

23. Mai 1957

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

76

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

Gesetz: § 72 Abs. 1 Satz 2, 3 ArbGG

Leitsätze:

Ist ein Urteil in einer alternativen Weise auf zwei verschiedene Begründungen gestützt, genügt es für das Vorliegen einer Divergenz nicht, wenn eine Abweichung lediglich zu einer der tragenden Erwägungen vorliegt.

Aktenzeichen: 2 AZR 192/57

Beschluß des BAG vom 23. Mai 1957

LAG Hamm



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. AZR 192/57
3 Sa 527/55 (Hamm)

70

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 23. Mai 1957 beschlossen:

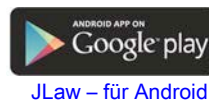
Die Revision der Beklagten gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamm, 3. Kammer,
vom 10. Januar 1957 (3 Sa 527/55), wird auf
ihre Kosten als unzulässig verworfen.

G r ü n d e:

Durch das angefochtene Urteil ist die Berufung der
Beklagten gegen das erstinstanzliche Teilurteil zurückge-
wiesen worden. Der Streitwert ist vom Arbeitsgericht auf
859,89 DM festgesetzt und vom Landesarbeitsgericht nicht



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



- 2 -

neu festgesetzt worden. Die Revision ist nicht zugelassen worden.

Die Beklagte will die Zulässigkeit der Revision mit einer Divergenz des angefochtenen Urteils von den Urteilen des Landesarbeitsgerichts Stuttgart, II Sa 68/54, BB 54, 872, und des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 5. Januar 1956, Sa 109/54, BB 56, 817, begründen. Die weiteren in der Revision angeführten Urteile des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 3. Juni 1953, I La 91/53, BB 53, 735, des Landesarbeitsgerichts München vom 31. Januar 1950, Amtsblatt BayAM 50, 431, und des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 4. August 1948, RdA 48, 193, werden nicht zur Begründung der Revision angeführt. Vielmehr weist die Beklagte darauf hin, dass insoweit eine Übereinstimmung zwischen dem angefochtenen Urteil und den drei vorerwähnten Urteilen bestehe.

Das Landesarbeitsgericht hat in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgericht der Klage teilweise stattgegeben und die von der Beklagten zur Aufrechnung gestellte Gegenforderung für nicht begründet gehalten. Hiergegen wendet sich die Revision. Die Gegenforderung der Beklagten war darauf gestützt, dass der Kläger durch unwahre Angaben der Beklagten gegenüber diese zu einem erfolglosen Prozess gegen einen anderen Arbeitnehmer veranlasst hatte. Den durch diese Prozessführung entstandenen Schaden (der dem anderen Arbeitnehmer in jenem Prozess zugebilligte Betrag zu - züglich Prozesskosten) hat die Beklagte zur Aufrechnung gestellt.

Das angefochtene Urteil geht davon aus, dass eine adäquate Verursachung zwischen der unwahren Behauptung des Klägers und dem der Beklagten entstandenen Schaden bestehe. Eine Haftung für den durch seine unwahren Angaben entstandenen Schaden treffe den Kläger nicht schon gemäß § 676 BGB. Ebenso sei eine Haftung aus unerlaubter Handlung nicht gegeben. Hinsichtlich einer Ersatzpflicht aus dem Vertragsverhältnis führt das angefochtene Urteil aus, zwar gehöre eine Verpflichtung zur Auskunfterteilung nicht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

- 3 -

zu den Hauptpflichten des Klägers aus seinem Arbeitsvertrag als Polier. Der Kläger habe seine Angaben freiwillig gemacht. Dass die Verpflichtung zur Gewissenhaftigkeit bei der Erteilung einer solchen Meldung zur Hauptleistung werden sollte, sei nicht vereinbart. Der Kläger habe nicht zu erkennen gegeben, dass er für die Auskunft und ihre Folgen eintreten wolle. Somit könne sich eine Schadensersatzpflicht des Klägers nur daraus ergeben, dass er Nebenverpflichtungen aus seinem Arbeitsvertrag verletzt habe. Auf Grund des Arbeitsvertrages habe dem Kläger die Treuepflicht obgelegen, Mißstände und Unregelmässigkeiten im Betrieb der Beklagten anzuzeigen, auch soweit sie nicht mit seinem eigenen Arbeitsbereich zusammenhingen. Diese Pflicht habe der Kläger erfüllt. In diesem Rahmen sei er zur Gewissenhaftigkeit verpflichtet, und er habe für Vorsatz und Fahrlässigkeit einzustehen. Vorsatz scheide aus. Hinsichtlich der Fahrlässigkeit genüge nicht jedes leichte Versehen. Angesichts der Lebensgruppe, der der Kläger infolge seines Berufs angehöre, sei anzunehmen, dass er die Meldung mit der von ihm zu erfordernden Sorgfalt erstattet habe, zumal die Beklagte ihr Recht gegen den Kläger auf Auskunftserteilung erheblich überschritten habe, indem sie ihn auf eine schriftliche Erklärung in Form eines Protokolls festlegte und später sogar eine eidesstattliche Versicherung von ihm forderte. Dadurch sei der Kläger in einen Konflikt zwischen seiner privatrechtlichen Pflicht zur Auskunftserteilung und seiner öffentlich-rechtlichen Aussagepflicht als Zeuge geraten. Eine so weitgehende Pflicht zur Aufklärung und Auskunftserteilung habe den Kläger nicht getroffen. Eine Garantie für den Erfolg der auf Grund seiner Auskunft von der Beklagten gefassten Entschlüsse habe er nicht übernommen, sondern insoweit habe eine Gefälligkeitshandlung des Klägers vorgelegen. Hierbei sei das Haftungsmaß gemäss den Grundsätzen des Gefälligkeitsvertrages herabgesetzt. Für geringe Fahrlässigkeit werde nicht gehaftet. Dem Kläger könne jedoch höchstens eine geringe Fahrlässigkeit zur Last gelegt werden.

- 4 -



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



- 4 -

Schliesslich entfalle die Haftung des Klägers wegen eigenen überwiegenden Verschuldens der Beklagten, die den Kläger durch die Festlegung auf die schriftliche Erklärung und durch die Veranlassung, eine eidesstattliche Versicherung abzugeben, in den Augen des Gerichts unglaublich gemacht habe.

Bei dem angezogenen Urteil des Landesarbeitsgerichts Stuttgart handelt es sich um einen Kündigungsprozess. Der Arbeitnehmer hatte seine Stellung fristgemäss gekündigt. Daraufhin fragte ihn der Arbeitgeber, ob er zur Konkurrenz gehen wolle. Das hat der Arbeitnehmer wahrheitswidrig verneint. Als der Arbeitgeber feststellte, dass die Angabe des Arbeitnehmers der Wahrheit nicht entsprach, hat er ihm fristlos gekündigt. Diese Kündigung hat das Landesarbeitsgericht Stuttgart für unberechtigt erklärt und dazu ausgeführt, der Arbeitnehmer sei vertraglich zur Auskunftserteilung über seine späteren arbeitsvertraglichen Beziehungen nicht verpflichtet gewesen. Er hätte vielmehr eine Auskunft verweigern können. Ein Arbeitgeber müsse damit rechnen, dass ein Arbeitnehmer, der aus dem Betrieb ausscheide, bei seinem neuen Arbeitgeber die Kenntnisse und Erfahrungen verwerten werde, die er auf seinem früheren Arbeitsplatz erworben habe. Unter Umständen habe deshalb der Arbeitgeber ein Interesse daran, den Arbeitnehmer für den Lauf der Kündigungsfrist von Arbeit freizustellen, wenn ein dazu berechtigender Grund hinsichtlich der Geheimhaltung betriebsinterner Vorgänge vorliege. Gleichwohl könne der Arbeitgeber nicht verlangen, dass ihm der ausscheidende Arbeitnehmer Auskunft darüber gebe, in welchem Betrieb er nach Ablauf der Kündigungszeit neu Arbeit aufnehmen wolle. Zwar habe der Arbeitnehmer im Streitfall nicht die Antwort verweigert, sondern unrichtige Angaben gemacht. Die Wahrheitspflicht des Arbeitnehmers sei ein Ausfluss der allgemeinen Treuepflicht. Es sei jedoch zweifelhaft, ob sich die Wahrheitspflicht dem Gegenstand nach weiter erstrecken könne als die ihr entsprechende Offenbarungspflicht. Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Stuttgart sei das in der Regel zu bejahen; denn es bestehe

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ein auch für den jeweiligen Arbeitnehmer erkennbarer erheblicher Unterschied zwischen der Auskunftsverweigerung, aus der die Gegenseite ohne weiteres die ihr richtig erscheinenden Schlüsse ziehen könne, und einer inhaltlich falschen Auskunft, die gerade bei sonst vertrauenswürdigen Arbeitnehmern die Gegenseite notwendigerweise zu falschen Schlussfolgerungen und ggfs. zu verhängnisvollen Fehldispositionen verleiten könne. Auch bei Gegenständen, die der Auskunftspflicht des Arbeitnehmers an sich nicht unterlägen oder in nur entferntem Zusammenhang mit seinen eigentlichen Aufgaben stünden, könne dem betreffenden Arbeitnehmer kein Recht zur Lüge und Täuschung zugestanden werden. Zwar habe im Streitfall das Arbeitsverhältnis noch bestanden, dem Arbeitnehmer habe die Treuepflicht seinem Arbeitgeber gegenüber noch obgelegen. Durch die vorherige Kündigung sei jedoch eine gewisse Lockerung eingetreten, die eine Verletzung der Wahrheitspflicht zu einer Zumutbarkeitsfrage werden lasse. Der Arbeitnehmer sei bei der Unterredung aufgeregt und nervös gewesen und habe die Folgen einer unrichtigen Auskunft nicht bedenken können. Sein Tun sei deshalb entschuldbar, zu - mal eine Offenbarung der Wahrheit seinem Chef gegenüber ihm habe peinlich sein müssen. Ein ausreichender Grund zur fristlosen Kündigung liege somit nicht vor, sondern es handele sich um eine unzulässige Massregelungskündigung. Dass dem Arbeitgeber durch die wahrheitswidrige Erklärung des Arbeitnehmers ein besonderer Nachteil erwachsen sei, sei nicht behauptet worden. Aufrechnungsfähige Gegenansprüche gegen die auf Annahmeverzug gegründete Lohnforderung bestünden somit nicht.

Eine Divergenz zwischen diesen beiden Urteilen, die zur Statthaftigkeit der Revision führen würde, liegt nicht vor. In beiden Fällen kommt das Gericht zur Abweisung der vom Arbeitgeber geltend gemachten Gegenforderung. In dem die Entscheidung tragenden Komplex stimmen beide Urteile überein, denn beide Urteile kommen zu dem Ergebnis, dass eine unwahre Angabe eines Arbeitnehmers in Fällen einer



nicht besonders schwerwiegenden Verpflichtung nicht dazu geeignet war, eine Schadenersatzforderung des Arbeitgebers zu begründen. Wie der Zweite Senat in seinem Beschluss vom 18. Juni 1954 (BAG 1, 23) bereits entschieden hat, liegt eine die Statthaftigkeit der Revision begründende Divergenz nicht vor, wenn die angefochtene und die angezogene Entscheidung, wenn auch vielleicht mit verschiedener rechtlicher Begründung, schliesslich doch zu dem gleichen rechtlichen Ergebnis gelangen.

Hinzu kommt, dass das angefochtene Urteil die Gegenforderung der Beklagten auch deshalb für unbegründet hält, weil die Beklagte ihren Schaden selbst überwiegend verschuldet habe (§ 254 BGB). Diese Erwägung soll nach dem Zusammenhang des angegriffenen Urteils schon für sich allein die angefochtene Entscheidung tragen. Es heisst dort nämlich, daß der Wegfall der Haftung des Klägers im vorliegenden Falle auch aus dem Gesichtspunkt des § 254 BGB folge. Wenn, wie hier, ein Urteil in einer alternativen Weise auf zwei verschiedene Begründungen gestützt ist, also beide Begründungen jeweils für sich die Entscheidung zu tragen bestimmt sind, so ist es ausgeschlossen, dass das Urteil nur auf einer dieser Begründungen beruht. Deshalb genügt es nicht, wenn in Fällen vorliegender Art eine Abweichung lediglich zu einer tragenden Erwägung vorliegen würde. Vielmehr bleibt die andere Begründung für den Urteilsausspruch bestehen. Wenn nicht auch hinsichtlich ihrer ein divergierendes Urteil angeführt werden kann, liegt eine Divergenz, die zur Statthaftigkeit einer vom Vorderrichter nicht zugelassenen Revision führen könnte, nicht vor.

Dass eine Divergenz zwischen dem angefochtenen Urteil und dem angezogenen Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen nicht vorliegt, ergibt sich bereits daraus, dass jede Vergleichbarkeit des Tatbestandes entfällt. Das Landesarbeitsgericht Bremen hat sich lediglich mit der Frage befasst, wie weit ein Filialleiter für Fehlbestände im Lager und in der Kasse haftbar ist. Fragen dieser Art spielen jedoch im vorliegenden Prozess keine Rolle. Es ist deshalb nicht ersicht-



- 7 -

lich, wie auf dieses Urteil eine Divergenz gestützt werden könnte.

Da hiernach die Voraussetzungen für eine Statthaftigkeit der Revision fehlen, ist sie als unzulässig zu verwerfen.

gez. Dr. Müller

Dr. Boldt

Wichmann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)