

Aktenzeichen: 7 AZN 320/84

Bundesarbeitsgericht 7. Senat

Beschluß vom 5. Juli 1984

- 7 AZN 320/84 -

I. Arbeitsgericht

Ulm

Urteile vom 21. September 1983

- V 4 Ca 76/83, V 4 Ca 107/83

und V 4 Ca 166/83 -

II. Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

Urteil vom 15. März 1984

- 5 Sa 132/83 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Unzulässige Divergenz-Nichtzulassungsbeschwerde

Gesetz:

ArbGG 1979 § 72 a, § 72 Abs. 2 Nr. 2

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 320/84

5 Sa 132/83 Baden-Württemberg

B e s c h l u ß

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 5. Juli
1984 beschlossen:

Die Beschwerde der Beklagten gegen die Nichtzu-
lassung der Revision im Urteil des Landesar-
beitsgerichts Baden-Württemberg vom 15. März
1984 - 5 Sa 132/83 - wird als unzulässig ver-
worfen.

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](#)

-2-

G r ü n d e :

Die auf Divergenz gestützte Nichtzulassungsbeschwerde der Beklagten ist unzulässig, weil sie nicht in der gesetzlich vorgeschriebenen Form begründet worden ist.

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 gesetzlichen Erfordernissen genügt die Beschwerdebe-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gründung nicht.

1. Soweit die Beschwerde ausführt, das Landesarbeitsgericht habe zwar nicht ausdrücklich, aber mittelbar den abstrakten Rechtssatz aufgestellt, eine vom Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber erstattete Anzeige stelle keinen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung dar, fehlt es bereits deshalb an einer Divergenz gegenüber der angezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Februar 1959 (- 2 AZR 60/56 - AP Nr. 2 zu § 70 HGB), weil das Landesarbeitsgericht in tatsächlicher Hinsicht nicht festgestellt hat, daß die Klägerin gegenüber dem Gesetzgeber der Beklagten Strafanzeige erstattet hat. Die Frage, ob die Klägerin oder ein Dritter Strafanzeige gegen den Geschäftsführer der Beklagten erstattet hat, ist zwischen den Parteien streitig (vgl. S. 7 des Tatbestandes des anzufechtenden Urteils). Auch in den Entscheidungsgründen finden sich keine entsprechenden tatsächlichen Feststellungen.

2. Aus dem anzufechtenden Urteil zitiert die Beklagte im Zusammenhang mit der Frage, unter welchen Voraussetzungen eine Verdachtskündigung in Betracht kommt, den folgenden Rechtssatz: "Hierzu gehört, daß ein durch bestimmte Tatsachen begründeter objektiver dringender Tatverdacht vorliegt, der sich auf eine schwerwiegende strafbare Handlung bezieht". Diesem Rechtssatz stellt die Beklagte als angeblich abweichend die folgenden Ausführungen aus dem angezogenen Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 4. November 1957 (- 2 AZR 57/56 - AP Nr. 39 zu § 1 KSchG) gegenüber: "es muß sich bei einer Verdachtskündigung um einen

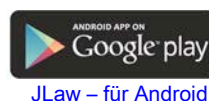


Verdacht handeln, der durch Tatsachen begründet und seinem Grad nach erheblich und gewichtig ist und ebenso wie die strafbare Handlung selbst. Die Verdachtsmomente des Arbeitgebers müssen derart sein, daß sie vernünftig und gerechtdenkenden Menschen als eine derartige Belastung für den Arbeitgeber erscheinen, die in dem jeweils in Rede stehenden Fall das für die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört." Abgesehen davon, daß es sich hierbei teilweise um eigene Formulierungen der Beschwerde handelt, liegt keine Divergenz gegenüber der angezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 4. November 1957 (aaO) vor, weil sich dieses Urteil auf eine ordentliche, der zitierte Rechtssatz aus dem anzufechtenden Urteil dagegen auf eine außerordentliche Verdachtskündigung bezieht. Im übrigen hat das Bundesarbeitsgericht im Urteil vom 4. Juni 1964 - 2 AZR 310/63 - (BAG 16, 72 = AP Nr. 13 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung, zu I 3 d der Gründe) entschieden, daß bei einer außerordentlichen Verdachtskündigung nicht nur das Gewicht des Verdachts, sondern auch die strafbare Handlung selbst, deren der Arbeitnehmer verdächtigt ist, schwer sein muß. Der von der Beschwerde zitierte Rechtssatz aus der anzufechtenden Entscheidung steht daher im Einklang mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 4. Juni 1964, aaO).

3. Es fehlt auch insoweit an einer ordnungsgemäßen Divergenzdarlegung, als die Beklagte eine angebliche Abweichung des anzufechtenden Urteils gegenüber der angezogenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 3. Mai 1956 (- 2 AZR 388/54 - AP Nr. 9 zu § 626 BGB) geltend macht. Die angezogene Entscheidung



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



bezieht sich weder auf eine Verdachtskündigung noch enthält dieses Urteil Ausführungen zu der Frage, welcher Beurteilungszeitpunkt bei einer Verdachtskündigung maßgeblich ist. Im übrigen entspricht der von der Beschwerde aus der anzufechtenden Entscheidung zitierte Rechtssatz, bei der Verdachtskündigung komme es ebenfalls grundsätzlich nur auf die Tatsachen zum Zeitpunkt der Kündigung an, der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG Urteil vom 4. Juni 1964, aaO, zu I 3 c der Gründe).

4. Der von der Beschwerde formulierte Rechtssatz, "bei einer Beleidigung komme es auf die Beweisbarkeit und somit strafrechtliche Wertung an", ergibt sich nicht zwingend aus dem anzufechtenden Urteil. Das Landesarbeitsgericht hat auf den Seiten 13 und 14 der Entscheidungsgründe Ausführungen zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast bei einer auf angeblich falschen Anschuldigungen des Arbeitnehmers gestützten arbeitgeberseitigen Kündigung gemacht. Auf die strafrechtliche Wertung hat es dabei nicht abgestellt. Dies ergibt sich auch nicht zwingend aus dem Umstand, daß das Landesarbeitsgericht angenommen hat, die Beklagte sei als Arbeitgeber beweisbelastet für die Unrichtigkeit der von der Klägerin erhobenen Anschuldigungen. In der angezogenen Entscheidung (BAG Urteil vom 22. Dezember 1956 - 3 AZR 91/56 - AP Nr. 13 zu § 626 BGB, zu II der Gründe) hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, daß bei einer auf eine Formalbeleidigung gestützten arbeitgeberseitigen Kündigung festzustellen sei, aufgrund welcher Vorgänge der Arbeitnehmer zu der Erklärung veranlaßt worden und inwieweit diese sachlich berechtigt gewesen sei. Es fehlt daher auch insoweit an der erforder-



lichen Darlegung von einander widersprechenden Rechtssätzen aus der anzufechtenden Entscheidung und dem angezogenen Urteil.

5. Die Beschwerdeführerin zitiert aus der anzufechtenden Entscheidung weiterhin die folgende Formulierung: "daß nicht einzusehen sei, weshalb dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit einer Arbeitnehmerin, die unter dem Verdacht der falschen Anschuldigung stehe, unzumutbarer sein solle, als die Weiterbeschäftigung eines wegen sexueller Nötigung angeklagten Geschäftsführers". Soweit die Beschwerdeführerin hieraus folgert, damit habe das Landesarbeitsgericht im Widerspruch zu der angezogenen Entscheidung (BAG Urteil vom 22. Dezember 1956, aaO) den Rechtssatz aufgestellt, bei den Zumutbarkeitserwägungen sei nicht auf den Arbeitgeber abzustellen, ergibt sich dies keineswegs zwingend aus dem anzufechtenden Urteil. Aus der von der Beschwerde zitierten Formulierung des erstinstanzlichen Urteils, auf dessen Inhalt das Landesarbeitsgericht gemäß § 543 ZPO verwiesen hat, folgt nicht, daß die Vorinstanzen die Frage erörtert haben, auf wessen Zumutbarkeitserwägungen bei einer juristischen Person in den Fällen einer arbeitgeberseitigen außerordentlichen Kündigung abzustellen sei. Das arbeitsgerichtliche Urteil enthält lediglich einen Vergleich verschiedener Verfehlungen, die für einen Arbeitgeber gegenüber einem Geschäftsführer und einer Arbeitnehmerin als Kündigungsgründe in Betracht kommen können.

6. Auch soweit die Beschwerde versucht, aus fallbezogenen Formulierungen des Landesarbeitsgerichts den folgenden Rechtssatz



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

herzuleiten, "der Arbeitgeber, der wegen des Verdachts der strafbaren Handlung dem Arbeitnehmer kündige, müsse die Verfehlung des Arbeitnehmers beweisen", fehlt es an der ordnungsgemäßen Darlegung einer Divergenz. Der von der Beschwerde als divergierend bezeichnete Rechtssatz, "bei der Verdachtskündigung trage der Arbeitnehmer anders als bei dem Vorwurf einer konkreten Straftat das Risiko der Unaufklärbarkeit", ist in der angezogenen Entscheidung (BAG Urteil vom 22. Dezember 1956, aaO) nicht enthalten. Das angezogene Urteil bezieht sich überhaupt nicht auf den Fall einer Verdachtskündigung, sondern behandelt eine auf eine Beleidigung gestützte fristlose Kündigung.

7. Aus der anzufechtenden Entscheidung zitiert die Beschwerde weiterhin die folgende Formulierung: "Ein Weniger an Verdacht strafbarer Handlung und der fehlende Beweis des Arbeitgebers für eine strafbare Handlung des Arbeitnehmers genügen nicht, um eine fristgerechte Kündigung sozial i.S. des § 1 KSchG zu rechtfertigen." In der angezogenen Entscheidung (BAG Urteil vom 7. Oktober 1954 - 2 AZR 6/54 - AP Nr. 5 zu § 1 KSchG) sei demgegenüber der Rechtssatz enthalten, daß für die soziale Rechtfertigung der ordentlichen Kündigung Umstände genügten, die bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen der Vertragsparteien und des Betriebes die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen ließen.

Entgegen der Ansicht der Beschwerde läßt sich aus den zitierten Ausführungen des anzufechtenden Urteils nicht zwingend entnehmen, daß das Landesarbeitsgericht damit im Widerspruch zu



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



der angezogenen Entscheidung bei der ordentlichen Kündigung den für eine außerordentliche Kündigung geltenden Prüfungsmaßstab zugrundelegen wollte. Es fehlt daher auch insoweit an der ordnungsgemäßen Darlegung einer Divergenz.

Die Nichtzulassungsbeschwerde war daher mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO als unzulässig zu verwerfen (§ 72 a Abs. 5 Satz 3 ArbGG).

Roeper

Dr. Röhsler

Dr. Becker



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)