

Aktenzeichen: 3 AZR 891/78

LAG Bremen

Urteil des BAG vom 3. November 1981

Für das Nachschlagewerk: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Gesetz: BGB §§ 249, 823, 847 Abs. 1; KSchG §§ 9, 10

Leitsätze:

K e i n e



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



3 AZR 891/78

4 Sa 172/77 Bremen

Verkündet am
3. November 1981

Sürig,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. November 1981 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Dieterich, die Richter Dr. Gehring und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Schnabel und Dr. Schwarze für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 9. Mai 1978 - 4 Sa 172/77 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war ab 1. Juli 1974 als Schweißermeister bei der S OHG beschäftigt. Der Beklagte war dort als Betriebsingenieur tätig. Er war der Vorgesetzte des Klägers.

Mit Schreiben vom 12. November 1975 kündigte die S OHG das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 31. Dezember 1975. Die Kündigungsschutzklage des Klägers wurde durch das Arbeitsgericht Bremen mit Urteil vom 13. Mai 1976 als unbegründet abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers wurde die Kündigung durch Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 2. November 1976 - 4 Sa 199/76 - für rechtsunwirksam erklärt, weil der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden war. Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte die S OHG dem Kläger erneut mit Schreiben vom 15. November 1976 zum 31. Dezember 1976. Der deswegen vom Kläger angestrebte Kündigungsschutzprozeß - 6 Ca 6382/76 - wurde zusammen mit dem vorerwähnten Verfahren am 11. Januar 1977 durch einen Prozeßvergleich beendet. Dieser Vergleich hat - soweit es hier interessiert - folgenden Wortlaut:

- "1. Es besteht Einigkeit darüber, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien aufgrund ordentlicher fristgemäßer Kündigung seitens der Beklagten am 31. Dezember 1975 sein Ende gefunden hat.
2. Die Beklagte zahlt dem Kläger eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes gemäß den §§ 9, 10 KSchG und 3, Ziff. 9 EStG in Höhe von
DM 24.000,-- netto
(vierundzwanzigtausend).
3. Die Beklagte zahlt dem Kläger darüber hinaus eine Abfindung in Höhe von
DM 6.000,-- netto
(sechstausend).
4. Mit Erfüllung dieses Vergleiches sind alle Ansprüche der Parteien gegeneinander aus dem beendeten Arbeitsverhältnis und im Zusammenhang mit dem beendeten Arbeitsverhältnis abgegolten."



- 3 -

Der Kläger hat behauptet, er habe den Vergleich nur abgeschlossen, weil ihm sein damaliger Prozeßbevollmächtigter gesagt habe, er komme infolge der erneuten Kündigung nicht mehr an seine alte Arbeitsstelle zurück und weitere Kündigungen würden folgen. Der Beklagte habe ihn bei der Geschäftsleitung mit falschen Angaben angeschwärzt. Nur wegen dieser falschen Angaben sei ihm gekündigt worden. Für den dadurch in der Zeit vom 19. Februar 1976 zum 19. Februar 1977 entstandenen Verdienstausfall hat der Kläger den Beklagten verantwortlich gemacht. Seinen Verdienstausfall hat er auf der Grundlage der Differenz zwischen seinem früheren Nettoverdienst und dem erhaltenen Arbeitslosengeld zuzüglich nicht erhaltenen Urlaubs- und Weihnachtsgeldes sowie Leistungen für die Vermögensbildung berechnet. Der Kläger hat schließlich behauptet, wegen der Kündigung leide er an psychischen Beschwerden. Er hat deshalb auch Schmerzensgeld verlangt.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen,

1. an den Kläger DM 15.165,-- zu zahlen;
2. an den Kläger ein Schmerzensgeld zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat bestritten, die Geschäftsleitung der S OHG wahrheitswidrig über den Kläger unterrichtet zu haben. Er hat geltend gemacht, dem Anspruch des Klägers stehe der rechtskräftige Vergleich in dem Kündigungsschutzverfahren entgegen. Im übrigen habe er keinen Einfluß auf die Kündigung des Klägers durch die Geschäftsleitung nehmen können, so daß sein Verhalten nicht kausal für die Entlassung des Klägers gewesen sei.

Die Klage ist in der ersten und zweiten Instanz erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Ansprüche weiter. Der Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

- 4 -



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

I. Soweit der Kläger von dem Beklagten die Zahlung eines Schmerzensgeldes wegen Verletzung seines Persönlichkeitsrechts verlangt, kann dahingestellt bleiben, ob zwischen den vom Kläger behaupteten Äußerungen des Beklagten und den behaupteten Kündigungsfolgen ein Kausalzusammenhang besteht. Ein Anspruch auf Schmerzensgeld besteht nämlich schon deshalb nicht, weil die von dem Kläger behauptete Persönlichkeitsverletzung auf andere Weise hätte ausgeglichen werden können. Im einzelnen ergibt sich dies aus folgendem:

Nach einheitlicher Meinung in der Rechtsprechung besteht ein Anspruch auf Schmerzensgeld wegen Persönlichkeitsverletzung (§ 847 Abs. 1 BGB analog) nur dann, wenn es sich um einen schweren, rechtswidrigen und schuldhaften Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Geschädigten handelt, die Schwere des Eingriffes nach dem Grad des Verschuldens, Art und Schwere der Beeinträchtigung sowie Anlaß und Beweggrund des Handelns eine Genugtuung durch Zubilligung des Schmerzensgeldes erfordert und die Persönlichkeitsverletzung nicht in anderer Weise befriedigend ausgeglichen werden kann (vgl. statt vieler BAG AP Nr. 13 zu § 847 BGB [zu B II 2 a bis c der Gründe] mit zust. Anm. v. Wiese und zahlreichen weiteren Nachweisen). Deshalb ist ein Anspruch auf Schmerzensgeld einem möglichen Beseitigungs- oder Widerrufsanspruch gegenüber subsidiär (vgl. BAG aaO [zu B II 2 c der Gründe] sowie BGHZ 35, 363 [369]; 39, 124 [133]). Diese strengen Voraussetzungen sind im vorliegenden Fall nicht erfüllt.

Der Kläger hat selbst vorgetragen, daß der Beklagte die behaupteten Äußerungen nur gegenüber der Geschäftsleitung der S OHG gemacht habe. Er hätte deshalb gegebenenfalls mit einer Widerrufs- und Unterlassungsklage gegen den Beklagten vorgehen können. Dem Genugtuungsinteresse des Klägers wäre durch einen Widerruf der ihn kränkenden Mitteilungen des Beklagten auch in ausreichendem Maße Rechnung getragen.

II. Der Kläger verlangt von dem Beklagten den Ausgleich der Differenz zwischen dem von ihm bezogenen Arbeitslosengeld und



seinem früheren Nettoeinkommen zuzüglich Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Leistungen für die Vermögensbildung, und zwar für einen Zeitraum, der im wesentlichen vor dem Abschluß des Vergleichs im Kündigungsschutzverfahren liegt. Insoweit hat der Kläger einen Schaden nicht schlüssig dargetan.

Nach dem Wortlaut des Vergleichs in dem Kündigungsschutzverfahren hat der Kläger die Abfindung erhalten für den "Verlust des Arbeitsplatzes gemäß §§ 9, 10 KSchG" in Höhe von 24.000,-- DM und weitere 6.000,-- DM unabhängig von den Regelungen des KSchG. Damit ist der wirtschaftliche Nachteil des Arbeitsplatzverlustes ausgeglichen.

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dient die Abfindung in einem Kündigungsrechtsstreit zwar nicht ausschließlich und vornehmlich als Ersatz für den in der Zukunft etwa eintretenden Verdienstaussfall, sie soll dem gekündigten Arbeitnehmer aber einen gewissen pauschalen Ausgleich für die Vermögens- und Nichtvermögensschäden gewähren, die sich aus dem Verlust des Arbeitsplatzes ergeben (vgl. BAG 25, 43 [48] = AP Nr. 2 zu § 9 KSchG 1969 [zu II 2 b der Gründe]; BAG AP Nr. 24 zu § 7 KSchG 1951, jeweils mit weiteren Nachweisen). Das bedeutet, daß neben einer Kündigungsabfindung nur solche Schadenersatzansprüche bestehen können, die mit dem Verlust des alten Arbeitsplatzes nicht in Zusammenhang stehen; in Betracht kommen Schadenersatzansprüche wegen unrichtiger Beurteilungen, wenn der Arbeitnehmer wegen dieser unrichtigen Beurteilung keinen neuen Arbeitsplatz erhält. Demgegenüber meint Herschel (Anm. zu AP Nr. 24 zu § 7 KSchG 1951), die Abfindung biete zwar einen Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes und stehe insoweit dem Schadenersatz nahe, sie schließe jedoch den Ersatzanspruch für entgangenen Gewinn nicht ein. Gumpert (BB 1971, 960) hat die Auffassung vertreten die Kündigungsabfindung stelle nur einen Ausgleich dafür dar, daß das Arbeitsverhältnis wegen nach Ausspruch der Kündigung eingetretenen Umständen aufgelöst werde. Daneben bleibe ein Schadenersatzanspruch wegen der in der Kündigung liegenden Vertragsverletzung bestehen. Beide Ansichten hat der Zweite Senat mit eingehender Begründung zurückgewiesen (BAG 25, 43 [49 ff.] = AP Nr. 2 zu § 9 KSchG 1969 [zu II 3 und 4 der Gründe]).



Dem schließt sich der erkennende Senat im Grundsatz an. Nachdem die Gerichte bei der Höhe der Kündigungsabfindung auch den unmittelbaren Auflösungsschaden berücksichtigen, würde ein gekündigter Arbeitnehmer über die Funktion des Schadenersatzrechts hinaus begünstigt, wenn der Abfindungsbetrag bei der Schadensberechnung außer Betracht bliebe. Ob und inwieweit dennoch Ersatz für solche Schäden verlangt werden kann, die über den Abfindungsbetrag hinausgehen, braucht im vorliegenden Fall nicht geprüft zu werden, weil der vom Kläger geltend gemachte Schadensbetrag weit unter dem Abfindungsbetrag liegt.

b) Fraglich könnte allerdings sein, ob diese Rechtsprechung auch auf einen Abfindungsvergleich anwendbar ist. Dabei ist im vorliegenden Fall zu beachten, daß der von dem Kläger mit seiner früheren Arbeitgeberin geschlossene Vergleich in Nr. 2 ausdrücklich von einer Abfindung gemäß den §§ 9, 10 KSchG spricht. Daß dies keine nur formelhafte Wendung ist, zeigt der Umstand, daß in Nr. 3 des Vergleichs eine weitere Abfindung ohne den ausdrücklichen Hinweis auf das Kündigungsschutzgesetz vereinbart worden ist. Daraus folgt, daß die Parteien des Vergleichs mit der in Nr. 2 festgelegten Abfindungssumme von 24.000,-- DM alle wirtschaftlichen Nachteile abfinden wollten, die bei einer gerichtlichen Festsetzung berücksichtigt worden wären. Das bedeutet, daß nicht nur der unmittelbare Beendigungsschaden, sondern auch der entgangene Verdienst abgefunden wurde. Hierfür spricht auch der Umstand, daß der Kläger seit dem 1. Januar 1976 nicht mehr für die S OHG gearbeitet hat und daß die Parteien des Vergleichs am 11. Januar 1977 das Ende des Arbeitsverhältnisses auf den 31. Dezember 1975 festgelegt haben. Bei Abschluß dieses Vergleichs war also dem Kläger der bis dahin entstandene Verdienstaufschlag im einzelnen bekannt.

Dem Kläger ist allerdings zuzugeben, daß bei einem Vergleich regelmäßig beide Seiten nachgeben müssen. Daraus folgt jedoch nicht, daß sich das Nachgeben des Klägers auch auf die Höhe der Abfindung erstreckt haben müßte. Es kann sich auch in der Bereitschaft erschöpft haben, einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses schon zum 31. Dezember 1975 zuzustimmen. Dafür spricht insbesondere der Umstand, daß der Kläger mit seiner Kündigungsschutzklage vor dem Landesarbeitsgericht obsiegt hatte und dennoch mit dem



Vergleich auch dieses noch nicht rechtskräftig abgeschlossene Verfahren erledigte. Auch die zweite, in Nr. 3 des Vergleichs vereinbarte Abfindungssumme in Höhe von 6.000,-- DM kann sich auf Forderungen beziehen, die nach der Vorstellung des Klägers höher waren. Bei dieser Sachlage hätte der Kläger näher darlegen müssen, wie sich die angeblich falschen Mitteilungen des Beklagten an die Geschäftsleitung seiner Arbeitgeberin auf das Prozeßrisiko im Kündigungsschutzverfahren und damit auch auf die Höhe des Abfindungsvergleichs ausgewirkt haben sollen. Dazu findet sich jedoch im Klagevortrag nichts. Obwohl der Beklagte eingewandt hat, der Kläger sei für den von ihm geltend gemachten Schaden durch den Vergleich voll entschädigt worden, beharrt der Kläger darauf, Anspruch auf Ausgleich des vollen Verdienstausfalls neben der vollen Vergleichssumme zu haben. Das kann nicht richtig sein.

c) Dem hält der Kläger entgegen, der Vergleich mit seiner früheren Arbeitgeberin könne im Verhältnis zum Beklagten keine Rechtswirkungen entfalten. Da der Beklagte weder an dem Kündigungsschutzprozeß noch an dem Vergleichsabschluß beteiligt gewesen sei, könne er auch keine Rechte daraus ableiten. Damit verkennt der Kläger jedoch die Funktion des Schadenersatzrechts.

Es bedarf keiner näheren Erörterung, daß durch den gerichtlichen Vergleich zwischen dem Kläger und seiner früheren Arbeitgeberin weder prozeß- noch schuldrechtliche Beziehungen zwischen den Parteien des vorliegenden Rechtsstreits entstanden sind. Das hat jedoch nicht zur Folge, daß der Kläger den gleichen Schaden sowohl auf der Grundlage des Kündigungsschutzgesetzes von seiner früheren Arbeitgeberin als auch ein zweites Mal von dem Beklagten auf der Grundlage deliktischer Schadenersatzansprüche ersetzt verlangen kann. Vielmehr wird der deliktische Schaden durch die Kündigungsabfindung gemindert. Das ist im Wege der sogenannten Vorteilsausgleichung zu berücksichtigen. Da der Abfindungsbetrag den geltend gemachten Verdienstausfall erheblich übersteigt, hätte der Kläger im einzelnen dartun müssen, welcher Teil seines Schadens durch die Abfindung noch nicht abgegolten sein soll.

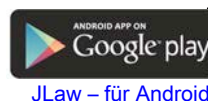
Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Schneider



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS