

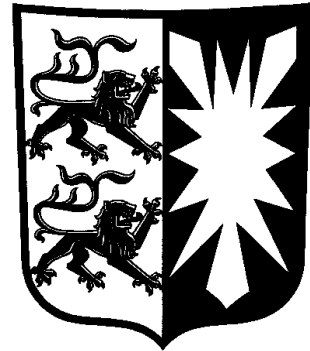
**Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein**

**Aktenzeichen: 5 Sa 327/14**

2 Ca 1535 a/13 ArbG Neumünster  
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 15.01.2015

gez. ...  
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



**Urteil**

**Im Namen des Volkes**

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 15.01.2015 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Teilurteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 17.07.2014, Az. 2 Ca 1535 a/13, aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Berufungsverfahrens - an das Arbeitsgericht Neumünster zurückverwiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

-----

#### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben; im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen und hilfsweise ordentlichen Kündigung sowie einen seitens der Beklagten gestellten Auflösungsantrag.

Die 43-jährige Klägerin ist seit dem 01.09.1988 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als stellvertretende Abteilungsleiterin zu einem Monatsgehalt von 3.228,00 € brutto zuzüglich einem 13. Gehalt und Bonuszahlungen.

Am 08.11.2013 kam es in der Abteilung der Klägerin nach der Frühstückspause zu einer Fehlbedienung der Abfüllanlage. Bei Inbetriebnahme der Liquidlinie wurde versehentlich der erforderliche Flaschenwechsel nicht vorgenommen, wodurch die bereits gefüllten Flaschen nochmals befüllt wurden. Hierdurch entstand eine Verunreinigung der Füllanlage. Das anwesende Personal begann sofort mit der Reinigung. Kurz darauf erschien die Klägerin und begann nach kurzer Rücksprache mit dem Abteilungsleiter H. in Anwesenheit des technischen Leiters K., des Einrichters B. sowie des gesamten Linienpersonals mit lautstarken Beschimpfungen gegen den Bereichsleiter NT/NPI (Neue Technologien/Neu-Produkt Integration), Herrn B., der Mitglied der erweiterten Geschäftsführung ist. Der Inhalt der Beschimpfungen ist im Einzelnen zwischen den Parteien streitig. Der Bereichsleiter B. hatte während der Frühstückspause und des Linienstillstands mit einem Konstrukteur des Maschinenherstellers an der Liquidlinie Daten ausgelesen und auf einen USB-Stick gezogen. Mit Schreiben vom 18.11.2013 hörte die Beklagte den Betriebsrat zu der beabsichtigten fristlosen, hilfsweise ordentlichen Kündigung an. Sie teilte dem Betriebsrat mit, dass die Klägerin den Bereichsleiter B. am 08.11.2013 aufs Gröbste beleidigt und zudem unberechtigter Weise beschuldigt habe, die Füllanlage bewusst verunreinigt zu haben. Sie habe den Bereichsleiter u. a. mit den Worten, er sei ein „Idiot“ und solle sich um „seinen eigenen Scheiß“ kümmern und sich in sein „Büro verpissen“ beleidigt. Sie habe ihre Beschimpfungen, die 5 bis 6 Minuten gedauert hätten, trotz aller Beschwichtigungsversuche des Abteilungsleiters K. fortgesetzt (Bl. 43 ff. d. A.). Mit Schreiben vom 20.11.2013 erhob der Betriebsrat Bedenken gegen die beabsichtigte außerordentliche Kündigung (Bl. 47 d. A.). Mit Schreiben vom 22.11.2013 kündigte

die Beklagte der Klägerin fristlos und mit Schreiben vom 26.11.2013 hilfsweise erneut mit ordentlicher Kündigungsfrist zum 30.06.2013.

Am 04.12.2013 hat die Klägerin vor dem Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage, verbunden mit einem Weiterbeschäftigungsantrag, erhoben. Mit Schriftsatz vom 14.07.2014, welcher bei Gericht am 14.07.2014 per Fax und am 15.07.2014 im Original eingegangen ist, hat die Beklagte einen Auflösungsantrag gemäß § 10 Abs. 1 KSchG gestellt. Sie hat den Auflösungsantrag darauf gestützt, dass die Klägerin im laufenden Verfahren wahrheitswidrig die einzelnen Beschimpfungen und Beleidigungen des Bereichsleiters B. geleugnet habe. Zudem sei auch deshalb keine weitere, den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit möglich, weil die Klägerin den ihr unterstellten Mitarbeiter C., offenbar zusammen mit ihrem Lebensgefährten und früherem Vorgesetzten, Herrn H., gemobbt habe. Der Mitarbeiter C. habe sie, die Beklagte, mit einer am 02.06.2014 erhobenen Klage auf Schmerzensgeld in Höhe von mindestens 10.000,00 € sowie auf Ergreifen von Schutzmaßnahmen in Anspruch genommen. Zudem habe sie im März 2014 Kenntnis davon erlangt, dass der Arbeitnehmer L. wegen des schikanösen Verhaltens der Klägerin psychisch krank geworden sei und deshalb seit dem 12.08.2013 arbeitsunfähig sei. Die Klägerin habe diesen Mitarbeiter u. a. ohne Grund in die Abteilung Aerosol strafversetzt. Obgleich er dort gesundheitliche Probleme bekommen habe, habe die Klägerin eine Rückversetzung abgelehnt. Sie habe dem Arbeitnehmer L. zudem untersagt, mit einer Kollegin gemeinsam mit dem Bus nach Hause zu fahren und dessen Urlaubsantrag anlässlich eines Trauerfalles in der Familie mit den Worten „Hast Du keine Eier, dann häng dich doch auf“ abgelehnt. Bei den Gesprächen im März 2014 habe sie erfahren, dass auch andere Arbeitnehmer unter dem unfairen Verhalten der Klägerin gelitten hätten.

Das Arbeitsgericht hat dem Kündigungsschutzantrag mit Teil-Urteil vom 17.07.2014 stattgegeben. Weder die außerordentliche noch die ordentliche Kündigung seien gerechtfertigt. Die Grenze zu einer schwerwiegenden Beleidigung des Bereichsleiters B. sei durch die ca. fünfminütige Schimpftirade der Klägerin noch nicht überschritten worden. Über den Weiterbeschäftigungsantrag der Klägerin und den Auflösungsantrag der Beklagten hat das Arbeitsgericht bislang noch nicht entschieden.

Wegen des weiteren, insbesondere streitigen Vorbringens der Parteien in erster Instanz sowie deren erstinstanzlicher Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Teilurteils verwiesen.

### **Entscheidungsgründe**

Die Berufung der Beklagten ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 lit. c ArbGG statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO.

Die Berufung hat auch in der Sache selbst Erfolg, sie ist begründet.

I. Das Arbeitsgericht hat dem Kündigungsfeststellungsantrag zu Unrecht mit Teilurteil der Klägerin stattgegeben. Das angefochtene Teilurteil ist aufzuheben und die Sache gemäß § 538 Abs. 2 Nr. 7 ZPO an das Arbeitsgericht zur erneuten, einheitlichen Entscheidung zurückzuverweisen.

1. § 301 Abs. 1 ZPO setzt neben der Teilbarkeit des Streitgegenstands voraus, dass die Gefahr einander widersprechender Entscheidungen ausgeschlossen ist; das Schlussurteil darf dem Teilurteil in keinem Fall widersprechen können (BAG, Urt. v. 23.03.2005 - 4 AZR 243/04 -, juris; BAG, Urt. v. 27.04.2006 – 2 AZR 360/05 -, juris). Widersprüchlichkeit bestünde nicht erst im Fall eines Rechtskraftkonflikts, sondern schon bei unterschiedlicher Beurteilung von Urteilelementen, auch wenn diese weder in Rechtskraft erwachsen noch das Gericht nach § 318 ZPO für das weitere Verfahren binden (vgl. BAG, Urt. v. 23.03.2005 - 4 AZR 243/04 -, juris; BGH, Urt. v. 11.05.2011 - VIII ZR 42/10 -, Rn. 13, juris). Ein Teilurteil kommt schon dann nicht in Betracht, wenn es eine Vorfrage entscheidet, die sich dem Gericht im weiteren Verfahren noch einmal stellt. Das gilt grundsätzlich auch im Verhältnis von Klage und Widerklage (vgl. BGH, Urt. v. 26.09.1996 - X ZR 48/95 -, juris).

2. Hieran gemessen war eine separate Entscheidung über den Kündigungsfeststellungsantrag durch Teilurteil gemäß § 301 ZPO nicht zulässig. Der Rechtsstreit war

mithin gemäß § 538 Abs. 2 Nr. 7 ZPO an das Arbeitsgericht zur erneuten Entscheidung zurückzuverweisen.

**a)** Zwar ist gemäß § 68 ArbGG die dem Berufungsgericht im Zivilprozess nach § 538 Abs. 1 ZPO gegebene Möglichkeit der Zurückverweisung wegen eines dem erstinstanzlichen Gericht unterlaufenden wesentlichen Verfahrensmangels für das Landesarbeitsgericht grundsätzlich ausgeschlossen. Dies gilt auch bei schwersten Verfahrensfehlern. Eine Ausnahme von dem Grundsatz der Unmöglichkeit der Zurückverweisung gilt jedoch dann, wenn ein Verfahrensmangel vorliegt, der in der Berufungsinstanz nicht mehr korrigiert werden kann (vgl. *GMP/Germelmann*, ArbGG, 8. Aufl., Rn. 23 zu § 68).

An einem solchen, im Berufungsverfahren nicht korrigierbaren Fehler leidet vorliegend das erstinstanzliche Verfahren, sodass auch im arbeitsgerichtlichen Berufungsverfahren eine Zurückverweisung an das Arbeitsgericht gemäß § 538 Abs. 2 Nr. 7 ZPO zulässig ist (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 10.07.1997 – 11 Sa 1144/96 –, juris). Die Anwendbarkeit des § 538 Abs. 2 Nrn. 2 bis 7 ZPO (mit Ausnahme der Nr. 5) wird durch § 68 ArbGG nicht ausgeschlossen (*GMP/Germelmann*, ArbGG, a.a.O, Rn. 10 zu § 68). Über den Kündigungsschutzantrag des Arbeitnehmers und den im Wege der Widerklage hilfsweise gestellten Auflösungsantrag des Arbeitgebers muss grundsätzlich in eine und demselben Urteil entschieden werden, wenn dem Kündigungsschutzantrag stattgegeben wird; ein Teilurteil über den Kündigungsschutzantrag ist nicht zulässig (LAG Köln, Urt. v. 25.04.1997 – 11 Sa 1395/96 -, juris).

**b)** Der vorliegende Kündigungsfeststellungsantrag, der sowohl die außerordentliche als auch die hilfsweise ordentliche Kündigung zum 30.06.2014 betrifft, ist nicht trennbar von dem Auflösungsantrag der Beklagten. Der Auflösungsantrag des Arbeitgebers setzt notwendigerweise voraus, dass die angefochtene Kündigung sozialwidrig und nicht (auch) aus anderen Gründen unwirksam ist. Das Arbeitsgericht hat mit dem Teilurteil festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch die ordentliche Kündigung zum 30.06.2014 endete, weil diese sozial nicht gerechtfertigt sei. Die Beklagte hatte indessen bereits vor Erlass des Teilurteils einen Auflösungsantrag gestellt und diesen auch umfänglich begründet. Auch aus Sicht des Arbeitsge-

richts ist der Auflösungsantrag der Beklagten nicht von vornherein unbegründet. Dies belegt der Auflagenbeschluss vom 17.07.2014. Sollte letztendlich durch das Berufungsgericht und/oder das Bundesarbeitsgericht rechtskräftig festgestellt werden, dass der Kündigungsfeststellungsantrag unter Abänderung des angefochtenen Teilurteils abzuweisen war, so bestünde die Gefahr widerstreitender Entscheidungen. Dies wäre dann der Fall, wenn das Arbeitsgericht - gestützt auf sein Teilurteil - dem Auflösungsantrag der Beklagten (zwischenzeitlich) stattgibt und das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung auflöst.

**c)** Dieser Verfahrensfehler konnte auch nicht in der Berufungsinstanz geheilt werden. Eine Korrektur im Berufungsverfahren ist nur dann möglich, wenn zum Zeitpunkt der Berufungsverhandlung das Arbeitsgericht bereits im Wege eines Schlussurteils über den Auflösungsantrag entschieden hat und dieses (Schluss-)Urteil bereits mit der Berufung angegriffen worden ist. In diesem Fall kann das Berufungsgericht die beiden Verfahren (Berufungsverfahren über das Teilurteil und Berufungsverfahren über das Schlussurteil) entsprechend § 260 ZPO miteinander verbinden. Diese Voraussetzung liegt aber nicht vor. Der Auflösungsantrag der Beklagten ist noch in der ersten Instanz anhängig. Eine isolierte Entscheidung des Berufungsgerichts über den bei ihm anhängigen Teil (Kündigungsschutzklage) hätte somit die vom Arbeitsgericht vorgenommene Aufteilung manifestiert (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 10.07.1997 – 11 Sa 1144/96 –, juris). Ein Teilurteil über den Kündigungsschutzantrag, das die Entscheidung über den Auflösungsantrag einem späteren Urteil vorbehält, ist mithin in aller Regel unzulässig, sodass der Rechtsstreit an die Vorinstanz zurückzuverweisen ist (ErfK/Koch, 15. Aufl., Rn. 8 zu § 68 ArbGG).

**d)** Die Möglichkeit der Zurückverweisung erfolgt im Gegensatz zu den übrigen auf das arbeitsgerichtliche Verfahren anwendbaren Regelungen des § 538 Abs. 2 ZPO von Amts wegen, eines Antrages einer Partei bedurfte es mithin nicht (GMP/Germelmann, a.a.O., Rn. 23 zu § 68 ArbGG).

**II.** Nach alledem war das Teilurteil aufzuheben und der Rechtsstreit an das Arbeitsgericht zur erneuten (einheitlichen) Entscheidung zurückzuverweisen. Die Kosten-

entscheidung - auch über die Kosten der Berufung - bleibt dem Arbeitsgericht vorbehalten.

Ein gesetzlich begründbarer Anlass zur Zulassung der Revision lag nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...