

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 490/13
2 Sa 489/12
Landesarbeitsgericht
Köln

BESCHLUSS

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am 2. Mai 2014 beschlossen:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 4. März 2013 - 2 Sa 489/12 - wird auf seine Kosten als unzulässig verworfen.

Gründe

- I. Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung. 1
- Die Beklagte ist eine Rundfunkanstalt des öffentlichen Rechts. Der Kläger war bei ihr seit August 1987 tätig, zuletzt als „1. Sachbearbeiter/Technik“ in der Abteilung IT-Services. Ihm oblag die Fachplanung für die Infrastruktur bei der Beklagten. Dazu zählte die Vergabe von Leistungen an Drittunternehmen auf der Grundlage bestehender Rahmenvereinbarungen. Sein Aufgabenbereich erstreckte sich auf zwölf Außenstudios außerhalb des Sitzes der Beklagten, drei Korrespondentenbüros sowie Auslandsstudios der Beklagten in Paris und Brüssel. 2
- Gemäß einer Dienstanweisung dürfen Beschäftigte der Beklagten keine Zuwendungen und Geschenke annehmen, fordern oder vereinbaren, die sich auf ihre Tätigkeit oder Position beziehen. Außerdem besteht die Verpflichtung, alle Bewirtungen und Zuwendungen schriftlich anzuzeigen. 3
- Anfang Juli 2010 wurden die Arbeitsplätze von Kollegen des Klägers auf richterliche Anordnung wegen des Verdachts der Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr, des Betrugs und der Untreue durchsucht. Die Innenrevision der Beklagten nahm eigene Ermittlungen auf. Am 27./28. Juli 2010 führten die Revisoren mit dem Kläger ein Gespräch, das sich hauptsächlich auf andere Mitarbeiter und diese betreffende Vorgänge und Vorwürfe bezog. 4
- Anfang August 2010 gab der Kläger eine dienstliche Erklärung zu dem Vorwurf ab, auch er habe im geschäftlichen Verkehr Zuwendungen und Geschenke angenommen. Er räumte ein, in den Jahren 2009 und 2010 Einladungen einer beauftragten Firma zu zwei „Herrensitzungen“ angenommen zu haben; der Wert der Eintrittskarten habe je 55,00 Euro betragen. Anlässlich seines Geburtstags im Juni 2010 habe ihm ein Mitarbeiter der Firma einen Umschlag mit einem Restaurantgutschein im Wert von 100,00 Euro überreicht; er habe den Gutschein zurückgeben wollen, habe das Vorhaben allerdings wegen dringend zu erledigender anderer Angelegenheiten wieder aus den Augen verloren. 5

Weitere Einladungen seitens der Firma stellte er - teils mit wechselnden Angaben - in Abrede. Kurz darauf sandte er den Restaurantgutschein zurück.

Die fragliche Auftragnehmerin der Beklagten erstellte zur Abrechnung ihrer Leistungen zunächst Aufmäße mit offener Rechnungssumme. Aufgabe des Klägers war es, die Angaben zu überprüfen und ggf. deren Richtigkeit mit seiner Unterschrift zu bestätigen. Die auf dieser Grundlage erstellten Rechnungen hatte der Kläger erneut zu prüfen und - soweit zutreffend - als sachlich richtig abzuzeichnen. Auf einen solchen Vermerk hin wurden sie von der Beklagten beglichen. 6

Mitte Oktober 2010 dehnte die Staatsanwaltschaft ihre Ermittlungen auf den Kläger aus. Am 9. November 2010 ließ sie die Geschäftsräume der Beklagten erneut durchsuchen. Anfang März 2011 wurde der Kläger im Rahmen polizeilicher Zeugenbefragungen beschuldigt, die fragliche Firma zu Falschabrechnungen aufgefordert und entsprechende Fakturen toleriert zu haben. Die Beklagte wurde hierüber am 8. März 2011 unterrichtet. Ihre Revisoren überprüften daraufhin eine Vielzahl von Rechnungen aus dem Arbeitsbereich des Klägers. Am 28. März 2011 führten sie mit dem Kläger ein weiteres Gespräch. Sie hielten ihm verschiedene Pflichtverletzungen im Rahmen der Auftragsabwicklung und die bewusste Begünstigung der Kundenfirma vor. Der Kläger erklärte, an mehreren Baustellenbesprechungen aus Zeitgründen nicht teilgenommen und einen Mitarbeiter der Firma gebeten zu haben, die Termine statt seiner wahrzunehmen; zur Vergütung des Zeitaufwands seien - wie mit ihm vereinbart - in den Rechnungen der Auftragnehmerin Fachmonteurstunden für tatsächlich nicht geleistete Arbeiten in Außenstudios der Beklagten ausgewiesen worden. In acht bis neun Fällen habe er der Firma zugestanden, je eine Fachmonteurstunde zusätzlich abzurechnen, da die im Rahmenvertrag vereinbarte Anfahrtpauschale nicht auskömmlich gewesen sei. 7

Die Revisoren setzten ihre Untersuchungen fort. Am 24. Mai 2011 fertigten sie einen schriftlichen Bericht, den sie an die Personalabteilung übermittelten. Mit Schreiben vom 26. Mai 2011 lud die Beklagte den Kläger zu einer mündlichen Anhörung für den 30. Mai 2011. Zugleich bot sie ihm an, sich ge- 8

mäß einem beigefügten Fragenkatalog schriftlich zu äußern. Am 30. Mai 2011 gab der Kläger eine schriftliche Erklärung ab. Den Gesprächstermin nahm er nicht wahr.

Mit Schreiben vom 30. Mai 2011 hörte die Beklagte den Personalrat zu einer beabsichtigten außerordentlichen fristlosen Tat- und Verdachtskündigung des Klägers an. Dieser nahm am 3. Juni 2011 Stellung. Mit Schreiben vom 6. Juni 2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos. 9

Der Kläger hat mit seiner fristgerecht erhobenen Klage geltend gemacht, ein wichtiger Grund zur Kündigung liege nicht vor. Er habe der betreffenden Kundenfirma im Rahmen des geschäftlichen Kontakts nicht bewusst Vorteile auf Kosten der Beklagten verschafft. Soweit ihm Fehler bei der Überprüfung der Aufmaße unterlaufen seien, beruhe dies auf seiner permanenten Arbeitsüberlastung. In einem Fall seien die in der Rechnung ausgewiesenen Mengenangaben nach seiner Unterschrift gefälscht worden. Die Frist des § 626 Abs. 2 BGB sei nicht gewahrt. Bereits im Jahr 2010 habe die Beklagte Kenntnis von den an ihn erfolgten Zuwendungen gehabt. Spätestens am 28. März 2011 habe sie das Ausmaß der vermeintlichen Pflichtverletzungen gekannt. Die weiteren Ermittlungen hätten nichts Neues erbracht. Unabhängig davon sei die Kündigung wegen unzureichender Unterrichtung des Personalrats unwirksam. 10

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Interesse - beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 6. Juni 2011 nicht aufgelöst worden ist. 11

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Der Kläger habe die Falschabrechnungen initiiert und bewusst toleriert. Außerdem habe er bewusst auf die Vorlage von Kabel-Messprotokollen und von Stundenzetteln verzichtet und dadurch die Nachprüfbarkeit von Leistungen der beauftragten Firma vereitelt, zumindest deren Kontrolle erheblich erschwert. Im Gegenzug habe er diverse Vergünstigungen erhalten. Die Zweiwochenfrist sei eingehalten. Diese habe jedenfalls nicht vor dem 24. Mai 2011 zu laufen begonnen. Die Beteiligung 12

des Personalrats sei nicht zu beanstanden. Sie habe diesem die Erklärung des Klägers vom 30. Mai 2011 noch während des laufenden Verfahrens zugeleitet. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger, die erstinstanzliche Entscheidung wiederherzustellen.

II. Die Revision des Klägers ist mangels ausreichender Begründung unzulässig. Sie war nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 552 Abs. 1 Satz 2 ZPO zu verwerfen. 13

1. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision müssen gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO die Revisionsgründe angegeben werden. 14

a) Bei Sachrügen sind diejenigen Umstände bestimmt zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergibt (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO). Die Revisionsbegründung muss den angenommenen Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts in einer Weise verdeutlichen, die Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs erkennen lässt. Die Revisionsbegründung hat sich deshalb mit den tragenden Gründen des Berufungsurteils gezielt auseinanderzusetzen. Dadurch soll ua. sichergestellt werden, dass der Revisionskläger das angefochtene Urteil auf das Rechtsmittel hin überprüft und die Rechtslage genau durchdenkt. Die Kritik des angefochtenen Urteils soll außerdem zur richtigen Rechtsfindung beitragen (*st. Rspr., BAG 13. November 2013 - 10 AZR 639/13 - Rn. 11; 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 16, BAGE 130, 119*). Die Darstellung anderer Rechtsansichten ohne Auseinandersetzung mit den Gründen des Berufungsurteils genügt nicht den Anforderungen an eine ordnungsgemäße Revisionsbegründung (*BAG 18. Mai 2011 - 10 AZR 346/10 - Rn. 10; 7. Juni 2011 - 1 AZR 807/09 - Rn. 16 mwN*). 15

b) Verfahrensrügen müssen nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO die Bezeichnung der Tatsachen enthalten, die den Mangel ergeben, auf den sich die Revision stützen will. Zudem muss die Kausalität zwischen Verfahrensmangel und Ergebnis des Berufungsurteils dargelegt werden (*vgl. BAG* 16

13. November 2013 - 10 AZR 639/13 - Rn. 12; 28. August 2013 - 10 AZR 323/12 - Rn. 19 mwN).

2. Diesen gesetzlichen Anforderungen wird die Revisionsbegründung nicht gerecht. Der Kläger hat binnen der zweimonatigen Frist des § 74 Abs. 1 Satz 1 ArbGG keine zulässige Sach- oder Verfahrensrüge erhoben. Nach deren Ablauf kann er eine entsprechende Rüge nicht mehr wirksam anbringen (vgl. BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - Rn. 24, BAGE 109, 145). 17

a) Das Landesarbeitsgericht hat die außerordentliche Kündigung vom 6. Juni 2011 für wirksam erachtet. Es hat einen wichtigen Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB im Zusammentreffen mehrerer Pflichtverletzungen des Klägers gesehen. Es hat zum einen angenommen, dieser habe im Zusammenhang mit Baustellenbesprechungen vorsätzlich über von ihm erbrachte Arbeitsleistungen getäuscht. Außerdem habe er der beauftragten Firma bewusst zugestanden, Leistungen abzurechnen, die sie entweder gar nicht erbracht oder auf die sie nach dem mit der Beklagten geschlossenen Rahmenvertrag keinen Anspruch gehabt habe. Der Kläger habe zum anderen Mehrfachabrechnungen sog. Patch- und Rangierkabel zu verantworten. Er habe die Abrechnungen entweder vorsätzlich nicht geprüft oder eine finanzielle Begünstigung der Firma bewusst toleriert. Anders seien die Fehler nicht zu erklären. Sie seien bei einer relativ einfachen Kontrolltätigkeit aufgetreten und anhand einer dem Kläger zur Verfügung stehenden „Exceltabelle“ leicht erkennbar gewesen. Hinzu komme die pflichtwidrige Entgegennahme von Zuwendungen in Gestalt der Karten für zwei „Herrensitzungen“ und eines Restaurantgutscheins. Einer Abmahnung habe es nicht bedurft. Der Kläger habe erkennen müssen, dass es der Beklagten nicht zumutbar sei, die Pflichtverletzungen auch nur einmal hinzunehmen. Die Interessenabwägung gehe zu seinen Lasten aus. Zwar habe der Kläger nur relativ geringfügige materielle Vorteile erlangt. In der Gesamtschau sei dies aber unbeachtlich. Die für das Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauensbasis sei auch dann zerstört, wenn es ihm vorrangig um immaterielle Vorteile wie die Möglichkeit gegangen sein sollte, sich gegenüber der Auftragnehmerin als wichtige Persönlichkeit darzustellen, oder er die bequeme Zusammenarbeit habe pfl-

 18

gen wollen. Die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB sei gewahrt. Die Beteiligung des Personalrats sei ordnungsgemäß erfolgt.

- b) Demgegenüber verweist der Kläger (unter I. der Revisionsbegründung) zunächst auf sein gesamtes erst- und zweitinstanzliches Vorbringen „einschließlich des nicht erledigten Beweisanerbietens“. Dies stellt keinen Angriff auf die anzufechtende Entscheidung dar. Entsprechendes gilt für seine Ausführungen (unter II. der Revisionsbegründung) zum Inhalt der Entscheidung des Arbeitsgerichts und zu einer Einstellung eines gegen ihn geführten Ermittlungsverfahrens nach § 153a StPO. 19
- c) Seinem Vorbringen (unter III. der Revisionsbegründung), das Landesarbeitsgericht habe im Termin der letzten mündlichen Verhandlung zur Einhaltung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB „unerwartet“ eine andere Rechtsauffassung vertreten als in der vorangegangenen Verhandlung, ist allenfalls eine nicht näher begründete und damit unzulässige Verfahrensrüge nach Art. 103 Abs. 1 GG zu entnehmen. Der Kläger behauptet nicht, er habe keine Möglichkeit gehabt, dem Gericht mit Blick auf dessen geänderte Rechtsauffassung bestimmte Tatsachen oder rechtliche Argumente zu unterbreiten. 20
- d) Soweit der Kläger (unter IV. der Revisionsbegründung) geltend macht, das Landesarbeitsgericht habe in seinem Urteil „in mehreren Abschnitten den Tatbestand nicht zutreffend wiedergegeben“, liegt darin ebenso wenig eine zulässige Verfahrens- oder Sachrüge. 21
- aa) Soweit sie sich gegen tatbestandliche Darstellungen iSv. § 559 Abs. 1 ZPO richtet, ist die Rüge unstatthaft. 22
- (1) Die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum Gegenstand eines mit dem Kläger geführten Gesprächs vom 27./28. Juli 2010, zu seinen Behauptungen, dass er an Baustellenbesprechungen wegen Überlastung nicht teilgenommen habe und es sich bei den in einer Abrechnung ausgewiesenen Fachmonteurstunden um Nachtarbeitsstunden gehandelt habe, sind ebenso wie die Feststellungen zur Anzahl der abgerechneten Patch- und Rangierkabel und zur 23

ursprünglichen Einlassung des Klägers, sog. Kabel-Messprotokolle seien nicht erforderlich gewesen, tatbestandliche Feststellungen dieser Art.

(2) Das „aus dem Berufungsurteil ersichtliche Parteivorbringen“ erbringt nach § 314 ZPO Beweis für das mündliche Tatsachenvorbringen in der Berufungsinstanz. Er kann nur durch das Sitzungsprotokoll entkräftet werden. Zum Tatbestand im Sinne dieser Vorschrift und iSd. § 320 ZPO gehören auch die in den Urteilsgründen getroffenen tatsächlichen Feststellungen über Parteivorbringen (*BAG 10. Juni 1988 - 2 AZR 7/88 - zu I 2 a der Gründe*). Solche Feststellungen können nicht mit einer Verfahrensrüge in der Revision, sondern nur mit einem Antrag auf Tatbestandsberichtigung nach § 320 ZPO bekämpft werden (*BAG 21. Januar 1982 - 2 AZR 759/79 - zu II 3 b der Gründe; BGH 8. Januar 2007 - II ZR 334/04 - Rn. 11, jeweils mwN*). Das gilt auch, soweit der Kläger einen Widerspruch zwischen den Feststellungen und seinem schriftsätzlichen Vorbringen behauptet. Der gerichtliche Tatbestand geht dem Schriftsatzvorbringen vor, weil es möglich ist, dass dieses im letzten Verhandlungstermin fallen gelassen wurde (*BAG 21. Januar 1982 - 2 AZR 759/79 - aaO*). Der Kläger hat einen Antrag nach § 320 ZPO nicht gestellt. Der Senat ist deshalb gem. § 559 ZPO an die tatbestandlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts gebunden. Eine Verfahrensrüge nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO kommt zur Richtigstellung etwaiger Mängel nicht in Betracht.

bb) Soweit sich der Kläger gegen Ausführungen des Landesarbeitsgerichts betreffend die Wahrnehmung von Terminen zu Baubesprechungen und eine hierauf bezogene Abrechnung von Fachmonteurstunden durch die beauftragte Firma wendet, macht er der Sache nach eine Verletzung von § 286 ZPO und/oder einen Verstoß gegen Art. 103 Abs. 1 GG geltend. Er beanstandet, das Landesarbeitsgericht habe bei seiner Entscheidungsfindung außer Acht gelassen, dass es sich nicht um von ihm frei gewählte Termine gehandelt habe, sondern um solche, die durch die jeweiligen Projektleiter festgelegt worden seien und deren Verschiebung er nicht habe erreichen können. Die Begründung der Rüge genügt nicht den gesetzlichen Anforderungen. Das gilt auch für die Rüge,

das Landesarbeitsgericht habe außer Acht gelassen, dass er seine Vorgesetzten mehrfach mündlich über die prekäre Lage informiert habe.

(1) Wird beanstandet, das Landesarbeitsgericht habe Vortrag oder Beweisangebote übergangen, muss im Einzelnen unter Angabe des Schriftsatzes nach Datum und bei entsprechendem Umfang nach Seitenzahl dargestellt werden, wo der übergangene Vortrag und/oder der Beweisantritt zu finden sein soll (*BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 277/11 - Rn. 30; 8. Dezember 2011 - 6 AZR 354/10 - Rn. 39 mwN*). An solchen Darlegungen fehlt es. 26

(2) Soweit es sich möglicherweise um neues Vorbringen handelt, sind die Rügen deshalb unzulässig, weil es an der Darlegung von Umständen fehlt, unter denen neue Tatsachen ausnahmsweise in der Revisionsinstanz noch Berücksichtigung finden können (*vgl. dazu BAG 18. Oktober 2012 - 6 AZR 289/11 - Rn. 34 mwN; BGH 21. November 2001 - XII ZR 162/99 - zu 12 der Gründe*). 27

(3) Soweit der Kläger die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, das Verhalten im Zusammenhang mit der „falschen Deklaration“ von Baustellenbesprechungen sei nicht abmahnungswürdig, als „völlig überzogen“ beanstandet, liegt auch darin keine zulässige Verfahrensrüge. Der Einwand nimmt Bezug auf die in der Revisionsbegründung dargestellten, vermeintlich nicht berücksichtigten tatsächlichen Umstände. 28

cc) Die Rügen, das Landesarbeitsgericht habe nicht davon ausgehen dürfen, er - der Kläger - habe entweder bewusst Nachprüfungen der Rechnungen unterlassen oder aber die Falschabrechnungen vorsätzlich toleriert und Nachprüfungen verhindert, sind gleichermaßen unzulässig. Dasselbe gilt, soweit der Kläger die Annahme des Landesarbeitsgerichts, er habe den Restaurantgutschein ursprünglich nicht zurückgeben wollen, als „doch sehr überzogen“ bewertet und soweit er meint, das Gericht habe nicht davon ausgehen dürfen, die Beklagte habe sich mit seiner zwischenzeitlich erfolgten Weiterbeschäftigung nur dem Urteil des Arbeitsgerichts beugen wollen. Dabei kann zugunsten des Klägers unterstellt werden, dass sich seine Rügen nicht gegen tatbestandliche 29

Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, sondern gegen den Weg richten, auf dem dieses seine Überzeugung gewonnen hat.

(1) Soweit der Kläger Verfahrensfehler des Landesarbeitsgerichts - etwa die Nichtberücksichtigung gehaltenen Sachvortrags - beanstanden will, fehlt es an einer ausreichenden Bezeichnung des geltend gemachten Mangels und der Darlegung seiner Entscheidungserheblichkeit. 30

(2) Der Kläger legt keine Verstöße des Landesarbeitsgerichts gegen Erfahrungs- und/oder Denkgesetze oder eine Widersprüchlichkeit der Beweiswürdigung dar. Er setzt lediglich seine eigene Würdigung an die Stelle derer des Landesarbeitsgerichts. Das reicht nicht aus (*vgl. BAG 13. Februar 2003 - 8 AZR 654/01 - zu II 5 der Gründe, BAGE 104, 358*). 31

dd) Der Kläger erhebt keine zulässige Verfahrens- und/oder Sachrüge, soweit er sich gegen die (vermeintliche) „Schlussfolgerung“ des Landesarbeitsgerichts wendet, er habe mit seinen Fehlleistungen im Rahmen der Kontrolltätigkeit entweder eine Steigerung seines Ansehens als „wichtige und zu achtende Persönlichkeit“ oder eine Vereinfachung seiner Arbeit erreichen wollen. Seine Ausführungen beschränken sich auf den Einwand, die Annahmen seien „aus der Luft gegriffen“ bzw. „absurd und durch nichts belegbar“. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung setzt sich der Kläger nicht auseinander. Andernfalls wäre ihm nicht entgangen, dass das Gericht die betreffenden Vorteile nur beispielhaft für mögliche immaterielle Vorteile genannt hat, die er sich aus der Zusammenarbeit mit der betreffenden Firma erhofft haben mag. 32

ee) Auch die Rüge, das Landesarbeitsgericht habe es versäumt, den Sachverhalt durch eine Beweisaufnahme oder durch „entsprechende“ Hinweis- und Auflagenbeschlüsse aufzuklären, ist unzulässig. Erneut fehlt es an der Darlegung, wo erhebliche Beweisangebote zu finden sein sollen bzw. welche konkreten Auflagen das Landesarbeitsgericht dem Kläger hätte erteilen müssen und welchen maßgebenden Vortrag er daraufhin gehalten hätte (*vgl. dazu BAG 6. Januar 2004 - 9 AZR 680/02 - zu II 3 d und e der Gründe, BAGE 109, 145*). 33

e) Der Kläger behauptet (unter V. der Beschwerdebegründung), er sei vor der Kündigung nicht ordnungsgemäß angehört worden. Dazu verweist er auf Ausführungen des Arbeitsgerichts und macht geltend, auf diese sei das Landesarbeitsgericht nicht eingegangen. Das reicht als Revisionsbegründung nicht aus. Es fehlt an einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit der angefochtenen Entscheidung. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das Landesarbeitsgericht die außerordentliche Kündigung womöglich nicht schon wegen des bloßen Verdachts auf pflichtwidriges Verhalten für gerechtfertigt gehalten hat. Seine Ausführungen können ebenso gut dahin verstanden werden, dass es aufgrund der vorliegenden Indiztatsachen von schweren Pflichtverletzungen des Klägers im Sinne nachgewiesener Taten ausgegangen ist. Der Kläger hätte deshalb anhand der Begründungslinie des Gerichts darlegen müssen, weshalb es diesem auf die Anhörung hätte ankommen müssen. 34

f) Im Weiteren (unter VI. der Revisionsbegründung) verweist der Kläger auf seine bereits in der Klageschrift dargelegte Ansicht einer „Verfristung der Kündigung“ und nimmt insoweit auf zwei „auch in der Vorinstanz zitierte“ Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts Bezug. Anschließend weist er auf die Feststellung des Landesarbeitsgerichts hin, nach der die Beklagte am 8. März 2011 Kenntnis von den staatsanwaltschaftlichen Ermittlungen erlangt habe, und fügt einen „chronologischen Ablauf der revisionsinternen sowie der polizeilichen Untersuchungen und Ermittlungen“ an. Die Ausführungen lassen nicht erkennen, worauf der Revisionsangriff zielt. 35

aa) Das Landesarbeitsgericht hat seine Annahme, die Frist des § 626 Abs. 2 BGB sei eingehalten, im Wesentlichen damit begründet, dass die Ermittlung der „Verdachts- und Entlastungsmomente“ bis zum Ablauf der dem Kläger gesetzten Äußerungsfrist am 30. Mai 2011 noch nicht abgeschlossen gewesen sei. Davor seien der Beklagten nur bestimmte Elemente des Kündigungssachverhalts bekannt gewesen. Sie sei nicht gehindert gewesen, nach den Geständnissen des Klägers weitere Nachforschungen anzustellen, um einen Überblick über das Ausmaß des Schadens und die Häufigkeit des möglichen Fehlverhaltens zu gewinnen und um die zuletzt ermittelten Fehlabbrechnungen 36

mit den zuvor eingeräumten Sachverhalten in ein Gesamtbild einzustellen. Die Beklagte habe den Sachverhalt auch nicht in „unzumutbar langsamer Weise“ recherchiert.

- bb) Mit dieser Argumentation setzt sich der Kläger nicht auseinander. Er zeigt nicht auf, in welchem Punkt die Erwägungen des Gerichts fehlerhaft sein sollen. Das gilt auch für seinen Einwand, soweit man ihm anlaste, dass die Abrechnungsfehler leicht erkennbar gewesen seien, müssten sich dies auch die Revisoren der Beklagten entgegenhalten lassen. Damit stellt der Kläger nur seine eigene Rechtsmeinung dar, ohne auf die Begründung des Landesarbeitsgerichts einzugehen. Diesem kam es gerade nicht auf die Kenntnis von einzelnen Pflichtverletzungen, sondern auf die Möglichkeit an, ein „Gesamtbild“ von dem Fehlverhalten zu erhalten. 37
- cc) Beginnend mit dem zweiten Absatz auf Seite 19 der Revisionsbegründung setzt sich der Kläger nicht mit der angefochtenen Entscheidung, sondern mit Behauptungen der Beklagten auseinander, die er für unzutreffend und wahrheitswidrig hält. Damit verkennt er erneut, dass das Revisionsgericht an den vom Landesarbeitsgericht festgestellten Sachverhalt gebunden ist und es zulässiger Verfahrensrügen bedarf, soweit er gegen tatrichterliche Feststellungen vorgehen will. 38
- g) Der Kläger „fragt“, warum seine schriftliche Erklärung, wenn sie dem Personalrat doch - wie vom Landesarbeitsgericht angenommen - zugeleitet worden sei, nicht „mit Eingangsstempel mit der Angabe der entsprechenden Uhrzeit vorgelegt [worden sei]“. Die darin liegende Rüge ist unzulässig. Sie wird der Doppelbegründung des Landesarbeitsgerichts nicht gerecht. Dieses hat seine Entscheidung nicht nur darauf gestützt, dass dem Personalrat die fragliche Erklärung des Klägers mit einem zweiten Anhörungsschreiben der Beklagten rechtzeitig zugeleitet worden sei (Erstbegründung). Es hat die Unterrichtung des Personalrats - selbständig tragend - auch dann für ordnungsgemäß erachtet, falls diesem der Inhalt der Erklärung nicht durch die Beklagte, sondern durch den Kläger zur Kenntnis gebracht worden sein sollte (Zweitbegründung). Die Revisionsrüge bezieht sich nur auf die erste Begründung. Das reicht nicht 39

aus. Stützt das Landesarbeitsgericht sein Ergebnis auf mehrere voneinander unabhängige rechtliche Erwägungen, muss die Rechtsmittelbegründung beide Erwägungen angreifen. Setzt sie sich nur mit einer auseinander, ist das Rechtsmittel unzulässig. Sie ist dann selbst im Falle ihrer Berechtigung nicht geeignet, die gesamte Entscheidung in Frage zu stellen (*bspw. BAG 15. November 2006 - 7 ABR 6/06 - Rn. 14; 12. Mai 1999 - 7 AZR 1/98 - zu I der Gründe*).

III. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner unzulässigen Revision zu tragen. 40

Kreft

Rachor

Berger