Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm liegt eine Abweichung im Sinne des § 72 Abs. 1 ArbGG vor. Beide Urteile gehen davon aus, daß das Arbeitsverhältnis unter Vertragsbruch durch den Arbeitnehmer rechtswidrig gelöst ist. Das Landesarbeitsgericht Hamm erkennt dem Arbeitgeber in einem solchen Falle die Befugnis zu, nach einer Ersatzkraft zu inserieren, und es hält den Arbeitnehmer, der vertragsbrüchig war, für verpflichtet, die Kosten eines solchen Zeitungsinserats zu tragen. Demgegenüber verneint das angefochtene Urteil eine solche Verpflichtung des Arbeit-



- 4 -

nehmers, der vertragsbrüchig war, die Kosten der von dem Arbeitgeber aufgegebenen Zeitungsanzeige zu tragen. Beide Urteile kommen somit zu dem entgegengesetzten Ergebnis. In der tragenden Rechtsfrage sind die von ihnen aufgestellten Rechtssätze einander entgegengesetzt. Darin liegt eine Abweichung im Sinne des § 72 Abs. 1 ArbGG, die in der Revisionsbegründung auch schlüssig vorgetragen wird.

2) Das Landesarbeitsgericht geht davon aus, daß der Beklagten ein schuldhaft begangener Bruch des Arbeitsverhältnisses vorzuwerfen ist. Den Einwand der Beklagten, ihr hätten zur fristlosen Kündigung wichtige Gründe zur Seite gestanden, hält das Landesarbeitsgericht für nicht durchschlagend. Dem ist beizutreten.

Soweit sich die Beklagte zur Begründung für die von ihr ausgesprochene Kündigung darauf beruft, der Raum, in dem sie habe arbeiten müssen, sei nicht ausreichend gewesen, stellt das Landesarbeitsgericht das Gegenteil fest. Es geht dabei von der Größe des Raumes aus, die in den Tatsacheninstanzen unstreitig war. Auf Grund dieser tatsächlichen, den Senat bindenden Feststellungen kommt das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsverstoß zu der Auffassung, daß es der Beklagten durchaus zuzumuten war, in dem ihr zugewiesenen Raum zu arbeiten. Ebenso liegt es auf tatsächlichem, von der Revisionsinstanz nicht nachprüfbarem Gebiet, wenn das Landesarbeitsgericht annimmt, der Raum wäre auch unter Berücksichtigung des Gesundheitszustandes der Beklagten nicht so beschaffen gewesen, daß hätte befürchtet werden müssen, die Arbeit in ihm könnte Gefahren für den Gesundheitszustand der Beklagten mit sich bringen.

Das Landesarbeitsgericht betont zu Recht weiter, daß die Arbeit, die von der Beklagten verlangt worden ist, diejenige gewesen ist, die zu leisten sich die Beklagte im Arbeitsvertrag verpflichtet hatte, nämlich die Arbeit einer Stenotypistin. Es kann deshalb in der Tat nicht angenommen werden, daß die Beklagte berechtigt gewesen wäre, diese ihren Erwartungen offenbar nicht entsprechende, aber vertragsgemäße Arbeit zu verweigern. Wenn sie es gleichwohl tat, so verletzte sie dadurch den Vertrag. Angesichts ihrer Vorbildung, auf die sie



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



sich selbst beruft, kann ohne weiteres davon ausgegangen werden, daß sie diese von ihr begangene Pflichtverletzung auch erkannte. Mit Recht ist deshalb das Landesarbeitsgericht zu der Auffassung gekommen, daß die Vertragsverletzung durch die Beklagte auch schuldhaft gewesen ist.

Soweit sich die Beklagte, um die fristlose Aufsayung des Vertrags zu rechtfertigen, auf die sich ihr bietende Möglichkeit beruft, eine andere, ihr genehmere Stellung anzutreten, hat das Landesarbeitsgericht auch dem mit Recht keine die Beklagte entschuldigende Bedeutung beigemessen. Gerade hierin liegt die Vertragsverletzung, daß die Beklagte zu einer Zeit, in der sie für die Klägerin zu arbeiten sich freiwillig verpflichtet hatte, ohne Einhaltung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist ihre Arbeitskraft der Klägerin entzog und einem anderen Arbeitgeber zur Verfügung stellte, der bis dahin keinen Anspruch auf die Leistung der Dienste der Beklagten gehabt hatte. Ebenso wie die Klägerin als Arbeitgeberin an die Kündigungsfrist gebunden ist, musste sich auch die Beklagte als Arbeitnehmerin an diese Frist halten.

3) Das Landesarbeitsgericht rechtfertigt die Abweisung der Klage damit, daß es sich hier um ein Dauerschuldverhältnis gehandelt habe, in dem jedes einem Vertragspartner zustehende Recht pflichtgebunden sei und nur dann geltend gemacht werden könne, wenn jeder aus dem Schuldverhältnis entspringenden Einzelforderung ein von der öffentlichen Ordnung gebilligtes Interesse des Gläubigers, d.h. ein schutzwürdiges Interesse, zukomme. Das sei hier nicht der Fall. Die Kosten für die Anwerbung von Arbeitnehmern betreffen den Anwerbungs- und Einstellungsvorgang und seien mit ihm verbunden, bezögen sich also auf einen vom Arbeitsvertragsbruch eines Angestellten losgelösten anderen Tatsachenkomplex. Durch den Vertragsbruch werde zwar das Tätigwerden des Arbeitgebers mit dem Ziel der Gewinnung einer anderen Ersatzkraft ausgelöst; dieses Tätigwerden seinerseits löse jedoch wiederum die mit der Gewinnung einer neuen Arbeitskraft verbundenen Kosten aus. Diese Kosten fielen bei jeder Neueinstellung an, seien deshalb mit dem vertragswidrigen Handeln der Arbeitnehmer nicht in Zusammenhang



- 6 -

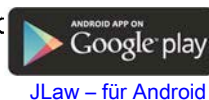
zu bringen, sondern als solche anzusehen, die zwangsläufig und ausschließlich mit jeder Neueinstellung in Verbindung stehen und den Arbeitgeber selbst trafen.

Diese Ausführungen überzeugen nicht.

In der Literatur ist es seit langem anerkannt, daß der Arbeitgeber, dessen Arbeitnehmer schuldhaft vertragsbrüchig wird, von diesem als Schadenersatz auch die Kosten für die Gewinnung einer Ersatzkraft ersetzt verlangen kann (Staub, HGB, 12. und 13. Aufl., § 70 Anm. 22; Düringer-Hachenburg-Geiler-Höniger-Lehmann, HGB, 3. Aufl., § 70 Anm. 22; Reichsgerichtsräte-Kommentar zum HGB, 2. Aufl., § 70 Anm. 21; Gessler-Hefermehl-Hildebrand-Schröder, HGB, 4. Aufl., § 66 Anm. 11b und § 70 Anm. 27 Nr. 2c; Baumbach-Duden, HGB, 12. Aufl., § 70 Anm. 4 Bb; Oehmann, AR-Blattei, Arbeitsvertragsbruch C II 3; Frey in BB 59, 744). Die oben erwähnte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm, auszugsweise veröffentlicht in BB 54, 534, vertritt denselben Standpunkt. Dieser Auffassung schließt sich der Senat an. Es geht nicht an, hier von einem "nicht schutzwürdigen" Schadenersatzanspruch zu sprechen, wie es das Landesarbeitsgericht tut. Welchen Schaden der Schuldner zu ersetzen hat, folgt aus den Vorschriften des BGB, insbesondere § 249. Insoweit gilt im Arbeitsrecht nichts anderes als im sonstigen Recht der Schuldverhältnisse. Begeht der Schuldner einen Vertragsbruch, so ist er verpflichtet, den dem Gläubiger daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Daß dieser Anspruch "nicht schutzwürdig" sei, ist in keiner Weise ersichtlich. Wird durch einen solchen Vertragsbruch ein Arbeitsplatz leer, den der Arbeitgeber sofort wieder besetzen muß, so besteht der dem Arbeitgeber entstandene Schaden auch in den Kosten, die er für die möglichst schnelle Neubesetzung des Arbeitsplatzes aufwenden muß. Es wäre verfehlt, etwas anderes nur daraus entnehmen zu wollen, daß es sich bei einem Arbeitsverhältnis um ein Dauerschuldverhältnis handelt. Auch innerhalb eines solchen Dauerschuldverhältnisses sind beide Vertragsteile verpflichtet, die von ihnen freiwillig eingegangenen Bindungen zu beachten. Wer gegen diesen Grundsatz schuldhaft verstößt, macht sich schadenersatzpflichtig. Das gilt nicht nur für den Arbeitnehmer, sondern auch für den Arbeitgeber, so



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



JLaw - für Android

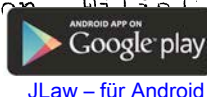


JLaw - für iOS

Arbeitnehmer. Für den Umfang einer solchen Schadenersatzpflicht aber kann nichts anderes gelten als im sonstigen Recht der Schuldverhältnisse auch.

4) Ist somit die vom Landesarbeitsgericht für die Klageabweisung gegebene Begründung nicht zu halten, so ist die Klage auch nicht aus den vom Gericht erster Instanz angenommenen Gründen abzuweisen. Das Arbeitsgericht hatte seine Klagabweisung auf den Grundsatz der überholenden Kausalität gestützt. Es bedarf hier keiner eingehenden Erörterung, inwieweit sich der Gläubiger diesen Grundsatz entgegenhalten lassen muß (vgl. dazu insbesondere Reichsgerichtsrätekommentar zum BGB, 11. Aufl., Anm. 62 ff. vor § 823; Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch, 19. Aufl., Vorbemerkung 5d ff. vor § 249 BGB). Selbst wenn man der für die weitgehende Anwendung des Grundsatzes der überholenden Kausalität eintretenden Meinung folgt, so ist doch auf jeden Fall dieser Grundsatz nur dann anzuwenden, wenn die hypothetische Ursache mit Sicherheit oder mit einer an Sicherheit grenzenden Wahrscheinlichkeit eingetreten wäre (BAG 6, 379 = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht, AP 1959 Heft 1 Bl. 27R). Schon daran aber fehlt es hier.

Wie sich aus dem Tatbestand des angefochtenen Urteils ergibt, hatte sich die Klägerin zum Nachweis für die Notwendigkeit des Inserats darauf berufen, daß für sie im Hinblick auf den sie überraschenden Arbeitsvertragsbruch der Beklagten und die dadurch ausgelöste Notwendigkeit, alsbald eine andere Arbeitskraft zu beschaffen, die Möglichkeit, auf einem anderen Wege - insbesondere durch innerbetriebliche Maßnahmen einen Ausgleich für die ausgeschiedene Arbeitskraft herbeizuführen, nicht bestanden habe. Hierfür werde ein gewisser zeitlicher Spielraum benötigt, weil normalerweise mit einem solchen Ausgleich verschiedene Umbesetzungen innerhalb verschiedener Abteilungen erforderlich seien. Um ein rationelles Ergebnis zu erzielen, wären Besprechungen zwischen dem Personalleiter und dem betreffenden Abteilungsleiter notwendig gewesen. Ferner seien hierbei die betrieblichen Planungen insgesamt zu berücksichtigen. Auch könne ein Austausch mit anderen Zweigniederlassungen, Filialen und Betriebsdirektionen



in Betracht kommen. Jedenfalls handele es sich hierbei immer um Maßnahmen, die nicht innerhalb einiger Tage, wohl aber innerhalb einiger Wochen zum Erfolg führen könnten. Sie seien angesichts des plötzlichen Arbeitsvertragsbruchs der Beklagten jedenfalls nicht so schnell durchzuführen gewesen, daß von der Zeitungsanzeige hätte Abstand genommen werden können.

Diesem Vorbringen ist die Beklagte, wie sich aus dem angefochtenen Urteil und aus den in ihm in Bezug genommenen Schriftsätzen der Beklagten ergibt, nicht substantiiert entgegengetreten. Die Klägerin ihrerseits hatte insbesondere bestritten, daß in jedem Falle, auch ohne einen Arbeitsvertragsbruch der Beklagten, eine Anwerbung durch Inserat notwendig wäre. Diesem Bestreiten der Klägerin gegenüber wäre es Pflicht der Beklagten gewesen, ihrerseits Beweis dafür anzutreten, daß die Behauptungen der Klägerin unrichtig seien. Diesen Beweis hat die Beklagte nicht angetreten. Schon aus diesem Grunde kann sie sich nicht auf den Gesichtspunkt der überholenden Kausalität berufen.

5) Der Beklagten kann aber auch nicht gefolgt werden, wenn sie vorträgt, in Wahrheit sei der Klägerin ein Schaden gar nicht entstanden. Soweit sich die Beklagte in diesem Zusammenhang darauf beruft, daß sie im September nicht voll arbeitsfähig gewesen wäre, kommt ihrem Vortrag eine rechtliche Bedeutung nicht zu. Die Klägerin hat das Inserat nicht deshalb aufgegeben und die dadurch entstandenen Kosten gegenüber der Beklagten nicht deshalb geltend gemacht, weil die Beklagte aus gesundheitlichen Gründen nicht hätte arbeiten können. Vielmehr wurde das Inserat nur deshalb aufgegeben, weil sich die Beklagte einseitig und rechtswidrig endgültig vom Vertrage schuldhaft lossagte und ihrer Arbeitsverpflichtung nicht nachkam. Der Arbeitgeber, der für die Vertretung eines vorübergehend erkrankten Arbeitnehmers zu sorgen hat, ist in einer ganz anderen Lage als der Arbeitgeber, dessen Arbeitnehmer sich endgültig unter Arbeitsvertragsbruch von seinen Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis losgesagt hat.

Es ist also davon auszugehen, daß die Klägerin das Inserat nur deshalb aufgegeben und bezahlt hat, weil die Be-



klagte den Arbeitsvertragsbruch begangen hat. Danach kann die Kausalität zwischen dem Verhalten der Beklagten und dem der Klägerin entstandenen Schaden nicht geleugnet werden. Die Beklagte kann also nicht damit gehört werden, daß der Klägerin ein Schaden nicht entstanden sei.

6) Die Beklagte beruft sich gegenüber dem von der Klägerin geltend gemachten Anspruch schließlich darauf, daß an der Entstehung des Schadens ein Mitverschulden der Klägerin mitgewirkt habe.

Ein solches Mitverschulden kann nicht darin gesehen werden, daß die Beklagte in einem Raum mit acht anderen Schreibkräften hat arbeiten müssen. Wie schon oben dargetan wurde, kann darin nichts erblickt werden, was der Beklagten nicht hätte zugemutet werden können. Andernfalls wäre es zumindest auch Pflicht der Beklagten gewesen, zunächst einmal wegen der von ihr behaupteten Mängel des Arbeitsplatzes bei der Klägerin vorstellig zu werden, bevor sie ihre Arbeit niederlegte. Nach den tatsächlichen, den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Beklagte das aber nicht getan.

Daß die Beklagte der Klägerin weiter nicht vorwerfen kann, sie habe ihr Arbeiten zugemutet, die ihrer Vorbildung nicht angemessen gewesen seien, ist ebenfalls schon ausgeführt. Auch darin kann also ein Mitverschulden der Klägerin an dem Arbeitsvertragsbruch der Beklagten nicht gesehen werden.

Die Klägerin war jedoch nach § 254 Abs. 2 BGB verpflichtet, den entstehenden Schaden in angemessenen Grenzen zu halten und zu mindern. Zwar war die Beklagte unter Vertragsbruch vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Damit hatte sie die Klägerin vor die Notwendigkeit gestellt, sich sofort eine Ersatzkraft zu beschaffen. Wenn die Klägerin zu diesem Zweck eine Zeitungsanzeige aufgab, so handelte sie im Rahmen der ihr offenstehenden Möglichkeiten; denn ein Arbeitgeber kann unter den derzeitigen Verhältnissen damit rechnen, daß eine Zeitungsanzeige als ein übliches und Erfolg versprechendes Mittel angesehen wird, um einen leeren Arbeitsplatz zu füllen. Es ist bekannt, daß zur plötzlichen Beschaffung einer Arbeitskraft im allgemeinen unter den derzei-



- 10 -

tigen Verhältnissen auf dem Arbeitsmarkt eine Anfrage beim Arbeitsamt nicht ausreichend ist. Da hier sofort eine Ersatzkraft für eine dauernde Beschäftigung gestellt werden mußte, konnte die Klägerin auch nicht auf etwa bei ihr vorhandene andere Arbeitskräfte zurückgreifen, wie sie es dann hätte tun können, wenn ihr für ihre Dispositionen eine mehrwöchige Überlegungszeit zur Verfügung gestanden hätte oder wenn es sich nur um eine vorübergehende Vertretung gehandelt hätte. Wenn die Klägerin hiernach grundsätzlich auch befugt war, eine Ersatzkraft durch eine Zeitungsanzeige anzuwerben, so mußte sie andererseits doch Bedacht darauf nehmen, daß sich die durch die Zeitungsanzeige entstehenden Kosten in angemessenen Grenzen hielten.

Bei der Frage, welche Grenzen angemessen sind, spielt nicht nur die Bedeutung des Unternehmens der Klägerin eine Rolle. Vielmehr ist dabei auch zu berücksichtigen, welche Stelle neu besetzt werden sollte. Die neu zu besetzende Stelle war aber nicht die einer leitenden Kraft, sondern die einer Sekretärin, zunächst sogar einer Stenotypistin. Unter Berücksichtigung dieser Umstände war es nicht angemessen und deshalb nicht notwendig, eine Anzeige von der Größe aufzugeben, wie es hier geschehen ist. Vielmehr hätte die Klägerin den von ihr verfolgten Zweck auch durch eine um etwa die Hälfte kleinere Anzeige erreichen können. Deshalb konnte der Klägerin der gesamte ihr entstandene Schaden in Höhe von 513.- DM nicht zugesprochen werden, sondern dieser Betrag mußte angemessen reduziert werden. Nach Auffassung des Senats kann der von der Klägerin aufgewendete Betrag, der der Höhe nach etwa dem mit der Beklagten vereinbarten Monatsgehalt entspricht, nicht als angemessen angesehen werden. Deshalb war die Beklagte nur verpflichtet, der Klägerin etwa die Hälfte des der Klägerin entstandenen Schadens zu ersetzen.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Stumpf

Riedel

Neumann



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

