

1.3. April 1956

39

Für das Nachschlagewerk: ja
Für die Sammlung: nein
Für die Fachpresse: ja

Gesetz: § 72 ArbGG

Leitsätze:

Der Erste Senat schließt sich der Auffassung des Zweiten Senats (Beschluss v.16.12.1955 AP Nr.33 zu § 72 ArbGG) an, wonach die bloße Möglichkeit einer Abweichung der angefochtenen Entscheidung von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder eines Landesarbeitsgerichts für die Zulässigkeit der Revision nach § 72 Abs.1 Satz 2 ArbGG nicht genügt.

Aktenzeichen: 1 AZR 582/55

Beschluß des BAG vom 13.April 1956 LAG Bayern, Sitz Nürnberg



1 AZR 582/55

39

N 192/55/V

Bayern, Sitz Nürnberg

B e s c h l u ß

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 13. April 1956 beschlossen :

Die Revision des Klägers gegen das Urteil der V.Kammer des Landesarbeitsgerichts Bayern, Sitz Nürnberg,
- N 192/55/V - wird auf seine Kosten verworfen.

G r ü n d e .

Der Kläger stützt die von ihm eingelegte, nicht zugelassene und auch nach dem Streitwert nicht zulässige Revision darauf, daß die angefochtene Entscheidung von den in der Revisionsschrift näher bezeichneten Urteilen des Bundesarbeitsgerichts und einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg abweiche und auf dieser Abweichung beruhe. Indessen besteht eine solche Abweichung in keinem Falle.

In den Urteilen des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Mai 1955 (BAG 2, 1), vom 3. November 1955 (AP Nr.5 zu § 626 BGB) und vom 3. November 1955 (AP Nr.4 zu § 626 BGB) ist ausgeführt, daß der Begriff des wichtigen Grundes auch insoweit der Nachprüfung durch das Revisionsgericht unterliegt, als die Prüfung der Umstände, die eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheinen lassen, vollständig, um-



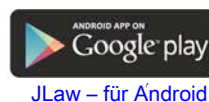
fassend und ohne Widerspruch durchgeführt sein muß. Nur dann könne das Revisionsgericht feststellen, ob der Begriff des wichtigen Grundes richtig angewendet sei. Wenn demgegenüber ein Gericht zwar nach demselben Grundsatz verfährt, aber dennoch dem Grundsatz der "Vollständigkeit" nicht erschöpfend entspricht, so handelt es sich nicht um eine Abweichung in einer Rechtsfrage, sondern um eine unrichtige oder unzureichende Subsumtion des Sachverhalts unter den Begriff des wichtigen Grundes. Eine wirkliche Abweichung in der Rechtsfrage liegt nur dann vor, wenn das Gericht einen von der Rechtsansicht des Bundesarbeitsgerichts abweichenden Rechtssatz, also einen Obersatz, den es abweichend vom Bundesarbeitsgericht gefunden zu haben glaubt, ausdrücklich aufstellt und hiernach die Subsumtion des festgestellten Sachverhalts vornimmt. Davon kann mit Bezug auf die vorerwähnten drei Urteile des Bundesarbeitsgerichts nicht die Rede sein.

Das gleiche gilt von der angeblichen Abweichung von der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg. Hier ist nicht der Begriff der groben Ehrverletzung anders ausgelegt als in der angefochtenen Entscheidung, sondern nur davon gesprochen, daß eine wiederholte Entschuldigung des Klägers nicht unbeachtet bleiben dürfe und in dem dort vorliegenden Falle nach den Umständen als die fristlose Kündigung ausschließend betrachtet werden müsse. Damit hat das Landesarbeitsgericht Hamburg keinesfalls gesagt, daß jede grobe Ehrverletzung durch eine entsprechende Entschuldigung in ihren Folgen für das Arbeitsverhältnis schlechthin beseitigt würde. Daß eine Entschuldigung bei der Abwägung der für oder gegen die fristlose Kündigung sprechenden Umstände herangezogen werden muß, erkennt auch die angefochtene Entscheidung an. Sie kommt nur unter Berücksichtigung der für den zu beurteilenden Fall vorliegenden Umstände zu einem anderen Ergebnis.

Eine wirkliche Abweichung der angefochtenen Entscheidung von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts



könnte nur im Hinblick auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. Oktober 1955 (AP Nr.3 zu § 13 KSchG) in Betracht kommen. Hier hat das Bundesarbeitsgericht ausgesprochen, daß die Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers zum Betriebsrat nicht zu einer schärferen Beurteilung der für die fristlose Kündigung sprechenden Umstände unter dem Gesichtspunkt des wichtigen Grundes führen könne. Demgegenüber hat die angefochtene Entscheidung zum Ausdruck gebracht, daß der Kläger Mitglied des Betriebsrats sei und in dieser Eigenschaft zu dem Arbeitgeber in engerer ständiger Beziehung stehe, und daß besondere Rückwirkungen auf die arbeitsvertraglichen Beziehungen eintreten müßten, wenn gerade im Verhältnis vom Arbeitgeber zu einem Betriebsratsmitglied oder umgekehrt erhebliche Ehrverletzungen vorkämen. Es mag sein, daß der hier vom Landesarbeitsgericht aufgestellte Rechtssatz nicht mit dem des Bundesarbeitsgerichts übereinstimmt. Es muß aber für das Vorliegen einer Divergenz hinzukommen, daß die Entscheidung auf der Abweichung ⁱⁿ wirklich beruht. Es genügt nicht, daß die Abweichung einer Rechtsfrage möglicherweise auf die Beurteilung Einfluß gehabt haben könnte. Unter Abkehr von seiner früheren Rechtsprechung hat der Zweite Senat es nicht für ausreichend erachtet, wenn nur die Möglichkeit einer Abweichung sich ergibt (Beschluß vom 16. Dezember 1955, AP Nr.33 zu § 72 ArbGG). Dem schließt sich der Erste Senat an. Sieht man in der Zulässigkeit der Revision wegen Rechtsabweichung eine Sicherung der Rechtseinheit im Interesse der Allgemeinheit, so ist nach den überzeugenden Ausführungen des Zweiten Senats durch die blosse Möglichkeit einer Abweichung diese Rechtseinheit noch nicht entscheidend gefährdet. Darüber hinaus ist aber auch zu berücksichtigen, daß eine Zulässigkeit der Revision wegen Abweichung sich nicht aus dem Verfahrensrecht selbst, sondern erst in Verbindung mit einer ins Materielle gehenden Rechtsprüfung der wirklichen, sachlichen Abweichung ergibt und dadurch eine starke Rechtsunsicherheit für die in der Berufungsinstanz obsiegende Partei hinsichtlich der Rechtskraft des von ihr erstrittenen



Urteils schafft. Diese Unsicherheit wird erst durch den ungenutzten Ablauf der Revisionsfrist oder durch die Verwerfung der Revision beseitigt. Wenn man daher (vgl. auch Pohle Anmerkung zu AP Nr.33 zu § 72 ArbGG) in der Zulässigkeit einer Revision wegen Abweichung außer dem Zweck einer Sicherung der Rechtseinheitlichkeit auch den eines echten Rechtsmittels zu Gunsten der unterlegenen Partei sieht, würde die Bejahung der Zulässigkeit einer Revision schon bei der reinen Möglichkeit einer Abweichung die dargelegte Rechtsunsicherheit der in der Berufung obsiegenden Partei noch weiter vergrößern und damit das Interesse dieser Partei, wie auch das allgemeine Interesse an einer Rechtsmittelklarheit und-Sicherheit nicht mehr ausreichend berücksichtigen.

Geht man aber hiervon aus, so kann nicht eindeutig festgestellt werden, daß die angefochtene Entscheidung zu einem anderen Ergebnis gekommen wäre, wenn der Berufungsrichter die Betriebsratseigenschaft des Klägers nicht berücksichtigt hätte. Denn nach der übrigen Begründung des angefochtenen Urteils läßt sich nicht ausschließen, daß der Berufungsrichter auch ohnedem die Voraussetzungen des § 72 Abs.1 Ziff.4 HGB als gegeben angesehen hat. Er führt ausdrücklich und in diesem Zusammenhang ohne Rücksicht auf die Betriebsratseigenschaft des Klägers aus, daß die Würdigung aller in Frage kommenden Umstände keine Möglichkeit zulasse, das Vorgehen des Klägers gegen den Direktor Rammensee am 7. Juli 1954 anders als eine erhebliche und zur Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses führende Ehrverletzung zu beurteilen. Es besteht nicht die erforderliche Gewißheit, dass die angefochtene Entscheidung auf einer Abweichung von dem angezogenen Urteil des



- 5 -

Bundesarbeitsgerichts vom 13. Oktober 1955 auch wirklich
beruht. Die Revision ist daher nicht zulässig.

gez. Nipperdey

Dr. Poelmann

Dr. König



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)