

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! ja
Für die Fachpresse! ja

Gesetz: BGB §§ 611, 276 (Verschulden bei Vertragsschluß)

Leitsätze:

1. Der Arbeitgeber braucht den künftigen Arbeitnehmer bei den Einstellungsverhandlungen nicht über solche Umstände zu unterrichten, die sich aus der Sachlage von selbst ergeben. Dies gilt insbesondere auch hinsichtlich der an ihn zu stellenden Anforderungen, soweit sich diese im Rahmen des Üblichen halten.
2. Wer sich von seinem bisherigen Arbeitsplatz abwerben läßt und mit dem abwerbenden Arbeitgeber nicht vereinbart, daß die Kündigung eine Zeitlang ausgeschlossen ist, übernimmt das Wagnis, daß der neue Arbeitgeber ihm vor dem Ablauf der in § 1 Abs. 1 KSchG bestimmten Frist von sechs Monaten mit der gesetzlichen Frist kündigt.

Aktenzeichen: 2 AZR 574/55

Urteil des BAG vom 12. Dezember 1957

LAG Freiburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

AZR 574/55

Sa 117/55 (Freiburg)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 12. Dezember 1957

ez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 1957 durch die Bundesrichter Dr. Berger, Professor Dr. Dr. Boldt und Dr. Stumpf sowie die Bundesarbeitsrichter Hans Sauerwein und Arthur Falk für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden das Urteil des Landesarbeitsgerichts Freiburg vom 17. November 1955 - I Sa 117/55 -, soweit es der Klage stattgibt und über die Kosten entscheidet, sowie der vom Landesarbeitsgericht nicht aufgehobene Teil des Urteils des Arbeitsgerichts Freiburg i. Br. vom 12. August 1955 - I Ca 451/55 - aufgehoben.

Die Klage wird in vollem Umfange abgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin.



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war vom 1. August 1948 bis zum 31. März 1955
bei der Firma G. in F

beschäftigt, wo sie die Aussteuerabteilung führte und
das Tarifgehalt der Gruppe K 2 des dortigen Einzelhandelsta-
rifs mit zuletzt DM 296,-- erhielt. Diese Stelle kündigte sie,
um am 1. April 1955 als Verkäuferin für die Aussteuer- und
Weißwarenabteilung bei der Beklagten einzutreten, die die Er-
weiterung dieser Abteilung zu einer besonderen Etage plante.
Auf Grund der zwischen den Parteien geführten Einstellungs-
verhandlungen hatte die Beklagte der Klägerin am 26. Januar
1955 folgendes mitgeteilt:

"Aufgrund Ihrer Bewerbung vom Dezember und unseren
späteren Unterhaltungen sind wir bereit, Ihnen die
besprochene Stelle in unserem Haus zu übertragen.

Sie werden als Verkäuferin an unserem Ausstauer-
und Weißwarenlager beschäftigt werden, wie wir das
bereits besprochen haben.

Ihr Gehalt beträgt IM 340,-- (Dreihundertvierzig)
brutto. Da dieser Betrag außerhalb des Tarifes
liegt, sind Sie aufgrund einer freien Vereinbarung
bei uns eingestellt. Alles übrige wird durch die
gesetzlichen Bestimmungen geregelt.

Sofern Sie mit diesem Vertrag einverstanden sind,
bitten wir Sie, den beigefügten Durchschlag zu
unterschreiben und uns wieder zurückzugeben.

Als Eintrittstermin ist der 1. April 1955 genannt.
Wenn Sie früher eintreten können, ist es uns recht."

Einen Durchschlag dieses Schreibens gab die Klägerin an die
Beklagte mit ihrer Unterschrift versehen zurück.

In den letzten Tagen des April 1955 kündigte die Beklagte
der Klägerin mündlich, unter dem 14. Mai 1955 nochmals schrift-
lich, mit der Begründung, daß sie die Klägerin auf Grund der
Leistungen, die sie bisher gezeigt habe, nicht als die von
ihr benötigte erfahrene Fachkraft für Aussteuer- und Weißwa-
renverkauf ansehen könnte. Ab 23. Mai 1955 beurlaubte sie die
Klägerin bis zum 30. Juni 1955 unter Fortzahlung ihrer Bezüge.

Bis zu ihrer am 22. Juni 1955 eingetretenen Arbeitsun-
fähigkeit, die bis zum 31. Juli 1955 fort dauerte und während



der sie in der Zeit vom 1. bis zum 31. Juli 1955 täglich DM 5,50 Krankengeld erhielt, konnte sie keine andere Stelle finden.

Die Klägerin hat von der Beklagten die Zahlung eines Betrages von DM 340,-- als Schadenersatz für den Monat Juli 1955 verlangt mit der Behauptung, sie habe in den Anstellungsverhandlungen die Beklagte darauf hingewiesen, daß sie nur dann ihren Arbeitsplatz zu wechseln bereit sei, wenn ihr eine Dauerstellung übertragen werde und sie nicht damit rechnen müsse, bei etwaigen Kündigungen als zuletzt Eingetretene zuerst gekündigt zu werden. Die Beklagte habe ihren Bedenken entgegengewirkt und unter Bezugnahme darauf, daß die Klägerin die einzige ihr für die zu erweiternde Aussteuer- und Weißwarenabteilung zur Verfügung stehende Kraft sei, aufgefordert, zu ihr zu kommen und ihre bisherige Stelle zu kündigen.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag der Klägerin voll entsprochen; das Landesarbeitsgericht dagegen hat die Beklagte nur zur Zahlung von DM 125,50 verurteilt und im übrigen die Klage abgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung des Rechtsstreits zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf vollständige Abweisung der Klage weiter, während die Klägerin bittet, die Revision zurückzuweisen.

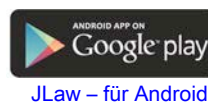
Entscheidungsgründe:

1. Das Landesarbeitsgericht kommt zu dem Ergebnis, daß das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. Juni 1955 wirksam beendet worden sei. Der Arbeitsvertrag zwischen den Parteien sei auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Die Kündigung sei nicht vertraglich ausgeschlossen gewesen. Ein Kündigungsausschluß folge insbesondere nicht daraus, daß die Parteien in den Vorbesprechungen darüber einig waren, daß der Klägerin eine sogenannte Dauerstellung übertragen werden sollte.

Diese Auslegung des Vertrags läßt einen Rechtsirrtum nicht erkennen und verstößt nicht gegen die Denkgesetze



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

oder Erfahrungssätze. Sie ist daher für die Revision bindend. Freilich konnten die Parteien die Kündigung für eine bestimmte Zeit durch Vertrag ausschließen. Eine solche Vereinbarung brauchte auch nicht ausdrücklich, sondern konnte auch stillschweigend geschehen. Hier aber hat die Beklagte der Klägerin den Inhalt der mündlichen Vereinbarung schriftlich bestätigt und in dieser schriftlichen Bestätigung ganz allgemein erklärt, daß die "gesetzlichen Bestimmungen" gelten sollten. Damit hatte sie genügend deutlich zum Ausdruck gebracht und klargestellt, daß sie den Hinweis in den Vorbesprechungen, es handele sich um eine Dauerstellung, nicht als zeitweisen Ausschluß der Kündigung auffasse, sondern die gesetzlichen Kündigungsfristen vereinbaren wolle.

Auch die Klägerin selbst hat ihre Klage von vornherein nicht etwa auf einen solchen Kündigungsausschluß gestützt; denn dann wäre die von der Beklagten zum 30. Juni ausgesprochene Kündigung jedenfalls zu diesem Zeitpunkte gar nicht gültig gewesen und die Klägerin hätte nach § 63 HGB die Weiterzahlung ihres vollen Gehalts und nicht, wie sie es getan hat, Ersatz des ihr angeblich entstandenen Schadens verlangt. Sie hat auch nicht etwa ihrerseits gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts, soweit es die Klage abweist, Revision eingelegt. Ihr Verhalten zeigt also, daß sie selbst einen solchen stillschweigenden Kündigungsausschluß ernstlich nicht behauptet.

2. Das Landesarbeitsgericht gewährt der Klägerin trotz der am 30. Juni 1955 eingetretenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Monat Juli 1955 einen Anspruch auf Schadenersatz, weil die Beklagte anlässlich der Vertragsverhandlungen ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Klägerin schuldhaft verletzt habe. Sie habe es fahrlässig unterlassen, die Klägerin auf die besonderen Anforderungen ihres Geschäfts und darauf, daß bei Nichtbewährung der baldige Verlust des Arbeitsplatzes wahrscheinlich sein würde, hinzuweisen. Die Beklagte hätte sich nicht darauf beschränken dürfen, der Klägerin das schriftliche Angebot vom 26. Januar 1955 mit dem Hinweis auf die

- 5 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

gesetzlichen Bestimmungen zu übersenden, um sich mit dessen Annahme von jeglicher gesetzlichen Verpflichtung freizustellen. Die Klägerin könne demnach verlangen, so gestellt zu werden, wie sie gestanden hätte, wenn sie den Arbeitsvertrag mit der Beklagten nicht abgeschlossen hätte. Dann hätte sie bei der Firma G. für den Monat Juli 1955 ein Bruttogehalt von DM 296,-- erhalten. Unter Anrechnung des Krankengeldes von DM 170,50 betrage ihr Schaden für den Monat Juli noch DM 125,50.

Die Revision rügt demgegenüber Verletzung der §§ 242 und 276 BGB bzw. unrichtige Anwendung des aus diesen Vorschriften entwickelten Begriffs des Verschuldens bei Vertragsabschluß. Diese Rügen sind begründet.

Allerdings kann der Revision nicht darin gefolgt werden, wenn sie meint, der Gedanke der Fürsorgepflicht beziehe sich nur auf bestehende Arbeitsverhältnisse. Nach der Entscheidung des erkennenden Senats vom 10. November 1955 (BAG 2, 217 ff.), auf die insoweit Bezug genommen wird, obliegt dem Arbeitgeber auch schon bei den Verhandlungen über den Abschluß eines Arbeitsvertrages eine Fürsorgepflicht gegenüber dem zukünftigen Arbeitnehmer; er muß schon zu diesem Zeitpunkt auf die besonderen Interessen des späteren Arbeitnehmers Rücksicht nehmen und ihn insbesondere über die künftigen Verhältnisse aufklären, wenn er erkennt, daß der Arbeitnehmer besondere Wünsche und Erwartungen hat. Von dieser Rechtsauffassung abzugehen, die auch im Schrifttum Zustimmung gefunden hat (vgl. die Anmerkung von Larenz zu der Entscheidung in AP Nr. 1 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß), besteht kein Anlaß. Die Verletzung einer solchen Fürsorgepflicht bei Verhandlungen über den Abschluß eines Arbeitsvertrages stellt nämlich letzten Endes nichts anderes als einen besonderen Fall des Verschuldens bei Vertragsabschluß dar.

Eine solche Aufklärungspflicht kann den Arbeitgeber aber nur insoweit treffen, als es sich nicht um Umstände handelt, die sich aus der Sachlage von selbst ergeben (vgl. RAG ARS 34, 200, Nikisch, Arbeitsrecht, 2. Aufl., S. 406). Daß der Arbeitnehmer den Anforderungen genügt, die die ihm zu übertragende Tätigkeit in dem Betrieb des



Arbeitgebers ihrer Art nach üblicherweise mit sich bringt, ist eine selbstverständliche Voraussetzung, auf die der Arbeitgeber nicht besonders hinzuweisen braucht. Anders würde es nur dann sein, wenn seitens des Arbeitgebers an die Tätigkeit des Arbeitnehmers ganz besonders aus dem Rahmen fallende Anforderungen gestellt werden, mit denen dieser nicht rechnen konnte.

Wenn das Landesarbeitsgericht ausführt, die Beklagte hätte die Klägerin auf die besonderen Anforderungen ihres Geschäfts und darauf, daß bei Nichtbewährung der baldige Verlust des Arbeitsplatzes wahrscheinlich sein würde, hinweisen müssen, so überspannt es damit den Gedanken der Fürsorgepflicht. Das Geschäft der Beklagten ist nach den Feststellungen des Berufungsgerichts das größte Stoffspezialhaus Freiburgs. Die Klägerin mußte daher von vornherein damit rechnen, daß an sie in dem Geschäft der Beklagten größere Anforderungen als in ihrem bisherigen Betrieb gestellt werden würden. Daß sie dies auch tat, ergibt sich schon daraus, daß sie von der Beklagten ein erheblich höheres Gehalt, als sie bisher erhalten hatte, verlangte. Sie mußte sich daher auch von vornherein sagen, daß sie ein gewisses Risiko einging, wenn sie ihre bisherige Tätigkeit aufgab und in den Dienst der Beklagten eintrat. Auch wenn die Klägerin davon ausging, daß sie bei guter Führung in absehbarer Zeit nicht mit einer Kündigung rechnen müsse und wenn die Beklagte dies erkannt hat, wie das Landesarbeitsgericht meint, kann daraus für letztere keine Verpflichtung gefolgert werden, die Klägerin noch ausdrücklich darauf hinzuweisen, ihr könne gekündigt werden, falls sie den gestellten Erwartungen nicht entspräche. Mit einer solchen Möglichkeit mußte die Klägerin in jedem Falle rechnen. Wer sich von seiner bisherigen Arbeitsstelle abwerben läßt, trägt grundsätzlich das mit der Übernahme der neuen Tätigkeit zwangsläufig verbundene Risiko. Anders als dem durch soziale Gesetze in der Kündigung beschränkten Arbeitgeber läßt unsere Rechtsordnung dem Arbeitnehmer die Freiheit der Kündigung. Ihm steht es frei, nach ordnungsmäßiger Kündigung seines bisherigen Arbeitsverhältnisses in einen anderen Betrieb einzutreten. Damit bürdet ihm unsere Rechtsordnung



aber auch zugleich das sich daraus ergebende Wagnis auf. Macht der Arbeitnehmer von seinem Kündigungsrecht Gebrauch und nimmt er eine besser bezahlte Stellung in einem neuen Betrieb an, so geht er das Wagnis ein, daß der neue Arbeitgeber den Arbeitsvertrag bald wieder kündigt, weil der Arbeitnehmer den möglicherweise höheren Anforderungen der neuen Stellung nicht gewachsen ist oder der Arbeitgeber aus anderen Gründen nicht mit ihm zufrieden ist. Scheut der Arbeitnehmer dieses Risiko, so muß er entweder in seiner bisherigen weniger gut bezahlten Stellung verbleiben oder er muß sich gegen eine baldige Kündigung durch den neuen Arbeitgeber dadurch sichern, daß die Kündigung für einen längeren Zeitraum vertraglich ausgeschlossen wird. Läßt sich, wie im vorliegenden Fall, der Arbeitgeber auf die Vereinbarung, daß die Kündigung für längere Zeit ausgeschlossen sein solle, nicht ein, sondern verweist er auf die gesetzlichen Bestimmungen, so muß der Arbeitnehmer das von ihm eingegangene Wagnis eben in vollem Umfange tragen und kann es grundsätzlich nicht auf dem Umwege über einen Schadenersatz aus Verschulden bei Vertragsabschluß auf den neuen Arbeitgeber abwälzen.

3. Der geltend gemachte Anspruch kann auch nicht aus dem Gesichtspunkt der positiven Vertragsverletzung begründet werden, wie die Klägerin meint. Der Grundsatz der positiven Vertragsverletzung betrifft seinem Wesen nach nur Zuwiderhandlungen des anderen Teils gegen die Vertragspflichten, die den Vertragszweck derart gefährden, daß dem vertragstreuen Teil bei Berücksichtigung der Umstände des Falles nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Vertrages nicht zugemutet werden kann (RGR-Kommentar, 10. Aufl., 1953, § 323 BGB, Anm. 4 mit zahlreichen Entscheidungen). Davon kann aber im vorliegenden Fall keine Rede sein, denn die Klägerin hat nicht etwa wegen vertragswidrigen Verhaltens der Beklagten ihre Tätigkeit aufgegeben, vielmehr hat die Beklagte ihr auf Grund des Vertrages ordnungsmäßig gekündigt. Die Kündigung war auch rechtlich zulässig, da der Arbeitsvertrag im Hinblick auf die kurze Beschäftigungszeit



- 8 -

der Klägerin bei der Beklagten noch nicht den Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes unterlag. Eine Kündigungsschutzklage hat die Klägerin im übrigen auch selbst nicht erhoben. Daß die Kündigung des Arbeitsverhältnisses etwa wegen Verstoßes gegen die guten Sitten oder aus anderen Gründen nichtig gewesen sei, hat das Landesarbeitsgericht ohne Rechtsirrtum verneint.

gez. Dr. Berger

Dr. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Sauerwein

Falk



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

