

Aktenzeichen: 2 AZR 223/08
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 28. Mai 2009
- 2 AZR 223/08 -

I. Arbeitsgericht
Bamberg Kammer Coburg

Urteil vom 19. Dezember 2005
- 4 Ca 1630/03 C -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 21. Februar 2008
- 5 Sa 403/06 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Berufung - Anforderung an die Berufungsbegründung

Gesetz:

ZPO § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 223/08

5 Sa 403/06

Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
28. Mai 2009

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. Mai 2009 durch den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert als Vorsitzenden, die Richter am Bundesarbeitsgericht Schmitz-Scholemann und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Sieg und Dr. Grimberg für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 21. Februar 2008 - 5 Sa 403/06 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen, hilfsweise fristgerechten Kündigung vom 27. Oktober 2003. 1
- Der Kläger war seit dem 1. November 1991 bei der Beklagten, einem Unternehmen für Computersysteme, als Abteilungsleiter im Servicebereich beschäftigt. 2
- Am 13. Oktober 2003 wandten sich einige Mitarbeiter der Abteilung des Klägers an die Geschäftsleitung. Sie erhoben zahlreiche Vorwürfe gegen den Kläger; er soll ua. mit einer sog. Soft-Air-Pistole auf ihm untergebene Mitarbeiter geschossen, einem Mitarbeiter eine Gaspistole an die Schläfe und ein Messer an die Kehle gehalten, einem weiteren Mitarbeiter mit einer elektrischen Fliegenklatsche einen Stromschlag versetzt und einen Mitarbeiter mit einer Lederpeitsche oder einem Streifen aus einer Ledertischablage geschlagen („gepfitzt“) haben. Außerdem soll er Auszubildende zum Drogenkonsum aufgefordert und Mitarbeiter dazu aufgerufen haben, eine Inventur zu boykottieren. 3
- Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 27. Oktober 2003 außerordentlich, hilfsweise fristgemäß zum 31. Januar 2004. 4
- Der Kläger hat sich mit seiner Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung gewandt und die erhobenen Vorwürfe bestritten bzw. sie als „maßlos aufgebauscht“ zurückgewiesen. Bei der Behandlung der Vorwürfe müsse 5



man die im Betrieb gepflegten Umgangsweisen berücksichtigen. So habe er bei den im Betrieb üblichen Neckereien und Spielereien beispielsweise lediglich einmal einen Mitarbeiter mit der „Lederpeitsche“ „gepfitzt“.

Der Kläger hat beantragt

6

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 27. Oktober 2003 zum 27. Oktober 2003 und auch nicht zum 31. Januar 2004 aufgelöst worden ist,
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände geendet hat, sondern zu den bisherigen Bedingungen über den 27. Oktober 2003 bzw. 31. Januar 2004 hinaus fortbesteht.

Die Beklagte hat zur Begründung ihres Klageabweisungsantrags ausgeführt: Der Kläger habe in strafbarer Weise ihm unterstellte Mitarbeiter jahrelang mit Waffen bedroht, geschädigt und am Körper verletzt. Eine ordentliche Kündigung wäre - wie auch eine Änderungskündigung oder eine Abmahnung - ein völlig inadäquates Mittel gewesen, um auf das erhebliche Fehlverhalten des Klägers angemessen zu reagieren.

7

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 27. Oktober 2003 weder zum 27. Oktober 2003 noch zum 31. Januar 2004 aufgelöst worden ist und auch nicht durch andere Beendigungstatbestände geendet hat. Zur Begründung hat es ausgeführt, es liege zwar eine „deutliche Fehlverhaltensweise des Klägers gegenüber Mitarbeitern und Untergebenen“ vor. Erforderlich und ausreichend sei „in Abwägung der gesamten Umstände des Falles ... eine Abmahnung (als) das angemessene und ausreichende Mittel zur Sanktion des Fehlverhaltens des Klägers. Im Weiteren wäre auch eine Änderungskündigung unter Entzug von Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen des Klägers vor dem Ausspruch einer Beendigungskündigung das angemessene Mittel gewesen. Die Beklagte hat jedoch bereits keine Abmahnung erklärt. Die streitgegenständliche Kündigung ist danach unverhältnismäßig.“

8



Die Beklagte hat mit der Berufungsbegründung im Wesentlichen geltend gemacht, auch ein lockerer kollegialer Umgangston rechtfertige das Verhalten des Klägers als Vorgesetzter nicht. Er habe Straftaten gegenüber Mitarbeitern begangen. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft.

9

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten nach drei mündlichen Verhandlungen in einem weiteren Verkündungstermin als unzulässig verworfen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage.

10

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht (§ 563 Abs. 1 ZPO).

11

A. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung mit der Begründung als unzulässig verworfen, sie entspreche nicht den gesetzlichen Vorgaben. Das Arbeitsgericht habe seine Entscheidung auf mehrere voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt. Deshalb habe die Beklagte mit der Berufungsbegründung für jede dieser Erwägungen darlegen müssen, warum sie nach ihrer Auffassung die angegriffene Entscheidung nicht trage. Zwar stütze das Arbeitsgericht seine der Klage stattgebende Entscheidung in erster Linie auf die fehlende Abmahnung. Im Weiteren habe es aber ausgeführt, auch eine Änderungskündigung wäre unter Entzug von Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen des Klägers vor dem Ausspruch einer Beendigungskündigung ein angemessenes Mittel gewesen. Diese Hilfsbegründung trage für sich genommen das vom Arbeitsgericht gewonnene Ergebnis. Dementsprechend hätte sich die Beklagte mit dem Aspekt der Änderungskündigung näher auseinandersetzen müssen. Da sie sich aber nur mit der fehlenden Abmahnung und nicht damit auseinandergesetzt habe, weshalb der Entzug von Leitungs- und Vorgesetztenfunktionen des Klägers

12



mittels einer Änderungskündigung nicht als angemessene Mittel vor Ausspruch der Beendigungskündigung in Betracht gekommen sei, fehle es an einer ausreichenden Berufungsbegründung.

B. Die Begründung des Landesarbeitsgerichts hält einer rechtlichen Nachprüfung nicht stand. Das Landesarbeitsgericht hat die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Berufungsbegründung überspannt. Die Berufungsbegründung genügt den Erfordernissen der §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO.

13

I. Nach § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO muss die Berufungsbegründung die Umstände bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung durch das angefochtene Urteil und deren Erheblichkeit für das Ergebnis der Entscheidung ergibt. Erforderlich ist eine hinreichende Darstellung der Gründe, aus denen sich die Rechtsfehlerhaftigkeit der angefochtenen Entscheidung ergeben soll. Die zivilprozessuale Regelung soll gewährleisten, dass der Rechtsstreit für die Berufungsinstanz durch eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs ausreichend vorbereitet wird. Deshalb hat der Berufungsführer die Beurteilung des Streitfalles durch den Erstrichter zu überprüfen und darauf hinzuweisen, in welchen Punkten und mit welchem Grund er das angefochtene Urteil für unrichtig hält (*vgl. insbes. Senat 6. März 2003 - 2 AZR 596/02 - BAGE 105, 200*). Hat das Erstgericht die Klagestattgabe auf mehrere, voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss die Berufungsbegründung das Urteil in allen diesen Punkten angreifen. Es ist deshalb für jede der mehreren, rechtlich selbständig tragenden Erwägungen darzulegen, warum sie nach Auffassung des Beschwerdeführers die Entscheidung nicht rechtfertigt. Andernfalls ist das Rechtsmittel unzulässig (*vgl. BAG 11. März 1998 - 2 AZR 497/97 - BAGE 88, 171; 14. Dezember 2004 - 1 AZR 504/03 - BAGE 113, 121; BGH 25. November 1999 - III ZB 50/99 - BGHZ 143, 169, 171; 13. November 2001 - VI ZR 414/00 - NJW 2002, 682, 683; 18. Dezember 2003 - I ZR 195/01 - NJW-RR 2004, 1002; 18. Oktober 2005 - VI ZB 81/04 - NJW-RR 2006, 285*). Allerdings dürfen im Hinblick auf die aus dem Rechtsstaatsprinzip abzuleitende Rechtsschutzgarantie keine un-

14



zumutbaren Anforderungen an den Inhalt von Berufungsbegründungen gestellt werden. Hat der Gesetzgeber in einer Verfahrensordnung mehrere Instanzen eröffnet, darf der Zugang zur jeweiligen Instanz nicht in unzumutbarer, aus Sachgründen nicht mehr zu rechtfertigender Weise erschwert werden (*BVerfG 16. Dezember 1975 - 2 BvR 854/75 - BVerfGE 41, 23, 26; 14. Mai 1985 - 1 BvR 370/84 - BVerfGE 69, 381, 385; 2. März 1993 - 1 BvR 249/92 - BVerfGE 88, 118, 124 f.; 22. Februar 2002 - 2 BvR 1707/01 - NJW-RR 2002, 1006; 4. März 2004 - 1 BvR 1892/03 - BVerfGE 110, 339; 342*). Deshalb muss der Richter bei der Anwendung von Verfahrensvorschriften, insbesondere wenn sie einen Auslegungsspielraum lassen, die Tragweite des Grundrechts auf wirkungsvollen Rechtsschutz (*BVerfG 2. März 1993 - 1 BvR 249/92 - aaO*) beachten.

II. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts genügte die Berufungsbegründung der Beklagten diesen Anforderungen. Mit ihren Ausführungen hat sie die erstinstanzliche Entscheidung ausreichend iSv. § 520 Abs. 3 ZPO angegriffen und sich mit den tragenden Gründen des arbeitsgerichtlichen Urteils auseinandergesetzt. Zu einer darüber hinausgehenden Begründung des Rechtsmittels war sie nicht verpflichtet. Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung nicht auf zwei voneinander unabhängige, selbständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt.

15

1. Das Arbeitsgericht hat die Unwirksamkeit der Kündigung nicht ausdrücklich auf einen vorrangigen Ausspruch einer Änderungskündigung - als vermeintlich milderer Mittel - gestützt. Es hat vielmehr ausgeführt, die streitgegenständliche Kündigung sei unverhältnismäßig, weil die Beklagte „bereits keine Abmahnung erklärt“ hat. Damit hat es eindeutig und tragend zur Begründung der Unwirksamkeit der ausgesprochenen Beendigungskündigung auf eine fehlende Abmahnung und eben nicht auf eine - fehlende - Änderungskündigung abgestellt. Der weitere Hinweis des Arbeitsgerichts, „im Weiteren wäre auch eine Änderungskündigung ... das angemessene Mittel gewesen“, stellt keine eigenständige und schon gar keine tragende Entscheidungsbegründung dar. Sie beinhaltet lediglich einen allgemeinen Hinweis auf ein anderes verhältnismäßiges Mittel. Insoweit setzt sich die Berufungsbegründung

16



mit der Entscheidungsbegründung des Arbeitsgerichts aber hinreichend auseinander, indem sie im Einzelnen dargelegt, warum nach Auffassung der Beklagten nur eine Beendigungskündigung als die einzig adäquate Reaktion auf die erheblichen Pflichtverletzungen des Klägers in Betracht gekommen sei.

2. Selbst wenn der allgemeine Hinweis des Arbeitsgerichts als eine selbständige Begründung für eine klagestattgebende Entscheidung verstanden werden würde, genügt die Berufungsbegründung der Beklagten den gesetzlichen Anforderungen. 17

a) Der Rechtsmittelführer muss nämlich nicht zu allen für ihn nachteilig beurteilten Punkten in seiner Berufungsbegründung umfassend Stellung nehmen. Um ein angefochtenes Urteil insgesamt in Frage zu stellen, genügt es, wenn sich die Berufungsbegründung mit einem einzelnen, den ganzen Streitgegenstand betreffenden Streitpunkt befasst und ihn in ausreichendem Maß behandelt (*vgl. insbes. BGH 13. November 2001 - VI ZR 414/00 - NJW 2002, 682, 683*). Vom Rechtsmittelführer kann nicht mehr an Begründung verlangt werden, als vom Gericht in diesem Punkt selbst aufgewandt worden ist (*vgl. insbes. BAG 16. März 2004 - 9 AZR 323/03 - BAGE 110, 45; 14. Dezember 2004 - 1 AZR 504/03 - BAGE 113, 121*). 18

b) Das Arbeitsgericht hat einer möglichen Änderungskündigung unter Entzug der Leitungs- und Vorgesetztenfunktion keine besondere Bedeutung beigelegt und ihn auch nicht weiter vertieft. Es hat die Änderungskündigung und einen möglichen Funktionsentzug lediglich in Zusammenhang mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz gestellt und diese Aspekte als andere mildere und vorrangige Mittel vor dem Ausspruch einer Beendigungskündigung erwähnt. Wenn dann die Beklagte in Auseinandersetzung mit den Ausführungen des erstinstanzlichen Gerichts zur Abmahnung mit ihrer Berufungsbegründung näher ausführt, warum ihrer Ansicht nach aufgrund des festgestellten Sachverhalts und der vorliegenden Körperverletzungen und Bedrohung von Mitarbeitern durch den Kläger nur eine Kündigung - und kein anderes „milderes“ Mittel - zur Verhinderung von zukünftigen Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflichten in Betracht komme, liegt darin auch eine hinreichende Auseinandersetzung mit 19



dem pauschalen Hinweis des Arbeitsgerichts auf ein mögliches anderes - vorrangiges- und verhältnismäßiges Mittel vor dem Ausspruch einer Beendigungskündigung.

III. Da sich das Landesarbeitsgericht mit der Frage der Begründetheit der Berufung und der Wirksamkeit der Kündigung - von seinem Standpunkt aus konsequent - bisher nicht auseinandergesetzt hat, war auf die Revision der Beklagten die Berufungsentscheidung aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO) und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

20

Eylert

Linsenmaier

Schmitz-Scholemann

Grimberg

Sieg

