

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

Gesetz: KSchG (a.F.) § 7

Leitsätze:

1. Die einem Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz zuerkannte Kündigungsabfindung stellt einen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes dar.
2. Die zuerkannte Kündigungsabfindung, die die Auflösung des Arbeitsverhältnisses begrifflich voraussetzt, schließt einen Schadenersatzanspruch auf Zahlung der Gehaltsbeträge für eine Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus.
3. Andere Schadenersatzansprüche werden durch die dem Arbeitnehmer zuerkannte Kündigungsabfindung jedoch nicht berührt.

Aktenzeichen: 2 AZR 205/70

Urteil des BAG vom 22. April 1971 LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

052

Verkündet
am 22. April 1971

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. April 1971 durch die Bundesrichterin Dr. Meier-Scherling, die Bundesrichter Dr. Rengier und Dr. Feller sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Zimmermann und Kerrmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 26. März 1970 - 2 Sa 636/69 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



Tatbestand:

Der Kläger war seit dem 16. Februar 1962 in einem Institut der Lehr- und Forschungsanstalt für Wein-, Obst- und Gartenbau in G als wissenschaftlicher Mitarbeiter beschäftigt. Die Lehr- und Forschungsanstalt untersteht dem Hessischen Minister für Landwirtschaft und Forsten.

Mit Schreiben vom 19. Dezember 1967 kündigte das beklagte Land das Arbeitsverhältnis zum 31. März 1968.

Der Kläger hat gegen diese Kündigung beim Arbeitsgericht Wiesbaden Feststellungsklage erhoben. Durch Urteil des Arbeitsgerichts Wiesbaden vom 9. Juli 1968 - 2 Ca 8/68 - ist diese Klage abgewiesen worden. Auf die Berufung des Klägers ist dieses Urteil durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 30. April 1969 - 2 Sa 569/68 - abgeändert worden. Auf den hilfsweise gestellten Auflösungsantrag des beklagten Landes hat das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. März 1968 aufgelöst und das beklagte Land verurteilt, an den Kläger gemäß §§ 7, 8 KSchG (a.F.) eine Abfindung von 12.500,- DM zu zahlen.

Mit der vorliegenden Klage verlangt der Kläger vom beklagten Land die Gehälter als Schadenersatz, die er erhalten hätte, wenn er in der Zeit vom 1. April 1968 bis zum 31. Juli 1969 bei der vorgenannten Lehr- und Forschungsanstalt weiterbeschäftigt worden wäre.

Der Kläger behauptet, zwei seiner dienstlichen Vorgesetzten hätten ihm gegenüber ihre Pflicht zu einem sachlichen Verhalten und richtiger Behandlung und Beurteilung schuldhaft verletzt, wodurch er seinen Arbeitsplatz verloren habe; im angegebenen Zeitraum, für den er Schadenersatz verlange, habe er trotz zahlreicher Bewerbungen keine neue Stelle erhalten.



Der Kläger beziffert den ihm in dem genannten Zeitraum entstandenen Schaden unter Abzug der zuerkannten Abfindung und unter Abzug des vom Arbeitsamt für die Zeit vom 1. April 1968 bis zum 4. August 1969 gezahlten Arbeitslosengeldes bzw. der gezahlten Arbeitslosenhilfe auf 7.809,70 DM.

Das Arbeitsgericht Wiesbaden hat die Klage durch Urteil vom 4. November 1969 - 2 Ca 3834/69 - abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main hat die Berufung des Klägers gegen dieses Urteil durch Urteil vom 26. März 1970 - 2 Sa 636/69 - zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Anspruch weiter und rügt die Verletzung materiellen Rechts.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

Dem Kläger steht kein Schadenersatzanspruch gegen das beklagte Land zu mit dem Inhalt, daß das beklagte Land dem Kläger das Gehalt als Schadenersatz für eine Zeit nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiterzuzahlen hätte.

Dem Kläger ist zwar darin beizupflichten, daß eine Kündigungsabfindung nach dem Kündigungsschutzgesetz nicht etwa Ersatz für Arbeitsentgelt oder sonstigen Schadenersatz darstellt, sondern einen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes (vgl. BAG 10, 244 = AP Nr. 21 zu § 3 KSchG Bl. 594 R; BAG AP.Nr. 1 zu § 850 ZPO Bl. 1031; Auffarth-Müller, Kündigungsschutzgesetz, 1960, § 8 Anm. 5; Herschel-Steinmann, Kündigungsschutzgesetz, 5. Aufl. 1961, § 8 Anm. 5; Hueck, Kündigungsschutzgesetz, 6. Aufl. 1968, § 8 Anm. 7, 7. Aufl. 1970, § 10 Anm. 10; Neumann, AR-Blattei (D) Kündigungsschutz VI Kündigungsabfindung H II; Rohlfing-Rewolle, Kündigungsschutzgesetz, 1970, § 10 Anm. 1). Dies bedeutet, auch hier ist dem Kläger noch zu folgen, daß neben einer zuerkannten Kündigungsabfindung Schadenersatzansprüche sehr wohl noch bestehen können, wie

etwa Schadenersatzansprüche wegen unrichtiger Erteilung von Auskünften oder unrichtigen Beurteilungen, die dritten Personen, bei denen sich der Arbeitnehmer bewirbt, zugänglich gemacht werden, wenn der Arbeitnehmer wegen der unrichtigen Angaben nicht eingestellt wird. Dies ist aber auf Schadenersatzansprüche beschränkt, die mit dem Verlust des alten Arbeitsplatzes nicht im Zusammenhang stehen. Für den Verlust des Arbeitsplatzes stellt die zuerkannte Kündigungsabfindung den gegebenen Ausgleich dar. Es können neben einer zuerkannten Kündigungsabfindung, die die Auflösung des Arbeitsverhältnisses begrifflich voraussetzt, Schadenersatzansprüche eben wegen Verlustes des Arbeitsplatzes nicht auch noch gegeben sein.

Will der Arbeitnehmer in derartigen Fällen das bisher bezogene Gehalt als Schadenersatz (vgl. § 628 Abs. 2 BGB) verlangen, was für ihn je nach Lage des Falles günstiger sein kann, so muß er das Arbeitsverhältnis selbst kündigen. Dann versperrt er sich aber die Möglichkeit, eine Abfindung nach dem Kündigungsschutzgesetz, die eine Kündigung des Arbeitgebers voraussetzt, zu erhalten.

Kündigt dagegen der Arbeitnehmer - wie hier der Kläger - das Arbeitsverhältnis nicht, sondern ist es der Arbeitgeber, der das Arbeitsverhältnis kündigt, so bietet das Kündigungsschutzgesetz, wenn seine sonstigen Voraussetzungen vorliegen, durch § 7 KSchG (a.F.) - § 9 KSchG (n.F.) - trotz der Sozialwidrigkeit der Kündigung die Möglichkeit, auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis gegen Verurteilung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung aufzulösen. Dies ist - wie in BAG 8, 132 = AP Nr. 1 zu § 620 BGB Schuldrechtliche Kündigungsbeschränkung Bl. 184, 184 R ausdrücklich betont - trotz der Beschränkung der Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers durch das Kündigungsschutzgesetz ein dem Arbeitgeber durch dieses Gesetz erlaubtes Mittel, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses herbeizuführen. Der vom beklagten Land gestellte Auflösungsantrag kann begrifflich



keine Vertragsverletzung oder gar eine unerlaubte Handlung darstellen. Es ist für den vom Kläger erhobenen Anspruch auch ohne jede Bedeutung, daß nach der Behauptung des Klägers seine beiden Vorgesetzten in ihrer Eigenschaft als Erfüllungs- bzw. Verrichtungsgehilfen des beklagten Landes rechtswidrig und schuldhaft gehandelt haben. Gegen den Auflösungsantrag des beklagten Landes hätte sich der Kläger nach der damaligen Rechtslage nur dadurch wehren können, daß er gemäß § 7 Abs. 1 Satz 3 KSchG (a.F.) die Unrichtigkeit der vom beklagten Land für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgebrachten Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit nicht erwarten lassen, in wesentlichen Punkten bewiesen hätte, oder wenn die Kündigung offensichtlich willkürlich oder aus nichtigen Gründen unter Mißbrauch der Machtstellung des Arbeitgebers im Betrieb erfolgt wäre.

Wenn das Gericht aber nun den Auflösungsantrag des Arbeitgebers für begründet erachtet und das Arbeitsverhältnis gegen Verurteilung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Abfindung auflöst, so verliert zwar der Arbeitnehmer hierdurch seinen Arbeitsplatz; doch geschieht dies durch einen rechtsgestaltenden Richterspruch (vgl. BAG 10, 340 = AP Nr. 8 zu § 7 KSchG Bl. 893 R), der unmöglich gleichzeitig eine den Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtende Maßnahme sein kann.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

gez. Dr. Meier-Scherling

Bundesrichter
Dr. Rengier
ist im Urlaub

Dr. Feller

Dr. Meier-Scherling

Dr. Zimmermann

Bundesarbeitsrichter
Kerrmann ist im Urlaub
Dr. Meier-Scherling

