

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

Gesetz: BGB § 276 Vertragsbruch, § 249

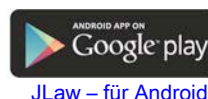
- Leitsätze: 1. Verlangt der Arbeitgeber von einem vertragsbrüchigen Arbeitnehmer Ersatz der durch Zeitungsanzeigen veranlaßten Kosten, so kann sich der Arbeitnehmer im allgemeinen nicht darauf berufen, die gleichen Kosten wären auch bei vertragsgemäßer Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstanden (Berufung auf ein rechtmäßiges Alternativverhalten). Dies gilt jedenfalls dann, wenn nicht mit Sicherheit feststeht, daß der Arbeitnehmer - hätte er das Arbeitsverhältnis vertragsgemäß angetreten - zum nächstmöglichen Termin gekündigt hätte.
2. Der Fünfte Senat hat Bedenken, dem vertragsbrüchigen Arbeitnehmer die Berufung auf ein rechtmäßiges Alternativverhalten stets, mithin auch dann zu versagen, wenn feststeht, daß er das Arbeitsverhältnis in jedem Fall zum erstmöglichen Termin gekündigt hätte, oder wenn er eine solche Kündigung schon mit der Verweigerung des Dienstantritts verbunden hat (so BAG 11, 175 = AP Nr. 1 zu § 276 BGB Vertragsbruch und BAG AP Nr. 3 aaO). Die Frage wird nicht abschließend entschieden.
3. Ersparnisse an Lehrgangskosten lassen sich nicht nach dem Grundsatz der Vorteilsausgleichung mindernd auf den Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers wegen Ersatz von Inseratskosten anrechnen.

Aktenzeichen: 5 AZR 534/74
Urteil des BAG vom 14. November 1975

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. AZR 534/74

3 Sa 513/74 Hamm

Urteilstenor zugestellt
am 14. November 1975

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

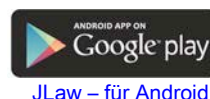
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 12. November 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Werner und Krebs für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. September 1974 - 3 Sa 513/74 - teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 9. Mai 1974 - 2 Ca 433/74 - teilweise abgeändert.

- 2 -



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



- 2 -

3. Die Urteilsformel wird zur Klarstellung im Ganzen wie folgt neu gefaßt:

Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 464,34 DM nebst 4 % Zinsen seit dem 29. November 1973 zu zahlen. Die weitergehende Klage wird abgewiesen.

4. Im übrigen werden die Berufung und die Revision des Beklagten zurückgewiesen.
5. Von den Kosten der I. Instanz tragen die Klägerin 2/3 und der Beklagte 1/3.

Die Kosten der Berufung und der Revision werden gegeneinander aufgehoben.

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

Tatbestand:

Durch schriftlichen Vertrag vom 30. Mai 1973 verpflichtete sich der Beklagte, zum 1. Oktober 1973 eine Stelle als Redactron-Kundendiensttechniker zu einem Monatsgehalt von 1.700,-- DM brutto bei der Klägerin anzutreten. In Nr. 2 dieses Vertrages war vereinbart, daß die ersten drei Monate als Probezeit gelten und danach das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsschluß kündbar sein sollte.

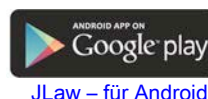
Wenige Tage vor dem 1. Oktober 1973 anlässlich der Ausstellung "Büro 73" in Münster teilte der Beklagte dem Geschäftsführer der Klägerin mit, daß er die Stelle nicht antreten wolle. Der Beklagte trat auch seinen Dienst am 1. Oktober 1973 nicht an.

Mit der vorliegenden Klage begehrt die Klägerin vom Beklagten Ersatz der Kosten in Höhe von 1.393,01 DM für vier Zeitungsinserate vom 17., 20., 24. und 27. Oktober 1973 in den "Westfälischen Nachrichten", Münster, mit denen sie eine Ersatzkraft für den Beklagten gesucht hat. Sie ist der Ansicht, daß der Beklagte diese Kosten ersetzen müsse. Hätte dieser die Probezeit eingehalten, wäre es ihr möglich gewesen, eine Ersatzkraft ohne besondere Aufwendungen zu beschaffen. Sie habe

- 3 -



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



- 3 -

auch zunächst versucht, ohne Anzeigen einen Nachfolger für den Beklagten zu finden, was ihr jedoch nicht gelungen sei.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Nach seiner Ansicht ist der Klägerin ein Schaden nicht entstanden. Während der Probezeit habe er jederzeit kündigen können, so daß die Klägerin ohnehin wegen einer Ersatzkraft hätte inserieren müssen. Im Falle des Dienstantrittes wäre es außerdem erforderlich gewesen, ihn zunächst auszubilden. Zu diesem Zweck hätten die Parteien vereinbart, daß er einen einmonatigen Lehrgang in Stuttgart habe besuchen sollen. Die Lehrgangskosten und das Gehalt während dieser Zeit habe die Klägerin gespart. Der Beklagte hält überdies die aufgewandten Insertionskosten für zu hoch.

Die Klägerin hat bestritten, daß eine weitere Ausbildung des Beklagten, insbesondere der Besuch eines Lehrgangs in Stuttgart, notwendig gewesen und verabredet worden sei. Der Besuch eines Lehrgangs sei vielmehr erst zum Jahresende in Aussicht genommen worden. Wie bei ihr allgemein üblich, hätte sie dann auch mit dem Beklagten vereinbart, daß er die Kosten des Lehrgangs zurückzahlen müsse, falls er vor Ablauf einer bestimmten Zeit ausscheide.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 928,67 DM stattgegeben und sie im übrigen abgewiesen. Die Abweisung beruht darauf, daß das Arbeitsgericht die Anzeigen ihrem Umfang nach für zu groß angesehen und daher den Schadensbetrag um ein Drittel gekürzt hat. Gegen dieses Urteil hat lediglich der Beklagte Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Es hat die Revision zugelassen, weil es der Rechtsfrage grundsätzlich Bedeutung beimißt, ob und inwieweit ersparte Gehalts- und Ausbildungskosten auf einen Schaden der hier vorliegenden Art anzurechnen seien.

Entscheidungsgründe:

Die Revision hat zum Teil Erfolg.

1. Gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, der Beklagte habe unter Verletzung des eingegangenen Arbeitsvertrages den Dienst bei der Klägerin am 1. Oktober 1973 nicht angetreten,



- 4 -

wendet sich die Revision nicht. Von einem schuldhaften vertragsbrüchigen Verhalten des Beklagten ist daher in der Revisionsinstanz auszugehen.

2. Zu den nach § 249 BGB ausgleichspflichtigen Schadensfolgen eines Vertragsbruchs des Arbeitnehmers können auch die Kosten für Zeitungsinserate gehören, mit denen der Arbeitgeber eine Ersatzkraft sucht; dies ist in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wiederholt angenommen worden (BAG 11, 175 = AP Nr. 1 zu § 276 BGB Vertragsbruch; AP Nr. 3 zu § 276 ebenda).

In der zweitgenannten Entscheidung hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts den Standpunkt vertreten, der vertragsbrüchige Arbeitnehmer könne sich in keinem Falle darauf berufen, er hätte anstelle des rechtswidrigen Mittels des Vertragsbruchs das vertragsgemäße Mittel der Kündigung des Arbeitsvertrages verwenden können, das den Arbeitgeber gleichfalls zur Aufwendung von Kosten für Zeitungsanzeigen genötigt hätte. Der Zweite Senat geht dabei von dem allgemeinen nach seiner Ansicht das Schadenersatzrecht beherrschenden Grundsatz aus, daß der Schädiger - bei einer sich auf eine Vertragsverletzung gründenden Schadenersatzpflicht - dem Anspruch niemals den Einwand eines rechtmäßigen gleichfalls schadenverursachenden Alternativverhaltens entgegenhalten könne. Er sieht dies - dabei der Entscheidung des Ersten Senats BAG 6, 321 [376, 377] = AP Nr. 2 zu § 1 TVG Friedenspflicht [zu V 3 der Gründe] folgend - als unvereinbar mit dem Gebot der Vertragstreue an. Im Interesse der Vertragstreue sei es, so hat der Zweite Senat ausgeführt, erforderlich, dem sog. Prinzip der zivilrechtlichen Prävention den Vorrang vor allem anderen zu geben; gerade der Arbeitsvertragsbruch würde weitgehend sanktionslos bleiben, wenn man die Berufung auf ein rechtmäßiges Alternativverhalten zulassen wollte.

Der erkennende Senat hält es für fraglich, ob es mit dem geltenden Schadenersatzrecht vereinbar ist, mit Hilfe des "Prinzips der zivilrechtlichen Prävention" dem vertragsbrüchigen Arbeitnehmer stets die Berufung auf rechtmäßiges Alternativverhalten zu verwehren (vgl. die Kritik von Medicus in der Anm. zu AP Nr. 3 zu § 276 BGB Vertragsbruch). Wenn feststeht, daß der vertragsbrüchige Arbeitnehmer zum erstmöglichen Zeitpunkt das

- 5 -



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



- 5 -

Arbeitsverhältnis gekündigt hätte oder wenn er gar eine solche Kündigung schon mit der Verweigerung des Dienstantritts verbunden hat, läßt es sich kaum rechtfertigen, den Arbeitnehmer mit den Werbekosten zu belasten, mit denen der Arbeitgeber eine Ersatzkraft für die Zeit nach dem vertragsgemäßen Ende des Arbeitsverhältnisses sucht. In einem solchen Falle spricht viel dafür, den Rechtswidrigkeitszusammenhang zwischen dem Verhalten des Handelnden und dem eingetretenen Schaden zu verneinen (vgl. BGHZ 57, 137 [142]; von Caemmerer, Das Problem der überholenden Kaufsalität im Schadensersatzrecht, 1962, S. 30 ff.). Eine solche Situation kommt für den Streitfall in Betracht. Der Beklagte konnte das Arbeitsverhältnis zum Ablauf der Probezeit (31. Dezember 1973) kündigen (vgl. BAG 23, 393 = AP Nr. 11 zu § 620 BGB Probearbeitsverhältnis); die Klägerin konnte schwerlich damit rechnen, mit den im Oktober 1973 aufgegebenen Zeitungsanzeigen eine zum Dienstantritt noch im Jahre 1973 bereite Ersatzkraft zu finden.

Einer abschließenden Erörterung bedarf die vorstehend behandelte Frage jedoch nicht. Der Klageanspruch ist hier dem Grunde nach gerechtfertigt, selbst wenn man dem weitergehenden Standpunkt des Zweiten Senats nicht folgt.

Der Beklagte hat sich der Klägerin gegenüber nicht so verhalten, daß diese damit rechnen mußte, er werde auch bei vertragsgerechtem Verhalten - also nach Dienstantritt - alsbald wieder ausscheiden. Er hat keine Gründe vorgetragen, die ein solches Ausscheiden als unabwendbar erscheinen lassen könnten; vielmehr war es sein Wunsch, bei dem bisherigen Arbeitgeber weiter zu bleiben. Solche in der Regel materiell begründeten Wünsche können leicht dem Sinneswandel unterliegen. Ebenso wie der Beklagte in der Zeit zwischen Vertragsabschluß und Dienstantritt anderen Sinnes geworden ist, kann es sein, daß er bei Erfüllung des Vertrages bis zum Ablauf der Probezeit seine persönlichen Ansichten wiederum geändert hätte und danach bei der Klägerin geblieben wäre. Im allgemeinen kann der vertragstreue Partner im redlichen Rechtsverkehr annehmen, der andere Teil werde die versprochenen Dienste vertragsgemäß antreten und allenfalls erst danach den sich auf materielle Erwägungen stützenden

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

- 6 .



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

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

- 6 -

endgültigen Entschluß zur Aufgabe des neuen Arbeitsplatzes fassen.

Dies alles ist bei der Frage zu berücksichtigen, ob sich der Werbeaufwand der Klägerin für eine Ersatzkraft schadenersatzrechtlich als Folge des vertragsbrüchigen Verhaltens des Beklagten darstellt, anders ausgedrückt, als ein Schaden, der unter den Schutzzweck der verletzten Norm fällt. Es gehört zum Schutzbereich des Gebotes der Vertragstreue, bei Dienstverhältnissen dem vertragstreuen Teil den Anspruch auf die Vertragsleistung auch für einen möglicherweise begrenzten Zeitraum zu erhalten; das verschafft ihm die Möglichkeit, auf die Fortsetzung des Dienstverhältnisses über den erstmöglichen Beendigungszeitpunkt hinaus hinzuwirken. Den möglichen Schadensfolgen eines entgegengesetzten Verhaltens kann sich der andere Vertragsteil bei richtiger Würdigung des Schutzbereichs des Gebots der Vertragstreue allenfalls dann entziehen, wenn er dem vertragstreuen Teil den endgültigen und unwiderruflichen Entschluß vor Augen führt, das Dienstverhältnis ohnehin zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu beenden. Dies ist hier nicht geschehen.

3. Hinsichtlich der Höhe des Anspruchs hat es das Landesarbeitsgericht zu Recht abgelehnt, schadensmindernd die von der Klägerin infolge des Vertragsbruchs möglicherweise ersparten Lehrgangskosten zu berücksichtigen. Dies ist kein der Klägerin erwachsener Vorteil, den sie zugunsten des Beklagten auszugleichen hätte. Die Ausbildungskosten waren nach allgemeiner Lebenserfahrung zweckbestimmt in dem Sinne, der Klägerin den Vorteil einer höherwertigen Arbeitsleistung des Beklagten während des in Aussicht genommenen Dauerarbeitsverhältnisses zukommen zu lassen. Allein mit dem Verlust dieses Vorteils steht die Gesamtersparnis der Klägerin an Lehrgangskosten - einschließlich des während des Lehrgangs fortzuzahlenden Gehalts - in Zusammenhang. Hingegen fehlt es an dem erforderlichen inneren Zusammenhang zwischen dem hier geltend gemachten Schaden und der Ersparnis an Lehrgangskosten, der die Minderung des Schadensumfangs nach den Grundsätzen der Vorteilsausgleichung rechtfertigen könnte (vgl. Urteil des Senats BAG 20, 48 [52 f.]

- 7 -



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



- 7 -

= AP Nr. 7 zu § 249 BGB [zu 3 b der Gründe]). Damit entfällt insoweit die Möglichkeit der Vorteilsausgleichung, und zwar ungeachtet des Umstandes, daß die Lehrgangskosten offenbar höher gewesen wären als der Wert der entfallenen Arbeitsleistung des Beklagten während der Lehrgangszeit.

4. Begründet ist die Revision insofern, als das Landesarbeitsgericht sämtliche vier Anzeigen als zulässigen und damit auszugleichenden Werbeaufwand ansieht. Es ist ungewöhnlich, daß ein Arbeitgeber eine Arbeitskraft mit vier Anzeigen in derselben Zeitung und in dichter Zeitfolge sucht (jeweils mittwochs und samstags in zwei aufeinanderfolgenden Wochen). Das Landesarbeitsgericht hat dies mit dem allgemeinen Erfahrungssatz zu rechtfertigen versucht, daß Bewerber sich auf ein Stellenangebot entweder sofort oder gar nicht meldeten; wenn die Klägerin etwa auf eine am Mittwoch aufgegebene Anzeige am Donnerstag oder Freitag kein Angebot erhalten habe, habe sie vom Mißerfolg der Anzeige ausgehen können. Dies mag richtig sein. Es ist aber zunächst zweifelhaft, ob die Klägerin dann sofort dieselbe Zeitung zur Werbung heranziehen durfte. Übersehen hat das Berufungsgericht weiter, daß die Klägerin offensichtlich die Samstagsanzeigen veranlaßt hat, bevor der Mißerfolg der Mittwochsanzeige offenbar werden konnte; es ist nicht möglich, den Erfolg der Mittwochsanzeige bis Freitag abzuwarten und unmittelbar danach eine Stellenanzeige in der Samstagsausgabe unterzubringen. Wahrscheinlich ist die Samstagsanzeige bereits zusammen mit der Mittwochsanzeige derselben Woche aufgegeben worden; dafür sprechen die vorgelegten Anzeigenrechnungen (Bl. 5, 6 VorA).

Dies alles rechtfertigt es, nur zwei Anzeigen in derselben Zeitung als gebotenen Werbeaufwand zu berücksichtigen. Deshalb war der Schadensbetrag, der nach dem insoweit rechtskräftigen Urteil des Arbeitsgerichts nicht über 928,67 DM hinausgehen kann, auf die Hälfte des letzteren Betrages zu kürzen.

Demgemäß war in der Revisionsinstanz zu erkennen.

gez.: Dr. Hilger

Siara

Dr. Heither

Werner

Krebs



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS