

Aktenzeichen: 2 AZN 658/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Beschluß vom 23. Januar 1984
- 2 AZN 658/83 -

I. Arbeitsgericht
Dortmund

Urteil vom 26. April 1983
- 5 Ca 3935/82 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 20. Oktober 1983
- 8 Sa 1456/83 -

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 658/83

8 Sa 1456/83 Hamm

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am 23. Januar
1984 beschlossen:

1. Die Beschwerde der Beklagten gegen die Nichtzulassung der Revision in dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 20. Oktober 1983 - 8 Sa 1456/83 - wird als unzulässig verworfen.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Beschwerdeverfahrens.



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



G r ü n d e :

I. Die Beschwerde ist unzulässig, weil sie nicht in der gesetzlich erforderlichen 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).



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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. Diese Voraussetzungen erfüllt die Begründung der Beschwerde nicht.

a) Die Beklagte versucht zu Unrecht eine Divergenz zwischen dem anzufechtenden Urteil und der angezogenen Entscheidung des Senates vom 24. März 1983 (2 AZR 21/82) aus folgender Gegenüberstellung herzuleiten: Das Berufungsgericht halte den Arbeitgeber für verpflichtet, die Namen der von ihm in die soziale Auswahl einbezogenen Mitarbeiter aufzuführen. In diesem Rechtssatz weiche es von dem angezogenen Urteil des Senates ab, das dem Arbeitgeber lediglich die Pflicht auferlege, Angaben darüber zu machen, welche Arbeitnehmer seiner Meinung nach zum auswahlrelevanten Personenkreis gehörten. Die Namen dieser Arbeitnehmer, deren Angabe das Berufungsgericht unter unzutreffender Interpretation der tragenden Gründe des angezogenen Urteils für unerlässlich halte,



brauchten hingegen nach der bezeichneten Entscheidung des Senates gerade nicht angegeben zu werden.

Dieser Vortrag der Beschwerdeführerin gibt weder die tragende Begründung des Berufungsgerichts noch die des Senates in dem angezogenen Urteil richtig wieder. Die Beklagte hat nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ihre der Mitteilungspflicht entsprechende Darlegungslast nicht nur deswegen unzureichend erfüllt, weil sie nicht die Namen der von ihr nach ihren Angaben in die Auswahl einbezogenen 350 Arbeitgeber angegeben hat. Es hat vielmehr tragend darauf abgestellt, daß die Beklagte "die für die soziale Auswahl wesentlichen Sozialdaten der vergleichbaren Arbeitnehmer nicht so zugänglich gemacht habe, daß ihre Bedeutung unter angemessenen Bedingungen verlässlich abgeschätzt werden könne" (S. 10 der Gründe). Mit den wesentlichen Sozialdaten hat das Landesarbeitsgericht - wie sich aus Seite 8 seiner Begründung ergibt - insbesondere Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Unterhaltsverpflichtungen der zum auswahlrelevanten Kreis gehörenden Arbeitnehmer angesprochen. Es hat zwar diesen Kriterien die Namen der in die Auswahl einbezogenen Arbeitnehmer als weitere erforderliche Angabe hinzugefügt, dadurch aber keine Abweichung von der Entscheidung des Senates in dem Grundsatzurteil vom 24. März 1983 (aaO) begründet. Das wäre nur dann anzunehmen, wenn der Senat entweder die notwendigen Angaben abschließend aufgezählt oder ausdrücklich betont hätte, die namentliche Bezeichnung der vergleichbaren Arbeitnehmer gehöre nicht dazu. Beide Voraussetzungen sind nach der vom Landesarbeitsgericht vorangestellten wörtlichen Wiedergabe der Begründung

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](#)

des Senates nicht erfüllt. Danach hat der Arbeitgeber i n s -
b e s o n d e r e Angaben darüber zu machen, welche Arbeitneh-
mer seiner Meinung nach zum auswahlrelevanten Personenkreis ge-
hören, dann weiter die genannten drei wichtigsten Sozialdaten
anzugeben und darzulegen, nach welchen Bewertungsmaßstäben er die
soziale Auswahl vorgenommen hat. Da das Landesarbeitsgericht den
mit der Rechtsprechung des Senates übereinstimmenden abstrakten
Rechtssatz, von dem es bei seiner Begründung ausgegangen ist,
ausdrücklich genannt hat, ist nicht davon auszugehen, daß es ei-
nen entgegenstehenden Rechtssatz aufstellen wollte (BAG Beschluß
vom 22. Februar 1983 - 1 ABN 33/82 - AP Nr. 13 zu § 72 a ArbGG
1979 Divergenz; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der
Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

b) Es kann sich somit vorliegend nur darum handeln, ob das
Landesarbeitsgericht "unter unzutreffender Interpretation der
tragenden Gründe" des angezogenen Urteils, d.h. in unrichtiger
Rechtsanwendung an die Mitteilungspflicht und die Einlassungslast
der Beklagten zu strenge Anforderungen gestellt hat. Das ist zwar
an sich nur im Rahmen einer zulässigen Revision zu prüfen, aber
der Senat hält es im Interesse der Rechtssicherheit für geboten,
die von der Beschwerdeführerin mißverstandene Bedeutung der Be-
gründung der Entscheidung vom 24. März 1983 (aaO) durch folgende
Hinweise klarzustellen: Die Verpflichtung des Arbeitgebers, An-
gaben darüber zu machen, "welche Arbeitnehmer" seiner Meinung
nach zum auswahlrelevanten Personenkreis gehören, bezieht sich
nicht nur auf die Mitteilung der Zahl, sondern auch der Namen der
vergleichbaren Arbeitnehmer. Dieses Erfordernis ergibt sich



zwangsläufig aus dem Zweck der Mitteilungspflicht, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, die vom Arbeitgeber vorgenommene soziale Auswahl zu überprüfen und ihre Richtigkeit unter Hinweis auf bestimmte (notwendig namentlich zu bezeichnende) Arbeitnehmer zu bezweifeln, die weniger schutzbedürftig sein sollen. Die von der Beklagten für ausreichend gehaltene "abstrakte Bezeichnung" der in die soziale Auswahl einbezogenen Personen ist für den Arbeitnehmer ohne Nutzen, weil er bei einer so pauschalen Auskunft seine Darlegungslast nicht erfüllen kann. Hat sich ein Arbeitgeber - was im vorliegenden Fall die Beklagte für sich in Anspruch nimmt - schon der "Mühe" unterzogen, unter 350 Arbeitnehmern den am wenigsten schutzbedürftigen auszuwählen, dann ist es ihm auch nicht "schlechthin unzumutbar", eine Liste der vergleichbaren Arbeitnehmer mit deren Sozialdaten im Kündigungsschutzprozeß vorzulegen. Wenn die Angaben der Beklagten zutreffen, ist der Ausgang des Rechtsstreites nicht das Ergebnis einer mangelnden Sorgfalt bei der Auswahl, sondern in der Prozeßführung der Beklagten.

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

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)