

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 150/07

4 Ca 2531/06 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 14.08.2007

gez. ...
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 14.08.2007 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und die ehrenamtlichen Richterinnen ... und ... als Beisitzerinnen

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 02.02.2007, Az. 4 Ca 2531/06, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

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

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung sowie einer vorsorglich ausgesprochenen weiteren ordentlichen Kündigung.

Der am ...1955 geborene und zu 60 % schwerbehinderte Kläger ist seit dem 06.06.1986 als Maschinenführer bei der Beklagten beschäftigt. Er ist ledig und keinen Kindern gegenüber zum Unterhalt verpflichtet.

Der Kläger ist im Bereich PKW-Bremsbelag Presserei tätig und seit 2002 an einer automatischen Presse, einer so genannten Shuttlepresse eingesetzt (Bereich FS 3.1). Die Shuttlepresse befindet sich in einem Gitterkasten, der durch eine Glastür zu begehen ist. Diese Tür lässt sich nur öffnen, wenn die Shuttlepresse energielos geschaltet ist. Beim Umrüsten der Shuttlepresse auf andere Produktionsvarianten muss aus der abgeschlossenen Produktion verbliebene Rohmasse sowohl aus den Förderschnecken als auch aus dem Drehverteiler entfernt werden. Beide Teile der Anlage müssen mithin vor dem Wechsel der Masse von alten Belagrückständen gereinigt werden. Bei der halbautomatischen Entleerung befördert die zunächst gestartete Shuttlepresse über den Drehverteiler die restliche Masse in das so genannte Pressnest. Sodann wird die Presse gestoppt, die Tür geöffnet und die Masse mittels eines ca. 50 cm langen Staubsaugerrüssels aus dem Pressnest entfernt. Danach wird die Tür wieder geschlossen, die Anlage neu gestartet und der Entleerungsvorgang wiederholt, bis sich in den zuführenden Maschinenteilen der Presse keine Reibbelagmasse der alten Qualität mehr befindet. Dieser Entleerungsvorgang muss 10 bis 15 Mal wiederholt werden.

An der Shuttlepresse ist deutlich sichtbar eine **Betriebsanweisung** angebracht (Bl. 108 d.GA.) Hiernach ist u.a. bei Umbau- und Rüsttätigkeiten „vor Beginn der Tätigkeit die Steuerung der Anlage auszuschalten“ und bei Einricht- und Einstellarbeiten darf die Steuerung etc. erst nach den Umbauarbeiten aktiviert werden. Daneben existieren folgende Arbeitsanweisungen und Sicherheitshinweise im Betrieb der Beklagten die auszugsweise folgende Vorschriften enthalten:

- **Arbeitsanweisung Nr. 001** (an alle Arbeitnehmer; Bl. 53 f. d.GA.)
 „14) Greifen sie niemals in laufende Maschinen
 15) Schutzeinrichtungen dürfen niemals entfernt oder wirkungslos gemacht werden“
- **Arbeitsanweisung Nr. 012** (Bereich FS 3.1, Bl. 55 f. d.GA.)
 „4) Betreten Sie den Bereich einer Anlage die repariert oder eingerichtet wird, melden Sie sich bei dem Maschinenführer oder Instandhalter
 5) Sprechen Sie die erforderlichen Arbeiten vorher untereinander ab
 6) Bei Arbeiten im Handbetrieb ist Sichtkontakt erforderlich“
- **Arbeitsanweisung Nr. 06/01** (Bereich FS 3.1, Bl. 51 d.GA.)
 „Am 23.05.01 hatten wir einen Arbeitsunfall am Shuttle 15, der den Mitarbeiter die Hand hätte kosten können. Ein Sicherheitsschalter an der Anlage war manipuliert und der Mitarbeiter führte Reinigungsarbeiten bei laufender Maschine aus. Hierbei wurde seine Hand dermaßen eingeklemmt, dass er sich nicht selbst befreien konnte. Bitte nehmen Sie diesen schlimmen Vorfall als Anlass für eine Unterweisung mit folgendem Inhalt:
 Es ist strengstens untersagt, Sicherheitsvorrichtungen in irgendeiner Form zu manipulieren oder außer Kraft zu setzen.
 Niemals in laufende Maschinen greifen.
 Ein Verstoß kann arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.
 Man gefährdet sich selbst und die Kollegen.
 Im Zweifelsfall die Anlage außer Betrieb nehmen und den Vorarbeiter informieren.“
- **Arbeitsanweisung Nr. 01/04** (Bereich FS 3.1, Bl. 109)
 „Arbeiten mehrere Mitarbeiter an einer Anlage, muss besondere Sorgfalt darauf verwandt werden, die Kollegen nicht zu gefährden.
 Insbesondere ist daher bei allen Einrichtarbeiten, Umbauten, Reparaturen eine genaueste Absprache erforderlich. ... Betreten Sie den Bereich der Anlage die repariert oder eingerichtet wird, melden Sie sich bei dem Maschinenführer oder Instandhalter. Sprechen Sie die erforderlichen Arbeiten vorher untereinander ab. Bei Arbeiten im Handbetrieb ist Sichtkontakt erforderlich. ...“
- **Arbeitshinweis Maschinensicherheit vom 05.10.2005** (Bl. 45 f. d.GA.)
 „- Der Betrieb von Anlagen mit Ausser-Funktion gesetzten Sicherheitseinrichtungen ist verboten und kann eine Abmahnung zur Folge haben
 - Das Tolerieren der Ausser-Funktion gesetzten Sicherheitseinrichtungen durch Vorgesetzte kann eine Abmahnung zur Folge haben“

Daneben erstellte die Beklagten eine Arbeitsanweisung für das „**Umrüsten Shuttlepressen**“, wegen des Inhalts wird auf Bl. 40 d.GA. verwiesen.

Während der Spätschicht am 23.08.2006 erhielt der Kläger als verantwortlicher Maschinenführer die Weisung, die Shuttlepresse von alten Belagrückständen zu reinigen. Der Kläger führte die Entleerungsvorgänge zusammen mit dem weiteren Maschinenführer M. aus. Er stellte die Shuttlepresse energielos, um dem Kollegen M. Zutritt in die Gitterschutzvorrichtung der Shuttlepresse zu gewähren, damit dieser mit einem Saugrohr das Pressnest entleeren konnte. Sodann schloss er die Tür wieder

und fuhr die Maschine im Handbetrieb wieder an. Zwischen den Entleerungsvorgängen blieb der Arbeitnehmer M. in dem begehbaren Sicherheitsbereich der Maschine. Hierbei geriet er mit der rechten Hand in ein hin- und herfahrendes Maschinenteil, sodass die Kuppe des kleinen Fingers abgetrennt wurde.

Nach Zustimmung des Integrationsamtes und Anhörung des Betriebsrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 19.09.2006 (Bl. 6 d.GA.) fristlos und mit weiterem Schreiben vom 07.11.2006 nochmals vorsorglich ordentlich zum 30.06.2007. Der Arbeitnehmer M. erhielt ebenfalls eine fristlose, hilfsweise fristgerechte Kündigung.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands in erster Instanz, insbesondere des streitigen Parteivorbringens, sowie der erstinstanzlichen Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils einschließlich der Inbezugnahmen verwiesen, § 69 Abs. 2 ArbGG.

Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage mit Urteil vom 02.02.2007 in vollem Umfang stattgegeben. Nach dem Verhältnismäßigkeitsprinzip sei vorliegend vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung erforderlich gewesen. Eine Abmahnung sei nur dann entbehrlich gewesen, wenn der begangene Verhaltensverstoß derart schwerwiegend sei, dass schlechterdings nicht erwartet werden könne, dass der Arbeitnehmer zukünftig eine Arbeitsleistung entsprechend anpasst, Wiederholungsfälle zu erwarten seien und dem Arbeitgeber so nicht zugemutet werden könne, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Dies sei vorliegend angesichts der beanstandungsfreien und langjährigen Beschäftigung des Klägers nicht der Fall. Auch wenn es zu einem folgenschweren Unfall gekommen sei, müsse berücksichtigt werden, dass der Kläger aufgrund seines Lebensalters nur schwer eine Anschlussbeschäftigung finden werde und er die gerügte Reinigungspraxis zu zweit aus Zeitersparnisgründen und damit im Interesse der Beklagten gewählt habe. Aus den gleichen Gründen sei auch die ordentliche Kündigung sozial ungerechtfertigt.

Gegen dieses ihr am 12.03.2007 zugestellte Urteil hat die Beklagte am 04.04.2007 beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 12.06.2007 am 12.06.2007 begründet.

Die Beklagte trägt vor,

dass gemessen an der BAG-Entscheidung vom 12.01.2006 – 2 AZR 179/05 – eine Abmahnung entbehrlich gewesen sei. Das Fehlverhalten des Klägers sei besonders gravierend gewesen, da der Kläger gegen Sicherheitsanweisungen verstoßen habe. Zudem habe er durch den Sicherheitsverstoß Leib und Leben eines Kollegen gefährdet und diese Gefahr habe sich durch den Verlust des Fingers auch realisiert. Im Übrigen habe das Arbeitsgericht im Rahmen der Interessenabwägung keine Aspekte berücksichtigt, die zu ihren Gunsten sprächen. Ihr Beendigungsinteresse überwiege das Bestandsinteresse des Klägers. Zu ihren, der Beklagten Gunsten, sei zu berücksichtigen, die Art und Schwere der Pflichtwidrigkeit, die Betriebsablaufstörungen, der Schutz der Belegschaft, die Arbeits- und Betriebsdisziplin und der Ansehensschaden. Der Kläger habe nicht nur gegen die Pflichten gemäß § 15 Abs. 2 ArbSchG, sondern auch gegen die bestehenden Warn- und Sicherheitsvorschriften verstoßen, die sich u.a. direkt an der Presse befunden hätten. Der Kläger habe vorsätzlich und unter Außerachtlassung aller Sicherheitsgebote gehandelt, sodass ihn ein besonders schweres Verschulden an dem Unfall treffe. Ihr, der Beklagten, sei auch kein Mitverschulden anzulasten, da die Sicherheitshinweise eindeutige Verhaltensanweisungen enthielten. Der Kläger könne sich auch nicht auf eine angebliche Duldung seines Verhaltens berufen, da er sich über die Zulässigkeit der Missachtung der Sicherheitsanweisungen zuvor hätte erkundigen müssen. Zudem wäre er verpflichtet gewesen, sie, die Beklagte, über das Verletzungsrisiko der praktizierten Reinigungsmethode zu informieren, § 16 Abs. 1 ArbSchG. Zudem sei im Rahmen der Interessenabwägung unberücksichtigt geblieben, dass es aufgrund des Arbeitsunfalls zu Betriebsablaufstörungen gekommen sei. Der Schutz der Belegschaft erfordere wegen der Schwere des Pflichtverstoßes eine außerordentliche Kündigung als generalpräventive Maßnahme. Die Sanktion der Abmahnung entfalte keine Außenwirkung und sei deshalb hier nicht geeignet. Zudem müsse sie sowohl gegenüber dem Betriebsrat als auch der Berufsgenossenschaft mit einem Ansehensschaden rechnen.

Die Beklagte beantragt,

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Lübeck vom 2. Februar 2007 zum Aktenzeichen 4 Ca 2531/06 die Klage abzuweisen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger verteidigt das angefochtene Urteil und wiederholt und vertieft insoweit seinen erstinstanzlichen Vortrag. Er habe durch das Öffnen und Schließen der Tür, um den Kollegen M. hineinzulassen, weder eine Sicherheitseinrichtung außer Kraft gesetzt noch manipuliert. Zudem seien die Sicherheitsanweisungen hierzu gerade nicht eindeutig, sondern missverständlich. Für die strittigen Reinigungsarbeiten existierten keine konkreten Anweisungen. In den Anweisungen werde vielmehr der Hinweis erteilt, niemals in laufende Maschinen zu greifen. Bei der Entleerung bediene sich der Mitarbeiter indessen eines 50 cm langen Saugrohrs, sodass keinesfalls in die Maschine gegriffen werde. Zudem habe das Arbeitsgericht zu Recht den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit als verletzt angesehen. Eine Abmahnung hätte als milderes Mittel gegenüber einer Kündigung dem Kläger für die Zukunft deutlich vor Augen geführt, dass sein Tun nicht geduldet werde und er folglich weitere Vertragsverletzungen, insbesondere beim Reinigen der Maschine, nicht mehr begehen werde. Auch die Interessenabwägung müsse vorliegend zugunsten des Klägers ausfallen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 14.08.2007 verwiesen.

Entscheidungsgründe

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

Die Berufung ist indessen unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat den Kündigungsfeststellungsanträgen sowohl im Ergebnis als auch überwiegend in der Begründung zu Recht stattgegeben. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde weder durch die außerordentliche Kündigung vom 19.09.2006 (I.) noch durch die ordentliche Kündigung vom 07.11.2006 zum 30.06.2007 (II.) beendet.

I. Die fristlose Kündigung vom 19.09.2006 war gemäß § 626 Abs. 1 BGB unwirksam. Die Voraussetzungen des § 626 Abs. 1 BGB liegen nicht vor.

1. Eine außerordentliche Kündigung ist gemäß § 626 Abs. 1 BGB gerechtfertigt, wenn sie aufgrund eines wichtigen Grundes ausgesprochen wird, aufgrund dessen es dem Arbeitgeber unzumutbar ist, den Arbeitnehmer auch nur bis zum Ablauf der geltenden Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen. Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, die unter Berücksichtigung aller Umstände und unter Berücksichtigung der Interessen beider Vertragsteile dem Kündigenden die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses unzumutbar machen. Im Rahmen der außerordentlichen Kündigung ist mithin zunächst in einer ersten Stufe zu prüfen, ob ein arbeitsvertraglicher Pflichtverstoß vorliegt bzw. der Kündigungssachverhalt unabhängig von den Besonderheiten des Einzelfalles an sich geeignet ist, einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung abzugeben. In der zweiten Prüfungsstufe ist sodann zu klären, ob es dem Arbeitgeber im konkreten Fall unter Berücksichtigung aller in Betracht kommenden Umstände des Einzelfalles und der beiderseitigen Interessen unzumutbar ist, den Arbeitnehmer auch nur für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist weiterzubeschäftigen (BAG, Urt. v. Urt. V. 07.07.2005 – 2 AZR 581/04 -, AP 192 zu § 626 BGB; BAG, Urt. v. 11.12.2003 – 2 AZR 36/03 -, AP Nr. 179 zu § 626 BGB jeweils m. w. Nachweisen). Die außerordentliche Kündigung ist mithin nach dem das Kündigungsrecht beherrschenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nur zulässig, wenn sie die unausweichlich letzte Maßnahme (ultima-ratio-Prinzip) für den Kündigungsberechtigten ist (BAG, Urt. v. 09.07.1998 – 2 AZR 201/98 -, zit. n. Juris). Bei der Interessenabwägung ist Maßstab, ob unter Berücksichtigung der im konkreten Fall schutzwürdigen personenbedingten Interessen des Gekündigten eine so starke Beeinträchtigung betrieblicher oder vertraglicher Interessen des Kündigenden vorliegt, dass das Kündigungsinteresse gegenüber dem Bestandsschutzinteresse des Gekündigten überwiegt (KR-Fischmeier, 8. Aufl., Rn. 239 zu § 626 BGB).

2. Unter Zugrundelegung dieser Voraussetzungen erweist sich die fristlose Kündigung vom 19.09.2006 als unwirksam. Der Beklagten ist zwar zuzugeben, dass der Kläger gegen als selbstverständlich anzusehende Sicherheitsvorschriften verstoßen hat, die an sich geeignet sind, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung zu bieten (a)). Indessen hat die Beklagte unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles vorliegend nicht den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt (b)). Es fehlt vorliegend an einer einschlägigen Abmahnung. Auch die Interessenabwägung musste vorliegend zugunsten des Klägers ausfallen (c)).

a) Der Vorfall vom 23.08.2006 ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB abzugeben.

aa) Der Kläger hat am 23.08.2006 seine arbeitsvertraglichen Pflichten zur Einhaltung der bestehenden Sicherheitsvorschriften verletzt. Es kann insoweit dahingestellt bleiben, ob die zur Akte gereichten betrieblichen Arbeitsanweisungen und Sicherheitshinweise eindeutige und unmissverständliche Vorgaben zur Entleerung der Shuttlepressen von Belagrückständen zur Vorbereitung einer notwendigen Umrüstung enthalten. Denn unstreitig lässt sich der durch einen Gitterkasten abgegrenzte Sicherheitsbereich der Shuttlepresse nur begehen, wenn zuvor die Presse energielos geschaltet worden ist. Die Tür kann nur geöffnet werden, wenn die Shuttlepresse abgeschaltet ist. Allein nach dem reinen Menschenverstand kann diese Sicherheitsvorkehrung nur bedeuten, dass der Sicherheitsbereich der Maschine grundsätzlich nur betreten werden darf, wenn die Maschine ausgestellt ist. Nur wenn es unumgänglich ist, dass ein Arbeitnehmer Reparatur- oder Einstellmaßnahmen an einer laufenden Maschine vornimmt, darf dieser ausnahmsweise auch bei laufender Maschine in dem Sicherheitsbereich verbleiben. Grundsätzlich darf die Presse jedoch nur wieder von dem Maschinenführer per Handbetrieb angestellt werden, wenn sich kein Mitarbeiter mehr in dem Sicherheitsbereich befindet. Diese Sicherheitsvorschrift folgt aus dem Umstand, dass sich die Maschine in einem abgeschlossenen Sicherheitsbereich befindet, der nur bei Energielosschaltung betreten werden kann. Dies ist den Mitarbeitern auch bekannt oder hätte ihnen jedenfalls bei gebotener Achtsamkeit

bekannt sein müssen. Letztlich bestreitet der Kläger auch nicht, gegen das Sicherheitsgebot verstoßen zu haben.

bb) Die vorsätzliche Pflichtverletzung gegen bestehende Sicherheitsvorschriften ist „an sich geeignet“, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen (LAG Hamm, Urt. v. 14.11.2003 – 15 Sa 559/03 -, zit. N. Juris; LAG Hamm, Urt. v. 17.11.1989 – 12 Sa 787/89 -, LAGE § 626 BGB Nr. 48). Dies gilt erst Recht, wenn es sich um Sicherheitsvorschriften handelt, die erkennbar zur Abwendung von Gefahren für die Gesundheit und das Leben der Beschäftigten aufgestellt worden sind und damit zum eigenen Schutz der Arbeitnehmer. Bei einer Außerachtlassung von elementaren Sicherheitsvorschriften, die zu erheblichen Gesundheitsrisiken führen kann, handelt es sich regelmäßig auch um eine erhebliche Pflichtverletzung.

Der Kläger hat die Maschine wissentlich und willentlich und damit vorsätzlich wieder per Handbetrieb angestellt, obgleich sich der Arbeitnehmer M. noch in dem Sicherheitsbereich befand. Hierdurch hat er seine arbeitsvertraglichen Pflichten in grober Weise vorsätzlich verletzt. Hierdurch hat er seinen Kollegen einer erheblichen Gefährdung ausgesetzt, die sich bedauerlicherweise auch realisiert hat.

b) Gleichwohl war die Beklagte vorliegend aufgrund der konkreten Umstände nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nicht berechtigt, eine außerordentliche Kündigung auszusprechen. Vielmehr hätte sie den Kläger vor Ausspruch der fristlosen Kündigung abmahnen müssen. Das Abmahnungserfordernis, welches in § 314 Abs. 2 BGB nunmehr seine gesetzliche Grundlage gefunden hat, folgt aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

aa) Pflichtwidrigkeiten im Leistungs- und Verhaltensbereich müssen grundsätzlich abgemahnt werden, ehe sie zum Anlass einer außerordentlichen Kündigung genommen werden können.

(1) Dies ist einerseits Ausfluss der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf die Konsequenzen vertragswidrigen Verhaltens hinzuweisen und entsprechend zu warnen, und trägt andererseits dem Umstand Rechnung, dass für eine

verhaltensbedingte Kündigung das sog. Prognoseprinzip gilt. Der Zweck der Kündigung ist nicht eine Sanktion für die Vertragsverletzung, sondern dient der Vermeidung des Risikos weiterer Pflichtverletzungen. Die begangene Pflichtverletzung muss sich deshalb auch noch in der Zukunft belastend auswirken. Danach ist eine Abmahnung erforderlich, wenn es sich um ein steuerbares Verhalten handelt, das bisherige vertragswidrige Verhalten noch keine klare Negativprognose zulässt und deswegen von der Möglichkeit zukünftigen vertragsgerechten Verhaltens ausgegangen werden kann (BAG, Urt. v. 12.01.2006 – 2 AZR 179/05 -, AP Nr. 54 zu § 1 KSchG 1969 ‚Verhaltensbedingte Kündigung‘; BAG, Urt. v. 27.04.2006 – 2 AZR 415/05 -, AP Nr. 203 zu § 626 BGB). Eine Negativprognose wird regelmäßig erst dann getroffen werden können, wenn der Arbeitnehmer trotz einschlägiger Abmahnung weiterhin seine Vertragspflichten nicht ordnungsgemäß erfüllt. Das Abmahnungserfordernis gilt grundsätzlich auch bei Verstößen, die maßgeblich auch den Vertrauensbereich tangieren (BAG, Urt. v. 04.06.1997 – 2 AZR 526/96 -, AP 137 zu § 626 BGB; BAG, Urt. v. 01.07.1999 – 2 AZR 676/98 -, AP Nr. 11 zu § 15 BBiG).

(2) Eine vorherige Abmahnung ist unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes indessen ausnahmsweise entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft trotz Abmahnung nicht erwartet werden kann (BAG, Urt. v. 12.01.2006 – 2 AZR 179/05 -, a.a.O.). Einer Abmahnung bedarf es hiernach nicht, wenn der Arbeitnehmer im Einzelfall aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung von vornherein nicht damit rechnen kann, dass der Arbeitgeber dieses Verhalten (noch) toleriert. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer die Vertragswidrigkeit seines Verhaltens kennt, seine Pflichtverletzung aber gleichwohl hartnäckig und uneinsichtig fortsetzt (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 09.05.2005 – 7 Sa 68/05 –, NZA-RR 2005, 634 f.). Gleiches gilt dann, wenn der Vertragsverstoß nicht nur den reinen Leistungsbereich, sondern auch den Vertrauensbereich tangiert und so gravierend ist, dass allein der Ausspruch einer Abmahnung das verloren gegangene Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit des Arbeitnehmers nicht wieder herzustellen vermag.

bb) Aufgrund der konkreten Umstände war eine Abmahnung des Klägers zur Einhaltung der Sicherheitsvorschriften vorliegend nicht entbehrlich.

(1) Die Beklagte bestreitet nicht, dass es sich bei der Art und Weise der im Streit stehenden Reinigungsarbeiten um steuerbares Verhalten handelt. Der Kläger ist von der Beklagten, als er den Reinigungsauftrag erhielt, auch nicht eindeutig darauf hingewiesen worden, dass er die geforderten Entleerungsarbeiten nur alleine durchführen sollte, sodass er notwendigerweise vor dem erneuten Einschalten der Maschine den Sicherheitsbereich wieder hätte verlassen müssen. Auch weisen die einzelnen Sicherheitsanweisungen nicht eindeutig darauf hin, dass die Reinigungsarbeiten, d.h. das Absaugen der Masse auf dem Saugnest nur bei jeweils abgeschalteter Maschine erfolgen darf und der Sicherheitsbereich sodann wieder verlassen werden muss. Insbesondere ergibt sich die von der Beklagten vorgeschriebene Verfahrensweise nicht aus der Anweisung „Umrüsten Shuttlepresse“. Auch die Arbeitsanweisungen Nr. 001, Nr. 012, sowie Nr. 01/04 gebieten nicht, dass die Shuttlepresse nur dann wieder angefahren werden darf, wenn sich keiner mehr in dem Sicherheitsbereich befindet. Das Gegenteil ist der Fall. In diesen Arbeitsanweisungen wird gerade darauf abgestellt, dass besondere Sorgfalt geboten ist, wenn mehrere Arbeitnehmer an der Anlage Einrichtarbeiten, Umbauten oder Reparaturen vornehmen. Dann sei stets eine vorherige Absprache und Sichtkontakt untereinander erforderlich. Es ergibt sich aus den vorgelegten Arbeitsanweisungen indessen nicht, dass bei den hier strittigen Umrüst-Vorarbeiten eine arbeitsteilige Entleerung der alten Masserückstände durch zwei Arbeitnehmer aus Sicherheitsgründen verboten ist. So bezieht sich die Arbeitsanweisung Nr. 01/04 auch nur „insbesondere“ auf Einrichtarbeiten, Umbauten und Reparaturen.

(2) Etwas Gegenteiliges ergibt sich auch nicht aus der Arbeitsanweisung Nr. 06/01. Hiernach war es (lediglich) strengstens untersagt, Sicherheitseinrichtungen in irgendeiner Form – wie am 23.05.2001 am Sicherheitsschalter geschehen – zu manipulieren oder außer Kraft zu setzen und in laufende Maschinen zu greifen. Unstreitig haben aber weder der Kläger noch der Arbeitnehmer M. irgendwelche Sicherheitsvorkehrungen manipuliert oder ausgeschaltet. Im Übrigen legt der Hinweis „Im Zweifelsfalle die Anlage außer Betrieb nehmen ...“ den Schluss nahe, dass auch die Beklagte selbst davon ausgeht, dass Reinigungsarbeiten auch bei laufender Maschine durchgeführt werden.

(3) Schließlich muss sich die Beklagte entgegen halten lassen, dass die Vorarbeiter das vom Kläger und dem weiteren Maschinenführer M. praktizierte Vorgehen zumindest stillschweigend geduldet haben. Die Beklagte hat die diesbezügliche und unter Beweis gestellte Behauptung des Klägers nicht substantiiert bestritten. Mit erstinstanzlichem Schriftsatz vom 17.01.2007 hat sie lediglich vorgetragen, dass ein derartiges Verhalten von ihr nicht geduldet werde und auf die Arbeitsanweisung Nr. 06/01 verwiesen, die hierzu indessen unergiebig ist. Zudem hat die Beklagte im Berufungstermin erklärt, dass die Vorarbeiter auf eine entsprechende Befragung geschwiegen hätten. Das kann nur als „beredtes“ Schweigen, d.h. als Bestätigung einer stillschweigenden Duldung, gewertet werden. Der Kläger musste sich mithin durch das Verhalten der Vorarbeiter in seiner Vorgehensweise bestätigt gefühlt haben. Es sind aus Sicht der Kammer keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass der Kläger sich eine Abmahnung in dieser Sache nicht zur Warnung werde dienen lassen.

(4) Das ultima-ratio-Prinzip ist auch deshalb verletzt, weil die Beklagte in dem zeitlich zuletzt erteilten Arbeitshinweis „Maschinensicherheit“ vom 05.10.2005 die Arbeitnehmer darauf aufmerksam gemacht hat, dass der Betrieb von Anlagen mit Ausser-Funktion gesetzten Sicherheitseinrichtungen verboten sei und eine Abmahnung zur Folge haben könne. Das gleiche gelte für das Tolerieren der Außer-Funktion gesetzten Sicherheitsvorrichtungen durch Vorgesetzte. An diese von ihr selbst aufgestellte Sanktionenfolge ist die Beklagte grundsätzlich gebunden (vgl. LAG Bremen, Urt. v. 18.11.2004 – 3 Sa 170/04 -, zit. n. Juris). Dies gilt hier im besonderen Maß, da es für die strittigen Reinigungsarbeiten keine eindeutigen und widerspruchsfreien Arbeitsanweisungen gibt.

Trotz der schwerwiegenden Gesundheitsfolgen auf Seiten des Arbeitnehmers M. war die Abmahnung hieran gemessen nicht entbehrlich. Die Fehlerhaftigkeit seines Handelns und damit der Vertragswidrigkeit war aufgrund der nicht eindeutigen Arbeitsanweisungen und der Duldung durch die Vorgesetzten gerade nicht augenscheinlich. Zudem konnte er aufgrund des Arbeitshinweises vom 05.10.2005 davon ausgehen, dass die Beklagte die fehlerhafte Verfahrensweise beim Entleeren des Pressnestes nicht gleich zum Anlass einer fristlosen Kündigung nehmen werde.

c) Da die ausgesprochene außerordentliche Kündigung vom 19.09.2006 bereits am Grundsatz der Verhältnismäßigkeit scheitert, fällt auch die Interessenabwägung zwischen dem Auflösungsinteresse der Beklagten und Bestandsschutzinteresse des Klägers zulasten der Beklagten aus. Es wäre der Beklagte zuzumuten gewesen, den Kläger vor Ausspruch der fristlosen Kündigung abzumahnern. Einer durch Kündigung bewirkten „generalpräventiven“ Wirkung im Hinblick auf die Einhaltung bestehender Sicherheitsvorschriften bedurfte es ebenfalls nicht, da die schlimme Verletzung des Arbeitnehmers M. für jedermann augenscheinlich war.

II. Die aus den gleichen Gründen ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 07.11.2006 ist gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt. Hier hat die Beklagte ebenfalls den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt. Es fehlt insoweit auch hier eine erfolglose einschlägige Abmahnung. Insoweit kann auf die Ausführungen zu Ziff. I. 2. b) dieser Entscheidungsgründe verwiesen werden.

III. Nach alledem war die Berufung mit der Kostenfolge des § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG zurückzuweisen.

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision lagen nicht vor, § 72 Abs. 2 ArbGG.

gez. ...

gez. ...

gez. ...