

24. Nov. 1956

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

131

Gesetz: § 611 BGB; § 91 a ZPO; § 61 Abs.1 Satz 2 ArbGG.

Leitsätze:

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses finden die hierdurch begründeten beiderseitigen Rechte und Pflichten für die Zukunft grundsätzlich ihr Ende; eine Nachwirkung kann nur in einem sehr begrenzten Umfang in Betracht kommen.

Aktenzeichen: 2 AZR 345/56

Urteil des BAG vom 24. November 1956 LAG Köln



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 345/56

2a Sa 90/56 (Köln)

Im Namen des Volkes!¹⁸¹

Urteilstenor den
Prozeßbevollmächtigten
der Parteien zugestellt
am 24. November 1956

gez. Weinrich,
Regierungssekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in der
Sitzung vom 22. November 1956 durch den Senatspräsi-
denten Dr. Müller und die Bundesrichter Dr. Berger
und Professor Dr. Dr. Boldt sowie die Bundesarbeitsrich-
ter Josef Hense und Lorenz Höcker gemäß § 128 Abs. 2
ZPO für Recht erkannt:

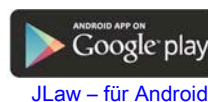
Die Revision der Kläger gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf,
2. Kammer Köln, vom 14. Juni 1956 - 2a
Sa 90/56 - wird auf ihre Kosten zurückge-
wiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



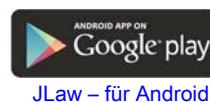
Tatbestand:

Die Kläger machen gegen die Beklagte eine Forderung von 108,-- DM geltend, die der frühere Arbeitgeber der Beklagten gegen diese wegen Erstattung von Anwaltskosten zu haben glaubt. Die Beklagte hatte, nachdem sie auf Grund eines gerichtlichen Vergleichs vom 24. Juni 1955 am 30. Juni 1955 aus den Diensten ihres Arbeitgebers ausgeschieden war, gegen ihn durch ihren Anwalt mit einem Schreiben vom 19. August 1955 Schadenersatzansprüche auf Grund des früheren Arbeitsvertrages geltend gemacht, diese aber nicht weiter verfolgt, nachdem sich der Arbeitgeber an die Kläger gewandt hatte und diese die Ansprüche der Beklagten als unbegründet abgelehnt hatten. Seinen angeblichen Anspruch gegen die Beklagte auf Erstattung der durch die Beauftragung der Kläger entstandenen Kosten hat der Arbeitgeber an die Kläger abgetreten. Das Arbeitsgericht, an das die zunächst vor dem Amtsgericht erhobene Klage auf Antrag der Kläger wegen sachlicher Unzuständigkeit des Amtsgerichts verwiesen worden ist, und das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgen die Kläger ihre Ansprüche weiter, während die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet.

Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung der Klageabweisung im wesentlichen ausgeführt, es könne zweifelhaft sein, ob nach den unstreitigen Tatsachen ein Anspruch auf Erstattung der Kosten der Anwaltsberatung aus positiver Vertragsverletzung oder aus anderen bürgerlich-rechtlichen Gesichtspunkten begründet sei und ob er in der von den Klägern geltend gemachten Höhe zu Recht bestände. Hierauf komme es nicht an, weil sich der Grundsatz des § 61 Abs. 1 Satz 2 ArbGG über die Nichterstattung von Anwaltskosten nach seinem klaren Wortlaut und Willen nicht nur auf im Prozeß entstandene Kosten beziehe, sondern auch auf außer-

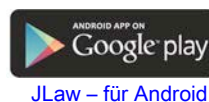


prozessuale Anwaltskosten.

Dem Urteil des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis zuzustimmen. Die Klage ist unbegründet, weil den Klägern ein materiell-rechtlicher Anspruch auf Erstattung der fraglichen Kosten überhaupt nicht zusteht.

Die Kläger stützen ihren Anspruch auf positive Vertragsverletzung seitens der Beklagten, die sie darin erblicken, daß sie nach dem zwischen ihr und ihrem Arbeitgeber bestehenden Vertrag die vertragliche Nebenpflicht gehabt habe, alle durch ihre Person möglicherweise entstehenden Schäden von ihrem Arbeitgeber abzuwenden. Durch eine in den Rahmen ihres Vertrages fallende falsche Rechtsbehauptung habe sie ihren Arbeitgeber veranlaßt, daß dieser sich zu einer mit Kosten verbundenen Rechtsberatung habe begeben müssen. Die Beklagte habe auch fahrlässig gehandelt; hätte sie sich rechtzeitig an zuständiger Stelle unterrichtet, so hätte sie selbst feststellen müssen, daß der von ihr behauptete Schaden nicht eingetreten sei.

Eine positive Vertragsverletzung und eine sich daraus ergebende Schadenersatzpflicht der Beklagten liegen jedoch nicht vor. Es kann dahingestellt bleiben, ob eine so weitgehende Pflicht des Arbeitnehmers, wie sie die Kläger als gegeben ansehen, während der Dauer eines Arbeitsverhältnisses überhaupt besteht; sie kann jedenfalls dann nicht in Betracht kommen, wenn die Geltendmachung des Anspruchs auf ein Verhalten des Arbeitnehmers gestützt wird, nachdem dieser aus den Diensten des Arbeitgebers ausgeschieden ist. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben nämlich die hierdurch begründeten beiderseitigen Rechte und Pflichten für die Zukunft grundsätzlich ihr Ende gefunden (Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3.-5.Aufl., Band I, S.392). Eine Nachwirkung von Rechten und Pflichten aus einem beendeten Arbeitsvertrag besteht nur in einem sehr begrenzten Umfang. Sie bezieht sich auf Seiten des Arbeitgebers im wesentlichen auf die Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses und zur Auskunftserteilung, sowie in



gewissen Umfang auf das Verbot, mit einem anderen Arbeitgeber Vereinbarungen zu schließen, durch die das Fortkommen des Arbeitnehmers unmittelbar gehindert würde (vgl. § 75 f HGB), gegebenenfalls auch auf die Zahlung von Bezügen über den Ablauf des Arbeitsvertrages hinaus oder auf die Gewährung von Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung. Auf Seiten des Arbeitnehmers kann die Nachwirkung hauptsächlich bestehen in der Pflicht zur Geheimhaltung von Betriebsgeheimnissen und unter besonderen Voraussetzungen in der Verpflichtung, kein ähnliches Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber einzugehen (vgl. u.a. Hueck-Nipperdey, aaO, S.392; Schnorr v.Carolsfeld, Arbeitsrecht, 2.Aufl., S.400 ff.). Eine weitergehende Nachwirkung des Arbeitsverhältnisses ist hingegen in der Regel nicht anzuerkennen. Insbesondere kann in der nachträglichen Geltendmachung von wenn auch gegebenenfalls unbegründeten Ansprüchen des Arbeitnehmers gegen den früheren Arbeitgeber zum mindesten dann kein Verstoß gegen eine nachwirkende Treupflicht erblickt werden, wenn zwischen den Parteien keine andere nachwirkende Rechtsbeziehungen - z.B. auf Gewährung von Ruhegeld - mehr bestehen. Eine andere Auffassung würde dazu führen, daß die Parteien des Arbeitsverhältnisses auch nach Lösung aller sonstigen Beziehungen weiterhin personenrechtliche Bindungen zueinander hätten. Das aber ist unhaltbar; es würde bedeuten, daß die früheren Partner niemals voneinander loskommen könnten, nur weil einmal ein Arbeitsverhältnis zwischen ihnen bestand. Auf eine Verletzung des Arbeitsvertrages, der vor Geltendmachung der Forderung zwischen der Beklagten und dem Arbeitgeber bestanden hat, können sich die Kläger also nicht berufen.

Die von den Klägern geltend gemachte Forderung kann auch nicht auf andere Anspruchsgrundlagen gestützt werden. Insbesondere gibt der Sachverhalt keinen Anhalt für das Vorliegen einer unerlaubten Handlung seitens der Beklagten. Die Voraussetzungen des § 823 Abs.1 BGB sind nicht gegeben, weil Schädigungen des Vermögens von dieser Vorschrift nicht erfaßt werden; auch ein Verstoß gegen §§ 823 Abs.2, 824 oder 826 BGB liegt ersichtlich nicht



vor, zum mindesten ist dahingehend nichts vorgetragen.

Der von den Klägern geltend gemachte Anspruch ist somit materiell unbegründet. Hieran ändert auch nichts, daß, wie das Landesarbeitsgericht ausführt, die Parteien nach ihrem Vortrag in der letzten mündlichen Verhandlung im Grundsatz nicht mehr darüber streiten wollen, ob der geltend gemachte Anspruch aus positiver Vertragsverletzung oder aus einem anderen bürgerlich-rechtlichen Gesichtspunkt begründet ist. Eine Anerkenntnis des materiellen Anspruchs seitens der Beklagten kann in einem solchen Verhalten der Parteien nicht erblickt werden.

Das Gericht trifft seine Entscheidung auf Grund der Anwendung des objektiven Rechts auf den ihm vorgelegten Sachverhalt und auf Grund der Prüfung, ob der zur Entscheidung stehende Fall von einer Rechtsnorm erfaßt und durch sie geregelt ist oder nicht (Rosenberg, Lehrbuch des deutschen Zivilprozeßrechts, 7.Aufl., S.613). Er gibt die Prüfung, daß es an einer materiellen Grundlage für den Klageanspruch fehlt, so muß die Klage abgewiesen werden, ohne daß es einer Prüfung bedarf, ob die Geltendmachung des Anspruchs, wenn er materiell-rechtlich begründet wäre, sodann auf Grund prozeßrechtlicher Sonderbestimmungen ausgeschlossen ist. Auf die Frage, ob die Abweisung der Klage sich auch aus § 61 ArbGG rechtfertigt, kommt es somit nicht an.

Die Kläger stützen ihren Anspruch weiter auf § 91a ZPO, den sie analog angewendet wissen wollen. Diese Bestimmung bezieht sich jedoch ihrem klaren Wortlaut nach nur auf die Kostenentscheidung für den Fall, daß die Parteien einen schwebenden Rechtsstreit in der Hauptsache für erledigt erklärt haben. Ein solcher Fall liegt hier nicht vor. Für eine analoge Anwendung dieser Bestimmung auf die Erledigung von Streitigkeiten, wenn überhaupt kein Rechtsstreit anhängig ist, bietet die Bestimmung keinen Raum; sie ist bei ihrem eindeutig umschriebenen Anwendungsgebiet rein prozeßrechtlicher Natur. Es bedarf



daher auch keiner Prüfung, ob nicht einer Anwendung
des § 91a ZPO die Bestimmung des § 61 ArbGG entgegen-
stehen würde.

gez. Dr.Müller

Dr.Berger

Dr.Boldt

Hense

Höcker

