

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

Gesetz: BGB § 276 Verschulden bei Vertragsabschluß,
§ 628; ZPO § 286

Leitsätze: Ein Verschulden bei Vertragsabschluß kann auch noch nach Abschluß des Arbeitsvertrages den Arbeitgeber zu Schadenersatz verpflichten, z. B. dann, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen vorzeitig endet oder seinen Sinn verliert, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Abschluß des Vertrages unter Verletzung seiner Aufklärungspflicht schuldhaft verschwiegen hat.

In einem solchen Fall muß der Arbeitnehmer nachweisen, daß der Arbeitgeber seine Aufklärungspflicht verletzt hat.

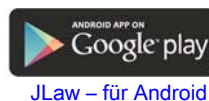
Aktenzeichen: 3 AZR 401/75

Urteil des BAG vom 2. Dezember 1976

LAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 401/75

7 Sa 591/74 Frankfurt/Main

Verkündet am
2. Dezember 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes! Urteil

pp.

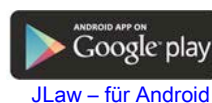
hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 2. Dezember 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Thomas und Dr. Dieterich sowie die ehrenamtlichen Richter Waydelin und Schnabel für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 19. März 1975 - 7 Sa 591/74 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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



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



- 2 -

Tatbestand:

Der im Jahre 1929 geborene Kläger ist Diplom-Ingenieur. Nachdem er am 28. Februar 1971 bei der Firma Siemens ausgeschieden war, bewarb er sich bei der Beklagten und bei der V AG. Bei den Einstellungsverhandlungen wurde er von der Beklagten darauf hingewiesen, daß deren Unternehmen im Vorjahr einen Verlust von 2 Millionen DM und im laufenden Jahr bereits einen Verlust von 1 Million DM hinnehmen mußte. Es sei beabsichtigt, die Abteilung "Sondergeräte" zu verkaufen, falls sich die Verluste nicht vermeiden ließen. Die Ergebnisse der Bereiche "Diktiergeräte" und "optische Geräte" seien ausgeglichen. Am 13. August 1971 schlossen die Parteien einen Anstellungsvertrag. Der Kläger sollte ein Gehalt von 4.600,-- DM und nach einer Wartezeit von zwei Jahren eine Versorgungszusage erhalten. Ihm wurde "Kollektiv-Handlungsvollmacht" eingeräumt und die Prokura zum Jahresende in Aussicht gestellt. In § 1 des Anstellungsvertrages wurden seine Aufgaben als "technischer Direktor" beschrieben und folgendes besonders hervorgehoben:

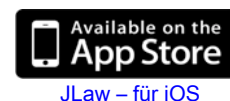
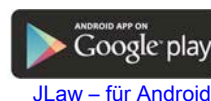
"Herrn R ist bekannt, daß die Firma seit 1970 mit Verlust arbeitet und daß seine Aufgabe primär die Reorganisation des technischen Betriebes zum Inhalt hat, und zwar in enger Zusammenarbeit mit dem Geschäftsführer."

Am 16. August 1971 nahm der Kläger seine Tätigkeit auf. Am Ende dieses Monats trat für die Beklagte ein Engpaß ein, so daß die Löhne und Gehälter für September nicht pünktlich gezahlt werden konnten. Diese Schwierigkeit wurde jedoch behoben. Die Zusammenarbeit des Klägers mit dem Betriebsrat der Beklagten gestaltete sich schwierig. Auch im Aufsichtsrat stießen die Vorschläge des Klägers auf Widerstand, vor allem soweit der Kläger eine Kürzung der Verkaufsrabatte forderte. Am 15. Dezember 1971 beschloß der Aufsichtsrat, dem Kläger zu kündigen und die Stelle

- 3 -



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



- 3 -

eines technischen Direktors nicht mehr zu besetzen. Als der Kläger von diesem Beschluß erfuhr, kam er der Kündigung der Beklagten mit einem eigenen Kündigungsschreiben vom 20. Dezember 1971 zuvor. Ab 1972 wurde er von der Arbeit freigestellt. Das Arbeitsverhältnis endete am 30. Juni 1972.

Im Laufe des Jahres 1972 wurden die Geschäftsanteile der Beklagten veräußert, und zwar nach der Darstellung des Klägers Mitte 1972, nach der Darstellung der Beklagten Ende 1972.

Der Kläger verlangt Schadenersatz dafür, daß das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Die Beklagte habe ihm eine Dauerstellung zugesichert. Das ergebe sich schon aus der Versorgungszusage und der angekündigten Prokura-Erteilung. Darüber hinaus sei ihm zugesichert worden, daß er ab Anfang 1974 alleiniger Geschäftsführer werden könne, wenn es gelinge das Unternehmen zu sanieren. Bei seiner Einstellung sei er jedoch über wesentliche Umstände getäuscht worden. So seien ihm die Liquiditätsschwierigkeiten der Beklagten und deren wahre Ursachen verschwiegen worden. Außerdem habe man ihm verheimlicht, daß bereits zu jener Zeit ein Verkauf des Unternehmens geplant gewesen sei. Die Beklagte habe ihn nur eingestellt, um auf diese Weise den Wert des Unternehmens zu erhöhen. Hingegen habe ihn die Beklagte bei seinen Bemühungen um eine Sanierung nicht unterstützt, und zwar weder gegenüber den Generalvertretern im Aufsichtsrat noch gegenüber dem Betriebsrat. Nachdem er das erkannt und darüber hinaus festgestellt habe, daß die Beklagte wegen ihrer Liquiditätsschwierigkeiten seine Reorganisationspläne gar nicht verwirklichen könne, sei ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gewesen. Wegen Verschuldens bei Vertragsabschluß und gemäß § 628 Abs. 2 BGB müsse ihm die Beklagte seine Vergütung bis Ende 1972 einschließlich eines dreizehnten Monatsgehalts (32.200,-- DM) und seine Auslagen für Stellenanzeigen (1.471,86 DM) ersetzen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 4 -



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

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

- 4 -

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
33.671,86 DM nebst 4 % Zinsen seit
Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und erwidert, sie habe den Kläger vor Abschluß des Anstellungsvertrages über ihre wirtschaftliche Lage soweit als möglich unterrichtet. Sie habe jedoch damals nicht gewußt, daß eine Sanierung aus eigenen Kräften nicht möglich sein werde. Insbesondere hätten keine Verkaufsabsichten bestanden. Im übrigen wäre ein Verkauf der Gesellschaftsanteile für die Stellung des Klägers bedeutungslos gewesen. An einer langfristigen Zusammenarbeit mit dem Kläger sei sie interessiert gewesen, allerdings unter der Voraussetzung, daß der Kläger den gestellten Anforderungen gerecht werde. Tatsächlich habe der Kläger fachliche Mängel auf technischem Gebiet und erhebliche Unerfahrenheit im Bereich der Personalplanung gezeigt und sich in eine "Fehde" mit dem Betriebsratsvorsitzenden hineingesteigert. Seine Vorschläge zur Gestaltung der Preise und der Rabatte seien über sein Aufgabengebiet hinausgegangen und nicht realisierbar gewesen. Dies alles habe schließlich die Kündigungsabsicht reifen lassen. Da der Kläger dem durch eine eigene Kündigung zuvorgekommen sei, könne er keinen Schadenersatz beanspruchen.

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er seinen Schadenersatzanspruch weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

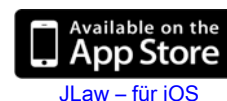
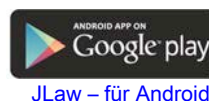
Der Kläger hat keine Schadenersatzansprüche. Er kann der Beklagten weder ein Verschulden bei Vertragsabschluß eine Vertragspflichtverletzung vorwerfen.

I. 1. Richtig ist nur der Ausgangspunkt des Klägers. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

- 5 -



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



bestehen schon vor Abschluß eines Arbeitsvertrages für beide Parteien Aufklärungspflichten. Eine schuldhafte Verletzung dieser Pflichten begründet Schadenersatzansprüche. Ein Verschulden bei Vertragsabschluß kann sich auch noch nach Abschluß eines Arbeitsvertrages auswirken. Das gilt dann, wenn das Arbeitsverhältnis aus Gründen vorzeitig endet, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Abschluß des Vertrages unter Verletzung seiner Aufklärungspflicht verschwiegen hat, oder seinen wirtschaftlichen Sinn verliert (vgl. die Fallgestaltungen bei BAG 5, 182 = AP Nr. 2 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß und BAG AP Nr. 1 zu § 13 GmbHG).

Im vorliegenden Fall wirft der Kläger der Beklagten vor, daß er nicht über bereits erkennbare Liquiditätsschwierigkeiten und angeblich bestehende Verkaufsabsichten unterrichtet worden sei. Wenn das geschehen wäre, so hätte er ein anderes Stellenangebot nicht ausgeschlagen. Der Kläger geht davon aus, daß er in diesem Falle nicht schon im Juni 1972, sondern frühestens im Dezember 1972 seinen Arbeitsplatz verloren hätte; auch die Inseratskosten wären bei diesem Geschehensablauf nach seiner Vorstellung nicht entstanden.

Das Landesarbeitsgericht hat sich eingehend mit den angeblich verschwiegenen Liquiditätsschwierigkeiten der Beklagten befaßt und aufgrund der Vernehmung des Aufsichtsratsvorsitzenden, des Zeugen S , festgestellt, daß dem Kläger soweit als irgend möglich Klarheit verschafft worden sei. Die Verluste der Beklagten wurden sogar im Anstellungsvertrag ausdrücklich festgehalten. Ihre Größenordnung ist mit insgesamt 3 Millionen DM zutreffend beziffert worden. Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts konnte die Beklagte aber im August 1971 noch hoffen, daß die technische Reorganisation durch den Kläger und die kaufmännische Sanierung durch den neuen Geschäftsführer R gute Erfolgsaussichten hätten. Sie habe zwar die Stillegung eines Produktionszweiges ins Auge fassen, jedoch keine länger dauernden Liquiditätsprobleme befürchten müssen. Ein Verkauf der Gesellschaftsanteile sei



- 6 -

noch nicht erwogen worden.

2.a) Die Revision rügt eine mangelhafte Aufklärung des Sachverhalts. Sie gibt jedoch nicht an, was das Landesarbeitsgericht versäumt haben soll. Soweit sie beanstandet, daß der Geschäftsführer R nicht gehört wurde, bezieht sich diese Rüge auf einen anderen Sachvortrag. Der Zeuge R soll dazu vernommen werden, wie es zu dem Kündigungsbeschluß des Aufsichtsrats im Dezember 1972 gekommen sei. Das ist jedoch im vorliegenden Zusammenhang unerheblich.

b) Die Revision rügt ferner, das Landesarbeitsgericht habe die Gründe nicht angegeben, die für die Glaubwürdigkeit des Zeugen S sprachen. Damit überspannt sie die Anforderungen an die Begründung der tatrichterlichen Beweiswürdigung. Das Landesarbeitsgericht hat die Darstellung des Zeugen auf dem Hintergrund des unstreitigen Sachverhaltes gesehen. Zweifel an der Glaubwürdigkeit haben sich nicht ergeben und werden auch von der Revision nicht dargetan. Bei dieser Sachlage war es entbehrlich, das Persönlichkeitsbild des Zeugen in den Entscheidungsgründen zu erörtern. Es kann unterstellt werden, daß sich der Tatrichter insoweit ein Bild gemacht hat.

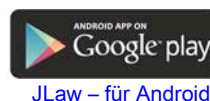
Im übrigen verkennt die Revision in diesem Zusammenhang die Beweislast. Der Kläger muß darlegen und beweisen, daß die Beklagte ihre Aufklärungspflicht verletzt, also erhebliche Tatsachen verschwiegen hat, die ihr bei Abschluß des Anstellungsvertrages bereits bekannt oder erkennbar waren. Deshalb hat das Landesarbeitsgericht auf Antrag des Klägers den Zeugen S vernommen. Wenn dieser Zeuge sich als unglaubwürdig erwiesen hätte, wäre der Kläger seinem Ziel nicht näher gekommen.

3. Großen Wert legt der Kläger auf die Feststellung, daß ihm eine Dauerstellung eingeräumt worden sei. Dabei übersieht er nicht, daß der Anstellungsvertrag eine Beschränkung der Kündigungsmöglichkeit nicht enthält. § 3 des Anstellungsvertrages sieht lediglich eine Verlängerung der Kündigungsfrist vor. Offenbar will der Kläger nur geltend machen, daß ihm gegenüber der Eindruck erweckt worden sei, das vertragliche

- 7



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



- 7 -

Kündigungsrecht werde in absehbarer Zeit nicht ausgeübt werden.

Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend ausgeführt, daß für die Darstellung des Klägers ausreichende Anhaltspunkte fehlen. Die vereinbarte Kündigungsfrist und die Ankündigung einer betrieblichen Altersversorgung nach Ablauf einer Wartezeit sprechen im Gegenteil dafür, daß eine vorzeitige Vertragsbeendigung nicht ausgeschlossen werden sollte. Ein anderes Bild ergäbe sich auch dann nicht, wenn dem Kläger tatsächlich das spätere Einrücken in die Stellung des Geschäftsführers in Aussicht gestellt worden sein sollte. Auch darin läge keine verbindliche Zusage. Eine solche Ankündigung steht unter der selbstverständlichen Voraussetzung, daß sich der betreffende Arbeitnehmer bewährt (BAG 5, 182 185 f. = AP Nr. 2 zu § 276 BGB Verschulden bei Vertragsabschluß zu 2 der Gründe). Im vorliegenden Fall kam als weitere Voraussetzung hinzu, daß die geschäftliche Entwicklung in der erhofften Weise verlaufen werde. Die Eignung des Klägers ist jedoch umstritten, und die Sanierung der Beklagten erwies sich unstreitig als wesentlich schwieriger und langwieriger, als ursprünglich erwartet. Damit mußte der Kläger aufgrund der Hinweise bei Abschluß des Vertrages rechnen.

II. Der Kläger kann seinen Schadenersatzanspruch auch nicht auf § 628 Abs. 2 BGB stützen.

1. Der Kläger wirft der Beklagten vor, sie habe ihre Vertragspflichten während des Arbeitsverhältnisses verletzt. Es sei vertragswidrig gewesen, daß sie schon wenige Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine ordentliche Kündigung beschlossen habe. Das gleiche gelte für das Verhalten der Beklagten auf seine Reorganisationsvorschläge. Die Beklagte habe seine Pläne nicht unterstützt und dadurch zum Scheitern gebracht. Dies alles habe ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht, so daß er zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigt gewesen wäre. Daß er sich dennoch mit einer ordentlichen Kündigung begnügt habe, sei für seinen Schadenersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB unerheblich.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrG geschützt.



- 8 -

Das Landesarbeitsgericht hat das Vorliegen eines Schadenersatzanspruches verneint. Es hat allerdings offen gelassen, ob eine Vertragspflichtverletzung der Beklagten vorliegt und ob darin ein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung des Klägers zu sehen ist. Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts fehlt es schon allein an einem Auflösungsschaden. Da die Beklagte ohnehin zur Kündigung entschlossen gewesen sei und das Kündigungsschutzgesetz wegen der Kürze der Betriebszugehörigkeit noch keine Anwendung gefunden habe, hätte das Arbeitsverhältnis ohnehin mit dem 30. Juni 1972 geendet.

2. Der Senat zieht es vor, nicht erst bei der Frage des Auflösungsschadens, sondern schon bei den Voraussetzungen eines Schadenersatzanspruches anzusetzen. Der Kläger hat nämlich nichts dargetan, was für eine Vertragspflichtverletzung der Beklagten sprechen könnte. Wie bereits ausgeführt wurde, war das Kündigungsrecht der Beklagten nicht eingeschränkt, so daß der Entschluß zur baldigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht gegen den Arbeitsvertrag verstieß. Ebenso war die Beklagte in ihrer Entschließung frei, inwieweit sie die Reorganisationsvorschläge des Klägers verwirklichte. Insbesondere hatte der Kläger keinen Anspruch darauf, daß die Beklagte ihr Rabattsystem änderte.

Der Senat verkennt nicht, daß sich das Arbeitsverhältnis der Parteien für den Kläger enttäuschend entwickelt hat. Das rechtfertigte jedoch keinesfalls eine außerordentliche Kündigung. Der Kläger hat das auch selbst erkannt, wie seine ordentliche Kündigung vom 20. Dezember 1971 zeigt. Wenn er dennoch davon ausgegangen sein sollte, Schadenersatzansprüche wegen eines Auflösungsverschuldens der Beklagten zu haben, so hätte er sich das zudem ausdrücklich vorbehalten müssen (BAG AP Nr. 6 zu § 628 BGB [zu I 1 der Gründe]).

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Thomas

Dr. Dieterich

Waydelin

Schnabel



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

