

Aktenzeichen: 2 AZN 215/84

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Beschluß vom 13. Juni 1984

- 2 AZN 215/84 -

I. Arbeitsgericht  
Iserlohn

Urteil vom 11. Mai 1983  
- 1 Ca 193/83 -

II. Landesarbeitsgericht  
Hamm

Urteil vom 10. Januar 1984  
- 7 Sa 1295/83 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Nichtzulassungsbeschwerde - Divergenz

Gesetz:

ArbGG 1979 § 72, § 72 a Divergenz

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZN 215/84

-----  
7 Sa 1295/83 Hamm

B e s c h l u ß

-----  
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am 13. Juni  
1984 beschlossen:

1. Die Beschwerde der Beklagten gegen die Nicht-  
zulassung der Revision in dem Urteil des Lan-  
desarbeitsgerichts Hamm vom 10. Januar 1984  
- 7 Sa 1295/83 - wird als unzulässig verworfen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Beschwerde-  
verfahrens.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

G r ü n d e :

-----

I. Die Beschwerde ist unzulässig, weil sie nicht in der gesetzlich vorgesehenen Form begründet worden ist.

1. Nach § 72 a Abs. 1 ArbGG kann die Nichtzulassung der Revision durch das Landesarbeitsgericht selbständig durch Beschwerde angefochten werden, wenn entweder die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat u n d eine der in § 72 a Abs. 1 Nr. 1 bis 3 ArbGG angeführten Rechtsstreitigkeiten betrifft oder ein Fall des § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG vorliegt. Nach dieser Vorschrift ist die Revision zuzulassen, wenn das anzufechtende Urteil von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts oder eines der dort sonst genannten Gerichte abweicht und auf dieser Abweichung beruht. Der Beschwerdeführer muß die Beschwerde fristgebunden begründen und die Entscheidung, von der das Urteil des Landesarbeitsgerichts abweicht, bezeichnen (§ 72 a Abs. 3 ArbGG).

Die nach § 72 a in Verbindung mit § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG als selbständiger Rechtsbehelf ermöglichte Nichtzulassungsbeschwerde ersetzt die bisher nach § 72 Abs. 1 Satz 2 und 3 ArbGG 1953 statthafte Divergenzrevision. Wegen der inhaltlichen Übereinstimmung dieser Regelungen ist die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Divergenzrevision weiter anzuwenden (vgl. BAG 32, 136 sowie die Beschlüsse des BAG vom 19. November 1979 - 5 AZN 15/79 - und vom 22. November 1979 - 3 AZN 24/79 -, AP Nr. 2 und 3 zu § 72 a ArbGG 1979).



Danach gehört es in jedem Falle zur Darlegung des Zulassungsgrundes, daß das anzufechtende Urteil einen allgemeinen, die Entscheidung tragenden Rechtssatz aufgestellt hat und daß dieser von einem in einer divergenzfähigen Entscheidung aufgestellten Rechtssatz abweicht. Dagegen reicht die fehlerhafte oder unterlassene Anwendung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts oder eines anderen der im Gesetz genannten Gerichte zur Begründung einer auf Divergenz gestützten Nichtzulassungsbeschwerde nicht aus (vgl. zum neuen Recht die oben genannten Beschlüsse und ferner - zum alten Recht - BAG AP Nr. 24 und Nr. 31 zu § 72 ArbGG 1953 Divergenzrevision sowie BAG 21, 122 = AP Nr. 33 zu § 72 ArbGG 1953 Divergenzrevision).

2. Diesen Anforderungen genügt die Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde im vorliegenden Fall nicht.

a) Entgegen der Auffassung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht nicht den allgemeinen Rechtssatz aufgestellt, die Ankündigung des Krankfeierns im Zusammenhang mit dem Begehren einer bestimmten Arbeitgeberentscheidung sei kündigungsrechtlich nur dann relevant, wenn der Arbeitgeber hierdurch in seiner Entscheidungsfreiheit beeinträchtigt werde, wenn der Arbeitnehmer also auf die betriebliche Entscheidung Druck ausübe. Diesen Rechtssatz hat die Beschwerdeführerin vielmehr selbst gebildet; er ergibt sich weder ausdrücklich noch als zwingende Voraussetzung für die tragenden Erwägungen aus der Begründung des anzufechtenden Urteils. Das Berufungsgericht hat lediglich ausgeführt, die Bitte des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber, ihm



aus betriebsbedingten Gründen zu kündigen, sei kündigungsrechtlich solange nicht relevant, wie der Betrieb frei entscheiden könne. Mit einer derartigen Frage befaßt sich keine der von der Beschwerdeführerin angezogenen Entscheidungen. Zwar hat die Beschwerde zutreffend dargelegt, daß das Landesarbeitsgericht Hamm in seiner Entscheidung vom 8. Januar 1960 - 4 Sa 816/59 - (BB 1960, 248) den abstrakten Rechtssatz aufgestellt hat, wiederholte Aufforderungen der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber, die Kündigung auszusprechen, ließen allgemein bei Ausspruch der geforderten Kündigung durch den Arbeitgeber diese als sozial gerechtfertigt erscheinen. Mit der Frage der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung hatte sich das Berufungsgericht im Streitfall jedoch nicht auseinander zu setzen, sondern nur mit der Frage, ob ein bestimmtes Verhalten einen wichtigen Grund zur Kündigung darstellt.

b) Das Berufungsurteil enthält auch nicht den von der Beschwerdeführerin dargelegten abstrakten Rechtssatz, die Ankündigung einer Erkrankung sei dann kündigungsrechtlich unerheblich, wenn sie lediglich im Kollegenkreis geäußert werde. Vielmehr hat das Landesarbeitsgericht im Streitfall geprüft, ob die dem Kollegen gegenüber gefallene Äußerung geeignet war, Druck auf den Arbeitgeber auszuüben und insofern einen wichtigen Grund zur Kündigung darzustellen. Wenn das Berufungsgericht letztlich in dieser Äußerung eine derartige Drohung nicht sieht, handelt es sich insoweit um fallbezogene Ausführungen, in denen allenfalls eine fehlerhafte Rechtsanwendung zu sehen ist.

c) Zutreffend hat die Beschwerdeführerin zwar dargelegt, daß



-5-

das anzufechtende Urteil den Rechtssatz enthält, bei Verdachtskündigungen seien auch nachträglich bekannt gewordene Tatsachen zu berücksichtigen, sofern diese dazu geeignet seien, einen zunächst begründet erscheinenden Verdacht zu entkräften. Ob die von der Beklagten angezogenen Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte Hamm, Düsseldorf, Berlin und Bayern einen mit diesem Rechtssatz divergierenden abstrakten Rechtssatz enthalten, wie die Beklagte meint, kann dahinstehen, da diese Entscheidungen nicht divergenzfähig sind. Die Rechtsfrage, ob in den Fällen der Verdachtskündigung auch nachträglich bekannt gewordene oder entstandene Tatsachen zu berücksichtigen sind, wenn sie geeignet sind, eine zunächst vielleicht begründete Verdachtskündigung zu entkräften, ist bereits vom Bundesarbeitsgerichts entschieden worden (vgl. BAG 16, 72, 81 - 82 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung; BAG 27, 113, 123 = AP Nr. 3 zu § 103 BetrVG 1972). Für die Zulässigkeit der Beschwerde reicht daher die Darlegung einer Abweichung von einer Entscheidung eines anderen Landesarbeitsgerichtes nicht aus.

II. Die Beschwerde war demgemäß mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO als unzulässig zu verwerfen.

Hillebrecht

Dr. Röhsler

Triebfürst



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
(mobile App)





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

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)