

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

Gesetz: KSchG §§ 7 (a. F.) = 9 (n. F.), 8 (a. F.) = 10 (n.F.);
 BGB §§ 324, 325, 826; ZPO §§ 256, 322; GG Art. 3

Leitsätze:

1. Der Senat hält daran fest, daß die einem Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz zuerkannte Abfindung jedenfalls einen vertraglichen Schadensersatzanspruch wegen des Verlustes des Arbeitsentgeltes für die Zeit nach der gerichtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausschließt (Bestätigung von BAG AP Nr. 24 zu § 7 KSchG).
2. Ein Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 7 KSchG a. F. = § 9 KSchG n. F. ist auch dann abzulehnen, wenn der Antragsteller selbst oder Personen, für deren Verhalten er im Rahmen des Arbeitsverhältnisses nach § 278 BGB einzustehen hat, die Auflösungsgründe treuwidrig herbeigeführt haben, um damit eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit als aussichtslos darstellen zu können.
3. Wenn ein Arbeitsverhältnis durch ein rechtskräftiges Gestaltungsurteil beendet worden ist, obwohl der Auflösungsantrag rechtsmißbräuchlich gestellt worden war, dann kann ein in einem Folgeprozeß eingeklagter Anspruch auf Ersatz des durch die Auflösung entstehenden Schadens wegen sittenwidriger Schädigung (§ 826 BGB) nur dann durchdringen, wenn der Antragsteller das Gestaltungsurteil entweder sittenwidrig erschlichen hat oder wenn er sittenwidrig ein von ihm selbst als unrichtig erkanntes Urteil auszunutzen versucht (im Anschluß an BGHZ 40, 130).

Aktenzeichen: 2 AZR 16/72

Urteil des BAG vom 15. Februar 1973 IAG Frankfurt/Main



2 AZR 16/72

2 Sa 206/71 Frankfurt/Main

Verkündet am
15. Februar 1973

gez. Kistner,

Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. November 1972 durch den Richter Dr. Gröninger als Vorsitzenden, die Richter Dr. Rengier und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Zimmermann und Zeilinger für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Teilurteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 18. November 1971 - 2 Sa 206/71 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt der Kläger.

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 Kläger war seit dem 16. Februar 1962 in einem Institut der Hessischen Lehr- und Forschungsanstalt für Wein-, Obst- und Gartenbau in G als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt. Mit Schreiben vom 19. Dezember 1967 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1968.

Der Kläger hat Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit dieser Kündigung erhoben, die durch das Arbeitsgericht abgewiesen worden ist. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main durch ein rechtskräftig gewordenes Urteil vom 30. April 1969 - 2 Sa 569/68 - unter Abänderung des angefochtenen Urteils das Arbeitsverhältnis aufgrund des Hilfsantrages des beklagten Landes zum 31. März 1968 aufgelöst und das beklagte Land zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von 12.000,-- DM verurteilt.

In einem weiteren Vorprozeß hat der Kläger von dem beklagten Land die Zahlung von 7.809,70 DM verlangt. Er hat diesen Betrag als Schadenersatz wegen des Verdienstauffalles in der Zeit vom 1. April 1968 bis zum 31. Juli 1969 geltend gemacht. Das Arbeitsgericht hat diese Klage abgewiesen. Nachdem auch seine Berufung erfolglos geblieben war, hat der Kläger gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Revision eingelegt, die durch Urteil des Senats vom 22. April 1971 (AP Nr. 24 zu § 7 KSchG mit Anm. von Herschel = BB 1971, 959 ff. mit Anm. von Gumpert) zurückgewiesen worden ist.

In dem jetzt zwischen den Parteien anhängigen dritten Rechtsstreit begehrt der Kläger u.a. die Feststellung, daß das beklagte Land verpflichtet ist, ihm den weiteren durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstandenen und entstehenden Schaden zu ersetzen. Der Kläger hat vorgetragen, er habe sein Arbeitsverhältnis gerade und ausschließlich durch wahrheitswidrige Behauptungen von zwei Vorgesetzten verloren.

- 3 -



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



- 3 -

Seine beiden Vorgesetzten hätten das zuständige Ministerium des beklagten Landes falsch unterrichtet, um ihn aus der Anstalt zu entfernen. Die zur Entscheidung über die Entlassung zuständigen Stellen hätten die Anschuldigungen nicht überprüft. Es sei deshalb zu einer fehlerhaften Entscheidung im Kündigungsschutzprozeß gekommen. Der Kläger hat vor dem Arbeitsgericht u.a. beantragt

festzustellen, daß die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger allen Schaden aus den Handlungen und Behauptungen der Professoren Dr. K und Dr. C zu ersetzen, die zur Entlassung des Klägers führten, soweit der Schaden nicht im Betrag von 7.809,70 DM vor dem Bundesarbeitsgericht anhängig ist.

Das Arbeitsgericht hat die Klage, mit der der Kläger zu dem noch weitere Ansprüche auf Klar- und Richtigstellung verfolgt hat, abgewiesen.

Mit seiner Berufung hat der Kläger auch seinen Antrag auf Feststellung, daß das beklagte Land verpflichtet sei, ihm den sog. Beendigungsschaden zu ersetzen, weiter verfolgt und seine Klage u.a. um den Antrag erweitert, das beklagte Land zur Zahlung von 1.000,-- DM zum Ausgleich des von ihm erlittenen Rufmordschadens zu verurteilen. Das Landesarbeitsgericht hat durch Teilurteil die Berufung des Klägers zurückgewiesen, soweit sie sich auf seinen oben wörtlich mitgeteilten Antrag auf Ersatz des Beendigungsschadens bezieht.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag hinsichtlich des Beendigungsschadens weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet, weil der vom Kläger erhobene Schadenersatzanspruch weder aus Vertragsverletzung noch aus unerlaubter Handlung (§ 826 BGB) hergeleitet werden kann.

- 4 -



- 4 -

I. Die Feststellungsklage ist nach § 256 ZPO zulässig, weil der Kläger die Feststellung begehrt, daß die Beklagte verpflichtet ist, ihm den seit August 1969 entstandenen und auch den künftig entstehenden Schaden zu ersetzen. Deshalb war er nicht gehalten, seine Klage in einen Feststellungs- und einen Leistungsantrag aufzuspalten (vgl. BAG AP Nr. 5 zu § 256 ZPO; BAG 12, 290 = AP Nr. 40 zu § 256 ZPO und AP Nr. 37 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers).

Die zeitlichen Grenzen für die begehrte Feststellung der Schadenersatzverpflichtung hat das Landesarbeitsgericht zu Unrecht auf den Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz beschränkt. Diese vom Revisionsgericht unbeschränkt nachprüfbare Auslegung (vgl. BAG AP Nr. 26 zu § 11 ArbGG und BGHZ 4, 328 [334, 7]) ist für den Senat nicht bindend, weil sie weder dem Wortlaut des Antrages (Ersatz "allen Schadens...") noch seiner Begründung gerecht wird, es werde der Schaden geltend gemacht, der über den im Vorprozeß anhängig gewesenen Betrag hinausgehe und der umfangmäßig noch nicht genau feststehe. Richtig verstanden geht der Antrag des Klägers auf die Feststellung, daß die Beklagte verpflichtet ist, den aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses seit dem 1. August 1969 entstandenen und künftig noch entstehenden Schaden in Form von Verdienstaufschlag zu ersetzen.

II. Der Senat hat im Urteil des Vorprozesses entschieden, daß die zuerkannte Kündigungsabfindung einen Schadenersatzanspruch auf Zahlung der Gehaltsbeträge für eine Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließe, und dementsprechend dem Kläger für die Zeit bis 31. Juli 1969 keine Ansprüche auf Ersatz des nach der gerichtlichen Auflösung eingetretenen Verdienstaufschalles zustehen. An dieser Rechtsprechung hält der Senat trotz der kritischen

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

Stellungnahmen von Herschel (aaO) und Gumpert (aaO) grundsätzlich fest.

1. Im Ausgangspunkt mag Gumpert (aaO S. 960) recht haben, daß eine nach § 1 KSchG sozialwidrige und deshalb unwirksame Kündigung an sich eine sog. positive Vertragsverletzung darstelle (vgl. BGH AP Nr. 4 zu § 628 BGB). Im Grundsatz trifft auch der Hinweis von Herschel (aaO) auf § 628 Abs. 2 BGB zu, weil es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts durchaus der Sinn des § 628 Abs. 2 BGB ist, denjenigen zum Schadenersatz zu verpflichten, der schuldhaft die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht und dadurch eine vorzeitige Vertragsauflösung herbeiführt (vgl. BAG 6, 280 [287] = AP Nr. 17 zu § 64 ArbGG 1953 und AP Nr. 6 zu § 628 BGB). Gleichwohl sind die Voraussetzungen für einen Schadenersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB oder nach § 325 BGB (so Gumpert aaO) nicht erfüllt, wenn ein Arbeitsverhältnis in gesetzmäßiger Weise durch rechtsgestaltendes Urteil gegen Zahlung einer Abfindung aufgelöst wird.

2. Durch die Entscheidung des Gerichts wird der Rechtswidrigkeitszusammenhang zwischen dem möglichen Auflösungsver schulden des Kündigenden und dem Schaden unterbrochen, der dem Gekündigten durch die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses entsteht (vgl. zum Problem des Rechtswidrigkeitszusammenhanges und zur Haftungsbegrenzung durch den Schutzzweck der Norm: Esser, Schuldrecht, 3. Aufl., 1. Band S. 309 ff.; Lorenz, Schuldrecht, 9. Aufl., Bd. 1 S. 161 und BGHZ 27, 137 ff. [140]). Auf dieser Erwägung beruht letztlich schon das Urteil des Senats im Vorprozeß, in dem betont worden ist, ein rechtsgestaltender Richterspruch könne nicht gleichzeitig eine den Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtende Maßnahme sein.

a) Da die gerichtliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses nicht ohne einen - wenn auch pauschalierten - wirtschaftlichen Ausgleich für den Arbeitnehmer möglich ist (§ 9 KSchG

- 6 -



- 6 -

n.F.), wird nach dem Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung die Haftung des Arbeitgebers für den unmittelbar durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehenden Schaden auf die dem Arbeitnehmer zuge-sprochene Abfindung begrenzt. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung trotz eines vertragswidrigen Verhaltens des Arbeitgebers ist die im Kündigungsschutzgesetz vorgesehene und damit sozialadäquate Maßnahme, durch den der bisherige vertragswidrige Zustand beendet wird.

Das geltende Arbeitsrecht gewährt keine uneingeschränkte Sicherung gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als Folge einer Kündigung. Der Arbeitnehmer ist gegenüber ordentlichen Kündigungen, soweit der allgemeine Kündigungsschutz eingreift, nur dann geschützt, wenn die Kündigung gemäß § 1 KSchG sozialwidrig ist. Für eine hiernach unwirksame Kündigung ist davon auszugehen, daß das Kündigungsschutzgesetz auch die Folgen der Unwirksamkeit abschließend regelt. Anzeichen dafür sind § 6 a.F. = § 7 n.F. und § 9 a.F. = § 11 n.F. KSchG, die die nachträgliche Heilung einer nicht fristgerecht angegriffenen Kündigung vorsehen und den Umfang der Gehaltsfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach der unwirksamen Kündigung regeln.

b) Zudem steht nach dem Gesetz die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses (§ 9 KSchG n.F.) der Kündigung gleich, die entweder im Sinne des § 1 KSchG sozial gerechtfertigt ist oder nach § 7 KSchG n.F. als wirksam gilt; denn in allen diesen Fällen kommt es trotz an sich bestehenden Kündigungsschutzes zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine von vornherein wirksame, weil sozialgemäße Kündigung ist aber grundsätzlich keine

- 7 -



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



- 7 -

zum Schadenersatz verpflichtende schuldhafte Vertragsverletzung (vgl. BAG 8, 132 = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung). Nichts anderes gilt für die gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses; denn sie ist als Sanktion für das vertragswidrige Verhalten des Kündigenden mit der Zahlung einer Abfindung zu verbinden.

Die Abfindung ist zwar nicht ausschließlich und vornehmlich ein Ersatz für den künftig eintretenden Verdienstausschlag. Sie ist aber eine Entschädigung eigener Art für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Auffarth, DB 69, 531; Neumann, AR-Blattei "Kündigungsschutz VI Kündigungsabfindung" Abschn. H II). Sie soll einerseits den Arbeitgeber wegen der Unwirksamkeit der Kündigung belasten, andererseits aber auch dem Arbeitnehmer einen gewissen pauschalen Ausgleich für die Vermögens- und Nichtvermögensschäden gewähren, die sich aus dem Verlust des Arbeitsplatzes ergeben (vgl. Herschel-Steinmann, aaO, § 8 Anm. 5). Wie der Senat in der Entscheidung vom 22. Dezember 1955 (AP Nr. 2 zu § 71 b RegelungsG) ausgeführt hat, dient die Abfindung u.a. auch dazu, dem Arbeitnehmer den Übergang in ein anderes Arbeitsverhältnis zu erleichtern, d. h. die in der Übergangszeit eintretenden Nachteile erträglicher zu gestalten. Die Gewährung einer Abfindung ist zwar nicht davon abhängig, daß der Arbeitnehmer durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Verdienstausschlag erleidet, aber wenn das der Fall ist, dann ist dieser Umstand bei der Bemessung der Höhe der Abfindung durchaus zu berücksichtigen (vgl. Hueck, KSchG, 8. Aufl., § 10 Anm. 6).

Daran hat sich das Landesarbeitsgericht in dem Kündigungsschutzprozeß zwischen den Parteien auch gehalten. Es hat die Festsetzung der Abfindung u.a. damit begründet, daß der Kläger seit dem 31. März 1968 arbeitslos war. Da die

- 8 -



- 8 -

Bestimmungen über die Abfindung jedenfalls in der Regel einen interessengerechten Ausgleich für die dem Arbeitnehmer entstehenden wirtschaftlichen Nachteile vorsehen und bei richtiger Anwendung auch ermöglichen, ist es nicht notwendig, dem Arbeitnehmer über die Abfindung hinaus noch Schadenersatzansprüche wegen des Verdienstaufhalles zuzubilligen.

3. Wenn Gumpert (aaO S. 690) meint, die Abfindung nach dem Kündigungsschutzgesetz sei nur ein Ausgleich dafür, daß das Arbeitsverhältnis aufgrund von Umständen, die erst nach der Kündigung eingetreten seien, aufgelöst werde, während daneben ein Schadenersatzanspruch wegen der in der Kündigung liegenden Vertragsverletzung erhalten bleibe, dann grenzt er die Kündigungsgründe zu stark von den Auflösungsgründen ab.

Für die Beurteilung, ob die erforderliche Grundlage für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch vorhanden ist, kommt es zwar nicht auf den Zeitpunkt der Kündigung, sondern auf den der Entscheidung über den Auflösungsantrag an (vgl. BAG 9, 131 = AP Nr. 7 zu § 7 KSchG und AP Nr. 56 zu § 1 KSchG). Die dafür maßgebenden Gründe können aber sowohl vor als auch nach der Kündigung entstanden sein (vgl. BAG 12, 174 = AP Nr. 20 zu § 66 BetrVG).

Zum anderen ist auch das Maß der Sozialwidrigkeit ein wesentlicher Umstand für die Festsetzung der Höhe der Abfindung (vgl. BAG AP Nr. 7 zu § 7 KSchG; Hueck, aaO, § 10 Anm. 6). Ein Arbeitgeber, der bei Ausspruch einer Kündigung die sozialen Belange des Arbeitnehmers überhaupt nicht gewahrt und damit besonders sozialwidrig gehandelt hat, wird grundsätzlich zur Zahlung einer besonders hohen Abfindung zu verurteilen sein. Ebenso

- 9 -



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



- 9 -

ist zu verfahren, wenn der Arbeitgeber die Auflösungsgründe zwar nicht arglistig, aber doch schuldhaft herbeigeführt hat.

Da ein etwaiges Auflösungsverschulden des Arbeitgebers sich somit auf die Höhe der Abfindung auswirkt, ist eine verfassungskonforme Auslegung der §§ 9 und 10 KSchG n.F. gewährleistet. Der Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebietet es nicht, wie die Revision meint, Ansprüche auf Ersatz des Beendigungsschadens nur dann auszuschließen, wenn die Auflösungsgründe entweder vom Arbeitnehmer selbst zu vertreten sind oder zumindest nicht dem Arbeitgeber oder Personen, für die er nach § 278 BGB einzustehen hat, anzulasten sind.

Der Senat brauchte nicht abschließend dazu Stellung zu nehmen, ob die Anregung von Gumpert (aaO, S. 961) vertretbar ist, die Abfindung nur als Ersatz für den Verlust des eigentlichen Arbeitsentgeltes anzusehen und den Ausgleich für mittelbar mit dem Verlust des Arbeitsplatzes zusammenhängende Schäden (insbesondere für den Verlust von Ansprüchen auf Zahlung von Gratifikationen und Ruhegehalt) dem Schadenersatzrecht zu überlassen. Der Kläger hat nämlich seine Klage ausschließlich damit begründet, daß er nach dem Ausscheiden bei dem Beklagten bislang nur vorübergehend eine nebenamtliche Beschäftigung gefunden habe. Es geht deshalb in diesem Prozeß nur um den Ersatz des sog. unmittelbaren Beendigungsschadens. In Übereinstimmung mit der früher von ~~Herschel~~ vertretenen Auffassung (vgl. Anm. zu BAG AP Nr. 2 zu § 8 KSchG) verbleibt der Senat dabei, daß die Abfindung ihrem Sinne nach zumindest insoweit Schadenersatzansprüche ausschließt.

4. Das gilt entgegen der Auffassung von Herschel (Anm. zu AP Nr. 24 zu § 7 KSchG) auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitgebers aufgelöst worden ist, obwohl er selbst die Auflösungsgründe treuwidrig herbei-

- 10 -



- 10 -

geführt hatte. Bei einem solchen Sachverhalt hätte nämlich bei richtiger Anwendung sowohl des § 7 KSchG a.F. als auch des § 9 KSchG n.F. der Auflösungsantrag zurückgewiesen werden müssen. Es liegt dann ein der materiellen Rechtslage nicht entsprechendes Auf Lösungsurteil vor. Das läßt jedoch die Rechtsfolgen der Abfindung zunächst unberührt und ist nur unter dem anderen rechtlichen Gesichtspunkt von Bedeutung, wie die Rechtskraft eines unrichtigen Urteils beseitigt werden kann (vgl. dazu unter III der Gründe).

a) Herschel geht in seiner kritischen Stellungnahme davon aus, daß dann, wenn objektiv Tatsachen vorliegen, die eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit nicht erwarten ließen, das Arbeitsverhältnis auch dann aufzulösen sei, wenn der Antragsteller die Umstände selbst zu vertreten habe.

Richtig ist an dieser Auffassung, daß der Auflösungsantrag nicht schon dann abzulehnen ist, wenn den Antragsteller überhaupt ein Verschulden an den Auflösungsgründen trifft. Sind die Auflösungsgründe jedoch von dem Antragsteller in verwerflicher Weise treuwidrig geschaffen worden, dann muß der Grundsatz des Bestandsschutzes den Vorrang vor der Erwägung haben, ob künftig noch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich ist.

Der Antragsteller kann sich nicht auf Auflösungsgründe berufen, die er oder seine Erfüllungsgehilfen (vgl. insoweit Herschel-Steinmann, KSchG, 5. Aufl., § 7 Anm. 11) treuwidrig selbst herbeiführt oder provoziert haben, um die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu erreichen. Er würde sich sonst dem Vorwurf der unzulässigen Rechtsausübung aussetzen. Auch und gerade auf dem Gebiet des Kündigungsrechtes ist der Grundsatz von

- 11 -



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



Treu und Glauben und der Rechtsgedanke des § 162 BGB, daß niemand aus einem treuwidrigen Verhalten einen rechtlichen Vorteil ziehen darf, zu beachten und zu verwirklichen; das gilt jedenfalls, soweit nicht die Anforderungen des § 242 BGB hinsichtlich der Sozialwidrigkeit der Kündigung durch § 1 KSchG abschließend geregelt worden sind (vgl. BAG 4, 306 = AP Nr. 34 zu § 1 KSchG; BAG 10, 207 = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Kündigung; BAG 16, 21 = AP Nr. 5 zu § 242 BGB Kündigung; Hueck, aaO, Einleitung V 6 a S. 41 bis 42; Auffarth-Müller, Kündigungsschutzgesetz, § 1 Anm. 3 und Herschel-Steinmann, aaO, Anm. 3 vor § 1 KSchG). Soweit es um den Auflösungsantrag nach § 7 a.F. = § 9 n.F. KSchG geht, ist diese Beschränkung der Rechtsausübung insbesondere deshalb geboten, weil das Kündigungsschutzgesetz vornehmlich dem Schutz des Arbeitsplatzes dient und deshalb ein "Bestandsschutz" und kein "Abfindungsgesetz" ist (vgl. BAG 16, 285 / 291_7 = AP Nr. 20 zu § 7 KSchG m. zust. Anm. von Herschel). Da wegen dieser Zweckbestimmung des Kündigungsschutzgesetzes an den Auflösungsantrag strenge Anforderungen zu stellen sind, muß auch geprüft werden, ob der Antragsteller in unzulässiger Rechtsausübung handelt.

b) Es ist auch nicht - wie Herschel meint - "geradezu perplex", wenn derjenige Vertragsteil, der eine unwirksame Kündigung ausgesprochen hat, bei einem arglistigen Verhalten in Bezug auf die von ihm angeführten Auflösungsgründe an das Arbeitsverhältnis auch dann gebunden bleibt, wenn eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist. Das zeigen die folgenden gesetzlich ausdrücklich geregelten Fälle:

Wenn der Arbeitgeber durch eine sittenwidrige Kündigung die an sich erforderliche Vertrauensgrundlage zunächst vollständig zerstört hat, muß er das "funktionsunfähig" gewordene Arbeitsverhältnis gleichwohl fortsetzen, sofern der



- 12 -

Arbeitnehmer daraus keine Folgerungen zieht und nicht von sich aus nach § 11 Abs. 3 KSchG a.F. = § 13 Abs. 3 KSchG n.F. die Auflösung des Arbeitsverhältnisses begehrt (vgl. Hueck, aaO, § 13 Anm. 13). Das gleiche gilt dann, wenn der Arbeitgeber eine unwirksame fristlose Kündigung ausgesprochen hat, worin u.U. eine besonders schwere Vertragsverletzung durch den Arbeitgeber liegen kann; auch dann kann das Arbeitsverhältnis gem. § 11 Abs. 1 KSchG a.F. = § 13 Abs. 1 KSchG n.F. nur auf Antrag des zu Unrecht gekündigten Arbeitnehmers aufgelöst werden (vgl. Hueck, aaO, § 13 Anm. 9).

c) Der Grundsatz, daß ein Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses abzulehnen ist, wenn er sich als Rechtsmißbrauch erweist, gilt nicht erst seit der Neufassung des § 7 KSchG a.F. durch das 1. ArbRBereinigG, das im § 9 KSchG n.F. die Voraussetzungen verschärft hat, die für die Auflösung auf Antrag des Arbeitgebers vorliegen müssen. Er ist nämlich nicht aus den speziellen, unterschiedlichen Regelungen im § 7 KSchG a.F. und § 9 KSchG n.F., sondern aus dem allgemeinen Prinzip herzuleiten, daß niemand aus einem gegen Treu und Glauben verstoßenden Verhalten einen rechtlichen Vorteil ziehen darf (vgl. Herschel in der Anm. zu AP Nr. 24 zu § 7 KSchG mit weiteren Nachweisen). Im Unterschied zu Herschel hält es der Senat jedoch für geboten, diesen Rechtsgedanken nicht zur Begründung von Schadenersatzansprüchen neben der Abfindung heranzuziehen, sondern bereits bei der Prüfung des Auflösungsantrages zu berücksichtigen.

Wendet man § 7 a.F. = § 9 n.F. KSchG mit dieser gebotenen Einschränkung an, dann entfallen die Bedenken der Revision gegen die Verfassungsmäßigkeit dieser Bestimmungen. Da sie die Prüfung erfordern, ob und in welchem Ausmaß der Antragsteller die Auflösungsgründe selbst schuldhaft gesetzt hat, liegt eine willkürliche Gleichbehandlung wesentlich ungleicher Tatbestände und

- 13 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 13 -

damit eine Verletzung des Artikels 3 Abs. 1 GG nicht vor.

III. Das beklagte Land ist dem Kläger auch nicht wegen sittenwidriger Schädigung (§ 826 BGB) zum Ersatz des unmittelbar durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstandenen und noch entstehenden Verdienstaufalles verpflichtet.

1. Auch unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt war das Begehren des Klägers zu prüfen, weil er - anders als im Vorprozeß - seine Klage zusätzlich damit begründet hat, das rechtskräftige Auflösungsurteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt vom 30. April 1969 sei fehlerhaft; es sei im Kündigungsschutzprozeß nämlich nicht berücksichtigt worden, daß seine Vorgesetzten bewußt wahrheitswidrige Anschuldigungen erhoben hätten, um ihn von seinem Arbeitsplatz zu verdrängen. Dieser Vortrag des Klägers reicht nicht aus, um einen Schadenersatzanspruch nach § 826 BGB in Verbindung mit § 831 BGB zu begründen. Zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Klägers ist es nämlich nicht schon durch die von ihm behaupteten sittenwidrigen Handlungen seiner Vorgesetzten, sondern erst durch das rechtsgestaltende Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 30. April 1969 gekommen. Die vom Kläger gegebene Begründung für einen Schadenersatzanspruch wegen unerlaubter Handlung enthält zugleich den Vorwurf, das im Kündigungsschutzprozeß rechtskräftig gewordene Urteil sei fehlerhaft, weil die gesetzlichen Voraussetzungen für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht vorgelegen hätten.

2. Diesem Vorbringen steht letztlich die materielle Rechtskraft des Auflösungsurteils entgegen. Nach der jetzt überwiegend im Schrifttum und in der Rechtsprechung vertretenen Auffassung, der sich der Senat anschließt, entfaltet auch ein Gestaltungsurteil eine materielle Rechtskraft (vgl. Stein-Jonas, ZPO, 19. Aufl., § 322 Anm. V 7;

- 14 -



Rosenberg-Schwab, Zivilprozeßrecht, 10. Aufl., § 95 III 2 S. 455; Dölle, ZZP 62, 281 ff. und Gaul, FamRZ 1957, 237 ff. / 239_7; BGH LM Nr. 6 zu § 826 (Fa) BGB). Wie sich diese Rechtskraft auf spätere Schadenersatzprozesse, durch die die vermögensrechtlichen Folgen der rechtskräftigen Auflösung eines Rechtsverhältnisses beseitigt werden sollen, auswirkt, ist lediglich in der theoretischen Begründung, nicht aber in den praktischen Folgerungen umstritten. Die wohl herrschende Lehre (vgl. Stein-Jonas, aaO, und § 322 Anm. XI 4 b, ferner Rosenberg-Schwab, aaO, § 163 II 1) geht davon aus, daß durch das Gestaltungsurteil auch die Berechtigung zur Herbeiführung der Gestaltung rechtskräftig festgestellt wird und deshalb in einem weiteren Prozeß Schadenersatzansprüche für die Zeit nach der Beendigung des Rechtsverhältnisses auch nicht mehr mit der Begründung geltend gemacht werden können, daß die Gestaltung zu Unrecht erfolgt sei. Das Gestaltungsurteil bleibe anderenfalls nur formell bestehen, werde aber in Wahrheit seiner Wirkungen beraubt und gleiche dann "einem Messer ohne Klinge".

Davon weicht nur in der Begründung die Auffassung des Bundesgerichtshofes (LM Nr. 6 zu § 626 (Fa) BGB) ab, die Rechtskraft eines Gestaltungsurteiles stehe einer Schadenersatzklage nicht entgegen, weil durch die Geltendmachung des Schadenersatzanspruches nicht die Auflösung des Rechtsverhältnisses beseitigt, sondern nur gewisse vermögensrechtliche Folgen des wirksam bleibenden Urteils beseitigt werden sollten. Der Bundesgerichtshof hat diesen Grundsatz weitgehend dadurch wieder eingeschränkt, daß er einen Schadenersatzanspruch für die Zeit nach der Beendigung des Rechtsverhältnisses nur dann zugelassen hat, wenn die Partei, die zu ihren Gun-



sten ein Gestaltungsurteil erwirkt hat, dieses Urteil entweder sittenwidrig erschlichen hat oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise ein von ihr selbst als unrichtig erkanntes Urteil auszunutzen versucht (vgl. BGH, aaO, und LM Nr. 7 und 8 zu § 826 (Fa) BGB sowie BGHZ 40, 130).

Da unter diesen Voraussetzungen nach der übereinstimmenden Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (vgl. BGHZ 40, 130 und BGHZ 50, 115 [120 f. 7]) und des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 14 zu § 826 BGB) ohnehin die materielle Rechtskraft eines unrichtigen Urteils eingeschränkt wird, um zu verhindern, "daß eine offenbare Lüge den Sieg über die gerechte Sache behält" (vgl. BGHZ 40, 130), gilt jedenfalls im Ergebnis für einen Schadenersatzanspruch, mit dem erreicht werden soll, daß die vermögensrechtlichen Auswirkungen eines Auflösungsurteils beseitigt werden, keine Besonderheit.

3. Der Kläger hat im Streitfall nicht schlüssig dargelegt, daß das beklagte Land das Auflösungsurteil arglistig erschlichen habe oder sittenwidrig ein von ihm selbst als unrichtig erkanntes Urteil ausnutzen wolle.

a) Der Kläger hat dem beklagten Land nämlich nur vorgeworfen, die unrichtigen Beschuldigungen der Vorgesetzten ungeprüft übernommen zu haben. Arglistig erwirkt hätte das beklagte Land das Auflösungsurteil aber allenfalls dann, wenn seine gesetzlichen oder mit der Prozeßführung beauftragten Vertreter die Kündigungs- und Auflösungsgründe in Kenntnis ihrer Unrichtigkeit in den Prozeß eingeführt hätten. Das wird vom Kläger nicht behauptet.

Seinem Vortrag läßt sich auch nicht entnehmen, daß das beklagte Land sittenwidrig ein von ihm als unrichtig erkanntes Urteil ausnutzt. Davon kann schon deshalb keine Rede sein.



- 16 -

weil es nach wie vor zwischen den Parteien streitig ist, ob für die Kündigung und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausreichende Gründe bestanden haben und weil deshalb das beklagte Land sich nach wie vor zumindest gutgläubig auf die Richtigkeit des Auflösungsurteils beruft (vgl. BGH LM Nr. 7 zu § 826 (Fa) BGB).

b) Es kommt hinzu, daß der Kläger die angeblich sittenwidrigen Handlungen seiner Vorgesetzten damit zu begründen versucht, daß er seine im Kündigungsschutzprozeß aufgestellten Behauptungen nur ergänzt und etwas verändert hat. Mit Behauptungen, Beweismitteln und Rechtsausführungen, die er schon im Kündigungsschutzprozeß gegen den Auflösungsantrag hätte vorbringen können, kann er aber die Unrichtigkeit des Auflösungsurteils nicht darlegen (vgl. BGHZ 40, 130 [134_7]).

Der Kläger hat im Kündigungsschutzprozeß Klage auf Feststellung erhoben, daß die Kündigung des beklagten Landes sozialwidrig sei, ohne geltend zu machen, daß die Kündigung darüber hinaus gegen die guten Sitten oder gegen Treu und Glauben verstoße. Vor dem Arbeitsgericht hat der Kläger zudem betont, dem beklagten Land solle nicht unterstellt werden, daß die zwischen ihm und seinem Vorgesetzten aufgetretenen Spannungen von vornherein nach der Absicht des beklagten Landes mit einer Kündigung abgeschlossen werden sollten. Es sei bis heute noch nicht geklärt, wer die Unverträglichkeiten "in der Wurzel" verursacht habe.

Nachdem das Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage abgewiesen hatte, hat der Kläger in der Berufungsbegründung nur gerügt, das Arbeitsgericht habe

- 17 -



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



- 17 -

gegen § 1 KSchG verstoßen, weil es keine erschöpfende Interessenabwägung vorgenommen habe. Zu dem in der zweiten Instanz gestellten Auflösungsantrag des beklagten Landes hat der Kläger durch seinen Prozeßbevollmächtigten schriftsätzlich überhaupt nicht Stellung nehmen lassen, sondern sich nach dem Tatbestand des Urteils des Landesarbeitsgerichts vom 30. April 1969 darauf beschränkt, diesem Antrag zu widersprechen.

Wenn das Auflösungsurteil des Landesarbeitsgerichts der materiellen Rechtslage nicht entsprechen sollte, dann hat sich das der Kläger überwiegend selbst zuzuschreiben, weil er im Berufungsverfahren nicht vorgetragen hat, daß die vom beklagten Land angeführten Auflösungsgründe auf ein sittenwidriges Verhalten seiner Vorgesetzten zurückzuführen seien. Es ist nicht ersichtlich, weshalb ihm ein solcher Vortrag seinerzeit nicht möglich gewesen sein sollte; die für diesen Vortrag erforderlichen Tatsachen waren ihm schon lange bekannt.

gez. Dr. Gröninger

Dr. Rengier

Hillebrecht

Zeilinger

Herr ehrenamtlicher
Richter Dr. Zimmermann
hat seine Amtszeit be-
endet.

Dr. Gröninger



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)