

(Schadenersatz unter Arbeitnehmern)
Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Darmstadt - 16.02.2005 - AZ: 9 Ca 340/04

nachgehend:

BAG - 18.01.2007 - AZ: 8 AZR 234/06 , Urteil: Stattgabe

Rechtsgrundlagen:

§ 249 BGB

§ 252 BGB

§ 628 Abs 2 BGB

§ 823 Abs 2 BGB

LAG Hessen, 07.11.2005 - 7 Sa 520/05

Leitsatz

1. Veranlasst ein Arbeitnehmer (hier: Personalleiter) durch beleidigende und mit Nötigungsabsicht erfolgte Telefonanrufe einen anderen Arbeitnehmer, sein Arbeitsverhältnis zu kündigen, so haftet er diesem gegenüber nach allgemeinen Vorschriften (§§ 823 , 249 , 252 BGB).
2. In diesem Fall ist eine Haftung hinsichtlich der entgangenen Vergütung nicht wegen § 628 Abs. 2 BGB auf die Zeit bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nur im Verhältnis der Arbeitsvertragsparteien selbst.
3. Dies gilt auch dann, wenn wie im vorliegenden Fall der Arbeitgeber in einem früheren Verfahren lediglich zur Zahlung einer Entschädigung für den verloren gegangenen Bestandsschutz verurteilt wurde und die weiter gehenden Ansprüche des Arbeitnehmers ihm gegenüber rechtskräftig abgewiesen wurden.

Tenor:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt - 9 Ca 340/04 - vom 16. Februar 2005 abgeändert.

Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 10.530,71 EUR (in Worten: Zehntausendfünfhundertdreißig und 71/100 Euro) nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11. September 2004 zu zahlen.

Die Kosten des Rechtsstreits hat der Beklagte zu tragen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

- 1 Die Parteien streiten um Schadensersatzansprüche.

- 2 Der 53-jährige Kläger und der Beklagte waren Arbeitnehmer einer Firma A, deren Inhaber Herr B war. Der Kläger war gemäß Anstellungsvertrag vom 02. Dezember 1997 (Bl. 15 f d.A.) seit diesem Termin kaufmännischer Leiter dieses Unternehmens. Am 27. August 2001 wurde der Kläger im Außenlager des Unternehmens von dem ebenfalls dort beschäftigten Arbeitnehmer C tätlich angegriffen und verletzt. Herr C wurde wegen dieser Tat sowohl strafrechtlich als auch zur Zahlung eines Schmerzensgeldes an den Kläger verurteilt.
- 3 Wegen der erlittenen Verletzungen war der Kläger bis zum 07. September 2001 arbeitsunfähig krankgeschrieben.
- 4 Während dieser Zeit wurde der Kläger mehrfach vom Beklagten, der im Unternehmen des Herrn B für Personalangelegenheiten zuständig war, angerufen. Der Beklagte hinterließ auf dem Anrufbeantworter des Klägers Äußerungen, die den Kläger dazu veranlassten, mit Schreiben vom 30. August 2001 (Bl. 58 d.A.) das Arbeitsverhältnis zum 30. September 2001 zu kündigen. So bezeichnete er ihn dabei z.B. als „Schauspieler“, „Simulanten“, „Weib“, „Hure“, „Drecksack“ und „Arsch“ und kündigte ihm an, er „kriege so auf den Sack“, wenn er nicht „das Ding zurück“ ziehe. Auch ein Verfahren gegen die den Kläger behandelnde Ärztin wurde angekündigt.
- 5 Durch Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 07. August 2003 – Az. 3 (9) Ca 6131/02 – wurde Herr B als Arbeitgeber des Klägers zur Zahlung von 5.000,00 € als angemessene Abfindung gemäß § 628 Abs. 2 BGB verurteilt. Soweit der Kläger weiter Schadensersatzansprüche geltend gemacht hatte, wurde die Klage abgewiesen, da er mit ordentlicher Kündigungsfrist gekündigt hatte und die Norm keinen weiteren Verdienstaufschaden abdeckte. Die Berufung des Herrn B gegen dieses Urteil wurde vom Landesarbeitsgericht Köln durch Urteil vom 09. Juni 2004 – 7 Sa 1291/03 – zurückgewiesen. Beide Urteile hat der Kläger in Fotokopie zu den Akten gereicht. Auf Bl. 20 – 39 sowie Bl. 40 – 57 d.A. wird insofern verwiesen.
- 6 Der Kläger macht nunmehr den weiteren ihm durch die in Folge der Anrufe des Beklagten ausgesprochene Kündigung entstandenen Verdienstaufschaden gegenüber dem Beklagten geltend. Auf die Vergütung, die er im Falle des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses mit Herrn B hätte beanspruchen können, rechnet er das erhaltene Arbeitslosengeld und die von Herrn B zu zahlende Entschädigung an. Wegen der Berechnung im Einzelnen wird auf S. 7 der Klageschrift Bezug genommen.
- 7 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Gegen dieses Urteil vom 16. Februar 2005, wegen dessen Inhalt auf Bl. 84 – 92 d.A. Bezug genommen wird, richtet sich die Berufung des Klägers.
- 8 Der Kläger ist der Auffassung, der Beklagte sei als Schädiger gem. §§ 823, 826 BGB zu Schadensersatz verpflichtet. Hierzu gehöre gem. § 252 BGB auch der entgangene Verdienst. Auf die zu Gunsten des Arbeitgebers eingreifende Sperrwirkung des § 628 Abs. 2 BGB könne sich der Beklagte nicht berufen, da diese Vorschrift nur das Rechtsverhältnis zwischen den Parteien des Arbeitsverhältnisses betreffe, nicht aber schuldhaftes Verhalten Dritter.
- 9 Der Kläger beantragt

das Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt – 9 Ca 340/04 – vom 16. Februar 2005 abzuändern und den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 10.530,71 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 11. September 2004 zu zahlen.
- 10 Der Beklagte beantragt

die Berufung zurückzuweisen.
- 11 Der Beklagte verteidigt das angegriffene Urteil unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vortrags. Außerdem äußert er die Auffassung, der Kläger könne den

hypothetischen Verdienst schon deshalb nicht verlangen, da Herr B das Arbeitsverhältnis jedenfalls seinerseits wegen des Verhaltens des Klägers gekündigt hätte.

Entscheidungsgründe

12 I.

Die nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes statthafte, form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung des Klägers ist zulässig.

13 II.

Die Berufung ist auch in der Sache begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen.

14 Dabei kann zunächst der gesamte Vortrag des Klägers – sowohl hinsichtlich des Verhaltens des Beklagten gegenüber dem Kläger als auch hinsichtlich der Kausalität zwischen diesem und der vom Kläger ausgesprochenen Kündigung des Arbeitsverhältnisses als unstreitig unterstellt werden. Denn der Beklagte hat weder die vom Kläger ausführlich zitierten Telefonate bestritten noch etwas dazu vorgetragen, dass der Kläger deswegen gekündigt hatte.

15 Auch hinsichtlich der deliktischen Haftung des Beklagten für sein beleidigendes und den Kläger bedrohendes Verhalten gem. § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 240, 241 StGB bestehen keine durchgreifenden Bedenken. Insofern kann auf die Entscheidungsgründe der im Tatbestand genannten Urteile des Arbeitsgerichts Aachen und des Landesarbeitsgerichts Köln verwiesen werden, die das vorsätzliche und bemerkenswert hartnäckige Verhalten des Beklagten ausführlich rechtlich gewürdigt und in der Folge Herrn B als Arbeitgeber gem. § 278 BGB zugerechnet haben.

16 Für dieses rechtswidrige und schuldhafte Verhalten haftet der Beklagte unbeschränkt im Sinne der §§ 249, 252 BGB. Denn der gesamte eingetretene Schaden beruht adäquat kausal auf dem Verhalten des Beklagten. Dieser musste, als er den Kläger mehrfach in außergewöhnlich vulgärer Weise beschimpfte und dabei sämtliche Regeln eines zivilisierten Umgangs miteinander außer Acht ließ, damit rechnen, dass der Kläger das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzt und in der Folge auch über längere Zeit arbeitslos bleiben würde.

17 Für die vom Arbeitsgericht angenommene Haftungsbeschränkung gem. § 628 Abs. 2 BGB findet sich im Gesetz keine Stütze. Die Sperrwirkung betrifft ihrem Wortlaut nach nur die Parteien des Arbeitsvertragsverhältnisses und kann nicht ohne weiteres auf Dritte – und zwar auch nicht Arbeitnehmer desselben Arbeitgebers – ausgeweitet werden. Eine Umgehung der Wertung des § 628 Abs. 2 BGB kann nicht darin gesehen werden, dass der geschädigte Arbeitnehmer gegenüber dem Schädiger einen höheren Anspruch als gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen kann.

18 Die Berufungskammer erkennt vielmehr im Gegensatz hierzu, dass die volle Schadensersatzpflicht nach den allgemeinen schuldrechtlichen Regelungen der Wertung des § 628 BGB entspricht. Denn der besonderen Risikoverteilung im Arbeitsverhältnis entspricht es, dass der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer durch eigenes schuldhaftes Verhalten oder auf Grund ihm zurechenbaren Verhaltens eines Erfüllungsgehilfen zur Kündigung veranlasst hat, nur den „Verfrühungsschaden“ sowie den Verlust des Bestandsschutzes durch Zahlung einer an den §§ 9, 10 KSchG orientierten Entschädigung zu ersetzen hat (vgl. BAG Urteil vom 26.07.2001 – 8 AZR 739/00 – AP BGB § 628 Nr. 13 m.w.N.). Es ist kein zwingender Grund ersichtlich, diese Risikobeschränkung auf die deliktische Haftung eines Dritten gegenüber dem Geschädigten auszuweiten. Denn die Haftungsbeschränkung gem. § 628 Abs. 2 BGB ist Ausfluss der Begrenzung des Arbeitgeberrisikos beim Betrieb eines Erwerbsunternehmens, das für den deliktisch haftenden Arbeitnehmer nicht zum Tragen kommt.

19

Eine solche Haftungsbeschränkung folgt auch nicht aus dem Rechtsgedanken der §§ 104 f SGB VII , denn der Grund für die dortige Haftungsbeschränkung auch im Verhältnis von Arbeitnehmern untereinander liegt im sozialversicherungsrechtlichen Verhältnis am Arbeitsplatz begründet, das für die vorliegende Fallgestaltung keine Bedeutung hat.

- 20** Da der Beklagte somit dem Kläger gegenüber ohne besondere Beschränkung zum Schadensersatz verpflichtet ist, muss er ihm gem. § 252 BGB den entgangenen Gewinn ersetzen. Diesen hat der Kläger richtig berechnet, denn es konnte als wahrscheinlich erwartet werden, dass das Arbeitsverhältnis mit Herrn B ohne das zur Kündigung führende Verhalten des Beklagten bis zum 30. Juni 2002 fortbestanden hätte. Gründe zu der Annahme, das Arbeitsverhältnis wäre vor diesem Termin beendet worden, sind ebenso wenig ersichtlich wie eine unzulängliche Arbeitssuche durch den Kläger.
- 21** Insbesondere kann der Beklagte nicht mit der Behauptung gehört werden, Herr B hätte das Arbeitsverhältnis seinerseits „wegen des Verdachts der unberechtigten Krankschreibung“ gekündigt, wenn der Kläger dies nicht getan hätte. Denn eine solche Kündigung wäre – gleich ob sie als außerordentliche oder als ordentliche Kündigung ausgesprochen worden wäre – unter keinen rechtlichen Gesichtspunkten wirksam gewesen, da nicht die geringsten Anhaltspunkte dafür ersichtlich sind, dass die nach dem tätlichen Angriff auf den Kläger bescheinigte Arbeitsunfähigkeit nur vorgetäuscht war.
- 22** Auch die weiteren – insbesondere erstinstanzlich – hinsichtlich der Schadenshöhe vorgetragene Einwände des Beklagten sind unerheblich. Da sich der Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber stets auf Zahlung der Bruttovergütung bezieht, diese aber auf Grund der durch den Beklagten verschuldeten Kündigung ausfiel, muss der Beklagte auch den Bruttobetrag im Wege des Schadensersatzes zahlen – abzüglich der vom Kläger bezogenen Leistungen der Agentur für Arbeit, die er bei seiner Klageforderung ebenso wie die Forderung gegenüber Herrn B berücksichtigt hat.
- 23** Die geltend gemachten Zinsen kann der Kläger als Prozesszinsen i.S.d. § 291 BGB vom Zeitpunkt der Zustellung seiner Klage an verlangen.
- 24** III.
Die Kosten des Rechtsstreits hat der Beklagte zu tragen, da er unterliegt, § 91 ZPO .
- 25** Die Revision war zuzulassen, da es sich bei der Frage, ob auf den Schadensersatzanspruch eines Arbeitnehmers gegenüber einem anderen Arbeitnehmer, dessen schuldhaftes Verhalten ihn zur Kündigung veranlasst hat, die Haftungsbeschränkung des § 628 Abs. 2 BGB Anwendung findet, um eine Rechtsfrage handelt, die grundsätzliche Bedeutung im Sinne von § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG hat.