

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

7 Sa 546/11

11 Ca 3658/10

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 23.10.2012

Rechtsvorschriften: § 1 KSchG

Leitsatz:

Gerechtfertigte Kündigung wegen Schlechtleistung

Urteil:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 24.08.2011 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung.

Die Klägerin wurde zum 04.08.2008 bei der Beklagten als Endkontrolleurin eingestellt. Sie nahm im Rahmen der Fertigung von Stahlsynchronringen Sichtkontrollen vor. Außerdem führte sie Montage- und Verpackungsarbeiten durch.

Die Beklagte sprach unter dem 29.04.2009 eine ordentliche betriebsbedingte Kündigung aus. Die Klägerin erhob gegen diese Kündigung Klage zum Arbeitsgericht Nürnberg. Das Verfahren wurde unter dem Aktenzeichen 1 Ca 4018/09 geführt und endete am 14.10.2009 mit einem der Klage stattgebenden Urteil. Das Urteil ist rechtskräftig.

Die Klägerin wurde ab 26.10.2009 als Kontrolleurin in der zentralen Qualitätssicherung eingesetzt.

Die Aufgabe eines Mitarbeiters in der Qualitätssicherung besteht darin, verschiedene Synchronringe und Pressteile visuell und akustisch zu kontrollieren. Die Mitarbeiter erhalten hierzu einen Behälter mit einer größeren Anzahl identischer Prüfteile, verbunden mit einer sog. Prüfanweisung. Die Prüfanweisung enthält die jeweilige Werkzeugnummer, die Teilenummer, das Ziel der Prüfung (z.B. „ohne Pressmangel“, „saubere Oberfläche“), die Prüfmittel (visuell und/oder akustisch) und die Prüffrequenz, nämlich 100%. Die geprüften Teile werden entweder, wenn sie mangelhaft sind, aussortiert oder kommen als geprüft und ordnungsgemäß in einen anderen Behälter. Diesem wird ein Kontrollschein beigelegt, auf dem der Gegenstand der Prüfung, das Kontrolldatum, die Stückzahl und die Personalnummer des Kontrolleurs eingetragen werden.

Die Einarbeitungszeit der Klägerin betrug ca. vier bis sechs Wochen.

Unter dem 26.01.2010 erteilte die Beklagte der Klägerin eine Abmahnung. Darin heißt es, die Klägerin habe am 01.12.2009, am 04.12.2009, am 08.12.2009, am 11.01.2010, am 12.01.2010 und am 13.01.2010 insgesamt 26 fehlerhafte Ringe nicht gefunden.

Die Beklagte führte in der Abmahnung u.a. Folgendes aus:

Nur durch den zusätzlichen Einsatz einer Kollegin zur Nachkontrolle konnte verhindert werden, dass die fehlerhaften Ringe das Werk verlassen und in KFZ-Getriebe verbaut werden. Beim Einbau dieser Ringe bestünde die Gefahr der vollständigen Zerstörung des KFZ-Getriebes mit den entsprechenden Folgen (z.B. Gefährdung der Einstufung als A-Zulieferer) bis hin zum Regressanspruch an die Firma D....

Wegen des weiteren Wortlauts des Schreibens wird auf die vorgelegte Kopie Bezug genommen (Bl. 80 d.A.).

Mit Schreiben vom 16.02.2010 erklärte die Beklagte eine weitere Abmahnung. Darin rügte sie, die Klägerin habe am 27.01.2010, am 28.01.2010, am 02.02.2010 am 04.02.2010 und am 09.02.2010 Mängel nicht erkannt, und verband damit die Ankündigung, sie werde bei weiteren Pflichtverstößen das Arbeitsverhältnis kündigen.

Unter dem 23.04.2010 erteilte die Beklagte der Klägerin eine Abmahnung, weil sie am 24.03.2010 und am 09.04.2010 fehlerhafte Ringe übersehen habe.

Mit Schreiben vom 27.05.2010 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 30.06.2010.

Die Klägerin erhob gegen die Kündigung am 07.06.2010 die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Nürnberg, mit der sie außerdem geltend macht, weiterbeschäftigt zu werden sowie die Abmahnungen aus der Personalakte zu entfernen.

Das Arbeitsgericht wies nach Beweisaufnahme die Klage mit Urteil vom 01.06.2011 ab.

Das Urteil wurde der Klägerin am 24.08.2011 zugestellt.

Die Klägerin legte gegen das Urteil am 23.09.2011 Berufung ein und begründete sie am 24.11.2011. Bis dahin war die Berufungsbegründungsfrist verlängert worden.

Die Klägerin trägt vor, die aufgefundenen fehlerhaften Teile seien ihr nicht zuzurechnen. Die Beklagte habe ihre Arbeitsablauforganisation nicht so eingerichtet, dass sie aufgrund einer lückenlosen Dokumentation in die Lage versetzt werde, sich zu entlasten. Wie sich aus den Aussagen der Zeugen E... und K... ergebe, seien die bei den Mitarbeitern aufgestellten Behälter offen, es sei möglich, ihr, der Klägerin, fehlerhafte Stücke unterzuschieben. Fehlerhafte Ringe könnten ohne weiteres in ihren Behälter geraten sein, ohne dass dies von ihr bemerkt worden sei.

Die Klägerin macht geltend, der Beklagten sei der Nachweis, dass sie die fehlerhaften Teile nicht aussortiert habe, nicht gelungen.

Die Anforderungen der Rechtsprechung für eine Kündigung wegen qualitativer Minderleistung habe die Beklagte nicht erfüllt. So sei von der Beklagten nicht dargelegt, dass sie längerfristig die Fehlerquote aller mit vergleichbaren Arbeiten beschäftigter Arbeitnehmer erheblich überschreite.

Die Klägerin beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 23.08.2011, Az: 11 Ca 3658/10, abzuändern und nach den Schlussanträgen erster Instanz im Termin zur mündlichen Verhandlung am 01.06.2011 zu erkennen,
2. der Beklagten die Kosten beider Rechtszüge aufzuerlegen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Die Beklagte trägt vor, ohne Berücksichtigung der Kontrollen der Klägerin seien im Zeitraum vom Beginn 2009 bis 01.12.2010 37 Nachkontrollen durchgeführt worden, wovon 22 Mitarbeiter betroffen gewesen seien. Bei 28 der 37 Kontrollen seien keine, bei den übrigen 11 fehlerhafte Teile gefunden worden. Keinem der Mitarbeiter sei bei mehr als einer Gelegenheit mehr als ein Kontrollfehler unterlaufen. Bei den im Zeitraum 30.10.2009 bis 03.05.2010 durchgeführten Nachkontrollen der Klägerin seien 86 fehlerhafte Teile gefunden worden. 2009 habe sie, die Beklagte, 36 Millionen Synchronringe produziert. Hiervon sei nur 5 fehlerhafte Synchronringe festgestellt worden, die bei der 100%igen Kontrolle übersehen worden seien.

Die Beklagte trägt vor, fehlerhafte Teile könnten in den nachfolgenden internen und/oder externen Produktionsabteilungen Maschinenstillstände sowie Werkzeugschäden an den Fabrikationsanlagen und damit Kundenreklamationen erzeugen. Daneben bestehe die Gefahr, dass die fehlerhaften Teile beim Einbau in Kraftfahrzeuge Getriebeschäden verursachen. Resultat wären dann neben dem möglichen Verlust des A-Lieferantenstatus beträchtliche Reklamationskosten.

Die Beklagte führt aus, die aufgefundenen fehlerhaften Teile seien der Klägerin zuzurechnen. Die Klägerin habe mit ihrem Kontrollschein bestätigt, dass die Teile von ihr kontrollierten worden seien. Die kontrollierten Ringe seien bis zum Ende der Schicht am Arbeitsplatz der Klägerin verblieben. Die Nachkontrollen hätten direkt im Anschluss in der jeweiligen Anschlussschicht durch wechselnde Mitarbeiter stattgefunden. Die Prüfanweisungen würden den Mitarbeitern zu Beginn der Schicht übergeben.

Bei der Übergabe der ersten Abmahnung habe die Klägerin gegenüber der Personalreferentin Frau B..., dem zuständigen Abteilungsleiter Herrn K... und dem Betriebsrat Herrn Ba... geäußert, „Fehler passierten nun einmal“. Im Rahmen der Beteiligung des Betriebsrats an der zweiten Abmahnung habe die Klägerin gegenüber dem Betriebsrat die ihr vorgeworfenen Fehler eingeräumt.

Gemäß Beweisbeschluss vom 30.04.2012 (Bl. 376/377) bzw. 09.10.2012 (Bl. 389 d.A.) sind Herr K... und Frau R... uneidlich als Zeugen vernommen worden. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf die Sitzungsniederschrift Bezug genommen (Bl. 389 bis 393 d.A.). Herr E... wurde als Zeuge zum Termin am 09.10.2012 geladen, aber nicht vernommen, da die Beklagte hierauf verzichtete.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft, § 64 Absatz 1 und 2 b) und c) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

Die Berufung ist unbegründet.

Wie das Erstgericht zutreffend ausgeführt hat, hat die ordentliche Kündigung der Beklagten das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 30.06.2010 beendet, § 620 Absatz 2 BGB, § 1 KSchG.

Die Rüge, der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden, hat die Klägerin im Berufungsverfahren nicht mehr aufrechterhalten.

Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt. Insbesondere liegen Gründe in der Person der Klägerin vor, die einer Weiterbeschäftigung der Klägerin bei der Beklagten entgegenstehen, § 1 KSchG.

Die Beklagte stützt die Kündigung auf andauernde Schlechtleistung der Klägerin.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, der das erkennende Gericht folgt, kann die Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer wegen Minderleistung als verhaltensbedingte oder als personenbedingte Kündigung gerechtfertigt sein. Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt voraus, dass dem Arbeitnehmer eine Pflichtverletzung vorzuwerfen ist. Eine längerfristige deutliche Unterschreitung der durchschnittlichen Arbeitsleistung kann ein Anhaltspunkt dafür sein, dass der Arbeitnehmer weniger arbeitet, als er könnte. Eine personenbedingte Kündigung kommt in Betracht, wenn bei einem über längere Zeit erheblich leistungsschwachen Arbeitnehmer auch für die Zukunft mit einer

schweren Störung des Vertragsgleichgewichts zu rechnen ist. Im Prozess hat der Arbeitgeber dabei im Rahmen der abgestuften Darlegungslast zunächst nur die Minderleistung vorzutragen. Ist dies im Prozess geschehen, so muss der Arbeitnehmer erläutern, warum er trotz unterdurchschnittlicher Leistungen seine Leistungsfähigkeit ausschöpft bzw. woran die Störung des Leistungsgleichgewichts liegen könnte und ob in Zukunft eine Besserung zu erwarten ist (vgl. Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 03.06.2004 - 2 AZR 386/03 = AP Nr. 33 zu § 23 KSchG 1969 und NZA 2004/1380).

Als personenbedingte Gründe, die eine ordentliche Kündigung nach § 1 Absatz 2 KSchG sozial rechtfertigen können, sind nur solche Umstände anzuerkennen, die auf einer in den persönlichen Verhältnissen oder Eigenschaften des Arbeitnehmers liegenden "Störquelle" beruhen. Eine personenbedingte Kündigung kann sozial gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Sphäre liegen, jedoch nicht von ihm verschuldet sein müssen, zu der nach dem Vertrag vorausgesetzten Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht (mehr) in der Lage ist. In diesen Fällen liegt in der Regel eine schwere und dauerhafte Störung des Austauschverhältnisses vor, ohne dass dem Arbeitnehmer eine Vertragsverletzung vorzuhalten wäre: Die konkrete Vertragspflicht zur Arbeit ist individuell zu bestimmen. Der Arbeitnehmer, der trotz angemessener Bemühung die Normalleistung unterschreitet oder nicht erbringt, verstößt nicht gegen den Vertrag, sondern unterschreitet die nicht zur Vertragsbedingung erhobene berechnete Erwartung des Arbeitgebers von einem ausgewogenen Verhältnis von Leistung und Gegenleistung. Eine personenbedingte Kündigung wegen Minderleistungen setzt deshalb nicht voraus, dass der Arbeitnehmer gegen die subjektiv zu bestimmende Leistungspflicht verstößt. Es kommt darauf an, ob die Arbeitsleistung die berechnete Gleichwertigkeitserwartung des Arbeitgebers in einem Maße unterschreitet, dass ihm ein Festhalten an dem (unveränderten) Arbeitsvertrag unzumutbar wird (vgl. Bundesarbeitsgericht - Urteil vom 11.12.2003 - 2 AZR 667/02 = BAGE 109/87 und DB 2004/1506).

Gemessen an diesen Grundsätzen ist die ordentliche Kündigung der Beklagten als sozial gerechtfertigt anzusehen.

Die Klägerin hat die von ihr geschuldete Tätigkeit nicht in der erforderlichen Qualität erbracht.

Aufgabe der Klägerin war es, von der Beklagten gefertigte Stahlsynchronringe verschie-

dener Art und andere Pressteile auf Fehler zu überprüfen.

Die Kontrolltätigkeit bei der Beklagten gestaltet sich in der Weise, dass die Mitarbeiter zu Beginn der Schicht Teile einer bestimmten Artikelnummer erhalten sowie eine Prüfanweisung, die die jeweilige Werkzeugnummer, die Teilenummer, das Ziel der Prüfung und die Prüfmittel (visuell und/oder akustisch) enthält. Die Prüffrequenz liegt bei 100%. Die geprüften Teile werden entweder, wenn sie mangelhaft sind, aussortiert oder kommen als geprüft und ordnungsgemäß in einen anderen Behälter. Diesem wird ein Kontrollschein beigelegt, auf dem der Kontrolleur den Gegenstand der Prüfung, das Kontrolldatum, die Stückzahl und seine Personalnummer einträgt.

Dieser Ablauf ist zwischen den Parteien unstrittig.

Führt die Beklagte Nachkontrollen durch, werden von Mitarbeitern der folgenden Schicht die als ordnungsgemäß bezeichneten Teile daraufhin überprüft, ob sich in dem entsprechenden Behälter fehlerhafte Teile befinden, die übersehen wurden.

Dies ergibt sich aus dem Sachvortrag der Beklagten, den die Klägerin nicht bestreitet und der deshalb als zugestanden anzusehen ist, § 138 Absatz 3 ZPO.

Bei den Nachkontrollen, die im Zeitraum 30.10.2009 bis 03.05.2010 bei der Klägerin durchgeführt wurden, fanden sich in dem Behälter mit den kontrollierten mangelfreien Teilen insgesamt 86 mit Mängeln behaftete Teile.

Dies ergibt sich aus dem Vorbringen der Beklagten.

Die Klägerin bestreitet letztendlich nicht (mehr), dass ihre Behälter fehlerhafte Teile enthielten, sie bestreitet lediglich, dass die Teile von ihr übersehen worden seien. Insoweit macht sie geltend, sie seien ihr nicht zuzurechnen, da die Behälter offen seien und fehlerhafte Teile auch von anderen Personen hätten eingebracht werden können. Infolge der mangelhaften Arbeitsablauforganisation bei der Beklagten sei sie nicht in der Lage, sich zu entlasten.

Das erkennende Gericht sieht den Sachvortrag der Beklagten jedenfalls durch das Ergebnis der Beweisaufnahme als erwiesen an.

Der hierzu vernommene Zeuge K... erweckte einen zuverlässigen und glaubwürdigen

Eindruck. Nach seinen Bekundungen sind im Behälter der Klägerin in dem von der Beklagten beschriebenen Ausmaß bei der Kontrolle fehlerhafte Teile aufgefunden worden. Der Zeuge hat zwar nach eigener Aussage die Behälter nicht selbst nachkontrolliert, vielmehr sind die fehlerhaften Teile ihm vom Meister übergeben worden. Dabei sind ihm neben den Teilen indes auch die Kontrollscheine übergeben worden sowie die Information über den Zeitpunkt der Nachkontrolle.

Es kann zwar auch nach dem Sachvortrag der Beklagten objektiv nicht ausgeschlossen werden, dass jemand in einem Sabotageakt fehlerhafte Ringe in den Behälter der Klägerin eingelegt hat. So sind die Sammelbehälter nicht abgeschlossen, sondern befinden sich ohne Verschlussmöglichkeit während der Arbeitsschicht am Arbeitsplatz des jeweiligen Mitarbeiters.

Allein die objektive Möglichkeit, dass jemand fehlerhafte Ringe im Behälter der Klägerin platziert hat, reicht indes nicht aus, um die von der Beklagten vorgebrachten mangelhaften Leistungen der Klägerin in Frage zu stellen. Insbesondere genügt nicht das bloße Bestreiten des Vorbringens der Beklagten, wonach die Ringe, die im Behälter der Klägerin aufgefunden wurden, nicht von ihr kontrolliert worden sind. Die Klägerin hat nicht bestritten, dass sie die Behälter mit ihrem Kontrollschein versehen hat. Damit hat sie zunächst die Verantwortung für die darin enthaltenen Teile übernommen. Nach dem Arbeitsablauf ist es ausgeschlossen, dass fehlerhafte Teile von anderen Mitarbeitern versehentlich in den Behälter der Klägerin gelangt sind. Wie die Parteien in der Sitzung am 30.04.2012 übereinstimmend ausgeführt haben, sitzt jeder Kontrolleur an einem eigenen Tisch, die Behälter stehen neben dem Arbeitsplatz. Der Abstand zwischen den Tischen ist so groß, dass ein versehentliches Einwerfen eines Teiles in den Behälter eines anderen ausgeschlossen ist. Es käme daher nur in Betracht, dass der Klägerin die fehlerhaften Teile bewusst untergeschoben worden sind.

Ein bewusstes Unterschieben fehlerhafter Teile würde voraussetzen, dass jemand entweder während der Schicht der Klägerin oder zwischen ihrer Schicht und der Nachkontrolle mangelhafte Ringe in den Behälter einlegte. Da die Klägerin unterschiedliche Teile kontrollierte, musste die betreffende Person Kenntnis darüber haben, welche Teile die Klägerin in der bewussten Schicht kontrollierte und dass eine Nachkontrolle stattfinden würde, im Besitz entsprechender fehlerhafter Teile sein und die Ringe dann gegen die im Behäl-

ter befindliche Teile austauschen, ohne dass dies von der Klägerin oder sonstigen Mitarbeitern bemerkt wurde.

Einem solchen Ablauf steht zunächst entgegen, dass die Klägerin selbst nicht behauptet, es habe Sabotage vorgelegen.

Darüber hinaus wäre es ihre Sache, Umstände vorzutragen, die über die abstrakte Möglichkeit einer bewussten Manipulation Dritter hinausgehen und eine solche als in der konkreten Situation zumindest als nicht ausgeschlossen erscheinen lassen. Die Klägerin hat keinerlei Vorkommnisse dargetan, die einen Anhaltspunkt dafür darstellen können, jemand habe sich in dieser Weise verhalten.

Dazu kommt, dass, wie die Beklagte vorgetragen hat, die Klägerin - mit dem Vorwurf mangelhafter Leistung konfrontiert - sich nicht auf den naheliegenden Einwand berufen hat, die aufgefundenen fehlerhaften Teile seien nicht von ihr kontrolliert worden. Vielmehr hat sie sich jedenfalls dem Abteilungsleiter Herrn K... gegenüber dahingehend geäußert, Fehler „passierten nun einmal“.

Auch insoweit stützt sich das erkennende Gericht auf das Vorbringen der Beklagten, das es durch das Ergebnis der Beweisaufnahme als erwiesen ansieht.

Die Aussagen des Zeugen K... hierzu sind eindeutig und belegen zum einen, dass die Klägerin diese Äußerung nicht nur bei einer Gelegenheit, sondern des Öfteren machte. Zum anderen ergibt sich daraus, dass die Klägerin sich bei keiner Gelegenheit darauf berief, die Teile stammten nicht von ihr.

Auch die Vernehmung der Zeugin R..., die dem Betriebsrat angehört, führt zu keinem anderen Ergebnis. Soweit die Zeugin berichtet hat, die Klägerin habe gegenüber Herrn G... Fehler eingeräumt, wusste sie dies nicht aus eigener Wahrnehmung, sondern von Herrn G.... Herr G... war vom Betriebsrat im Zusammenhang mit der Erteilung einer Abmahnung beauftragt, die Klägerin zu den erhobenen Vorwürfen anzuhören. In dieser Funktion berichtete er dem Betriebsrat von dem Ergebnis des Gesprächs.

Die Zeugin konnte indes aus eigener Wahrnehmung bekunden, dass die Klägerin im Rahmen der Anhörung zur Kündigung äußerte, Fehler könnten passieren („Fehler können passieren, Fehler sind menschlich“), dagegen konnte die Zeugin nicht betätigen,

dass die Klägerin sagte, die Teile stammten nicht von ihr.

Nach allem ist das erkennende Gericht davon überzeugt, dass die im Behälter der Klägerin aufgefundenen fehlerhaften Teile von ihr nicht ausreichend kontrolliert wurden.

Ob in der mangelhaften Ausführung der Kontrolltätigkeit eine Pflichtverletzung zu sehen ist oder ob die Klägerin nicht in der Lage ist, die Qualitätsanforderungen zu erfüllen, lässt sich nach dem Vorbringen der Beklagten nicht feststellen. So behauptet die Beklagte selbst nicht, die Klägerin habe sich nicht genügend bemüht. Liegt ein Pflichtverstoß nicht vor, ist die Kündigung zwar nicht als verhaltensbedingte wirksam. Sie ist dann aber als personenbedingte Kündigung gerechtfertigt. Die Klägerin ist, wenn zu ihren Gunsten davon ausgegangen wird, dass sie sich bemüht hat, die Arbeit ordnungsgemäß zu erfüllen, hierzu offensichtlich nicht in der Lage. Dies ergibt sich aus der Art und der Häufigkeit der Fehler.

Die Klägerin unterschreitet die Erfolgserwartung der Beklagten in einem Maße, dass ihr ein Festhalten an dem (unveränderten) Arbeitsvertrag unzumutbar ist.

Die Beklagte führt bei den Stahlsynchronringen, die von der Klägerin zu kontrollieren waren, eine 100%ige Qualitätskontrolle durch. Dies ist dadurch angezeigt, dass ein fehlerhafter Ring bei der weiteren Verarbeitung zu einem erheblichen Schaden führen kann. Fehlerhafte Teile können in den nachfolgenden internen und/oder externen Produktionsabteilungen Maschinenstillstände sowie Werkzeugschäden an den Fabrikationsanlagen und damit Kundenreklamationen erzeugen. Daneben besteht die Gefahr, dass die fehlerhaften Teile beim Einbau in Kraftfahrzeuge Getriebeschäden verursachen.

Dies ergibt sich aus dem Sachvortrag der Beklagten. Die Klägerin bestreitet zwar das diesbezügliche Vorbringen der Beklagten. Das erkennende Gericht ist indes nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme von der Richtigkeit der Ausführungen der Beklagten überzeugt.

Die Bekundungen des Zeugen K... waren auch in diesem Punkt eindeutig. Der Zeuge hat plausibel erklärt, dass die weitere Verwendung fehlerhafter Teile in der Produktion zu Maschinenstillstand und dem Ausfall der Getriebe führen kann, in die die Ringe eingebaut werden. Neben dem unmittelbaren materiellen Schaden hat die Beklagte in diesen Fällen,

soweit die fehlerhaften Teile nicht bei ihr, sondern bei Kunden eingebaut werden, auch immaterielle Einbußen, nämlich an Reputation und Lieferantenqualität.

Die bei der Klägerin bestehende Fehlerquote ist für die Beklagte nicht hinnehmbar.

Zwar trifft es zu, dass niemand in der Lage ist, zu arbeiten, ohne dass ihm jemals ein Fehler unterläuft. Dementsprechend hat der Arbeitgeber auch keinen Anspruch auf „perfekte“ Arbeitnehmer.

Bei der Frage, in welchem Umfang die Beklagte etwaige Fehler hinnehmen muss, ist darauf abzustellen, um welche Art der Tätigkeit es sich handelt, welche Auswirkungen ein Fehler hat und wie vergleichbare Arbeitnehmer die gleiche Tätigkeit bewältigen.

Die Beklagte führt im Hinblick darauf, dass es gravierende Auswirkungen hat, wenn ein fehlerhafter Ring in die Produktion gelangt, eine 100%ige Qualitätskontrolle durch. Das Ziel ist demnach, möglichst kein fehlerhaftes Teil zu übersehen. Dies verlangt den Mitarbeitern, die mit dieser Tätigkeit betraut sind, große Aufmerksamkeit, Konzentration und Sorgfalt ab. Die Kontrolltätigkeit lässt sich indes in der Weise durchführen, dass Fehler auf ein Minimum begrenzt werden. Dies ergibt sich aus einem Vergleich der bei der Klägerin bei Nachkontrollen festgestellten Fehlerquote mit der anderer Mitarbeiter.

So hat die Beklagte im Zeitraum 2009 bis 01.12.2010 bei 22 Mitarbeitern insgesamt 37 Nachkontrollen durchgeführt. Es fanden sich 11 fehlerhafte Teile, also Teile, deren Mangel bei der Kontrolle nicht bemerkt worden war. Dem einzelnen Mitarbeiter war dabei jeweils lediglich ein Kontrollfehler unterlaufen.

Das Gericht folgt sich insoweit dem Vorbringen der Beklagten. Die Klägerin bestreitet zwar die von der Beklagten vorgebrachten Zahlen. Es ist der Beklagten gelungen, das erkennende Gericht von der Richtigkeit ihres Sachvortrags zu überzeugen. Der Zeuge K... hat das Vorbringen der Beklagten glaubwürdig bestätigt. So hat er insbesondere bekundet, dass über die Kontrollen und deren Ergebnisse Listen geführt werden, aus denen ersichtlich ist, wer kontrolliert hat und welche Teile fehlerhaft waren.

Auch die von der Beklagten dargelegten und durch das Ergebnis der Beweisaufnahme bestätigten Reklamationsfälle belegen, dass die geforderte Kontrollqualität in aller Regel erreicht wird. Nach den Bekundungen des Zeugen K... werden ca. 40% der produzierten

Ringe an externe Kunden weitergegeben. Ausgehend vom Vorbringen der Beklagten, das vom Zeugen K... bestätigt worden ist, wurden im Jahr 2009 14,4 Mio Ringe (40% von 36 Mio) an externe Kunden abgegeben. Es gab nur fünf Reklamationen, die auf eine fehlerhafte Kontrolle zurückzuführen waren.

Demgegenüber wurden bei der Klägerin bei 18 Kontrollen 86 fehlerhafte Teile festgestellt. Allein im Zeitraum von einer Woche und nach Erhalt der letzten Abmahnung, nämlich vom 27.04.2010 bis 03.05.2010, übersah die Klägerin drei mangelhafte Teile.

Es liegt daher ein krasses Missverhältnis zwischen den qualitativen Anforderungen der Beklagten und den Leistungen der Klägerin vor.

Es ist nicht damit zu rechnen, dass die Klägerin zukünftig bessere Arbeitsergebnisse aufweist.

Es sind keine Mittel oder Maßnahmen erkennbar, die die Klägerin befähigen könnten, zu besseren Arbeitsergebnissen zu kommen. So macht die Klägerin – was im Hinblick darauf, dass sie die ihr vorgeworfenen Fehler bestreitet, konsequent ist – kein Umstände geltend, die ihre Arbeit beeinträchtigen. Auch die erteilten Abmahnungen blieben ohne Erfolg, obwohl der Klägerin bereits in der Abmahnung vom 26.01.2010 die Folgen fehlerhafter Ringe vor Augen geführt wurden (Gefahr der vollständigen Zerstörung des KFZ-Getriebes beim Einbau; Gefährdung der Einstufung als A-Zulieferer; Regressanspruch an die Firma D...).

Es ist der Beklagten aus Sicht des erkennenden Gerichts nicht zumutbar, die Klägerin weiter zu beschäftigen. Dies wäre angesichts der Fehlerquote nur vertretbar, wenn die Arbeit der Klägerin regelmäßig einer Nachkontrolle unterzogen würde, bei der letztlich die Arbeit der Klägerin wiederholt würde. Das kann der Beklagten nicht abverlangt werden.

Eine andere Einsatzmöglichkeit ist nicht ersichtlich. Insbesondere beruft sich die Klägerin selbst nicht darauf, sie könne an einem anderen, zum Zeitpunkt der Kündigung freien Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Die Kündigung erweist sich somit als sozial gerechtfertigt.

Da das Arbeitsverhältnis beendet ist, besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Die Klägerin hat auch keinen Anspruch darauf, dass die Beklagte die erteilten Abmahnungen aus der Personalakte entfernt.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer regelmäßig keinen Anspruch mehr auf Entfernung einer zu Unrecht erteilten Abmahnung aus der Personalakte. Ein solcher Anspruch kann allenfalls dann gegeben sein, wenn objektive Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Abmahnung dem Arbeitnehmer auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schaden kann. Dafür ist der Arbeitnehmer darlegungs- und beweispflichtig (vgl. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 14.09.1994 - 5 AZR 632/93 = BAGE 77/378 und NZA 1995/ 220).

Die Klägerin hat keine Umstände im Sinne der zitierten Rechtsprechung geltend gemacht.

Die Berufung war deshalb insgesamt zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Absatz 1 ZPO.

Ein gesetzlicher Grund für die Zulassung der Revision ist nicht gegeben, § 72 Absatz 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

Schmitt
ehrenamtliche Richterin

Adacker
ehrenamtlicher Richter