

Aktenzeichen: 7 AZN 132/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 30. April 1984

- 7 AZN 132/84 -

I. Arbeitsgericht
Oldenburg

Urteil vom 15. Juli 1982

- 4a (2) Ca 1985/81 -

II. Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Urteil vom 19. Oktober 1983

- 4 Sa 141/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Divergenz-Nichtzulassungsbeschwerde

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 AZN 132/84

4 Sa 141/82 Niedersachsen

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 30. April
1984 beschlossen:

Die Beschwerde der Beklagten gegen die Nicht-
zulassung der Revision im Urteil des Landes-
arbeitsgerichts Niedersachsen vom 19. Oktober
1983 - 4 Sa 141/82 - wird als unzulässig ver-
worfen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Beschwerde-
verfahrens.

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

G r ü n d e :

I. Die Nichtzulassungsbeschwerde wegen Divergenz ist nur dann in der vom Gesetz vorgeschriebenen Form begründet (§ 72 a Abs. 3 Satz 2 ArbGG), 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 Urteil 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 das anzufechtende Urteil von einer an sich divergenzfähigen Entscheidung irgendwie, also insbesondere im Ergebnis, abweicht (BAG, aaO, AP Nr. 24 zu § 72 ArbGG 1953 Divergenzrevision), denn nicht jede Rechtsanwendung enthält zwangsläufig die Aufstellung eines Rechtssatzes.

II. Diesen Erfordernissen genügt die Beschwerdebegründung nicht.

1. Zur Frage der Zulässigkeit des Nachschiebens von Kündigungsgründen hat die Beschwerde zwar einen Rechtssatz aus der angezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. Dezember 1980 - 2 AZR 1006/78 - zitiert, nach dem vom unzulässigen Nachschieben von Kündigungsgründen die Erläuterung (Substantiierung oder Konkretisierung) der dem Betriebsrat mitgeteilten Kündigungsgründe zu unterscheiden ist, die im Kündigungsschutzprozeß uneingeschränkt zulässig ist. Die Beschwerde meint, von diesem Rechtsgrundsatz sei das anzufechtende Urteil abgewichen; hätte es den vom Bundes-



genicht aufgestellten Rech

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



JLaw - für Android



JLaw - für iOS

die Berufung abweisen müssen, weil die Ermittlungsergebnisse lediglich eine Substantiierung und Konkretisierung der Vorwürfe gegen die Berufungsklägerin erbracht hätten, so daß das Berufungsgericht im anzufechtenden Urteil auf die Ermittlungsergebnisse hätte eingehen müssen.

Eine Divergenz hat die Beschwerde in diesem Zusammenhang nicht aufgezeigt, denn sie hat keinen Rechtssatz aus dem anzufechtenden Urteil zitiert, der dem Rechtssatz aus der angezogenen Entscheidung entgegensteht, nämlich etwa den Satz, auch eine Substantiierung oder Konkretisierung der Vorwürfe, auf die eine Kündigung gestützt worden sei, könne im Zusammenhang mit der Anhörung des Betriebsrats nicht nachgeschoben werden. Das Urteil kann entweder davon ausgegangen sein, daß es im Streitfall nicht nur um Substantiierung oder Konkretisierung des bisherigen Vortrags gegangen sei, sondern daß neue Umstände vorgetragen worden seien, oder aber das Landesarbeitsgericht hat irrtümlich unterlassen zu differenzieren. In beiden Fällen könnte eine möglicherweise fehlerhafte Rechtsanwendung in Betracht kommen, die jedoch erst im Rahmen einer zulässigen Revision vom Senat überprüft werden könnte.

Ob die in diesem Zusammenhang von der Beschwerde zitierte Entscheidung der 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 21. Januar 1983 - 7 Sa 65/82 - überhaupt noch divergenzfähig ist, weil zwischenzeitlich zu diesen Rechtsfragen bereits Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts ergangen sind (§ 72 Abs. 2 Ziff. 2 ArbGG), bedarf keiner Entscheidung, denn maßgebend ist, daß in diesem Zusammenhang keine Rechtssätze aus dem anzufechtenden Urteil zitiert worden sind, wie oben bereits ausgeführt worden ist.

2. Zur Frage des wichtigen Grundes hat die Beschwerde zwar einen Rechtssatz aus der angezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 3. November 1955 - 2 AZR 86/54 - zitiert, nach der der Begriff des wichtigen Grundes nur dann richtig angewendet worden ist, wenn unter Berücksichtigung aller vernünftigerweise in Betracht kommenden Umstände, insbesondere der Belange beider Teile, erwogen worden ist, ob die Weiterarbeit zugemutet werden kann. Die Beschwerde hat aus dem anzufechtenden Urteil des Landesarbeitsgerichts keinen entgegen-



stehenden Rechtssatz zitiert, sondern lediglich wiederum eine möglicherweise fehlerhafte Rechtsanwendung gerügt, indem sie vorträgt, die tragenden Urteilsgründe berücksichtigten die von der Beklagten vorgetragenen Gründe zur Unzumutbarkeit der Beschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht.

3. Zur Frage der Abmahnung hat die Beschwerde die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 4. April 1974 - 2 AZR 452/73 - zitiert, nach der eine Pflichtverletzung von Arbeitnehmern im Vertrauensbereich grundsätzlich keiner Abmahnung vor der Kündigung bedarf. Sie hat in diesem Zusammenhang auch eine Entscheidung eines Landesarbeitsgerichts zitiert. Ob diese Entscheidung noch divergenzfähig ist, bedarf keiner Erörterung, denn die Beschwerde hat wiederum keinen entgegenstehenden Rechtssatz aus dem anzufechtenden Urteil zitiert. Abgesehen davon, daß das Landesarbeitsgericht nicht - wie die Beschwerde annimmt - "erkennbar" die Rechtsauffassung vertritt, Vorwürfe, welche die Art und Weise betreffen, in der ein Arbeitnehmer mit ihm anvertrauten Menschen umgeht, sind grundsätzlich abmahnungsbedürftig, wäre dieser Rechtssatz nicht divergierend mit den von der Beschwerde zitierten Rechtssätzen aus der angezogenen Entscheidung, denn das Landesarbeitsgericht hat nach dem Vorbringen der Beschwerde nicht ausgeführt, auch im Vertrauensbereich sei grundsätzlich eine Abmahnung erforderlich. Übrigens hat das Landesarbeitsgericht im anzufechtenden Urteil sogar bei gewissen krassen Verhaltensweisen im Leistungsbereich eine Abmahnung nicht für erforderlich gehalten (vgl. S. 11 des Urteils). Schließlich mag noch darauf hingewiesen werden, daß die Frage der Erforderlichkeit einer Abmahnung in vielen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts bereits behandelt worden ist, so daß das Urteil der 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts, das die Beschwerde wiederholt zitiert hat, nicht mehr divergenzfähig sein dürfte. Diese Entscheidung bezieht sich übrigens auf einen Fall des Verdachts einer gegen die Menschenwürde verstoßenden Behandlung von Patienten. Im anzufechtenden Urteil ist nicht die Würdigung enthalten, die Verhaltensweisen, die der Klägerin zum Vorwurf gemacht worden sind, enthielten Verstöße gegen die Menschenwürde.



- 5 -

4. Das übrige Vorbringen der Beschwerde zielt auf eine möglicherweise fehlerhafte Rechtsanwendung, die - wie bereits erwähnt - nur im Rahmen einer zulässigen Revision überprüft werden könnte. Ein derartiges Vorbringen ist nicht geeignet, den Revisionsrechtszug zu eröffnen.

III. Die Beschwerde ist nach alledem mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unzulässig zu verwerfen (§ 72 a Abs. 5 Satz 3 ArbGG).

Roeper

Dr. Steckhan

Dr. Röhler



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](#)