



LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES
URTEIL

In dem Rechtsstreit

H. F., T. Str. 13, E.,

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte M. & I.,
C. Str. 14, E.,

g e g e n

f. engineering GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer
T. T., O. weg 11 - 15, F.,

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt B. N.,
E. Str. 89, N.,

hat die 13. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 07.01.2016
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Nübold als Vorsitzen-
den sowie den ehrenamtlichen Richter Kraemer und den ehrenamtlichen Rich-
ter Zander

für R e c h t erkannt:

**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeits-
gerichts Düsseldorf vom 01.10.2015 - 10 Ca 4027/15 -
wird kostenpflichtig als unzulässig verworfen.**

Die Revision wird nicht zugelassen.

TATBESTAND:

Der Kläger macht in der Berufungsinstanz noch die Unwirksamkeit einer von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung, die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte sowie Entschädigungsansprüche wegen Diskriminierung als schwerbehinderter Mensch geltend.

Er war bei der Beklagten als Ingenieur gegen ein Monatsbruttogehalt von zuletzt 3.350,00 € angestellt. Nach einem Motorradunfall ist der Kläger als schwerbehinderter Mensch mit einem Grad der Behinderung von 100 % anerkannt. Die Beklagte entwickelt mit weniger als zehn Mitarbeitern Beleuchtungskonzepte.

Im April sowie im Mai 2015 kündigte die Beklagte jeweils das Arbeitsverhältnis. Auf vom Kläger erhobene Klagen einigten sich die Parteien aufgrund formaler Mängel der Kündigungen jeweils auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses.

Mit Schreiben vom 23.07.2015 kündigte die Beklagte nach Zustimmung des Integrationsamtes das Arbeitsverhältnis zum 31.08.2015. Mit einem auf den „20.4.07.2015“ datierten Schreiben sprach sie dem Kläger eine Abmahnung aus (Bl. 118 d. A.).

Mit seiner Klage hat der Kläger geltend gemacht, die Beklagte habe ihn wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Daraus ergebe sich die Unwirksamkeit der Kündigung. Auch stünden ihm Entschädigungsansprüche zu. Sein Interesse an der Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte folge jedenfalls daraus, dass deren Inhalt für den Entschädigungsanspruch von Bedeutung sei.

Der Kläger hat – soweit für das Berufungsverfahren von Interesse – beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 10.000,00 Euro nebst Verzugszinsen i. H. v. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 11. August 2015 zu zahlen;
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung vom 23 Juli 2015 sein Ende findet;

3. die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnung vom 20. April 2015 aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte hat insoweit beantragt,

die Klage abzuweisen.

Mit Urteil vom 01.10.2015, auf dessen Gründe im Einzelnen verwiesen wird, hat das Arbeitsgericht die Klage im dargestellten Umfang abgewiesen.

Gegen das ihm am 26.10.2015 zugestellte Urteil hat der Kläger am 28.10.2015 Berufung eingelegt und diese zugleich begründet.

Auf den Inhalt der Berufungsbegründung im Einzelnen wird verwiesen.

Der Kläger beantragt,

unter teilweiser Abänderung des angefochtenen Urteils

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 10.000,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 11.08.2015 zu zahlen,
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung vom 23.07.2015 sein Ende findet,
3. die Beklagte zu verurteilen, die Abmahnung vom 20.04.2015 aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das erstinstanzliche Urteil unter Bezugnahme auf den erstinstanzlichen Vortrag.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsniederschriften beider Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A.

Die Berufung des Klägers war gemäß § 522 Abs. 1 Satz 2 ZPO als unzulässig zu verwerfen, da sie nicht ordnungsgemäß begründet wurde.

1. Eine Berufungsbegründung genügt den Anforderungen des § 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 bis 4 ZPO nur dann, wenn sie klar und konkret erkennen lässt, in welchen Punkten tatsächlicher oder rechtlicher Art das angefochtene Urteil nach Ansicht des Berufungsklägers unrichtig ist und auf welchen Gründen diese Ansicht im Einzelnen beruht. Nach § 64 Abs. 6 ArbGG i. V. m. § 520 Abs. 3 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 klare Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein soll; bei verschiedenen Streitgegenständen gilt dies für jeden von ihnen gesondert (vgl. nur BAG 22.07.2003 - 1 ABR 28/02 – NZA 2004, 507 mwN), lediglich eine Berufung bezogen auf einen Anspruch, der von einem mit der Berufung angegriffenen anderen Anspruch abhängt, braucht nicht mit einer eigenen Begründung angegriffen zu werden (BAG 16.03.2004 – 9 AZR 323/03 – NZA 2004, 1047).

Andernfalls kann die Berufungsbegründung ihren Zweck, eine Zusammenfassung und Beschränkung des Rechtsstoffs herbeizuführen, Berufungsgericht und Gegner darüber zu unterrichten, wie der Berufungskläger den Streitfall beurteilt wissen will, und sie in die Lage zu versetzen, sich auf die Rechtsmittelangriffe erschöpfend vorzubereiten, nicht erfüllen. Die Berufungsbegründung muss deshalb auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein. Sie muss klar und konkret erkennen lassen, in welchen Punkten tatsächlicher und rechtlicher Art und aus welchen Gründen der Berufungskläger das angefochtene Urteil für unrichtig hält. Der Berufungskläger hat – zugeschnitten auf den Streitfall und aus sich heraus verständlich – diejenigen Punkte rechtlicher Art darzulegen, die er als unzutreffend beurteilt ansieht, und dazu die

Gründe anzugeben, aus denen sich die Fehlerhaftigkeit jener Punkte und deren Erheblichkeit für die angefochtene Entscheidung herleitet (BGH 13.09.2012 – III ZB 24/12 – NJW 2012, 3581). Eine schlüssige, rechtlich haltbare Begründung kann zwar nicht verlangt werden, doch muss die Berufungsbegründung auf den zur Entscheidung stehenden Fall zugeschnitten sein und sich mit den rechtlichen oder tatsächlichen Argumenten des angefochtenen Urteils befassen, wenn sie diese bekämpfen will. Für die erforderliche Auseinandersetzung mit den Urteilsgründen der angefochtenen Entscheidung reicht es nicht aus, die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht mit formelhaften Wendungen zu rügen und lediglich auf das erstinstanzliche Vorbringen zu verweisen oder dieses zu wiederholen (BAG 14.12.2004 – 1 AZR 504/03 – NZA 2005, 818). Eine Berufungsbegründung, welche die tatsächliche oder rechtliche Würdigung durch das Arbeitsgericht lediglich mit formelhaften Wendungen rügt und lediglich die Rechtsausführungen aus der Vorinstanz wiederholt, genügt den Anforderungen nicht (BAG 13.03.2007 – 1 ABR 22/06 – NZA-RR 2007, 581; BAG 15.03.2011 - 9 AZR 813/09 – NZA 2011, 767). Auch reicht die bloße Darstellung anderer Rechtsansichten ohne Auseinandersetzung mit den Gründen der angefochtenen Entscheidung nicht aus (BAG 30.10.2012 – 1 ABR 64/11 – NZA 2013, 287).

Rügt der Berufungskläger, das erstinstanzliche Urteil sei verfahrensfehlerhaft zustande gekommen, weil das Arbeitsgericht die ihm nach § 139 ZPO obliegende Hinweispflicht verletzt habe, muss er im Einzelnen angeben, was er auf einen entsprechenden Hinweis in erster Instanz vorgetragen hätte; außerdem ist darzulegen, dass das erstinstanzliche Gericht ohne den Verfahrensverstoß möglicherweise zu einem anderen Ergebnis gelangt wäre (BAG 17.01.2007 - 7 AZR 20/06 – NZA 2007, 566).

Hat das Gericht seine Entscheidung auf mehrere voneinander unabhängige, selbstständig tragende rechtliche Erwägungen gestützt, muss der Berufungskläger in der Berufungsbegründung für jede dieser Erwägungen darlegen, warum sie nach seiner Auffassung die angegriffene Entscheidung nicht trägt; andernfalls ist das Rechtsmittel insgesamt unzulässig (BAG 11.03.1998 - 2 AZR 497/97 – NZA 1998, 959; BAG 19.10.2010 – 6 AZR 118/10 – NZA 2011, 62).

2. Nach diesen Grundsätzen ergibt sich, dass der Kläger seine Berufung bezogen auf alle drei Streitgegenstände nicht ausreichend begründet hat, so dass die Berufung als unzulässig zu verwerfen war.

a) Das Arbeitsgericht hat zum Anspruch auf Entschädigung zusammengefasst angenommen, nach § 22 AGG trage der Arbeitgeber dann die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen habe, wenn der Arbeitnehmer seinerseits Indizien beweise, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten ließen. Insoweit müssten diese Indizien keinen zwingenden Schluss auf eine Verknüpfung der Benachteiligung mit einem Diskriminierungsmerkmal erlauben, sondern es sei ausreichend, wenn dafür nach allgemeiner Lebenserfahrung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit bestehe. Dann treffe den Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen habe. In Anwendung dieser Grundsätze sei eine Benachteiligung wegen der Behinderung nicht zu vermuten gewesen. Der Kläger sei bezüglich der von ihm behaupteten Indizien überwiegender bereits beweisfällig geblieben. Selbst wenn man seinen Vortrag als richtig unterstelle, bestehe nach Auffassung der Kammer aber auch keine nach allgemeiner Lebenserfahrung überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Behandlung des Klägers wegen seiner Behinderung erfolgt sei. Es spräche dann vielmehr vieles dafür, dass ein Arbeitgeber mit einem nicht schwerbehinderten Arbeitnehmer, dem er mehrfach versucht habe, zu kündigen und dabei wiederholt an formellen Hürden gescheitert sei, ebenso verfahren wäre.

Das Arbeitsgericht hat seine Entscheidung damit auf zwei selbstständig tragende Begründungen gestellt. Mindestens die Letztgenannte, nämlich auch bei Unterstellung des vom Kläger vorgetragenen Sachverhalts spreche keine nach allgemeiner Lebenserfahrung überwiegende Wahrscheinlichkeit dafür, dass die Behandlung des Klägers wegen seiner Behinderung erfolgt sei, hat der Kläger nicht hinreichend angegriffen.

(1) Soweit der Kläger unter II. seiner Berufungsbegründung vertreten hat, das Gericht habe die Beweislast verkannt, er habe nur die Benachteiligungen darstellen müssen und dann habe der Arbeitgeber das Gericht davon überzeugen müssen, dass die Benachteiligungen nicht aufgrund der Schwerbehinderung erfolgt seien, fehlt es bereits an jeder Begründung für diese These. Es handelt sich um eine bloße Negierung der seitens des Arbeitsgerichts aufgestellten Rechtssätze. Das Arbeitsgericht hat sich für seine Auffassung auf die gesetzliche Regelung in § 22 AGG berufen, ohne dass der Kläger dem argumentativ etwas entgegengesetzt hat. Die Berufungsbegründung liest sich so, als hätte der Kläger den Inhalt der gesetzlichen Regelung nicht einmal zur

Kenntnis genommen. Es überspannt die an die Berufungsbegründung zu stellenden Anforderungen nicht, wenn vom Berufungsführer verlangt wird, zumindest den Kern der Argumentation, mit der er die Entscheidung des Arbeitsgerichts angreifen will, darzulegen und damit ein Mindestmaß an eigenem Begründungsaufwand zu betreiben. Ein solches Minimum an Auseinandersetzung mit der angefochtenen Entscheidung ist nach Sinn und Zweck des Begründungserfordernisses nach § 520 ZPO erforderlich (BAG 19.10.2010 - 6 AZR 118/10 – NZA 2011, 62 RN 18).

(2) In den weiteren Ausführungen setzt der Kläger sich lediglich mit der Argumentation des Arbeitsgerichts auseinander, er sei beweisfällig geblieben. Damit kann er jedoch die zweite tragende Begründung des Arbeitsgerichts nicht infrage stellen, welche gerade seinen Sachvortrag als richtig unterstellt.

(3) Auch der Hinweis des Klägers auf einen Verstoß der Vorinstanz gegen die Hinweispflicht nach § 139 ZPO ist unbehelflich, da er nicht vorträgt, was er - abgesehen von den bereits abgehandelten Darlegungen - bei einem erfolgten Hinweis vorgetragen hätte, und dass das erstinstanzliche Gericht ohne den Verfahrensverstoß möglicherweise zu einem anderen Ergebnis gelangt wäre.

b) Zur Kündigung vom 23.07.2015 hat das Arbeitsgericht insbesondere unter Bezugnahme auf die Ausführungen zum Entschädigungsanspruch angenommen, diese sei nicht nach § 134 BGB i. V. m. § 7 AGG unwirksam, da der Kläger nicht vermocht habe, eine Diskriminierung darzulegen. Hinzu komme, dass die Beklagte den Entschluss zur Kündigung bereits im April 2015 gefasst habe, die von ihm behaupteten Diskriminierungen jedoch nach seinem eigenen Vorbringen erst zu einem späteren Zeitpunkt begonnen hätten. Soweit der Kläger sich formelhaft und schlagwortartig auf europäisches Recht und europarechtliche Rechtsprechung berufe, sei dies unbehelflich. Die von ihm angeführte Adipositas-Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union sei für den Streitfall nicht zielführend.

(1) Dass der Kläger die Argumentation des Arbeitsgerichts zu einer erfolgten Diskriminierung nicht hinreichend angegriffen hat, ist bereits ausgeführt worden. Auch wendet er sich mit keinem Wort gegen die Argumentation des Arbeitsgerichts, der Entschluss zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses sei bereits vor den von ihm behaupteten Diskriminierungen gefasst worden.

(2) Ein anderes Ergebnis folgt auch nicht aus seinen Darlegungen unter VII. der Berufungsbegründung. Abgesehen von einer Wiederholung seiner erstinstanzlichen Argumentation beruft er sich lediglich darauf, das Gericht müsse die Rechtslage unabhängig davon berücksichtigen, ob er sich auf diese berufe. Er habe die ständige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs dahingehend verstanden, es werde verlangt, dass vor der Kündigung eines Schwerbehinderten alle erdenklichen Möglichkeiten, die Kündigung zu vermeiden, geprüft werden. Eine solche Prüfung habe weder das Gericht noch der Arbeitgeber angestellt, so dass die Urteilsgründe mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht in Einklang zu bringen seien.

Damit hat der Kläger lediglich vorgebracht, das Gericht habe die Rechtslage zu berücksichtigen sowie den Prüfungsumfang verkannt, ohne darzustellen, welche Erheblichkeit die behauptete Rechtsverletzung auf die Entscheidung haben soll, also inwiefern sich nach der gegebenen bzw. der von ihm angenommenen Rechtslage die Unwirksamkeit der Kündigung ergeben soll. Insbesondere finden sich keinerlei Ausführungen zu der Argumentation der Beklagten, die Kündigung sei erfolgt, weil sie die Aufgaben des Klägers künftig nicht mehr selbst erbringen wolle, sondern fremd vergebe. Dass das Ergebnis der nach seiner Ansicht gebotenen Prüfung die Unwirksamkeit der Kündigung gewesen wäre, lässt sich der Berufungsbegründung nicht entnehmen. Auf den Vortrag der Beklagten, sie habe die Kündigung ausgesprochen, weil sie die vom Kläger geschuldeten Tätigkeiten zukünftig fremd vergebe, geht die Berufungsbegründung an keiner Stelle ein. Allein das Unterlassen einer gebotenen Prüfung führt im Regelfall nicht zur Unwirksamkeit einer Kündigung; hierauf beruft sich auch der Kläger für die vorliegende Konstellation nicht.

c) Die Abweisung der Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte des Klägers hat das Arbeitsgericht darauf gestützt, nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses habe ein Arbeitnehmer regelmäßig keinen Anspruch mehr auf Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte. Er sei dann darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass ihm die Abmahnung auch noch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses schaden könne. Solches ergebe sich aus dem Vortrag des Klägers nicht. Soweit er darauf hingewiesen habe, der Inhalt der Abmahnung sei auch für die Verfolgung seines Entschädigungsanspruchs von Bedeutung, sei u. a. darauf zu verweisen, dass das Berufungsgericht die erteilte Abmahnung im Rahmen des Entschädigungsprozesses unabhängig davon würdigen könne, ob sich diese noch in der Personalakte befinde oder nicht.

Hierzu hat der Kläger in der Berufungsbegründung lediglich darauf berufen, dass er den Diskriminierungsprozess führen möchte und es deshalb für ihn wichtig sei, dass festgestellt werde, dass „die Abmahnungen“ rechtswidrig gewesen seien. Dies könne im Gesamtkontext zumindest als eine Indiztatsache den Vorwurf der Diskriminierung rechtfertigen. Damit wiederholt er lediglich seine erstinstanzliche Begründung, ohne auf die Argumentation des angefochtenen Urteils einzugehen, für eine derartige Würdigung durch das Berufungsgericht komme es nicht darauf an, ob sich die Abmahnung noch in der Personalakte befinde oder nicht. Damit hat er diese – die erstinstanzliche Abweisung tragende – Begründung nicht in Frage gestellt.

3. Der Kläger hat seine Berufungsbegründung weit vor Ablauf der Berufungsbegründungsfrist eingereicht. Die Berufungskammer hatte dennoch keinen Hinweis auf die Mangelhaftigkeit der Berufung zu erteilen, um dem Kläger eine Nachbesserung zu ermöglichen.

Das Berufungsgericht hat zwar gemäß § 139 Abs. 3 ZPO auf die Bedenken aufmerksam zu machen, die hinsichtlich der von Amts wegen zu berücksichtigenden Punkte bestehen. Dazu gehört auch die Frage der form- und fristgerechten Einlegung und Begründung der Berufung (§ 522 Abs. 1 ZPO). Eine solche Verpflichtung kommt vor allem bei offenkundigen Versehen oder rein formalen Bedenken wie bei Zweifeln über den rechtzeitigen Eingang einer Berufungsbegründungsschrift in Betracht. Erfolgt jedoch wie im vorliegenden Fall nur eine unzureichende Auseinandersetzung mit tragenden Gründen des angegriffenen Urteils, verlangt § 139 ZPO von dem Gericht nicht, die Partei auf diesen Mangel der Berufung hinzuweisen, selbst wenn diese um die Erteilung eines solchen Hinweises bittet. Unkenntnis oder Missachtung der formalen Anforderungen an die Berufung kann nicht durch die Bitte um einen Hinweis ersetzt werden. Im Gegenteil würde sich das Gericht mit einem solchen Hinweis über das Prozessrecht hinwegsetzen, sich zum Berater des Berufungsgegners machen und diesem zulasten des Berufungsgegners bei seiner Prozessführung helfen. Eine solche prozessordnungswidrige Verfahrensweise wäre mit der gebotenen Neutralität und Äquidistanz des Richters gegenüber den Verfahrensbeteiligten nicht vereinbar (BAG 19.10.2010 - 6 AZR 118/10 - NZA 2011, 62).

B.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 ArbGG in Verbindung mit § 97 Abs. 1 ZPO. Für die Zulassung der Revision bestand kein gesetzlich vorgesehener Anlass.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Nübold

Kraemer

Zander