

**Arbeitsgericht
Neuruppin**

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

4 Ca 205/19



Verkündet

am 05.12.2019

als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle



Im Namen des Volkes

Urteil

| | |
|---|---------------|
| MdL. Z. K. Rücksprache | Wiedervorlage |
| DGB Rechtsschutz GmbH Büro Neuruppin | |
| 6. FEB. 2020 | |
| Bearbeitet [Signature] | |

hat das Arbeitsgericht Neuruppin, 4. Kammer, auf die mündliche Verhandlung vom 05.12.2019 durch den Richter am Arbeitsgericht Vorsitzender sowie die ehrenamtlichen Richter Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Auf die Widerklage hin wird der Kläger verurteilt, an die Beklagte 6.616,44 Euro (i.W. sechstausendsechshundertsechzehn 44/100) zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 13.06.2019 zu zahlen.
3. Im Übrigen wird die Widerklage abgewiesen.
4. Von den Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger 71 % und die Beklagte 29 % zu tragen.
5. Der Streitwert wird auf 29.165,38 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses und Schadenersatzansprüche. Der 59jährige Kläger wurde bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängern seit 1997 als Produktionsarbeiter/Maschinist, zuletzt gegen ein monatliches Bruttoeinkommen von 3525,00 € beschäftigt. Der Kläger ist Mitglied des bei der Beklagten bestehenden Betriebsrates.

Die Beklagte beschäftigt regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden. Die Beklagte stellt in ihrem Betrieb Dachziegel her. Der Kläger wurde zuletzt als Anlagenführer in der Linie 1 und 3 in der Kassetten-Be- und Entladung sowie der Bestückung der Tunnelofenwagen (TOW) eingesetzt.

Die Beklagte erteilte dem Kläger unter dem Datum vom 16.06.2015 eine Abmahnung, wonach der Kläger während der Arbeitszeit am 02.06.2015 schlafend am Arbeitsplatz angetroffen worden sein soll (auf Bl. 62 d.A. wird verwiesen). Am 24.06.2016 erhielt der Kläger eine weitere Abmahnung, weil er am 20.05.2016 „die Anlage nicht ordnungsgemäß überwacht und somit einen Produktionsausfall verursacht“ habe (auf Bl. 63 d.A. wird verwiesen). Schließlich erhielt der Kläger am 16.01.2018 eine dritte Abmahnung, wonach er am 02.01.2018 „mit geschlossenen Augen und vor der Brust verschränkten Armen auf dem bei der Ablage stehenden Drehstuhl geruht haben“ soll. „Ihre Beine hatten sie auf den ...3 Stufen-Tritt hochgelegt. Die Herren ... bemerkten sie erst, als diese unmittelbar vor Ihnen standen (auf Bl. 65 d.A. wird verwiesen). Am 21.02.2019 trat der Kläger um 6.00 Uhr die Tagschicht an der Anlage der Linie 3 an. Gegen 08.30 Uhr hatte der Kläger einen Produktwechsel vorzunehmen, nämlich von der Ziegelsorte Grant 11V auf Topas 11V. Hierbei wählte der Kläger einen falschen Produktcode aus einer vorgegebenen Liste, weil er statt „Topas 11V“ ein anderes Modell eingab. Es stehen an der Anlage insgesamt acht Codes zur Auswahl. In dem Arbeitsbereich des Klägers werden die Kassetten für die ungebrannten Ziegelrohlinge auf einen Tisch mit einem sogenannten „Kassettengreifer“ positioniert. Die Folge der falschen Eingabe des Produktcodes lag dann darin, dass die ungebrannten Ziegelrohlinge in unzutreffender Position in die Kassetten eingelegt wurden. Die richtige Lage der Ziegel in den Kassetten ist für den folgenden Brennvorgang unerlässlich, um Verformungen der Ziegel zu vermeiden. Nach der Positionierung der Ziegelrohlinge in den Kassetten, werden die befüllten Kassetten mit einem Greifsystem auf die Tunnelofenwagen (TOW) geladen und danach automatisch in den Brennofen gefahren. Weitere Folge der unzutreffenden Produktcodeeingabe ist, dass die Greifer unzutreffend im Verhältnis zu den Kassetten an falscher Position stehen und Kratzer an den Ziegeln verursachen. Der Fertigungsleiter der Beklagten, der Zeugn... protokollierte am 22.02.2019 Folgendes:

- „-... Herr hatte die Aufgabe, den PW (Anmerkung: Produktwechsel) in der Beladung durchzuführen, ...
- nach dem PW muss unbedingt kontrolliert werden, ob die Ziegel richtig in den Kassetten liegen, man sieht sich einfach die beladenen Kassettenreihen an oder geht zum TOW
 - als ich kurz nach der Mittagspause gegen 13:30 Uhr die beladenen TOW kontrollierte, musste ich feststellen, dass die beiden Linien völlig falsch eingestellt waren
 - die Linie C Anthrazit war zu weit nach hinten gelegt, sodass der Ziegel gegen die Kassette schwindet
 - die Linie G Basaltgrau war zu weit nach vorne eingestellt, so dass der Ziegel teilweise nicht auf der Fussrippe auflag
 - als ich zur Beladung fuhr und Herrn darauf ansprechen wollte, schlief dieser auf dem Stuhl der Beladung (nicht das erste Mal)
 - ich sprach ihn laut mit seinem Namen an und er wachte auf
 - als ich ihn auf die falsche Einstellung aufmerksam machte, sah er sich die Beladepositionen an und sagte ich rufe den Elektriker um das richtig einzustellen..“ (auf Bl. 101 d. Akte wird verwiesen).

Die Beklagte hörte den Betriebsrat zur beabsichtigten fristlosen Kündigung des Klägers mit Schreiben vom 28.02.2019 an (zum Inhalt wird auf Bl. 106 ff der Akte). Das Schreiben ging am gleichen Tage dem Betriebsrat zu. Der Betriebsrat stimmte der beabsichtigten Kündigung des Klägers am 01.03.2019 zu. Am 05.03.2019 sprach die Beklagte dem Kläger die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus. Das Schreiben wurde dem Kläger am gleichen Tag übermittelt. Gegen die Kündigung hat der Kläger Klage erhoben, welche bei dem erkennenden Gericht am 14.03.2019 einging. Mit einem am 31.05.2019 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz hat der Beklagte gegenüber dem Kläger widerklagend Schadenersatzansprüche geltend gemacht.

Der Kläger trägt vor, dass die Kündigung unwirksam sei. Zunächst habe er nicht während seiner Schicht geschlafen. Da er einen Gehörschutz trage, könne er nicht hören, wenn sich Personen seinem Arbeitsplatz nähren würden. Während der Schicht am 21.02.2019 habe der Schichtleiter von 09.00 – 12.00 Uhr in der Schichtwarte per Bildschirm die Produktion zu überwachen gehabt. Diesem hätte der vom Kläger eingegebene fehlerhafte Produktcode auffallen müssen und er hätte eine Korrektur veranlassen müssen. Insofern treffe die Beklagte zumindest ein Mitverschulden an dem behaupteten Schaden. Der Schaden falle auch geringer aus, da beständig mit einer Ausschussquote von 3 bis 5% zu

rechnen sei. Brennbruch habe durch Staplerfahrer nicht entsorgt werden müssen, da die Palettierung funktioniert habe. Es seien statt 5 Tunnelofenwagen der Sorte „Topas 11V, anthrazit“ nur 2,5 Wagen mit Ziegeln mit dem falschen Produktcode beladen worden. Die übrigen Fehlproduktionen seien auf die erforderliche Nachkorrektur der Greiferarme der Anlage zurückzuführen. Da die Fehlerquote unter 10% gelegen habe, sei es auch nicht zu einem Stopp der Anlage gekommen.

Der Kläger behauptet, dass er die fehlerhafte Positionierung der Dachziegelrohlinge mit bloßem Auge nicht hätte erkennen können. Die Beladeposition habe sich wegen der falschen Produktcodeeingabe nur um etwa 0,5 mm verschoben. Die Dachziegelrohlinge hätten auch nicht über die Kassetten herausgeragt. Dem Kläger sei hinsichtlich des Sachverhalts vom 21.02.2019 allenfalls leichte Fahrlässigkeit vorzuwerfen. Eine geringe Unaufmerksamkeit habe zu einer gewissen Ausschussquote geführt, die aber im betriebsüblichen Maß gelegen habe. Die Abmahnung vom 16.06.2015 sei schon wegen des Zeitablaufs unwirksam und er habe nicht geschlafen. Die Abmahnung vom 24.06.2016 sei ebenfalls wegen des Zeitablaufs nicht mehr wirksam und inhaltlich zu unbestimmt. Die Abmahnung vom 16.01.2018 sei unzutreffend, da der Kläger nicht geschlafen habe. Die Anhörung des Betriebsrates sei inhaltlich nicht zutreffend erfolgt, da nicht mitgeteilt wurde, dass ein erheblicher Teil der Fehlproduktion auf erforderliche Nachkorrekturen der Anlage zurückzuführen sei. Weiter sei nicht erwähnt worden, dass durch den Schichtleiter keine Kontrolle stattgefunden habe.

Der Kläger beantragt

- 1.) festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 05.03.2019 nicht beendet wird,
- 2.) festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht,
- 3.) im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1.) und/oder 2.) die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Produktionsarbeiter/Anlagen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt

- 1.) die Klage abzuweisen,
- 2.) widerklagend den Kläger zu verurteilen, an die Beklagte 15.065,38 Euro nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 13.06.2019 zu zahlen.

Der Kläger beantragt,

die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, dass der Kläger die ihm obliegenden Kontroll- und Überwachungspflichten für etwa fünf Stunden während der Schicht am 21.02.2019 verletzt habe. Der Kläger hätte bei Ausübung der Kontrollpflicht erkennen müssen, dass die Ziegel aufgrund der falschen Eingabe des Codes unrichtig positioniert gewesen seien. So hätten die Ziegel etwa einen Zentimeter über die Kassettenränder gestanden. Das sei mit bloßem Auge wahrnehmbar gewesen (Vgl. Fotografien vom 22.02.2019 Bl. 291 ff d.A.). Der Kläger habe gegen seine Pflicht verstoßen, seinen Arbeitsplatz auf der Plattform an der Anlage zu verlassen und die Fertigungslinie aus der Nähe zu inspizieren. Insbesondere nach einem Wechsel des Produktcodes sei diese Überwachung eine Pflicht des Klägers gewesen. Der Kläger sei aber vom Fertigungsleiter, dem Zeugen am 21.02.2019 nach 13.30 Uhr schlafend auf einem Stuhl auf der Überwachungsplattform angetroffen worden. Der Kläger sei erst aufgewacht, nachdem er von dem Zeugen mit seinem Namen angesprochen worden sei. Der Kläger hätte – sofern er nicht geschlafen habe – den Anruf trotz Gehörschutz wahrnehmen müssen. Denn die bei der Beklagten verwendeten Gehörschutze würden einen Filter aufweisen, welcher die Frequenzen der menschlichen Sprache passieren lasse. Die Dachziegel, die nach der Eingabe des falschen Produktcodes bis zur Entdeckung des Fehlers durch den Fertigungsleiter produziert worden waren, seien nicht mehr verkaufsfähig gewesen. Es seien in diesem Zeitraum 5 Tunnelofenwagen zu jeweils 1024 Ziegeln, Marke „Topas 11V, anthrazit“ in der Linie 3C, insgesamt 5120 Ziegel fehlerhaft hergestellt worden. In der Linie 3G seien es im gleichen Zeitraum 4 Tunnelofenwagen zu jeweils 1024 Ziegeln der Marke Topas 11V, basaltgrau“ also insgesamt 4.096 Ziegel gewesen. Da der Nettoverkaufspreis je Ziegel 0,974 € betrage, belaufe sich der Schaden auf 8.976,38 €. Zudem habe die Produktion am 21.02.2019 wegen der Entsorgung der schadhafte Ziegel gestoppt werden müssen. Für die Entsorgung seien für sieben Stunden Staplerfahrer eingesetzt worden, welche je Stunde mit 35,00 € zu veranschlagen gewesen seien, was einen weiteren Schaden von 245,00 € ausgemacht hätte. Schließlich sei es zu einem Stopp der Anlage zu Aufräumungszwecken für zwei Stunden gekommen. Während dieses Zeitraums seien 3000 Ziegel nicht produziert worden, was einen Schaden von 5.844,00 € ausmache. Die Ausschussquote betrage je nach Produkt zwischen 0,75% und 2,5%, im Mittel etwa 1,5%. Der Kläger habe diese Schäden zumindest grob fahrlässig verursacht. Durch die fehlende Kontrolle der Produktion seien über vier Stunden die fehlerhaften Ziegel produziert worden. Der Kläger habe trotz Kenntnis seiner Kontrollpflichten die notwendige Sichtkontrolle

unterlassen. Hinsichtlich der Überwachung der Produktion trägt die Beklagte vor, dass es vor allem die Aufgabe des Klägers sei, die ordnungsgemäße Funktion der von ihm gesteuerten Produktionslinie zu kontrollieren. Wohl existiere eine Schaltwarte, in welcher sämtliche Informationen aller Fertigungslinien zusammenlaufen, allerdings sei es nicht möglich jeden einzelnen Prozess simultan zu überwachen. Für bestimmte Fehler existiere wohl ein akustisches Warnsignal, wozu aber die Falscheingabe des Produktcodes nicht zähle.

Der Schichtleiter, befinde sich am wenigsten in der Schaltwarte um den Produktionsprozess zu überwachen, sondern sei zwischen den Anlagen unterwegs. Er organisiere den Produktionsablauf an allen drei Produktionslinien, erstelle die Schicht- und Urlaubspläne, leiste Unterstützung auf Anforderung in der Produktion. Dem Fertigungsleiter oblege nicht die minutöse Kontrolle der Produktion. Er sei für die mittelfristige Produktionsplanung zuständig, vertritt den Werkleiter. Es sei einem glücklichen Umstand zu verdanken gewesen, dass der Zeuge _____ bei einem Routinegang die Falschplatzierung der Ziegel bemerkt habe.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Prozessakte verwiesen.

Entscheidungsgründe

I.

1.) Die Klage ist unbegründet. Die von der Beklagten unter dem Datum vom 05.03.2019 ausgesprochene fristlose Kündigung hat das Arbeitsverhältnis mit Zugang am gleichen Tage beendet. Die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung ergibt sich aus § 15 Abs. 1 KSchG i.V.m. § 626 Abs. 1 BGB. Wohl ist das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) auf das Arbeitsverhältnis anwendbar, wegen der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses und der Betriebsgröße, §§ 1 Abs. 1, 13 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG. Die Kündigungsschutzklage ist auch rechtzeitig erhoben worden, §§ 4, 13 Abs. 1 KSchG. Nach § 15 I 1 KSchG ist die Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Voraussetzung ist damit das Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 I BGB. Dem Arbeitgeber muss die Weiterbeschäftigung auch nur bis zum Ablauf der fiktiven ordentlichen Kündigungsfrist unzumutbar sein (BAG, Urteil vom 27. September 2012 – 2 AZR 955/11 –, Rn. 18, juris) Bei der Prüfung, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist, ist in einer Gesamtwürdigung das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Es hat eine Bewertung des

Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Zu berücksichtigen sind regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf. Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Die ordentliche wie die außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzen deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus. Sie dient der Objektivierung der negativen Prognose. Ist der Arbeitnehmer ordnungsgemäß abgemahnt worden und verletzt er dennoch seine arbeitsvertraglichen Pflichten erneut, kann regelmäßig davon ausgegangen werden, es werde auch zukünftig zu weiteren Vertragsstörungen kommen.

Quantitativ ungenügende und qualitativ schlechte Arbeitsleistungen eines Arbeitnehmers rechtfertigen in der Regel nicht dessen außerordentliche Kündigung. Hier werden die Interessen des Arbeitgebers und des Betriebs im Allgemeinen durch den Ausspruch der ordentlichen Kündigung nach vorausgegangener Abmahnung gewahrt und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer fahrlässig einen großen Schaden verursacht hat (BAG, Urt. v. 04.07.1991 – 2 AZR 79/91 -, juris; LAG Düsseldorf, Urt. v. 25.11.2009 - 12 Sa 879/09 -, juris; ErfK/Müller-Glöge, 13. Aufl, Rn. 128 zu § 626 BGB). Ist die ordentliche Kündigung nicht ausgeschlossen, wird es dem Arbeitgeber regelmäßig zumutbar sein, das Arbeitsverhältnis für die Dauer der Kündigungsfrist fortzusetzen. Entsteht infolge der Fehlleistungen erheblicher Schaden und sind bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ähnliche Fehlleistungen zu befürchten, wird eine außerordentliche Kündigung in Betracht kommen, wenn der AN seine Arbeitskraft bewusst zurückhält, also nicht unter angemessener Anspannung seiner Kräfte und Fähigkeiten arbeitet (ErfK/Niemann, 20. Aufl. 2020, BGB § 626 Rn. 128)

2.) Nach diesen Grundsätzen erweist sich die dem Kläger ausgesprochene fristlose Kündigung als wirksam.

Die Kündigung ist zulässig. Es liegt die ausdrückliche Zustimmung des Betriebsrates vom 01.03.2019 zur beabsichtigten Kündigung des Klägers vor (§ 103 Abs. 1 BetrVG). Diese Zustimmung war notwendig, da der Kläger zum Zeitpunkt des Zuganges der Kündigung Mitglied des Betriebsrates der Beklagten war.

Es lag auch ein wichtiger Grund vor, wonach die Beklagte berechtigt war, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zu kündigen (§ 15 Abs. 1 KSchG). Der Kläger hat nämlich am 21.02.2019 derart seine Arbeitspflichten verletzt, dass ein wichtiger Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB gegeben ist. Dabei ist die falsche Eingabe des Produktcodes nicht maßgebend. Hierbei handelt es sich wohl um ein Augenblicksversagen, welches für sich keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung abgeben konnte. Allerdings erschöpften sich die Arbeitsaufgaben des Klägers nicht in der Eingabe von wechselnden Produktcodes, was ggf. je Schicht nur einmal für wenige Minuten vorzunehmen war. Dem Kläger oblag auch die Kontrolle des ungestörten Produktionsablaufs. Dabei hatte er die jeweilige Produktionslinie zu beobachten. Dazu gehörte es, seinen Stuhl am Bedienfeld zu verlassen und an die Produktionslinie heran zutreten. Dieser Darstellung der Beklagten hat der Kläger nicht substantiiert entgegen können. Der Kläger hat insbesondere nicht darlegen können, wann genau er denn, auf welche Weise, die Produktionslinie während der Schicht kontrolliert habe. Insofern war davon auszugehen, dass der Kläger diesen Kontrollpflichten während der Schicht am 21.02.2019 nicht nachgekommen war. Es spielt dann keine Rolle mehr, ob er gegen 13.30 Uhr schlafend auf seinem Stuhl angetroffen wurde oder nicht. Eine Kontrolle hat nicht stattgefunden. Das Gericht konnte dem Kläger auch nicht darin folgen, dass er die Fehlbelegung Kassetten nicht hätte erkennen können. Dagegen spricht schon, dass der Kläger nach Ansprache durch den Fertigungsleiter am 21.02.2019 selbst sofort erkannte, dass hier eine Fehlbelegung der Kassetten erfolgte. Auch die von der Beklagten eingereichten Fotografien der Lage der falsch positionierten Ziegel vom 22.02.2019 (Bl. 291 ff der Akte) belegen, dass vom Kläger bei Einhaltung seiner Kontrollpflichten der Fehler hätte erkannt werden können. Sofern –so wie der Kläger behauptet – die Rohziegel – sich wegen der falschen Eingabe des Produktcodes nur wenige Millimeter versetzt in den Formen befunden hätten, so bleibt es unerklärlich, inwiefern der Fertigungsleiter im „Vorbeifahren“ die unrichtige Positionierung erkennen konnte. Schließlich wäre eine Kontrolle der laufenden Produktion – die auch der Kläger einräumt- wenig effektiv, wenn die falsche Positionierung nicht erkannt werden könnte.

Substantiiert konnte der Kläger diesen Sachverhalt nicht bestreiten. Erschwerend kam hinzu, dass der Kläger mit Vorsatz gegen die Kontrollpflicht verstieß. Er wusste dass er den Produktionsablauf nicht nur von seinem Stuhl aus zu kontrollieren hatte und entschied sich dieser Pflicht nicht nachzukommen. Davon ist zu unterscheiden, inwieweit der Kläger den drohenden Schaden billigend in Kauf nahm (dazu unter II.) Der Beklagten wäre es hypothetisch nicht zuzumuten gewesen, den Kläger bis zum Auslaufen der ordentlichen Kündigungsfrist zu beschäftigen. Auf Grund seiner Betriebszugehörigkeit kann dem Kläger nur mit einer Frist von sieben Monaten gekündigt werden. Da eine anderweitige Verwendung nicht ersichtlich war, wäre der Kläger weiterhin als Anlagenführer einzusetzen gewesen. Da

der Kläger auch derzeit noch der Auffassung ist, dass sein Verhalten am 21.02.2019 allenfalls leicht fahrlässig war und keine das regelmäßige Maß übersteigende Schäden entstanden seien, muss die Beklagte damit rechnen, dass der Kläger sich auch zukünftig so verhalten würde. Angesichts der aufgetretenen Schäden kann das aber der Beklagten nicht für sieben Monate zugemutet werden. Schließlich wird die negative Prognose durch die erteilten einschlägigen Abmahnungen untermauert. Jedenfalls war dem Kläger durch die erteilten Abmahnungen klar, dass die Beklagte nicht gewillt war, Versäumnisse in der Produktionsüberwachung weiter hinzunehmen.

Die endlich vorzunehmende Interessenabwägung erbrachte kein anders Ergebnis. Das Interesse der Beklagten das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zu beenden, überwog das Bestandsschutzinteresse des Klägers. Wohl war zu sehen, dass der Kläger über zwanzig Jahre bei der Beklagten beschäftigt war. Weiter war zu sehen, dass der Kläger sich nach den Maßstäben des Arbeitsmarktes im fortgeschrittenen Alter befindet und ein entsprechend dotiertes Arbeitsverhältnis in der Region schwerlich finden dürfte. Da die gerügten Pflichtverletzungen nicht in Zusammenhang mit der Betriebsratsmitgliedschaft des Klägers standen, spielte dieser Umstand bei der Interessenabwägung keine Rolle. Aufgrund der oben festgestellten Pflichtverletzungen wogen die Interessen der Beklagte an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerer.

Die Betriebsratsanhörung zur beabsichtigten Kündigung des Klägers war nicht zu beanstanden. Aus subjektiver Sicht der Beklagten ist die Anhörung jedenfalls inhaltlich zutreffend.

3.) Der allgemeine Feststellungsantrag ist bereits unzulässig. Diesem fehlt nämlich das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche besondere Feststellungsinteresse. Die Feststellungsklage nach § 256 ZPO setzt ein besonderes Feststellungsinteresse voraus, das zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung erster Instanz bestehen muss. Dieses ist nicht schon gegeben, weil eine bestimmte Kündigung ausgesprochen worden und ihretwegen ein Rechtsstreit anhängig ist. Der Antrag nach § 256 ZPO ist nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer weitere streitige Beendigungstatbestände darlegen kann (vgl. BAG vom 26.09.2013, NZA 2014, 443). Solche konkreten weiteren Beendigungstatbestände oder deren drohender Eintritt hat der Kläger nicht dargelegt.

4.) Der uneigentliche Hilfsantrag auf Weiterbeschäftigung fiel zur Entscheidung nicht an, da das Arbeitsverhältnis bereits mit Zugang der fristlosen Kündigung beendet worden ist.

II.

1.) Die von der Beklagten / Widerklägerin erhobene Widerklage war teilweise begründet. Der Kläger /Widerbeklagte war auf die Widerklage hin zu verurteilen, an die Beklagten 6616,14 € zu zahlen. Der Beklagten steht in dieser Höhe ein Schadenersatzanspruch gegen den Kläger nach § 280 Abs. 1 BGB wegen Pflichtverletzung aus dem Arbeitsvertrag zu. Dabei gelten folgende Voraussetzungen: Erste Voraussetzung für die Schadensersatzpflicht des Arbeitnehmers ist eine vertragswidrige Pflichtverletzung. Bei der Handlung des Arbeitnehmers müssen also die ihm obliegenden Sorgfaltspflichten bei Ausführung der „versprochenen Dienste“ bzw. bei der Wahrung von Nebenpflichten (§ 241 Abs. 2 BGB) oder die schutzbedürftigen Integritätsinteressen des Arbeitgebers verletzt worden sein. Zweite Voraussetzung ist, dass das pflichtverletzende Verhalten des Arbeitnehmers für die Rechtsgutsverletzung, kausal geworden ist(haftungsbegründende Kausalität). Nicht jede äquivalente Bedingung kann hier genügen, sondern nur eine adäquate Kausalität, so dass ganz außergewöhnliche Umstände, die zur Verletzung des Rechtsguts führen, nicht mehr als „kausal“ bezeichnet werden können. Im Übrigen ist der Schutzzweck der verletzten Norm maßgeblich, so dass nur die Rechtsgutsverletzungen dem Arbeitnehmer zuzurechnen sind, die auch unter den Schutzzweck seiner Rücksichtnahmepflichten bzw. der Verkehrspflichten fallen. Der Schaden muss zudem kausal durch die Pflicht- bzw. Rechtsgutsverletzung herbeigeführt worden sein (haftungsausfüllende Kausalität). Zur Feststellung des Vermögensschadens gilt die „Differenzhypothese“. Danach ergibt sich der nach § 249 BGB zu ersetzende Schaden aus einem Vergleich der infolge des haftungsbegründenden Ereignisses eingetretenen Vermögenslage mit derjenigen, die ohne dieses Ereignis bestanden hätte. Der Vermögensschaden kann in einer Güterminderung bestehen oder im Entgehen von Vorteilen, die ohne das schädigende Ereignis entstanden wären. Neben dem Prinzip des „Bereicherungsverbots“ des Geschädigten ist dabei besonders im Arbeitsrecht auch der Beitrag des Arbeitgebers zum Schadensgeschehen in direkter oder entsprechender Anwendung der Begrenzungsnorm des § 254 BGB zu würdigen, da der Arbeitgeber die betriebliche Arbeitsleistung organisiert. Regelmäßig geht es im Arbeitsverhältnis um den Ersatz der unmittelbar aus dem vertragswidrigen Verhalten des Arbeitnehmers resultierenden Schäden an Materialien, Geräten, Maschinen, Gebäuden sowie um sonstige Vermögenseinbußen des Arbeitgebers, etwa Verlust von Kunden oder überhöhte Lieferpreise. Die Schadensberechnung erfolgt, soweit Sachen betroffen sind, nach dem Minderwert, den Reparaturkosten (Herstellungskosten), dem Nutzungsausfall, nach dem durch einen Produktionsausfall bedingten Gewinnausfall (§ 252 BGB) und, soweit kein Gewinn angefallen wäre, nach den Gestehungskosten der ausgefallenen Produktion. (MHdB ArbR, § 57 Haftung für Schädigung des Arbeitgebers Rn. 1-83, beck-online) Weiter ist der

genannte innerbetriebliche Schadensausgleich zu beachten. Danach gilt eine Haftungsmilderung für Arbeitnehmer wie folgt: -keine Haftung bei leichtester Fahrlässigkeit - teilweilige Haftung bei mittlerer Fahrlässigkeit -in der Regel volle Haftung bei grober Fahrlässigkeit, wobei eine Haftungserleichterung zu Gunsten des Arbeitnehmers nicht ausgeschlossen, sondern von einer Abwägung im Einzelfall abhängig ist -volle Haftung bei Vorsatz. (vgl. BAG vom 15.11.12 – 8 AZR 705/11, DB 13,705, BAG vom 18. 4. 2002 - 8 AZR 348/01) Nach § 619a BGB liegt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt hat und nach § 280 Abs. 1 BGB dem Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet ist, beim Arbeitgeber. Dies gilt sowohl für die Pflichtverletzung als auch für das Vertretenmüssen des Arbeitnehmers. Die Frage eines möglichen Mitverschuldens des Arbeitgebers im Sinne des § 254 BGB ist vom Gericht von Amts wegen zu prüfen. Dabei kann es beispielsweise auf eventuelle Organisationsmängel beim Arbeitgeber ankommen und einer Würdigung bedürfen, inwieweit dem direkten Vorgesetzten des Arbeitnehmers eine und ggf. welche Kontrolle der Arbeit des Arbeitnehmers oblag. Die Beweislast für die zur Anwendung des § 254 BGB führenden Umstände, mithin auch für die Ursächlichkeit eines Mitverschuldens, trägt der Schädiger, wobei den Geschädigten eine sekundäre Darlegungslast nach der Sphärenlage trifft (BAG, Urteil vom 21. Mai 2015 – 8 AZR 116/14 –, juris).

2.) Nach diesen Grundsätzen haftet der Kläger in dem tenorierten Umfang.

Zu der arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung des Klägers ist bereits oben unter I. 2.) ausgeführt worden. Der Kläger hätte die laufende Produktion zu überwachen gehabt und dabei hätte er feststellen können, dass die Ziegel falsch positioniert waren. Diese Pflichtverletzung des Klägers hat sich in dem Schaden der Beklagten niedergeschlagen. Die falsch positionierten Dachziegel wurden spätestens beim Brennvorgang deformiert und waren nicht mehr verkäuflich.

Die Schadenshöhe war jedenfalls zum Teil nachvollziehbar. Hinsichtlich des Nettoverkaufspreises der Ziegel bestanden an den Angaben der Beklagten keine durchgreifenden Zweifel, wobei ggf. bestehende Handelsspannen nicht verfolgt werden konnten. Der Bruttoverkaufspreis liegt jedenfalls bei 1,16 € je Dachziegel bei der Sorte Braas Topas 11V (vgl. www.deinebaustoffe.de/dach/dachziegel/tondachziegel/braas/topas-11v). Streitig ist zwischen den Parteien weiter, wie viele Ziegel fehlerhaft während der Schicht des Klägers produziert worden sind und zwar aufgrund der fehlenden Kontrolle. Hier ergeben sich 4096 Ziegel der Sorte „Topas 11V basaltgrau“ und zumindest 2560 Ziegel der Sorte „Topas 11V anthrazit“ (2,5 Tunnelofenwagen), was eine Schadenposition von 6482,94 € ausmacht. Entgegen der Auffassung der Beklagten ist noch die übliche Ausschussmenge abzuziehen, welche nach dem Vortrag der Beklagten bei etwa 1,5% liegt. Denn es gilt, dass die jeweiligen

Vermögenslagen ohne und mit dem schädigenden Ereignis zu vergleichen sind. Somit kann in diesen Positionen zumindest von einem Schaden von 6385,69 € ausgegangen werden. Streitig blieb weiter der von der Beklagten behauptete Produktionsausfall, der Beräumungsaufwand und die Ausschussquote. Hinsichtlich der Ausschussquote konnte allerdings der Vortrag des Klägers nicht nachvollzogen werden, dass durch sein Fehlverhalten allenfalls eine Ausschussproduktion innerhalb der üblichen Ausschussvarianz von 3%-5% entstanden seien, wenn hier ganze Chargen fehlerhaft waren.

Schließlich war für die Bestimmung der Haftung des Klägers der Verschuldensgrad maßgeblich.

Das Verschulden des Klägers hinsichtlich der begangenen Pflichtverletzung war als grob fahrlässig zu qualifizieren. Denn der Kläger hat wohl – wie oben unter 1.2.) festgestellt, seine Aufsichtspflichten vorsätzlich verletzt. Allerdings konnte nicht angenommen werden, dass von diesem Vorsatz auch der Schaden mit umfasst war. Denn es konnte nicht unterstellt werden, dass der Kläger den Schaden in seiner konkreten Höhe zumindest als möglich vorausgesehen hätte und ihn für den Fall seines Eintritts billigend in Kauf genommen hätte. Erst recht nicht war anzunehmen, dass er mit dem Eintritt des Schadens einverstanden gewesen wäre. Aber er hat grob fahrlässig gehandelt. Denn er hat die im Verkehr erforderliche Sorgfalt nach den gesamten Umständen in ungewöhnlich hohem Maße verletzt und unbeachtet gelassen, was im gegebenen Fall jedem hätte einleuchten müssen. Im Gegensatz zum rein objektiven Maßstab bei einfacher Fahrlässigkeit sind bei grober Fahrlässigkeit auch subjektive Umstände zu berücksichtigen. Es kommt also nicht nur darauf an, was von einem durchschnittlichen Anforderungen entsprechenden Angehörigen des jeweiligen Verkehrskreises in der jeweiligen Situation erwartet werden konnte, wozu auch gehört, ob die Gefahr erkennbar und der Erfolg vorhersehbar und vermeidbar war; abzustellen ist auch darauf, ob der Schädigende nach seinen individuellen Fähigkeiten die objektiv gebotene Sorgfalt erkennen und erbringen konnte (Vgl. BAG vom 18. 4. 2002 a.a.O.).

Wie schon ausgeführt, wäre der Kläger verpflichtet gewesen, gerade nach Umstellung des Produktcodes, sich davon zu überzeugen, dass die Dachziegel zutreffend in den Formen positioniert waren. Das Naheliegende hat der Kläger nicht getan, obwohl er dazu verpflichtet und ohne weiteres in der Lage gewesen wäre.

Danach haftet der Kläger für den verursachten Schaden vollständig.

Allerdings griff zugunsten des Klägers ein Mitverschulden der Beklagten nach § 254 Abs. 1 BGB ein. Wohl hat der Kläger unter Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten den Schaden verursacht. Allerdings war zu sehen, dass die Beklagte die Kontrolle der Produktion der jeweiligen Fertigungslinien allein dem Kläger überließ, obgleich aber Daten über die nicht normgerechte Produktion in der sogenannten zentralen Schaltwarte eingehen. Bei

bestimmten Fehlern erfolgt auch unstreitig ein akustisches Alarmsignal. Warum aber in den Fällen der Falscheingabe des Produktcodes ein solches Signal nicht erfolgt oder aber dann, wenn die Ziegel falsch positioniert werden und über die Formen heraus ragen, konnte nicht nachvollzogen werden. Denn diese Fehlerbilder haben zur Folge, dass die gesamte Produktion ausfällt, mit den entsprechenden Folgeschäden. Es ist nicht Sache des Gerichts, im Einzelnen Vorschläge zur technischen Absicherung der Produktion vor Eingabefeldern zu machen. Da aber die Fehler im Prozess hinterlegt werden, erscheint es doch nicht unmöglich, bei solchen gravierenden Fehlern ein entsprechendes Signal vorzusehen oder die Produktion anzuhalten.

Insofern war der vom Kläger zu übernehmenden Schaden unter Anwendung von § 287 Abs. 1 ZPO entsprechend zu quoteln.

3.) Der Zinsanspruch ist aus § 291 BGB begründet.

III.

Die Widerklage war im Übrigen aus den vorgenannten Gründen abzuweisen.

IV.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG § 92 ZPO. Die Festsetzung des Streitwertes folgt aus § 61 Abs. 1 ArbGG, § 42 Abs. 2 GKG, § 45 Abs. 1 GKG, § 3 ZPO.