

Aktenzeichen: 7 ABN 13/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Beschluß vom 20. Juni 1984
- 7 ABN 13/84 -

I. Arbeitsgericht Stade Beschluß vom 22. August 1983
- 2 BV 6/83 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen Beschluß vom 13. März 1984
- 2 Ta BV 7/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Nichtzulassungsbeschwerde - Divergenz

Gesetz: ArbGG 1979 § 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](#)

7 ABN 13/84

2 Ta BV 7/83 Niedersachsen

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.



-2-

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 20. Juni 1984 beschlossen:

Die Beschwerde des Antragsgegners gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde in dem Beschluß des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 13. März 1984 - 2 Ta BV 7/83 - wird als unzulässig verworfen.

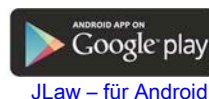
G r ü n d e :

Die auf Divergenz im Sinne des § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG gestützte Nichtzulassungsbeschwerde des Antragsgegners ist unzulässig, weil sie nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Form (§ 72 a Abs. 3 Satz 2 ArbGG) begründet worden ist.

I. Die Nichtzulassungsbeschwerde wegen Divergenz ist nur dann in der vom Gesetz vorgeschriebenen Form begründet worden, wenn der Beschwerdeführer im einzelnen darlegt, welche divergierenden, abstrakten Rechtssätze das anzufechtende wie das angezogene Urteil aufgestellt haben und daß jedenfalls das anzufechtende Urteil auf dem abweichenden Rechtssatz beruht (BAG 32, 136 = AP Nr. 1 zu § 72 a ArbGG 1979). Dabei müssen die Rechtssätze aus der anzufechtenden und der angezogenen Entscheidung unmittelbar und so deutlich abzulesen sein, daß kein Raum für Zweifel bleibt, welchen Rechtssatz die Entscheidungen aufgestellt haben (BAG Ur-



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



teil vom 3. Juli 1963 - 4 AZR 207/62 - AP Nr. 24 zu § 72 ArbGG 1953 Divergenzrevision). Es genügt deshalb nicht, daß aus den Ausführungen der Entscheidungen nur mittelbar auf einen diesen Ausführungen zugrunde liegenden Rechtssatz geschlossen werden kann (BAG Beschluß vom 16. Oktober 1967 - 2 AZR 271/67 - AP Nr. 31 zu § 72 ArbGG 1953 Divergenzrevision). Erst recht genügt es nicht, daß die anzufechtende Entscheidung von einer an sich divergenzfähigen Entscheidung irgendwie, also insbesondere im Ergebnis, abweicht (BAG Urteil vom 3. Juli 1963, aaO); denn nicht jede Rechtsanwendung enthält zwangsläufig die Aufstellung eines allgemeinen Rechtssatzes (BAG Beschluß vom 16. Dezember 1982 - 2 AZN 337/82 - AP Nr. 11 zu § 72 a ArbGG 1979 Divergenz, auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).

II. Diesen Erfordernissen genügt die Rechtsbeschwerdebegründung des Antragsgegners nicht.

Der Antragsgegner räumt ein, daß das Landesarbeitsgericht in dem anzufechtenden Beschluß keine abstrakten Rechtssätze ablesbar formuliert hat, die wörtlich übernommen werden könnten. Unter Berufung auf den Beschluß des Bundesarbeitsgerichts vom 4. August 1981 - 3 AZN 107/81 - (AP Nr. 9 zu § 72 a ArbGG 1979 Divergenz), wonach ein divergenzfähiger abstrakter Rechtssatz auch in scheinbar nur fallbezogenen Formulierungen des Landesarbeitsgerichts enthalten sein kann, wenn er sich aus dem gedanklichen Zusammenhang der Entscheidungsgründe zwingend ergibt, meint der Antragsgegner jedoch, den Ausführungen des anzufechtenden Be-



-4-

schlusses seien gedanklich zwingend abstrakte Rechtssätze zu entnehmen, die mit den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Dezember 1980 - 2 AZR 802/78 - und vom 20. Dezember 1961 - 1 AZR 404/61 - (AP Nr. 16 zu § 13 KSchG) in Widerspruch stünden. Die Darlegungen des Antragsgegners hierzu sind indessen nicht schlüssig.

1. Der Antragsgegner zitiert aus dem angezogenen Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11. Dezember 1980 die folgenden Sätze:

"Die außerordentliche Kündigung ist nur zulässig, wenn sie die unausweichlich letzte Maßnahme (ultima ratio) für den Kündigungsberechtigten ist. Daher kommt eine außerordentliche Kündigung nur in Betracht, wenn alle anderen, nach den jeweiligen Umständen möglichen und angemessenen mildereren Mittel (z. B. Abmahnung, Versetzung, einverständliche Änderungskündigung oder ordentliche Kündigung) erschöpft sind, das in der bisherigen Form nicht mehr haltbare Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Darüber hinaus gilt im Kündigungsschutzrecht allgemein der Grundsatz, daß eine Beendigungskündigung, gleichgültig ob sie auf betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Gründe gestützt ist und als ordentliche oder außerordentliche Kündigung ausgesprochen wird, als äußerstes Mittel erst in Frage kommt, wenn keine Möglichkeit zu einer anderweitigen Beschäftigung, u. U. auch zu schlechteren Arbeitsbedingungen besteht."

Aus dem gedanklichen Zusammenhang der Gründe des anzufechtenden Beschlusses des Landesarbeitsgerichts soll sich nach Auffassung des Antragsgegners der folgende, von dem angezogenen Urteil des Bundesarbeitsgerichts abweichende abstrakte Rechtssatz zwingend ergeben:

"Bei Prüfung der Frage, ob der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines Betriebsratsmitglieds



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

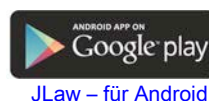
-5-

oder eines anderen in § 103 Abs. 1 BetrVG genannten Mandatsträgers gemäß § 626 Abs. 1 BGB aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen kann, ist es ohne rechtliche Bedeutung, ob die außerordentliche Kündigung die unabweislich letzte Maßnahme für den Kündigungsberechtigten ist. Die außerordentliche Kündigung ist daher auch dann zulässig, wenn andere, nach den Umständen des Falles mögliche und mildere Mittel noch nicht ausgeschöpft sind."

Die vom Antragsgegner zitierten Ausführungen in dem anzufochtenden Beschluß, auf die er sich hierbei stützt, zwingen nicht zu dem Schluß, daß das Landesarbeitsgericht seiner Entscheidung einen derartigen abstrakten Rechtssatz zugrunde gelegt haben müsse. Daraus, daß das Landesarbeitsgericht im Rahmen seiner Gesamtausführungen nicht darauf eingegangen ist, ob statt einer außerordentlichen fristlosen Kündigung nicht mildere Mittel wie etwa eine Versetzung, Änderungskündigung oder einverständliche Weiterbeschäftigung zu schlechteren Arbeitsbedingungen auf einem anderen Arbeitsplatz möglich und angemessener gewesen wären, läßt sich entgegen der Meinung des Antragsgegners nicht zwingend schließen, das Landesarbeitsgericht habe die Rechtsauffassung vertreten, die außerordentliche Kündigung sei auch zulässig, wenn sie nicht die unausweichlich letzte Maßnahme für den Kündigungsberechtigten darstelle. Wenn das Landesarbeitsgericht auf Möglichkeiten der Beschäftigung des Beteiligten S auf anderen Arbeitsplätzen nicht näher eingegangen ist, so kann dies auch darin seinen Grund haben, daß solche anderweitigen Beschäftigungsmöglichkeiten zur Zeit der Kündigung nicht vorhanden waren oder jedenfalls nach dem Vorbringen der Beteiligten dafür nichts ersichtlich war, so daß das Landesarbeitsgericht sich zu näheren Ausführungen über diese Frage nicht veranlaßt sah.



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

-6-

2. Aus der angezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Dezember 1961 zitiert der Antragsgegner den folgenden Satz:

"Ist jedoch ein Verhalten zu bewerten, das der Betriebsratstätigkeit entspringt und zugleich eine Amts- und eine Arbeitsvertragsverletzung sein kann, dann ist an die Annahme einer schweren Verletzung des Arbeitsvertrages, also an die Berechtigung zur fristlosen Entlassung nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein strengerer Maßstab anzulegen, als bei einem anderen Arbeitnehmer, der nicht dem Betriebsrat angehört."

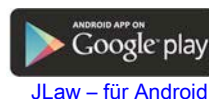
Dem gedanklichen Zusammenhang der Gründe des anzufechtenden Beschlusses des Landesarbeitsgerichts will der Antragsgegner zwingend den folgenden, von dem angezogenen Urteil des Bundesarbeitsgerichts abweichenden abstrakten Rechtssatz entnehmen:

"Ist im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB das pflichtwidrige Verhalten eines Arbeitnehmers zu bewerten, das mit seiner Tätigkeit als Betriebsratsmitglied im Zusammenhang steht, dann ist für die Beurteilung des wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung kein strengerer Maßstab anzulegen, als bei einem anderen Arbeitnehmer, der nicht dem Betriebsrat angehört."

Der Antragsgegner vermag jedoch auch insoweit keine schlüssige Begründung für seine Annahme zu geben, daß der anzufechtenden Entscheidung dieser abstrakte Rechtssatz zugrunde liegen müsse. Der Antragsgegner trägt hierzu lediglich vor, obwohl das Landesarbeitsgericht erkannt habe, daß das pflichtwidrige Verhalten des Beteiligten S mit seiner Amtstätigkeit als Betriebsratsmitglied im Zusammenhang stehe, habe es ihn wie jeden



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

anderen Arbeitnehmer behandelt und damit an die Berechtigung zur fristlosen Entlassung keinen strengeren Maßstab angelegt. Dieser pauschale Vortrag genügt nicht den Anforderungen einer schlüssigen Darlegung des Entscheidungszusammenhangs, aus dem sich der behauptete divergierende Rechtssatz zwingend ergeben soll.

III. Nach alledem fehlt es an der schlüssigen Darlegung einer Divergenz und damit an einer formgerechten Beschwerdebegründung, so daß die Nichtzulassungsbeschwerde des Antragsgegners als unzulässig zu verwerfen war.

Dr. Seidensticker

Roeper

Dr. Steckhan



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](#)