

Aktenzeichen
4 Ca 309/16

beglaubigte Abschrift



Verkündet am:
07.09.2016

Keller
Urkundsbeamte der
Geschäftsstelle

Arbeitsgericht Bielefeld

Im Namen des Volkes

Urteil

15.09.2016		15.09.2016	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Bielefeld			
15. SEP. 2016			
ArbG	Arbeits + Termin	Bielefeld	

not f

Q J

In dem Rechtsstreit

[Redacted]

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtssekretäre Röder, Radusch und Clasvorbeck DGB RECHTSSCHUTZ GmbH,
Büro Bielefeld, Marktstraße 8, 33602 Bielefeld

g e g e n

[Redacted]

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte:

[Redacted]

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Bielefeld
auf die mündliche Verhandlung vom 07.09.2016
durch die Richterin Dr. Wullenkord als Vorsitzende
sowie den ehrenamtlichen Richter Potsch und die ehrenamtliche Richterin Salzmann

für Recht erkannt:

1. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 27.01.2016 nicht beendet worden ist.**
2. **Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Kfz-Service-Techniker weiter zu beschäftigen.**
3. **Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.**
4. **Der Streitwert beträgt 12.676,00 Euro.**

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung.

Der am 06.03.1982 geborene und ledige Kläger ist seit dem 01.08.1998 bei der Beklagten beschäftigt. Er absolvierte bei ihr zunächst eine Ausbildung und ist zuletzt, nach einer entsprechenden Weiterbildung, als Kfz-Service-Techniker zu einem monatlichen Bruttoentgelt von 3.169,00 € bei der Beklagten beschäftigt. Bei der Beklagten ist ein Betriebsrat gewählt.

Beginnend im Jahr 2014 sprach die Beklagte insgesamt sechs Abmahnungen gegenüber dem Kläger wegen fehlerhafter und unsorgfältiger Arbeitsausführung aus:

Mit Abmahnungsschreiben vom 11.04.2014 (Bl. 20 d.A.) wurde dem Kläger vorgeworfen, er habe Reparaturarbeiten unnötigerweise am 04.04.2014 an einem Kundenfahrzeug Steuerketten und Kettenspanner ausgetauscht. Dies sei ohne Rücksprache mit dem Werkstattleiter erfolgt und auch nicht im Reparaturleitfaden vorgesehen. Die hierdurch entstandenen Kosten i.H.v. 400 € hätten dem Kunden nicht in Rechnung gestellt werden können.

Mit Abmahnungsschreiben vom 07.11.2014 (Bl. 21 f. d.A.) wurde dem Kläger vorgeworfen, bei einer Reparatur am 27.10.2014 den Schlauch für die Motorenentlüftung nicht wieder aufgestellt zu haben, nachdem er demontiert worden sei.

Mit Abmahnungsschreiben vom 07.11.2014 (Bl. 23 f. d.A.) wurde dem Kläger vorgeworfen, am 30.10.2014 für die Nachrüstung einer Anhängerkupplung 710 statt vorgesehener 570 Zeiteinheiten und damit 20 % mehr Zeit als geplant benötigt zu haben. Auch habe die Kofferraumbeleuchtung des zu reparierenden Fahrzeugs nicht mehr funktioniert, weil der Kläger bei der Montage eine notwendige Steckverbindung nicht wiederhergestellt habe.

Mit Abmahnungsschreiben vom 07.11.2014 (Bl. 25 f. d.A.) wurde dem Kläger vorgeworfen, am 31.10.2014 einen Defekt an einer Steuerkette und einem Kettenspanner diagnostiziert zu haben als bei einem Kundenfahrzeug die Motorkontrollleuchte aufgeleuchtet habe. Beides habe der Kläger dann ausgetauscht. Bei der anschließenden Probefahrt sei der Motor immer noch unruhig gelaufen. Dies habe daran gelegen, dass der Kläger den Motor falsch eingestellt habe. Hierdurch hätte es zu einem schweren Motorschaden kommen können. Insgesamt seien der Beklagten Reparaturkosten i.H.v. 764,81 € sowie 150 € Kosten für den Mietwagen des Kunden entstanden.

Mit Abmahnungsschreiben vom 25.11.2014 (Bl. 27 ff. d.A.) wurde dem Kläger vorgeworfen, am 11.11.2014 habe sich im Wagen eines Kunden ein Kraftstoffrücklaufschlauch vom Anschlussrohr gelöst, da eine zur dauerhaften Befestigung des Schlauches erforderliche Schelle gefehlt habe, welche neben der bloßen Steckverbindung zusätzlich erforderlich sei. Die Schelle habe sich dort befunden, wo sie bei einer Demontage befestigt werde; dort entfalte sie aber keine Wirkung. Die entsprechende Reparaturarbeit habe der Kläger im August 2014

4 Ca 309/16

- 4 -

vorgenommen. Hierdurch sei der Beklagten ein wirtschaftlicher Schaden i.H.v. 411,50 € entstanden.

Mit Abmahnungsschreiben vom 13.01.2016 (Bl. 30 f. d.A.) wurde dem Kläger vorgeworfen, beim Aufstecken eines Kühlwasserschlauchs auf einen Abgasrückführungshalter vergessen zu haben, eine Sicherungsschelle zu montieren. Daher habe sich der Schlauch während der Fahrt gelöst. Die Reparatur, bei der dem Kläger dieser Fehler unterlaufen sei, sei am 24.11.2015 erfolgt. Der Beklagten sei ein wirtschaftlicher Schaden i.H.v. 170,79 € brutto für das Abschleppen des Kundenfahrzeugs sowie i.H.v. 383,98 € brutto für die folgende Reparatur entstanden.

Mit Schreiben vom 15.01.2016 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten fristgemäßen Kündigung des Klägers an. In dem Anhörungsschreiben führte sie die sechs vorgenannten Vorfälle sowie die dazugehörigen Abmahnungen auf (Bl. 32-34 d.A.). Der Betriebsrat stimmte der Kündigung des Klägers zu.

Mit Schreiben vom 27.01.2016, dem Kläger am selben Tag zugegangen, erklärte die Beklagte die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Kläger mit einer Frist von sechs Monaten, bis zum 31.07.2016.

Gegen diese Kündigung wendet sich der Kläger mit seiner am 10.02.2016 bei dem Arbeitsgericht Bielefeld eingegangenen und der Beklagten am 18.02.2016 zugestellten Klage.

Mit Schriftsatz vom 14.04.2015 hat die Beklagtenseite sich zur Rechtfertigung der streitgegenständlichen Kündigung auf einen weiteren Vorfall vom 11.11.2015 unter der Behauptung berufen, dieser sei ihr erst am 09.02.2016 bekannt geworden: Der Kläger sei am 11.11.2015 damit betraut worden, an einem Fahrzeug eine Standheizung einzubauen bzw. nachzurüsten. Einige Tage nach dem Einbau sei der Kunde in die Werkstatt gekommen und habe gerügt, dass bei der Standheizung im Display der Fehlercode „T 46“ eingeblendet werde. Der Kläger habe daraufhin die elektrische Anlage kontrolliert und eine defekte Multikontrolleinheit diagnostiziert. Daraufhin habe er eine neue Multikontrolleinheit bestellt und diese am 09.12.2015 eingebaut. Etwa einen Monat später sei der Kunde nochmals in die Werkstatt

...

4 Ca 309/16

- 5 -

gekommen und habe erneut gerügt, dass der Fehlercode „T 46“ im Display eingeblendet werde. Der neue Werkstattleiter, [REDACTED] habe dann am 09.02.2016 festgestellt, dass der Kläger die elektrische Anlage nicht gemäß der Einbauanleitung, sondern diese vielmehr falsch angeschlossen habe. Der Kläger habe ferner irrtümlich einen Defekt der Multikontrolleinheit angenommen, obwohl dieses Teil gar nicht defekt gewesen sei. Der Kunde habe allein wegen dieses Defekts insgesamt dreimal die Werkstatt der Beklagten aufsuchen müssen; diese habe auch die Mehrkosten zu tragen.

Der Kläger tritt den in den Abmahnungen enthaltenen Vorwürfen sowie dem nachgeschobenen Kündigungsvorwurf entgegen.

Hinsichtlich des Vorfalls am 04.04.2014 behauptet der Kläger, er könne sich nicht mehr an den Vorfall erinnern; jedenfalls baue er nicht etwas ohne vorherige Anweisung ein. Es müsse sich vielmehr um ein internes Kommunikationsproblem gehandelt haben. Den von der Beklagtenseite behaupteten Schaden bestreitet der Kläger mit Nichtwissen.

Hinsichtlich des Vorfalls vom 27.10.2014 bestreitet der Kläger den Vorwurf. Er könne sich nicht mehr erinnern. Ein solcher Fehler hätte aber bei der Endkontrolle auffallen müssen und man hätte auf der Probefahrt sofort etwas riechen müssen. Die Endkontrolle mache der Meister.

Hinsichtlich des Vorfalls vom 30.10.2014 behauptet der Kläger, er arbeite nicht nach Zeitvorgaben; dies sei weder im Arbeitsvertrag noch in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen. Die von der Beklagtenseite angegebenen Zeiten seien sogenannte Berichtszeiten für die Abrechnung, damit man den Kunden sagen könne, wie lange in etwa eine Reparatur dauern werde. Er könne sich daran erinnern, dass die Reparatur länger gedauert habe. Auch dieses Problem hätte jedoch bei der Endkontrolle auffallen müssen.

Hinsichtlich des Vorfalls vom 31.10.2014 räumt der Kläger diesen ein. Die Einstellung des Motors habe aber nur einen Hauch daneben gelegen. Diese hätte keinen schweren Motorschaden verursacht. Die von der Beklagtenseite angegebenen Kosten bestreitet der Kläger mit Nichtwissen. Ferner behauptet der

...

4 Ca 309/16

- 6 -

Kläger, hierbei habe es sich nicht um eine Basistätigkeit gehandelt; eine solche Tätigkeit würden außer dem Kläger nur zwei weitere Mitarbeiter verrichten. Der Kläger behauptet ferner, er habe schon hunderte Kettenspanner und zahlreiche Anhängerkupplungen ein- und ausgebaut; es sei also nicht repräsentativ, wenn ihm hierbei einmal ein Fehler passiere.

Hinsichtlich des Vorfalls vom 11.11.2014 bestreitet der Kläger diesen. Der Schlauch könne nicht mit loser Schelle so lange gehalten haben. Der Kläger behauptet ferner, der Wagen sei zwischendurch noch einmal in der Werkstatt der Beklagten gewesen und hierbei habe der Kläger nicht an diesem gearbeitet, was sich auch aus der Reparaturhistorie ergebe.

Hinsichtlich des Vorwurfs vom 24.11.2015 bestreitet der Kläger diesen, da er technisch schon nicht möglich sei. Beim Anspringen des Motors hätte der Schlauch aufgrund des entstehenden Drucks sofort ab fallen müssen. Auch hätte er einen speziellen Prüfungsvorgang, der 45 Minuten in Anspruch nehme, nicht überstanden. Auch dieser Fehler hätte bei der Probefahrt sowie der Endkontrolle auffallen müssen.

Ferner behauptet der Kläger, die Beklagte habe keineswegs dargelegt, dass der Kläger die durchschnittliche Fehlerquote deutlich überschreite, was der Kläger überdies bestreitet. Auch habe sie nicht die durchschnittlichen Anforderungen an die Arbeitsleistung eines Servicetechnikers dargelegt.

Es sei vielmehr so, dass es bei den Kfz-Mechatronikern Spezialisten gebe, so etwa für die Bereiche Getriebe, Innenraum, Bullis und Multimedia. Ferner gebe es noch so genannten Allrounder für Alltagsreparaturen. Dies wäre das, was die Beklagte als „Basics“ bezeichne. Das Spezialgebiet des Klägers sei die Elektrikfehlersuche und die dazugehörige Mechanik, wobei Motoren zerlegt würden.

Hinsichtlich des nach Behauptung der Beklagtenseite erst nachträglich bekannt gewordenen Kündigungsgrundes behauptet der Kläger, er habe dort das erste Mal eine Standheizung eingebaut. Es sei richtig, dass der Kunde habe wiederkommen müssen. Der Kläger habe die Fehlermeldung überprüft und Rücksprache mit Herrn ██████ genommen. Daraufhin habe er mit einem Experten von Bosch telefoniert und die Arbeit so ausgeführt, wie er es mit diesem abgesprochen habe. Er habe demzufolge auch kein unnötiges Teil bestellt.

...

4 Ca 309/16

- 7 -

Schließlich bestreitet der Kläger die nachträgliche Anhörung des Betriebsrats und dem nachgeschobenen Kündigungsgrund mit Nichtwissen.

Der Kläger beantragt,

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 27.01.2016 nicht beendet worden ist**
- 2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1 die Beklagte zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Kfz-Servicetechniker weiter zu beschäftigen.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte verteidigt die Wirksamkeit der streitgegenständlichen Kündigung, insbesondere die in den Abmahnungen jeweils gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe.

Hinsichtlich des Vorfalls vom 04.04.2014 sei es so, dass der Reparaturleitfaden für einen Ausbau des Zylinderkopfes gerade nicht die Erneuerung von Steuerkette und Kettenspanner vorsehe. Der Kläger habe insoweit auch keine Rücksprache mit dem Werkstattleiter gehalten, sondern eigenmächtig gehandelt. Eine eigenmächtige Reparaturenerweiterung ohne Kundenauftrag sei ein absolutes „No go“.

Hinsichtlich des abgemahnten Vorfalls vom 27.10.2014 führt die Beklagte aus, dass die Auftragsbestätigung zeige, dass der Kläger diese Reparatur durchgeführt habe.

...

4 Ca 309/16

- 8 -

Der Schlauch für die Motorenentlüftung sei zwar demontiert, aber nicht wieder aufgestellt worden. Dies sei von oben aufgrund der Verlegung des Schlauchs nicht ohne Weiteres erkennbar und der Geruch bei einer kurzen Probefahrt nicht wahrnehmbar, da der Motor hierbei nicht auf Betriebstemperatur komme. Hierbei handele es sich um eine einfache Basistätigkeit für einen Kfz-Mechatroniker. Diese müsse ohne Fehler erfolgen.

Hinsichtlich der dem Kläger vorgeworfenen Pflichtverletzung vom 30.10.2014 trägt die Beklagte vor, nach den entsprechenden Vorgaben seien 480 Zeiteinheiten vorgesehen; der Kläger habe jedoch 710 Zeiteinheiten benötigt, also 44 % mehr als vorgesehen. Es gebe zwar keine direkten Zeitvorgaben; die Geschäftsleitung beurteile die Zeiten aber nach internen Vorgaben und vergleiche sie mit denen der anderen Gesellen. Diese erledigten die in Rege stehenden Arbeiten stets im Rahmen der großzügigen Herstellervorgaben. Der Kläger habe die Steckverbindung zur Kofferraumbeleuchtung zudem nicht wiederhergestellt. Dies sei auch nicht bei der Endkontrolle aufgefallen, da hier nur das Ergebnis des konkreten Arbeitsauftrags überprüft werde. Auch hierbei handele es sich um eine einfache Basistätigkeit für einen Kfz-Mechatroniker.

Hinsichtlich des abgemahnten Vorfalles vom 31.10.2014 führt die Beklagte aus, die Motorkontrollleuchte des entsprechenden Kundenfahrzeugs habe aufgeleuchtet. Der Kläger habe daraufhin einen Defekt an der Steuerkette sowie am Kettenspanner diagnostiziert und beides erneuert. Der Kläger habe daraufhin aber die Steuerzeiten des Motors falsch eingestellt, was zu einem schweren Motorschaden hätte führen können, da er um ein ganzes Kettenglied daneben gelegen habe. Dies hätte auch nicht mehr über die Garantie abgerechnet werden können. Hierbei handele es sich um einen schwerwiegenden Fehler, da ein Motorschaden möglich gewesen sei. Hierbei handele es sich um einen besonders sensiblen Bereich. In der Lehre lerne man daher auch hier besonders sorgfältig zu arbeiten. Gleichwohl handele es sich aber auch hier um eine Basistätigkeit.

Hinsichtlich des abgemahnten Vorfalles vom August 2014 sei es so, dass nur die Steckverbindung und nicht noch zusätzlich eine Schelle befestigt gewesen sei. Die Schelle habe sich noch dort befunden, wo sie während der Reparaturarbeiten regelmäßig befestigt werde. Dieser Fehler zeige sich erst bei schwerer Beanspruchung des Fahrzeugs wie einer Autobahnfahrt. Auch hierbei handele es sich um einen groben Fehler. Letztlich sei jeder Fehler, der zum Liegenbleiben eines

...

4 Ca 309/16

- 9 -

Fahrzeugs führe ein absolutes „No go“. Auch hierbei seien Basistätigkeiten eines Kfz-Mechatronikers betroffen. Das Fahrzeug sei in der Zwischenzeit auch in keiner anderen Werkstatt gewesen.

Hinsichtlich des abgemahnten Vorfalles vom 24.11.2015 sei es so gewesen, dass der Kläger vergessen habe, eine Sicherungsschelle zu montieren. Hierdurch habe sich der Kühlwasserschlauch während der Fahrt gelöst. Auch dieser Fehler stelle ein absolutes „No go“ dar, da es sich auch hierbei um eine Basistätigkeit für einen Kfz-Mechatroniker handele. Der Fehler falle auch nicht zwingend sofort auf, da der Schlauch ohne Schelle so lange halten könne, bis er unter besonders starker Last, wie z.B. einer Autobahnfahrt, stehe. Eine solche habe der Kunde zwischenzeitlich auch nicht unternommen. Zudem habe es sich um ein Fahrzeug eines Großkunden gehandelt, dessen Verlust für die Beklagte weitreichende finanzielle Konsequenzen gehabt hätte.

Hinsichtlich des Vorfalles vom 11.11.2015 behauptet die Beklagte, der Kläger habe zwar mit einem Techniker telefoniert. Dies sei aber am Tag der Überprüfung gewesen, also als der Kunde das erste Mal nach dem Einbau der Standheizung mit dem Defekt in der Werkstatt erschienen sei. Der Kläger habe die neue Multikontrolleinheit also erst nach dem Gespräch mit dem Techniker bestellt. Trotz dessen Anweisungen habe er es nicht geschafft, die Anlage richtig anzuschließen. Stattdessen habe er einen Defekt der Multikontrolleinheit diagnostiziert und eine neue bestellt, obwohl dieses Teil gar nicht defekt gewesen sei. Der Fehler habe darin gelegen, dass der Kläger die elektrische Anlage nicht gemäß der Anbauanleitung angeschlossen habe.

Ferner behauptet die Beklagte, da sie erst am 09.02.2016 von der weiteren Fehlleistung des Klägers erfahren habe, habe sie dem Betriebsrat hierzu naturgemäß nicht schon am 15.01.2016 anhören können. Der Betriebsrat sei aber am 07.04.2016 erneut dazu angehört worden, dass die Kündigung auch auf diese weitere Fehlleistung gestützt werde.

Der Kläger sei einer von 11 Kfz-Mechatronikern. Lediglich ein weiterer Mitarbeiter neben dem Kläger, Herr [REDACTED] verfüge über eine Weiterbildung zum Kfz-Servicetechniker.

Im Zeitraum von April 2014 bis Ende Januar 2016 habe kein anderer Mitarbeiter eine solche Fehlerleistung wie der Kläger erbracht. Es habe – was vom Kläger mit

...

4 Ca 309/16

- 10 -

Nichtwissen bestritten wird – auch niemand in dieser Zeit abgemahnt werden müssen. Insbesondere seien Fehler, die zu Liegenbleiben eines Fahrzeugs führten, immer besonders schwerwiegend und passierten so gut wie nie. Bei den dem Kläger unterlaufenen Fehlern handele es sich für einen Kfz-Mechatroniker um absolute Basics, also Tätigkeiten, bei denen keine Fehler passieren dürften. Es sei ferner so, dass die Endkontrolle nicht dazu diene, die geleistete Arbeit in jedem Arbeitsschritt Punkt für Punkt zu kontrollieren, was gar nicht möglich sei.

Eine Weiterbeschäftigung des Klägers sei nicht möglich, insbesondere nicht als Kfz-Mechatroniker, da die vom Kläger begangenen Fehlleistungen allesamt Tätigkeiten darstellten, die zum Tätigkeitsbereich eines Kfz-Mechatronikers gehörten.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die zulässige Klage ist begründet.

I.

Die streitgegenständliche Kündigung erweist sich weder als personen- noch als verhaltensbedingte Kündigung als wirksam.

1.

Es handelt sich vorliegend um eine verhaltensbedingte und nicht um eine personenbedingte Kündigung.

...

Ein verhaltensbedingter Kündigungsgrund liegt vor, wenn das als Kündigungsgrund angeführte Handeln ein vom Willen des Arbeitnehmers gesteuertes Verhalten darstellt. Dadurch unterscheidet sich der verhaltensbedingte von einem personenbedingten Kündigungsgrund. Denn bei einer personenbedingten Kündigung sind Eignung und Befähigung maßgebend, die nicht auf einem steuerbaren Verhalten beruhen. Die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem leistungsschwachen Arbeitnehmer kann nach § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer seine arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch vorwerfbar verletzt, dass er fehlerhaft arbeitet (BAG, Urt. v. 17.01.2008 – 2 AZR 536/06, juris).

Das dem Kläger in den Abmahnungen und auch nachträglich als Kündigungsgrund benannte jeweils vorgeworfene Verhalten beruht, mangels gegenteiliger Anhaltspunkte, auf einem steuerbaren Verhalten des Klägers, da die Beklagte ihm gerade unsorgfältiges und daher fehlerbehaftetes Arbeiten vorwirft.

2.

Soweit die Kündigung auf eine Minderleistung des Klägers gestützt wird, hat die Kammer bereits Bedenken,

Die verhaltensbedingte Kündigung gegenüber einem leistungsschwachen Arbeitnehmer kann nach § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer seiner arbeitsvertraglichen Pflichten dadurch vorwerfbar verletzt, dass er fehlerhaft arbeitet (vgl. BAG, Urt. v. 17.01.2008 – 2 AZR 536/06, juris Rz. 15).

Bei einer Kündigung wegen qualitativer Minderleistung des Arbeitnehmers ist es zunächst Sache des Arbeitgebers, zu den aufgetretenen Leistungsmängeln vorzutragen, was er über die Fehlerzahl, die Art und Schwere sowie Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung des Arbeitnehmers wissen kann. Kann der Arbeitgeber darlegen, dass der Arbeitnehmer längerfristig die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit aller mit vergleichbaren Arbeiten beschäftigten Arbeitnehmer erheblich überschreitet, so kann dies ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine vertraglichen Pflichten verletzt. Da jedoch der Vergleich der durchschnittlichen Fehlerquoten für sich noch keinen hinreichenden Aufschluss darüber gibt, ob durch die fehlerhafte Arbeit des gekündigten Arbeitnehmers das Verhältnis von Leistung

4 Ca 309/16

- 12 -

und Gegenleistung stark beeinträchtigt ist, muss der Arbeitgeber hier weitere Umstände darlegen. Anhand der tatsächlichen Fehlerzahl, der Art, Schwere und Folgen der fehlerhaften Arbeitsleistung des betreffenden Arbeitnehmers ist näher darzulegen, dass die längerfristige deutliche Überschreitung der durchschnittlichen Fehlerquote nach den Gesamtumständen darauf hinweist, dass der Arbeitnehmer seine vertraglichen Pflichten vorwerfbar verletzt (BAG, Urt. v. 17.01.2008 – 2 AZR 536/06, juris Rz. 22).

Die Beklagte hat hier zwar zu den einzelnen fehlerhaften Arbeiten des Klägers vorgetragen und im Wesentlichen behauptet, dass es sich hierbei um absolute Basics für einen Kfz-Mechatroniker handle und die von dem Kläger begangenen Fehler nicht passieren dürften. Dabei ist der Kammer auch bewusst, dass sich gerade Fehler bei Reparaturen von Kfz im Straßenverkehr besonders gravierend auswirken können. Allerdings ist aus den Darlegungen der Beklagten nicht deutlich geworden, inwieweit der Kläger die durchschnittliche Fehlerquote eines Kfz-Servicetechnikers bzw. Kfz-Mechatronikers deutlich übersteigt. Die Beklagte hat sich hierbei darauf beschränkt, pauschal vorzutragen, dass keiner der Kollegen im streitgegenständlichen Zeitraum eine solche Fehlleistung wieder Kläger erbracht habe und auch niemand abgemahnt werden müssen. Daraus wird aber nicht deutlich und ist mithin für die Kammer nicht nachprüfbar, wie sich die Fehlerquote eines durchschnittlichen Kfz-Servicetechniker bzw. Kfz-Mechatronikers gestaltet und in welchem Verhältnis die behaupteten Fehlleistungen des Klägers zu dieser liegen.

3.

Die der im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung der Beklagten nach ihrem eigenen Vortrag bekannten sechs Pflichtverletzungen des Klägers sind nicht geeignet, einen tauglichen Kündigungsgrund darzustellen, da sie seitens der Beklagten sämtlich abgemahnt worden sind.

Dies führt dazu, dass die von der Beklagten abgemahnten Verhaltensweisen als Kündigungsgrund „verbraucht“ sind und damit zunächst bei Ausspruch der Kündigung kein Kündigungsgrund vorlag. Denn mit dem Ausspruch einer Abmahnung verzichtet der Arbeitgeber in der Regel zugleich auf das Recht zur

...

Kündigung aus den Gründen, wegen derer die Abmahnung erfolgt (vgl. etwa BAG, Urt. v. 26.11.2009, AP Nr. 61 zu § 1 KschG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung). Denn aus der maßgeblichen Empfängersicht erklärt der Arbeitgeber mit der Ankündigung, erst im Wiederholungsfall eine Kündigung auszusprechen, stillschweigend zugleich, eben dies aufgrund der aktuell gerügten Pflichtenverstöße nicht tun zu wollen. Darin liegt sein bewusster Rechtsverzicht. Auf das dafür maßgebliche Motiv kommt es nicht an (vgl. BAG, Urt. v. 26.11.2009, AP Nr. 61 zu § 1 KschG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung).

Gegenteilige Anhaltspunkte sind hier nicht erkennbar.

4.

Ob der Kläger die ihm nunmehr zur Last gelegte Pflichtverletzung am 11.11.2015 begangen hat, kann jedoch dahinstehen, ebenso wie die Begehung der abgemahnten Verhaltensweisen des Klägers.

Denn der Beklagten war es nicht möglich, diesen – nach ihrem Vortrag erst nach Ausspruch der Kündigung bekannt gewordenen – Grund nachträglich in das Kündigungsschutzverfahren einzubringen und ihn damit nachzuschieben.

Zwar ist es grundsätzlich möglich und in der Rechtsprechung anerkannt, dass der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung objektiv entstandene, ihm aber erst nach Ausspruch der Kündigung bekannt gewordene Kündigungsgründe nachträglich im Kündigungsschutzprozess zusätzlich als Kündigungsgrund heranziehen darf, um die Wirksamkeit der Kündigung mit einem weiteren Kündigungsgrund zu stützen.

Dies kann dem Arbeitgeber aber nur dann gestattet sein, wenn bei Ausspruch der Kündigung bereits ein dem Grunde nach tauglicher Kündigungsgrund vorlag.

Wenn bei Ausspruch der Kündigung gar kein Kündigungsgrund vorgelegen hat, muss es dem Arbeitgeber aber entsprechend dem Sinn und Zweck des Nachschiebens von Kündigungsgründen, verwehrt sein, hierdurch erst erstmals einen dem Grunde nach geeigneten Kündigungsgrund zu benennen.

4 Ca 309/16

- 14 -

Denn ein „Nachschieben“ eines Kündigungsgrundes kann seinem Sinn und Zweck nach nur dann erfolgen, wenn zuvor bereits zumindest ein dem Grunde nach tauglicher Kündigungsgrund vorgelegen hat. Denn andernfalls wäre es dem Arbeitgeber möglich, zunächst, gleichsam „auf Vorrat“ bzw. vorsorglich eine Kündigung auszusprechen in der Hoffnung, dass sich im Laufe des Kündigungsschutzverfahrens noch ein potentieller Kündigungsgrund bekannt wird. In diesem Fall wäre es dem Arbeitgeber aber möglich, durch ein solches Vorgehen faktisch die Kündigungsfrist zu seinen Gunsten abzukürzen. Das Arbeitsverhältnis wäre nämlich oftmals früher beendet als es der Fall wäre, wenn die Kündigung erst nach Bekanntwerden des (erstmaligen) Kündigungsgrundes ausgesprochen worden wäre.

5.

Aus den vorgenannten Gründen erweist sich die Kündigung zudem wegen fehlerhafter Betriebsratsanhörung als unwirksam, § 102 Abs. 1 S. 3 KSchG.

Denn auch wenn es in analoger Anwendung von § 102 BetrVG im Falle des Nachschiebens von Kündigungsgründen möglich und auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich auch erforderlich ist, den Betriebsrat vor dem Einführen des nachgeschobenen Kündigungsgrundes in das Kündigungsschutzverfahren den Betriebsrat erneut und zwar zu dem nachgeschobenen Kündigungsgrund anzuhören, kann auch dies nur dann gelten, wenn tatsächlich ein Kündigungsgrund nachgeschoben und nicht erstmalig benannt wird.

II.

Da sich die Kündigung aus den vorgenannten Gründen als rechtsunwirksam erweist, war die Beklagte antragsgemäß zur Weiterbeschäftigung des Klägers zu verurteilen. Schützenswerte Interessen, die gegen die Weiterbeschäftigung des Klägers sprechen, hat die Beklagte nicht vorgebracht.

...