beglaubigte Abschrift

Aktenzeichen
4 Ca 815/16

Verkündet am:
13.09.2016

Schulz
Reg.-Beschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Mdt. z. K. Rücksprache | Wiedervorlage
DGB Rechtsschutz GmbH
Büro Hagen
20. SEP. 2016
Erledigt | Fristen + Termine | Bearbeitet

Arbeitsgericht Hagen
Im Namen des Volkes
Urteil

In dem Rechtsstreit

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:
Rechtsschutzsekretäre des DGB Michael Mey, Martin Kühtz, Wolfgang Pankow, Anna Hudasch, Benjamin Pidde, DGB Rechtsschutz GmbH - Büro Hagen -, Körnerstraße 43, 58095 Hagen

g e g e n

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Hagen
auf die mündliche Verhandlung vom 13.09.2016
durch die Richterin am Arbeitsgericht Pfeiffer als Vorsitzende
sowie die ehrenamtlichen Richter Held und Köhler

...

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis weder durch die außerordentliche Kündigung vom 29.04.2016 noch durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 09.05.2016 zum 31.12.2016 beendet worden ist.

2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten Bedingungen als Arbeiter weiterzubeschäftigen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

4. Der Streitwert wird auf 18.000,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über den Fortbestand des zwischen ihnen bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Der 53 Jahre alte, geschiedene Kläger ist seit dem 01.06.1989 bei der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten die ständig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, tätig.
Die Beklagte produziert und vertreibt stationäre Batteriesysteme, Traktions- und Sonderbatteriesysteme sowie deren Teile. Ein Betriebsrat ist gewählt.

Dem Arbeitsverhältnis liegt ein schriftlicher Arbeitsvertrag zugrunde. Wegen der Einzelheiten des Arbeitsvertrages wird auf Bl. 14 ff. d.A. Bezug genommen.

...

Die durchschnittliche Vergütung des Klägers betrug zuletzt 3.000,00 Euro brutto pro Monat, wobei der Kläger im Leistungslohn arbeitet. Der Leistungslohn ist vom sogenannten Zeitgrad abhängig der sich aus dem Verhältnis der tatsächlichen messbaren Produktionsmenge und der dafür aufgebrachten Produktionszeit ergibt. Je geringer die Produktionszeiten für eine bestimmte Produktionsmenge sind desto höher sind der Zeitgrad, und damit auch die Entlohnung des Mitarbeiters. Die Produktionszeit ist dabei ein rechnerisch ermittelter Wert. Dabei werden von der durch die Zeiterfassung dokumentierten Anwesenheitszeiten des jeweiligen Mitarbeiters abzüglich der Pausen die täglich zu dokumentierenden nicht durch Produktion abgedeckten Zeiten, insbesondere Verteilzeiten, Rüstzeiten an der Maschine, sowie sonstige Arbeitsunterbrechungen, sei es durch Störungen oder aus anderen Gründen, abgezogen.

Der Kläger war zuletzt als Maschinenführer an der Pastiermaschine eingesetzt. Als Maschinenführer oblag ihm das tägliche Ausfüllen eines Tageszettels am Ende seiner Schicht unter der Bezeichnung „Schichtaufschreibung Pastiererei" zur Ermittlung des Leistungslohns. Handschriftlich einzutragen waren darin die produzierten Teile nach Art und Menge, die Störungen in Echtzeit, Rüstzeiten und in einem weiteren Feld unter der Überschrift „Bemerkung" die sonstigen Ausfallzeiten. Für die Rüstzeiten und sonstigen Ausfallzeiten sind im Betrieb der Beklagten aufgrund von Refa-Aufnahmen aus Februar 2016 bestimmte Zeiten definiert. Für den sog. „kleinen Umbau", der bei einer Änderung der Plattenkapazität anfällt, ist eine Rüstzeit von 60,84 Dezimalminuten definiert. Für den sog. „Tücherwechsel" ergibt sich eine Rüstzeit von 23,20 Dezimalminuten, für die täglich anfallende Reinigung der Maschine ist eine Rüstzeit von 93,12 Dezimalminuten für jeweils zwei Mitarbeiter vorgegeben. Ferner sind Verteilzeiten vorgegeben. Als persönliche Verteilzeit für persönliche Bedürfnisse oder Verrichtungen während des Produktionsablaufs werden 24 Minuten was 0,4 Dezimalstunden entspricht, veranschlagt. Als sachliche Verteilzeit für Tätigkeiten bei Schichtbeginn und Schichtende, das Anlegen der persönlichen Schutzausrüstung und im Dienstablauf notwendige Dienstgespräche sind 28,8 Minuten entsprechend 0,48 Dezimalstunden festgelegt. Als zusätzliche Ruhezeit zur Regeneration ist eine Zeit von 24 Minuten vorgegeben. Für die im Betrieb der Beklagten routinemäßig durchgeführten Blutentnahmen ist eine Zeit von einer halben Stunde vorgegeben.

...

Mit Schreiben vom 03.06.2015 mahnte die Beklagte den Kläger wegen Falschangaben bei der Dokumentation von Lohnzetteln ab. Wegen des Inhalts der Abmahnung wird auf Bl. 66 d. A. Bezug genommen.

Am 19.04.2016 vermerkte er darin für diesen Tag zunächst folgende Störungszeiten:

- Einschub 15 Minuten
- Abnahme 20 Minuten
- Roboter 25 Minuten

Nachdem sein Vorgesetzter ihn auf diese Zeiten angesprochen hatte, korrigierte er diese Zeiten dahingehend herunter, dass er für jeden Störungstyp 10 Minuten eintrug.
Er notierte an diesem Tag eine Produktion von 12.120 Platten und 155 Ausschussplatten. Ferner vermerkte er zweimal einen kleinen Umbau, zweimal einen Tücherwechsel und eine Reinigung. Zusätzlich vermerkte er unter der Rubrik „Bemerkung" eine Zeit von 0,5 Std. für die Blutabnahme seines Kollegen.

Am 22.04.2016 hörte die Beklagte den Kläger zur Schichtaufschreibung vom 19.04.2016 an. Er bestätigte während dieser Anhörung, dass die Aufzeichnungen von ihm stammten, weitere Angaben machte er nicht. Am 26.04.2016 wurde er erneut unter Hinzuziehung eines Dolmetschers angehört. Er erklärte in diesem Gespräch, er habe wenig Pausen gemacht und sich bei den Rüstungen beeilt.

Unter dem 27.04.2016 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur außerordentlichen Kündigung sowie zur hilfsweise ordentlichen Kündigung des Klägers an. Sie teilte darin unter anderem Folgendes mit:

„(...)
Am 19.04.2016 war ausweislich des als Anlage 3 beigefügten Ausdrucks aus der Zeiterfassung 8 h anwesend. Es wurden 12.700 Platten (Gutstück) und 155 Platten (Ausschuss) auf dem Lohnschein von als produzierte Menge dokumentiert. Zusätzlich wurden von ihm folgende Zeiten dokumentiert:

...

- 1 Stunde Störung (Lohnart 0153)
- 0,5 Stunden Blutabnahme (Lohnart 0148)
- 4,35 Stunden (261,2 Minuten) Rüstungen (berechnet für 2 Mitarbeiter)

Während die Störung in Echtzeit zu dokumentieren ist, werden für Blutentnahmen und Rüstzeiten die dokumentierten Zeiten anhand von Vorgabezeiten errechnet. Durch Zeitaufnahmen wurde, wie sie wissen festgestellt, wie lange einzelne Rüstvorgänge dauern. behauptete folglich für den 19.04.2016 eine Zahl von 5 Rüstvorgängen. Diese Rüstvorgänge nehmen nach den Aufnahmen unseres Refa Fachmanns bezogen auf 2 Mitarbeiter 261,2 Minuten in Anspruch. Da beide an der Maschine tätigen Mitarbeiter gleichzeitig rüsten, ergibt dies eine Zeit von 130,6 Minuten also etwas mehr als (angeblich) 2 Stunden und 10 Minuten an denen die Maschine – unterstellt man die Zahl der von Kars angegebenen Rüstvorgänge unter Berücksichtigung der für diesen Rüstvorgang errechneten Zeiten – zusätzlich zu den Störungen und zum wegen der Blutentnahme behaupteten Maschinenstillstandes allein aufgrund von Rüstvorgängen stillgestanden haben müsste.

Der nominale Zeitgrad, der in der Vorgabezeit für die Pastiermaschine hinterlegt ist, liegt bei 130,00 %. Unterstellt man die von aufgeschriebenen Zeiten, ergäbe sich für den ein weit darüber liegender Zeitgrad für die Entlohnung von 161,28 %.

Es liegt der Verdacht nahe, dass absichtlich zu viele Ausfallzeiten aufgeschrieben hat, um den Zeitgrad der Entlohnung zu manipulieren.
(...)"

Wegen der weiteren Einzelheiten der Anhörung wird auf Bl. 69 ff. d. A. Bezug genommen.

Der Betriebsrat widersprach sowohl der außerordentlichen als auch der ordentlichen Kündigung mit Stellungnahme vom 28.04.2016. Wegen des Inhalts der Stellungnahme wird auf Bl. 76 d. A. Bezug genommen.

...

Mit Schreiben vom 29.04.2016 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, mit Schreiben vom 09.05.2016 hilfsweise ordentlich. Der Kläger hat hinsichtlich der außerordentlichen Kündigung mit Schriftsatz vom 04.05.2016, der am 04.05.2016 bei dem erkennenden Gericht einging und hinsichtlich der hilfsweise ordentlichen Kündigung mit Schriftsatz vom 23.05.2016 der am 23.05.2016 bei dem erkennenden Gericht einging Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigungen erhoben.

Der Kläger bestreitet, den Leistungslohn für den 19.04.2016 dadurch manipuliert zu haben, dass er falsche Zeiten auf dem Lohnzettel eintrug. Bei der Angabe der Rüstzeiten habe er sich lediglich geirrt und seinen Fehler nachdem er von seinem Vorgesetzten darauf hingewiesen worden sei korrigiert. Er meint, die Beklagte werfe ihm offenbar vor, dass er zu schnell gearbeitet habe. Allein die mathematische Bewertung einer angeblich zur Verfügung stehenden Produktionszeit vermöge nicht den Ausspruch einer Kündigung zu rechtfertigen, zumal die Berechnung der Beklagten zum einen nicht nachvollziehbar sei und zum anderen wesentliche Faktoren unberücksichtigt lasse, die das Produktionsergebnis realistisch erscheinen lasse. Soweit die Beklagte behaupte, das Produktionsergebnis für den Kläger habe am 19.04.2016 zu einem unerklärlichen Zeitgrad von 160 % geführt sei diese Berechnung unsubstantiiert und lasse keine zwingenden Rückschlüsse auf einen Betrugsversuch zu. Er behauptet, ein solches Produktionsergebnis sei bei optimalen Bedingungen möglich. Das erzielte quantitative Produktionsergebnis hänge im wesentlichen vom Verlauf der Arbeitsumstände ab und sei individuell steuerbar, weshalb die Produktionsergebnisse an der Pastiermaschine unterschiedlich ausfallen würden. Spannen von 114 % bis 150 % seien üblich, was sich daraus ergebe, dass die vorgegebenen Verteilzeiten umständeabhängig seien. Entfalle bei optimalem Produktionsverlauf die Notwendigkeit mit dem Vorgesetzten Gespräche zu führen, werde die sachliche Verteilzeit auf ein Minimum reduziert mit der Folge, dass mehr Produktionszeit zur Verfügung stehe. Es sei realistisch, dass trotz der Vorgabe von 28,8 Minuten nur 8 Minuten für Gespräche benötigt würden, so dass weitere 20 Minuten für die Produktion zur Verfügung stünden. Gleiches gelte für die persönliche Verteilzeit von 24 Minuten pro Schicht. Nehme er keine zusätzliche Nahrung zu sich und entfalle der Gang zur Toilette, könne auch hier ein Produktionsgewinn von 20 Minuten herbeigeführt werden. Wenn die Ruhezeit von 12 Minuten an guten Tagen

...

nicht benötigt werde, könne auch diese Zeit zur Produktion genutzt werden. Ähnliches gelte für Umbauzeiten, Tücherwechsel und Reinigung. Auch bei der Position Blutabnahme seien Zeiteinsparungen möglich mit der Folge, dass der Arbeitnehmer nach deutlich kürzerer Zeit als 30 Minuten wieder am Arbeitsplatz sei. Dass er mehr gearbeitet habe als die Beklagte erwartete, könne kein Kündigungsgrund sein. Die Behauptung, eine Arbeitsleistung wie von ihm am 19.04.2016 dokumentiert könne bei reeller Arbeitsweise nicht vorkommen, genüge nicht solange die Beklagte nicht darlege, welches Fehlverhalten ihm im Einzelnen vorgeworfen werde. Die Kündigung sei darüber hinaus unverhältnismäßig. Die Beklagte könne ihn auf einem Arbeitsplatz weiterbeschäftigen, an dem er keine Lohnzettel ausfüllen müsse.

Der Kläger bestreitet zudem, dass die Beklagte den Betriebsrat ordnungsgemäß angehört hat. In der Betriebsratsanhörung habe sie mitgeteilt, der Kläger habe an dem fraglichen Tag 12.700 Platten produziert und einen Zeitgrad von 161,28 % erreicht. Hierbei handele es sich um falsche Angaben. Tatsächlich habe er nur 12.120 Platten produziert. Den richtigen Zeitgrad unter Zugrundelegung dieser Produktionszahl habe die Beklagte bislang nicht vorgetragen.

Der Kläger beantragt,

1. Festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die fristlose Kündigung der Beklagten vom 29.04.2016 beendet worden ist.

2. Festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch die hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 09.05.2016 zum 31.12.2016 beendet werden wird.

3. Die Beklagte im Falle des Obsiegens mit den Anträgen zu 1) und 2) zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten Bedingungen als Arbeiter weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

...

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte meint, die fristlose Kündigung sei berechtigt, da ein wichtiger Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB vorliege.

Hierzu behauptet sie, der Kläger habe in dem Lohnzettel vom 19.04.2016 falsche Zeiten notiert. Sie meint, die Summe der von ihm behaupteten Zeiten sei mit einer Arbeitszeit von 8 Stunden unvereinbar. Sie habe die von dem Kläger als Produktionsausfallzeiten behaupteten Zeiten nachgerechnet und habe dabei festgestellt, dass diese nicht zutreffen könnten. Die Anzahl der vom Kläger dokumentierten Platten ließen sich aufgrund der Voreinstellungen der Maschine nur in gut 5 ¼ Stunden produzieren. Rechne man eine Verteilzeit von einer Stunde, die in Echtzeit behauptete Störzeit von einer weiteren Stunden, eine halbe Stunde Blutentnahme und mehr als 2 Stunden und 10 Minuten behauptete Rüstzeiten hinzu ergebe sich eine Gesamtarbeitszeit von mehr als 10 Stunden. Selbst wenn man die Verteilzeit streiche, sei die Produktionsmenge mit seiner Arbeits- und Anwesenheitszeit nicht vereinbar. Unstreitig habe er zunächst falsche Angaben über Störzeiten gemacht, hierdurch eine geringere Produktionszeit für die zählbare Produktionsmenge und damit einen höheren Zeitgrad vorgespiegelt, um sich eine höhere Lohnzahlung zu erschleichen. Er selbst habe die von ihm handschriftlich vorgenommenen Eintragungen zur Lohnfindung nachträglich korrigiert, wobei er – indem er Störzeiten unterschiedlicher Länger scheinbar willkürlich auf gleichlange, jeweils 10-minütige Störzeiten korrigiert habe – klar zu erkennen gegeben habe, dass seine ursprünglichen Angaben rein fiktiv gewesen seien und er gewusst habe, dass diese deutlich zu hoch angesetzt gewesen seien. Es bestehe daher der dringende Verdacht, dass der Kläger obwohl er bereits einschlägig abgemahnt sei am 19.04.2016 erneut versucht habe durch Manipulation des Zeitgrades einen Lohnbetrug zu begehen. Hierdurch habe er das für den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen in einem Maße erschüttert, dass auch nach Abwägung der beiderseitigen Interessen ein Festhalten an dem Arbeitsverhältnis nicht länger zumutbar gewesen sei. Die Betriebsratsanhörung sei ordnungsgemäß erfolgt.

...

Wegen des Parteivorbringens im Übrigen wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Protokoll der Kammerverhandlung vom 13.09.2016 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Klage ist zulässig und begründet.

1.

Weder die fristlose Kündigung der Beklagten vom 29.04.2016 noch die ordentliche Kündigung vom 09.05.2016 haben das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht beendet.

2.

In diesem Zusammenhang ist zunächst festzustellen, dass das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet. Die Klägerin ist länger als 6 Monate gemäß § 1 Abs. 1 KSchG, nämlich seit dem 01. Juni 1989 bei der Beklagten, die ständig mehr als 10 Arbeitnehmer gemäß § 23 KSchG beschäftigt, tätig.

3.

Weiter ist festzustellen, dass der Kläger rechtzeitig innerhalb von 3 Wochen nach Erhalt der Kündigung gemäß § 4 KSchG Klage erhoben hat. Gegen die Kündigung vom 29.04.2016 hat er mit Schriftsatz vom 04.05.2016, der am selben Tag bei Gericht einging und gegen die Kündigung vom 09.05.2016 mit Schriftsatz vom 23.05.2016, der am selben Tag bei Gericht einging innerhalb der vorgesehenen 3-Wochen-Frist Kündigungsschutzklage erhoben.

4.

Die Kündigung ist unwirksam, da die Beklagte den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß gemäß § 102 BetrVG gehört hat.

...

Ist streitig, ob die Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß erfolgt ist, so trägt der Arbeitgeber dafür die Darlegungs- und Beweislast (BAG, Urteil vom 19.08.1975 EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 15; BAG, Urteil vom 22.09.1994 EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 86; vgl. KR-Etzel, Gemeinschaftskommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 6. Aufl. 2001, § 102 BetrVG Rz. 192).

Der Arbeitgeber erfüllt seine Darlegungspflicht nur dann, wenn er konkrete Tatsachen vorträgt, aus denen das Arbeitsgericht auf eine ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung schließen kann. Der Arbeitgeber muss darlegen, wann genau, durch wen, wem gegenüber und mit welchem genauen Inhalt dem Betriebsrat die Kündigungsabsicht mitgeteilt wurde. Unterlässt der Arbeitgeber ausreichenden Sachvortrag in tatsächlicher Hinsicht, dann ist die Kündigung als unwirksam anzusehen, da eine Wirksamkeitsvoraussetzung nicht dargelegt ist.
Hierbei hat der Arbeitgeber nach § 102 Abs. 1, S. 2 BetrVG dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Welche Tatsachen im einzelnen unter die Mitteilungspflicht fallen, geht aus der Vorschrift nicht hervor. Nach deren Sinn und Zweck soll das Anhörungsverfahren in geeigneten Fällen dazu beitragen, dass es gar nicht zum Ausspruch einer Kündigung kommt. Um diesen Zweck zu erreichen, muss der Inhalt der Mitteilung so bemessen sein, dass sich der Betriebsrat über den Kündigungssachverhalt ein Bild machen kann. Nur so wird er in die Lage versetzt, seine Überlegungen zu der Kündigungsabsicht des Arbeitgebers sachgerecht vorzubringen. Der Umfang der Mitteilung wird durch den vom BAG entwickelten Grundsatz der subjektiven Determinierung geprägt. Der Arbeitgeber ist danach nur verpflichtet, dem Betriebsrat die Kündigungsgründe mitzuteilen, auf die er seine Kündigung stützen will. Der Betriebsrat ist bereits dann ordnungsgemäß angehört, wenn ihm der Arbeitgeber die aus seiner Sicht tragenden Umstände unterbreitet hat (BAG, Urteil vom 15.11.1995 AP BetrVG 1972 § 102 Nr. 73; Urteil vom 15.12.1994 AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 67; KR-Etzel Rn. 62; Ascheid, Großkommentar zum Kündigungsschutzrecht, 1. Aufl. § 102 BetrVG Rn. 88)

Die Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG beschränkt sich darauf, im Vorfeld der Kündigung eine Einflussnahme auf die Willensbildung des Arbeitgebers zu ermöglichen (BAG, Urteil vom 31.01.1996 – 2 AZR 181/95 n.v.; BAG, Urteil vom

...

22.09.1994 – NZA 1995, 363; BAG Urteil vom 08.09.1988 - NZA 1989, 852 -). Der Betriebsrat ist bereits dann ordnungsgemäß angehört, wenn ihm der Arbeitgeber die aus seiner subjektiven Sicht tragenden Umstände in der „Substanz" unterbreitet hat (BAG, Urteil vom 11.07.1991 – NZA 1992, 38; BAG, Urteil vom 08.9.1988 – NZA 1989, 852). Allerdings darf der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat die Kündigungsgründe regelmäßig nicht pauschal, schlagwort- oder stichwortartig bezeichnen. Der von ihm als maßgebend angesehene Sachverhalt muss unter Angabe von Tatsachen so beschrieben werden, dass der Betriebsrat ohne zusätzliche eigene Nachforschungen in die Lage versetzt wird, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden (BAG, Urteil vom 15.11.1995 – NZA 1996, 419 - , Urteil vom 22.09.1994 – NZA 1995, 363 -). Die bloße Angabe eines Werturteils ohne Angabe der für die Bewertung maßgeblichen Tatsachen erfüllt die Mitteilungspflicht nicht, wenn für den Betriebsrat das Zustandekommen der Bewertung des Arbeitgebers nicht nachvollziehbar ist (BAG, Urteil vom 26.01.1995 – NZA 1995, 517 - , Urteil vom 13.7.1978 – NJW 1979, 1677 -).

Die Beklagte hat lediglich behauptet, sie habe den Betriebsrat ordnungsgemäß angehört. Ferner hat sie das Anhörungsformular vom 27.04.2016 welches zur Anhörung hinsichtlich der außerordentlichen als auch der hilfsweise ordentlichen Kündigung diente, zur Akte gereicht (Bl. 69 f d. A).

In dem Anhörungsbogen vom 27.04.2016 wurde dem Betriebsrat eine Produktionszahl von 12.700 Platten mitgeteilt und ein Zeitgrad von 161,28 %. Letzterer dürfte sich u.a. aus der Anzahl der Platten und der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit ermitteln lassen. Tatsächlich hat der Kläger an diesem Tage jedoch lediglich 12.120 Platten produziert. Der Rechenweg ist bislang nicht vorgetragen worden, so dass nicht erkennbar ist, welcher Zeitgrad sich bei Zugrundelegung von 12.120 Platten ergibt. Unbestritten hat der Kläger vorgetragen, dass bei der in Rede stehenden Produktionsmaschine eine Spannbreite bzgl. des Zeitgrades von 114 % bis 150 % üblich ist. Ob der Zeitrad bei Zugrundelegung der tatsächlichen Plattenzahl von 12.120 innerhalb dieses Rahmens liegt ist für das Gericht nicht ersichtlich. Für den Betriebsrat ist dies aber eine wichtige Information zur Vorbereitung seiner Entscheidung. Der Vorwurf der Beklagten gegenüber dem

...

Kläger liegt gerade darin, dass die gefertigten Platten nicht in der vorhandenen Arbeitszeit bei Vorliegen der vermerkten Störungen etc. produziert werden konnten. Nicht ersichtlich ist, ob gleiches bei richtig genannter Anzahl produzierter Platten ebenfalls der Fall wäre.

Nur unter Mitteilung dieser wesentlichen Umstände hätte sich der Betriebsrat jedoch ein Urteil über die soziale Rechtfertigung der Kündigung machen können.

Die Beklagte kann sich auch nicht pauschal darauf berufen, der Betriebsrat habe die maßgeblichen Kenntnisse gehabt.

Der Arbeitgeber darf sich insoweit nicht lediglich mit pauschalem Sachvortrag begnügen. Er muss vielmehr darlegen, wann dem Betriebsratsvorsitzenden oder einer sonstigen Person, deren Wissen sich der Betriebsrat zurechnen lassen muss, jeweils welche konkreten Sachverhalte mitgeteilt, bzw. sonst bekannt gemacht worden sind (vgl. Dörner/Luczak/Wildschütz, Arbeitsrecht in der anwaltlichen und gerichtlichen Praxis, 3. Aufl. 2002, Kapitel D Rn 247).

Wann und ob dem Betriebsrat neben der schriftlichen Anhörung die korrekte Information über die Anzahl der produzierten Platten und des damit verbundenen Zeitwertes in welcher Form gegeben worden sind, hat die Beklagte gerade nicht vorgetragen.

II.

Die Begründetheit des auf Weiterbeschäftigung gerichteten Klageantrags zu 2., ergibt sich unter Berücksichtigung der Entscheidung des Großen Senats des BAG vom 27.02.1985 (BAG GS 1/84 in AP Nr. 14 zu § 611 BGB Beschäftigungspflicht).

...

In dieser Entscheidung hat der Große Senat des BAG ausgeführt, dass – außer im Fall einer offensichtlich unwirksamen Kündigung – regelmäßig aufgrund der Ungewissheit über den Ausgang des Kündigungsschutzprozesses ein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers besteht. Ergeht jedoch ein die Unwirksamkeit einer Kündigung feststellendes Urteil, überwiegt in der Regel das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers, es sei denn, es liegen besondere, hiergegen sprechende Umstände vor.

Da vorliegend keine besonderen Umstände vorgetragen worden sind, die ausdrücklich für ein überwiegendes Interesse der Beklagten gegen eine Weiterbeschäftigung des Klägers sprechen, ist aufgrund der zuvor erfolgten gerichtlichen Feststellung der Unwirksamkeit der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigungen dem Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers stattzugeben.

III.

Die Kostenentscheidung folgt aus den §§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 91 ZPO, wonach die Kosten des Rechtsstreits die im Verfahren unterliegende Partei trägt.

Der Wert des Streitgegenstandes ist gem. den §§ 42 Abs. 4 GKG, 46 Abs. 2 Satz 1, 61 Abs. 1 ArbGG, 3 ZPO im Urteil auf 18.000,00 Euro festgesetzt worden. In Ansatz gebracht wurde der 3-fache Bruttomonatsbezug des Klägers in Höhe von 3.000,00 Euro für den Kündigungsschutzantrag hinsichtlich der außerordentlichen Kündigung vom 29.04.2016 sowie ein weiterer 3-facher Bruttomonatsbezug für den Kündigungsschutzantrag hinsichtlich der ordentlichen Kündigung vom 09.05.2016

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

...