

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 2 Sa 350/05

5 Ca 676 d/05 ArbG Elmshorn
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 29.11.2005

gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 29.11.2005 durch die Vizepräsidentin des Landesarbeitsgerichts ... als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 30.06.2005 – 5 Ca 676 d/05 – wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben. Im Übrigen wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Zulässigkeit einer Abmahnung.

Der Kläger ist am ...1949 geboren. Bei der Beklagten ist er seit dem 30.09.1985 als Maschinenführer mit einer Vergütung von zuletzt 2.000 EUR brutto beschäftigt.

Die Beklagte hatte im Jahr 2003 eine verhaltensbedingte Kündigung ausgesprochen, die der Kläger durch Klage angegriffen hatte (5 Ca 1459 c/03 ArbG Elmshorn). Die Beklagte erklärte in diesem Rechtsstreit in der Verhandlung vom 22.03.2003, aus dieser Kündigung keine Rechte mehr herleiten zu wollen. Sie behielt sich aber vor, wegen des der Kündigung zugrunde liegenden Sachverhaltes eine Abmahnung auszusprechen. Die mit Datum vom 09.12.2003 erteilte Abmahnung griff der Kläger durch Klage vor dem Arbeitsgericht Elmshorn an (5 Ca 2878 b/03). In diesem Rechtsstreit verglichen sich die Parteien am 13.01.2004 wie folgt:

„Unter der Voraussetzung, dass dem Kläger im Jahr 2004 keine weitere rechtmäßige Abmahnung erteilt wird, verpflichtet sich die Beklagte, die Abmahnung vom 09.12.2003 mit Ablauf des Jahres 2004 aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.“

Der Kläger war im Jahr 2004 arbeitsunfähig erkrankt. Ab dem 06.12.2004 wurde ihm bis zum 14.01.2005 Erholungsurlaub erteilt.

Am 23.02.2005 wurde der Kläger zum Falzen des Kunstcataloges S. eingeteilt. Der Auftrag umfasste mehrere Falzbögen, und zwar in Form eines so genannten 2-Bund-Falzes und war in einer Auflage von 700 Stück zu erstellen. Der Kläger hatte den Auftrag, die Bögen 6, 8 und 4 zu falzen. Seine Kolleginnen K. F. und Si. L. waren für die Falzung der weiteren Bögen eingeteilt. Nachdem der Kläger etwa ein Drittel seines Teils erledigt hatte, wurde er abgerufen. Die weiteren Arbeiten wurden durch andere Mitarbeiter erledigt. Die Beklagte gab die gefalzten Bögen an eine externe Buchbinderei, wo Farbablagerungen auf den Falzbögen festgestellt wurden. Strittig ist, ob dies bei den gesamten 700 Exemplaren der Fall ist.

Die Beklagte führte mit dem Kläger sowie den beiden anderen für die Arbeit eingeteilten Mitarbeiterinnen Gespräche und erteilte dem Kläger mit Datum vom 22.03.2005 eine Abmahnung (Bl. 7, 8 d. A.). Den anderen beiden Mitarbeiterinnen sprach sie Ermahnungen aus, die sie in diesem Rechtsstreit damit begründet hat, dass deren Arbeitsverhältnisse bislang unbelastet gewesen seien.

Mit der am 30.03.2005 erhobenen Klage hat der Kläger Unzulässigkeit der Abmahnung gerügt und vorgetragen, er habe die Bögen ordnungsgemäß in die Falzmaschine gelegt und auch die ersten vier Bögen eines jeden Falzvorganges kontrolliert, wobei sich keine Farbauffälligkeiten gezeigt hätten. Bei einer Abteilungsversammlung, die kürzlich stattgefunden habe, seien schwerwiegendere Fehler angesprochen worden, ohne dass diese Mitarbeiter Abmahnungen oder Ermahnungen erhalten hätten.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, die ihm mit Schreiben vom 22.03.2005 erteilte Abmahnung ersatzlos aus der Personalakte zu entfernen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat vorgetragen, ihr Betriebsleiter habe den Kläger im Gespräch vom 04.03.2005 darauf hingewiesen, dass der Farbaufbau vom ersten zu den weiteren Falzbögen immer stärker geworden sei und mit jedem weiteren Bogen das Ablegen der Farbe bereits beim Falzbeginn zu erkennen gewesen sei. Der Kläger habe in diesem Gespräch eingeräumt, dies nicht bemerkt zu haben und geäußert, dass er seinen Fehler selbst als ärgerlich empfinde. Die Fehlproduktion hätte sich vermeiden lassen, wenn der Kläger fachgerechte Kontrollen durchgeführt und den Falzvorgang gestoppt hätte. Das Aufblättern der einzelnen gefalzten Bogen sei bei dem 2-Bund-Falz einfach und schnell möglich.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 30.06.2005 die Klage abgewiesen und ausgeführt, der Kläger habe die erforderlichen Kontrollen unterlassen. Er könne sich nicht

darauf berufen, dass die Beklagte gegenüber anderen Mitarbeitern keine Abmahnungen ausgesprochen oder die beiden Kolleginnen lediglich ermahnt habe. Die Beklagte habe dargetan, dass sie ein abgestuftes Programm „bei Fehlverhalten ihrer Mitarbeiter“ befolge und in der Vergangenheit bereits ermahnt und auch abgemahnt habe.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger rechtzeitig Berufung eingelegt und diese begründet.

Der Kläger trägt vor, es sei unzulässig, ihn auf die vorhergehende Abmahnung zu verweisen, da diese durch den Vergleich erledigt und nach Ablauf des Jahres entfernt worden sei. Ein Fehlverhalten könne ihm nicht vorgehalten werden. Die Abfärbungen seien beim ersten Durchblättern der Kunstkataloge nicht zu erkennen. Erst nach Hinweis auf die Verfärbungen seien diese überhaupt, allerdings nur unter größten Mühen und teilweise mit der „Lupe“ erkennbar. Er, der Kläger, wie auch seine beiden Kolleginnen hätten diese Streifen nicht mit bloßem Auge wahrnehmen können. Eine Kontrolle wäre daher mangels Erkennbarkeit ins Leere gelaufen. Darüber hinaus habe er nach dem Durchlaufen der ersten drei bis vier Bögen eines jeden Falzvorganges die Maschine angehalten und die Bögen kontrolliert. Zudem habe er den Falzvorgang nach jedem 50. Bogen kontrolliert. Er bestreite, dass alle 700 Kunstkataloge die entsprechenden Farbverunreinigungen aufwiesen. Er habe ausdrücklich beantragt, der Beklagten aufzugeben, alle 700 Exponate vorzulegen, damit diese sowohl durch das Gericht wie auch durch den Klägervertreter in Augenschein genommen werden könnten. Diesem Beweisantrag hätte das Arbeitsgericht nachkommen müssen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Elmshorn vom 30.06.2005 – 5 Ca 676 d/05
– abzuändern und nach den Schlussanträgen erster Instanz zu erkennen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil und trägt weiter vor, der Kläger habe gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Bei allen drei vom Kläger gefalzten Bögen hätten sich ungewünschte Markierungen gezeigt, die dadurch entstanden seien, dass der durch das Transportrad der Falzmaschine ausgeübte Druck zu stark eingestellt gewesen sei. Die Transportrolle sei zu stark an das Papier angepresst worden und habe daher von den durchlaufenden Druckbögen Farbe aufgenommen, die wiederum auf den anderen Bögen verteilt worden seien. Diese Farblagerungen hätten sich von Falzbogen zu Falzbogen stärker und unübersehbar aufgebaut. Bei dem Bogen 6, der als erstes gefalzt worden sei, seien die Markierungen erst auf dem letzten Bogen der insgesamt 700 Stück ersichtlich gewesen. Bei den anschließend vom Kläger gefalzten Bögen 8 und 4 seien die ungewünschten Markierungen dann auf allen 700 Stück sehr stark und unübersehbar vorhanden gewesen. Unzutreffend sei, dass die Markierungen nicht mit bloßem Auge und nur mit der Lupe zu erkennen gewesen seien. Bei dem Kunstcatalog handele es sich um ein sehr hochwertiges Druckprodukt, bei dem sehr edles und hochwertiges Papier verwendet worden sei, so dass auch erhöhte Sorgfaltspflichten bei der Bearbeitung dieses Auftrages zu beachten gewesen seien. Hier seien sehr viel höhere Anforderungen zu stellen als z. B. an eine Tageszeitung oder Zeitschrift. Da der Kläger zum wiederholten Mal massiv und grob fahrlässig gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen habe, zu denen im konkreten Fall gehört habe, fachgerechte Kontrollen durchzuführen, sei die Abmahnung berechtigt. Dabei sei auch zu berücksichtigen, dass bereits im Jahr 2003 eine Abmahnung ausgesprochen worden sei, auch wenn diese inzwischen wegen Zeitablaufs entfernt worden sei.

In der Berufungsverhandlung vom 29.11.2005 sind zwei mangelhafte Kataloge in Augenschein genommen worden, des Weiteren zum Vergleich ein einwandfreies Exemplar. Dabei ist festgestellt worden, dass die Farbmarkierungen sich jeweils auf den weißen Rückseiten befinden. Die Farbmarkierungen weisen das Bild eines gelochten Bandes auf.

Ergänzend wird auf den Inhalt der Akten, insbesondere die wechselseitigen Schriftsätze mit Anlagen und Erklärungen zu Protokoll, Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung des Klägers hat nicht Erfolg. Die Beklagte hat berechtigterweise eine Abmahnung wegen des Verhaltens des Klägers ausgesprochen.

Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer, dem gegenüber eine Abmahnung ausgesprochen worden ist, wegen sich hieraus ergebenden Belastungen für das Arbeitsverhältnis befugt, die Berechtigung dieser Abmahnung überprüfen zu lassen. Dies gilt insbesondere, weil in der Regel eine Abmahnung einer Kündigung vorauszugehen hat, § 314 BGB. Zweck der Abmahnung ist, den Empfänger der Erklärung an seine vertraglichen Pflichten zu erinnern und ihn zu ermahnen, künftig wieder vertragsgerecht zu arbeiten (LAG Hamm, Beschl. v. 07.12.1999 – 4 Sa 327/99 – NZA-RR 2000, 494). Die Abmahnung unterliegt nicht einer Verhältnismäßigkeitskontrolle (BAG, Urte. v. 13.11.1991 – 5 AZR 74/91 – NZA 1992, 690; BAG Urte. v. 31.08.1994 – 7 AZR 893/93 - NZA 1995, 225). Vielmehr stellt das Erfordernis einer berechtigten Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung bereits einen Ausfluss des Billigkeitsprinzips und der Interessenabwägung, die auch im Kündigungsschutzgesetz ihren Niederschlag gefunden hat, dar. Der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ist im Rahmen der gerichtlichen Abmahnungskontrolle nur insoweit von Bedeutung, als Form und Umstände der Abmahnung gemeint sind, nicht die Frage, ob die Abmahnung als solche eine Überreaktion darstellt (LAG Köln, Urte. v. 12.05.1995 – 13 Sa 137/95 – NZA-RR 1996 – 204). Ebenso ist für den Gleichbehandlungsgrundsatz im Abmahnungsrecht nicht Raum (LAG Köln a.a.O.).

Danach ist die von der Beklagten ausgesprochene Abmahnung berechtigt. Die vorgelegten Kataloge wiesen eindeutig Mängel auf, auch wenn es sich – lediglich – um die weiße Rückseite handelte. Die Farbmarkierungen waren deutlich zu erkennen. Der Kläger als Fachkraft hätte diese Farbmarkierungen erkennen und sofort einschreiten müssen. Wie die Berufungsverhandlung ergeben hat, ist das Auftreten derartiger Mängel nicht ungewöhnlich, so dass der Kläger auch damit rechnen und besonders darauf achten musste, zumal es sich um ein teures hochwertiges Produkt handelte.

Darauf, ob die gesamte Produktion von 700 Stück oder nur Teile verdorben waren, kommt es im Rahmen der Beurteilung der Rechtmäßigkeit nicht an. Der Kläger hat zwar bestritten, dass alle 700 Kataloge verdorben gewesen seien. Angesichts des Vortrages in der Berufungsbegründung zur Sichtbarkeit der Mängel sind schon erhebliche Zweifel daran angebracht, ob dieses Bestreiten des Klägers wirklich ernsthaft gemeint ist. Aber auch wenn er den Umfang des eingetretenen Schadens ernsthaft hätte bestreiten wollen, wäre es seine Aufgabe gewesen, darzulegen, wieso die Farbmarkierungen nur bei einzelnen Bögen und dann gerade bei den von ihm nicht kontrollierten aufgetreten seien sollten. Es handelte sich ersichtlich um Farbmarkierungen des Transportbandes. Dass diese Farbmarkierungen bei dem einen Bogen auftreten sollen und bei dem anderen dann nicht mehr, ist nicht nachvollziehbar und vom Kläger auch nicht erklärt worden. Insoweit hat der Kläger seiner Darlegungslast nicht ausreichend genügt.

Die Abmahnung ist, wie oben ausgeführt, weder einer Verhältnismäßigkeitskontrolle zu unterziehen noch ist zu berücksichtigen, ob der Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt ist. Aber auch unter Berücksichtigung des von der Beklagten gewählten abgestuften Verfahrens ist die Abmahnung berechtigt. Der Kläger kann sich nicht darauf berufen, dass die Beklagte sich nach dem vorhergehenden Abmahnungsprozess verpflichtet hatte, die Abmahnung vom 09.12.2003 zurückzunehmen, wenn während des gesamten Jahres 2004 keine berechtigte Abmahnung mehr ausgesprochen würde. Dies bedeutet zwar, dass die Beklagte kündigungsrechtlich das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger als insoweit unbelastet ansehen will. Hieraus folgt aber nicht, dass das gesamte Arbeitsverhältnis wieder „auf Null gesetzt werden soll“. Diese Schlussfolgerungen kann dem Vergleich im vorangegangenen Rechtsstreit nicht entnommen werden.

Die Berufung ist daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich.

gez. ...

gez. ...

gez. ...