

12 Sa 747/23
6 Ca 325/23
Arbeitsgericht Wuppertal



Verkündet am 17.04.2024

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

W., L.-straße 17, G.

Kläger und Berufungsbeklagter

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte R., K.-straße 87, P.

g e g e n

C. GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer N., U.-straße 21 - 23, O.

Beklagte und Berufungsklägerin

Prozessbevollmächtigte

Z. Q.-straße 11, D.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 17.04.2024
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzen-
den und den ehrenamtlichen Richter Gräfe und den ehrenamtlichen Richter Dogan

für Recht erkannt:

- I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 20.07.2023 - 6 Ca 325/23 - wird als unzulässig verworfen.
- II. Die Anschlussberufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 20.07.2023 - 6 Ca 325/23 - wird zurückgewiesen.
- III. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 20.07.2023 - 6 Ca 325/23 - teilweise wie folgt abgeändert:
 1. Die Kündigungsschutzklage des Klägers wird mit dem Antrag zu 1. betreffend die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 27.01.2023 abgewiesen.
 2. Die Klage wird mit dem zu 2. zugesprochenen Zahlungsantrag abgewiesen.Die weitergehende Berufung der Beklagten wird zurückgewiesen.
- IV. Die gerichtlichen Kosten erster Instanz werden dem Kläger zu 72 % und der Beklagten zu 28 % auferlegt. Die Kosten des Berufungsverfahrens tragen der Kläger zu 77 % und die Beklagte zu 23 %.
- V. Die Revision wird für beide Parteien zugelassen ausgenommen das Unterliegen des Klägers mit seiner Berufung (Tenor zu I.).

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung, Anspruch auf Annahmeverzugslohn sowie über die Verpflichtung des Klägers, eine bestimmte Maschine zu bedienen.

Der am 11.04.1973, geschiedene und zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtete Kläger war seit dem 01.07.2000 bis zum 31.12.2000 zunächst befristet und ab dem 01.01.2001 unbefristet bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin beschäftigt. Die Beklagte war ein Unternehmen der V.-Gruppe und beschäftigte ca. 77 Arbeitnehmer. Sie führte Zink-Druckguss-, Zerspanungstechnik sowie Konstruktions-, Entwicklungs- und Prüfverfahren aus. Es wurde in einem Schichtsystem gearbeitet, das Früh-, Spät-, und Nachtschicht vorsah. Bei der Beklagten bestand ein Betriebsrat. Grundlage der unbefristeten Beschäftigung des Klägers war der Arbeitsvertrag vom 21.12.2020. In diesem hieß es u.a.:

- „1. Der/die Mitarbeiter/in tritt am **01. 01.2001 als Maschinenbediener** in die Firma ein.
2. Der/die Mitarbeiter/in übernimmt folgende Aufgaben: **drehen, bohren, fräsen, messen und prüfen der Teile**

Die Firma behält sich vor, dem/r Mitarbeiter/in eine andere angemessene Tätigkeit zuzuweisen.

...

6. Die Vergütung kann sowohl im Zeitlohn als auch im Leistungslohn (Akord / Prämie) erfolgen.

Als Zeitlohn erhält er/sie ein Monatsentgelt von **DM 2799,00 brutto**. Entsprechend der Tätigkeit bestimmt sich das Monatsentgelt nach der **Lohngruppe 3** des Lohntarifvertrags für die Eisen-. Metall- und Elektro-Industrie NRW.

Bei Leistungslohn erfolgt die Bezahlung nach der jeweils geltenden tariflichen und betrieblichen Regelung.

Mit der Zuweisung einer anderen Tätigkeit wird die dafür geltende tarifliche und betriebliche Entgeltregelung angewendet. Das gleiche gilt für etwaige Unterbrechungen der Arbeit im Leistungslohn. Übertarifliche Leistungen können auf Tarifentgelterhöhungen angerechnet werden. Auch Bezüge nach dem Tarifvertrag zur Leistungsbeurteilung von Zeitlöhnern können mit freiwilligen Zulagen verrechnet werden.

...

12. Für das Arbeitsverhältnis finden im übrigen die Tarifverträge für die Eisen-. Metall- und Elektroindustrie NRW sowie die jeweils gültigen Betriebsvereinbarungen Anwendung.

...“

Der Kläger wurde zunächst in der Abteilung Mechanische Bearbeitung an den Bohrmaschinen als Maschinenbediener eingesetzt und wurde - nach anfänglicher Eingruppierung in Lohngruppe 3 - zuletzt in dieser Tätigkeit in Lohngruppe 4 vergütet.

Im Jahr 2011 wurde der Kläger in der Abteilung Zerspanung an den konventionellen Drehmaschinen eingearbeitet und eingesetzt. Im Rahmen der ERA-Einführung legte die Beklagte für den Kläger eine Aufgabenbeschreibung für die Aufgaben eines Einrichters (konventionell) zu Grunde. Aufgrund der Bewertungen zu den Fachkenntnissen (Stufe 7 - 48 Punkte), Berufserfahrungen (Stufe 1 - 6 Punkte) Handlungs- und Entscheidungsspielraum (Stufe 2 - 10 Punkte) und Kooperation (Stufe 1 - 4 Punkte) ergab sich danach ein Gesamtpunktwert von 68 Punkten und ausweislich der Bewertungsunterlage eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 8. Tatsächlich sollte die Eingrup-

...

pierung zunächst in Entgeltgruppe 7 erfolgen, weil die Beklagte eine zweijährige Ausbildung zu Grunde gelegt hatte. Auf einen Einspruch des Betriebsrats wurde eine dreijährige Ausbildung zu Grunde gelegt und der Kläger in Entgeltgruppe 9 eingruppiert.

Der Kläger war nachfolgend langjährig an drei Drehmaschinen (Hestika, Leinen und Weiler) eingesetzt. Im August 2020 erwarb die Beklagte eine neue Maschine MV21/3 (Trowalmaschine). Bei der Maschine MV21/3 handelte es sich um eine MV-MULTIVIB-RATOREN-Anlage, die Fertigungsteile mit schwierig zu bearbeitenden Konturen feinschleifen und polieren konnte. Die Maschine diente zum Schleifen und Polieren von Artikeln, die eine hohe Güte der Oberfläche aufweisen müssen. Seit August 2020 bediente der Kläger die Maschine MV21/3. Der Betriebsrat wurde im Hinblick auf die Tätigkeit des Klägers an der Trowalmaschine nicht beteiligt.

Am 10.01.2023 um 10.00 Uhr fand ein Leistungsbeurteilungsgespräch zwischen dem Abteilungsleiter Herrn J. und dem Kläger statt. Der Kläger war mit der vorgenommenen Leistungsbeurteilung nicht einverstanden. Er forderte seinen Vorgesetzten J. auf, eine bessere Leistungsbeurteilung oder die Höhergruppierung in Entgeltgruppe 10 vorzunehmen, weil er eine zusätzliche Maschine bediene. Beides lehnte Herr J. ab. Der Kläger teilte Herrn J. mit, wenn er ihn in Entgeltgruppe 10 eingruppiere, würde dieser bis zu seinem Rentenbeginn von ihm nichts mehr hören. Dies lehnte Herr J. ab. Der Kläger erklärte daraufhin, dass er an der Maschine MV21/3 nicht weitermache, wenn es sich nicht auszahlt. Herr J. wies den Kläger daraufhin, dass er die Arbeit nicht einfach niederlegen könne, weil dies eine Arbeitsverweigerung sei. Der Kläger teilte Herrn J. sodann mit, dass ihm dies egal sei und stellte Herrn J. eine 14-tägige Frist, in der er entweder die Leistungsbeurteilung anheben oder die Höhergruppierung vornehmen sollte. Anderenfalls werde er an der Maschine MV 21/3 nicht mehr arbeiten.

Am 20.01.2023 fand ein weiteres Gespräch statt, wobei streitig ist, ob daran der Kläger, der Betriebsratsvorsitzende I. und der Abteilungsleiter J. teilnahmen oder es sich um ein Gespräch zwischen den beiden zuletzt genannten Personen handelte, an dem der Kläger nicht beteiligt war. Nach Beendigung des Gesprächs vereinbarte der Betriebsratsvorsitzende I. einen Termin vor Ort zum Gespräch mit der Personalleiterin der Beklagten Frau X. den 25.01.2023 um 13.00 Uhr, um den Sachverhalt zu klären. Dieser Termin wurde dem Kläger mitgeteilt.

Am 23.01.2023 stellte der Abteilungsleiter J. um 7.00 Uhr bei seinem Abteilungsrundgang fest, dass die Maschine MV21/3 nicht lief. Er forderte den Kläger auf, die Maschine zu bestücken und anschließend laufen zu lassen. Der Kläger erklärte, er werde zwar an der Drehmaschine arbeiten, nicht aber an der Maschine MV21/3. Herr J. drohte u.a. eine fristlose Kündigung an und gab dem Kläger eine Stunde Zeit, sein Verhalten zu überdenken und die Maschine spätestens bis 08.00 Uhr in Betrieb zu nehmen.

Anschließend, um 07.30 Uhr, informierte Herr J. das Betriebsratsmitglied, Herrn T. und bat diesen, nochmals den Kläger auf die Konsequenzen der dann auszusprechenden

fristlosen Kündigung aufmerksam zu machen und ihn zu bitten die Arbeit wiederaufzunehmen und wenigstens das anstehende Gespräch mit der Personalleiterin Frau M. abzuwarten. Der Kläger teilte dem Betriebsratsmitglied Herrn T. mit, dass er die Maschine nicht bedienen werde.

Nachdem der Kläger die Arbeit an der Maschine MV21/3 um 10.00 Uhr nicht aufgenommen hatte, wurde er zu einem weiteren Gespräch mit dem Abteilungsleiter Herrn J., dem Produktionsleiter, Herrn H. und dem Betriebsratsmitglied Herrn E. gebeten. Ihm wurde erneut mitgeteilt, dass ansonsten die fristlose Kündigung ausgesprochen wird. Der Kläger führte die Arbeiten an der Maschine MV21/3 nicht aus. Er wurde daraufhin nach Hause geschickt. Der Kläger verließ am 23.01.2023 um 10.45 Uhr das Gelände. Der Kläger kam an den folgenden drei Tagen morgens zu der Beklagten und bot seine Arbeitskraft nur für die Tätigkeit an den Drehmaschinen und ausdrücklich nicht für die Maschine MV21/3 an. Er wurde daraufhin von der Beklagten wieder nach Hause geschickt.

Mit Schreiben vom 23.01.2023 hörte die Beklagte den Betriebsrat zur außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung des Klägers an. Wegen der Einzelheiten wird auf das zur Akte gereichte Anhörungsschreiben Bezug genommen. Mit Schreiben vom 23.01.2023 nahm der Betriebsrat abschließend Stellung und lehnte die beabsichtigte außerordentliche Kündigung des Klägers ab und erhob gegen die hilfsweise fristgerechte Kündigung Bedenken und Widerspruch. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf das zur Akte gereichte Widerspruchsschreiben Bezug genommen. Am 27.01.2023 kündigte die Beklagte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom gleichen Tag außerordentlich fristlos, hilfsweise fristgerecht zum 31.08.2023.

Der Kläger erhielt als Arbeitsvergütung von der Beklagten zuletzt monatlich einen Bruttogesamtbetrag von 3.428,15 Euro. Im Monat Januar 2023 rechnete die Beklagte die Vergütung des Klägers bis zum 23.01.2023 ab und behandelte die Zeit vom 24.01.2023 bis zum 31.01.2023 ausweislich der Abrechnung als unbezahlte Fehlzeit. Sie vergütete dem Kläger einen Montagsgrundlohn von 2.439,20 Euro brutto (2.266,55 Euro brutto Grundentgelt zzgl. 226,65 Euro brutto ERA-Leistungszulage). Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zur Akte gereichte Entgeltabrechnung des Monats Januar 2023 Bezug genommen, mit welcher die Beklagte auch eine Urlaubsabgeltung des Klägers abrechnete.

Der Kläger hat gemeint, sowohl die außerordentliche als auch die hilfsweise ordentliche Kündigung seien unwirksam.

Eine Zuweisung der Tätigkeit an der Trowalmaschine sei im Wege des Direktionsrechts nicht möglich. Er sei nicht verpflichtet gewesen sei, die von ihm verweigerte Tätigkeit auszuüben. Dies folge daraus, dass Tätigkeit an der Trowalmaschine in die Entgeltgruppe 3 einzuordnen sei und nicht Aufgaben der Entgeltgruppe 9 beinhalte. Für die Bewertung der Bewertungsstufe „Können“ im Rahmen der ERA-Eingruppierung sei von mindestens 58 Punkten auszugehen, d.h. von einer Arbeitsaufgabe, die ein Können erfordert, das in der Regel durch eine abgeschlossene Ausbildung in ei-

nem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens dreijähriger Regelausbildungsdauer erworben wird. Sein Arbeitsvertrag sei deshalb inzwischen dahingehend auszulegen, dass seine vertragliche vereinbarte Tätigkeit im Bereich des Facharbeiterniveaus einzuordnen sei. Wenn ihm eine andere Aufgabe übertragen werde, müsse es sich um eine angemessene, d.h. gleichwertige handeln. Dies sei bei der Trowalmaschine nicht der Fall, denn diese werde im Wesentlichen nur von einem Bediener beschickt. Ausweilich der tariflichen Niveaubispiele sei dies eine Tätigkeit, die der Entgeltgruppe 3 zuzuordnen sei. Der Kläger hat behauptet, es genüge eine Anlernzeit von weniger als vier Wochen. Und selbst wenn man von einem längeren Anlernen ab sechs Monaten ausgehe, führe dies lediglich zur Entgeltgruppe 6. Insgesamt bleibe es dabei, dass die Aufgabe an der Trowalmaschine ausgehend vom Facharbeiterniveau nicht gleichwertig sei.

Der Kläger hat gemeint, dass die Gleichwertigkeit einer Arbeitsaufgabe, die so unterschiedlich eingruppiert sei wie diejenige an der Trowalmaschine, niemals mit seinen übrigen Aufgaben gleichwertig sein könne. Mit größtem Interesse warte er auf die Darlegung der Bewertungspunkte nach ERA, die dazu führen sollen, dass die Bedienung einer Trowalmaschine in die Entgeltgruppe 9 einzugruppiert ist. Diese Entgeltgruppe 9 setze einen Punktwert von mindestens 78 Punkten voraus. Bei dem Kriterium Mitarbeiterführung könne es sich nur um 0 Punkte handeln, bei der Kooperation sei Abstimmung nicht erkennbar, sodass höchstens 4 Punkte in der Stufe 2 zur Anwendung kommen könnten. Beim Handlungs- und Entscheidungsspielraum dürfte die Erfüllung der Arbeitsaufgabe weitgehend vorgegeben sein, sodass noch 64 Punkte für Fachkenntnisse und/oder Berufserfahrung zu vergeben seien. Es handle sich aber um eine Anlerntätigkeit, die höchstens 40 Punkte erbringen könne.

Auf die von der Beklagten zur Akte gereichte Aufgabenbeschreibung und Bewertung im Zusammenhang mit der ERA-Eingruppierung könne es nicht ankommen, denn diese sei falsch. Zum einen ergäben die dort vermerkten 68 Punkte lediglich eine Eingruppierung in Entgeltgruppe 7. Die Beklagte könne mit dieser völlig falschen Eingruppierung nicht gehört werden. Es müsse vielmehr davon ausgegangen werden, dass die Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 richtig sei.

Der Kläger hat mit Nichtwissen bestritten, dass der andere Mitarbeiter, der eine Trowalmaschine bediene, in Entgeltgruppe 9 eingruppiert sei. Im Übrigen sei es rechtlich unerheblich, wenn die Beklagten diesen Mitarbeiter, einen Verwandten des Leiters des Zinkdruckgusses, bewusst falsch und völlig zu hoch eingruppiert haben sollte. Es bleibe dabei, dass er die Trowalmaschine nicht bedienen müsse, weil diese Aufgabe dem Niveau der Entgeltgruppe 3 entspreche.

Mit der Bedienung der Trowalmaschine sei im August 2020 eine neue Arbeitsaufgabe hinzugekommen, so dass sich seine Tätigkeit geändert habe. Diese Zuweisung dieser Zusatzaufgabe sei eine mitbestimmungspflichtige Versetzung gewesen. Die fehlende Beteiligung des Betriebsrats führe dazu, dass er die Arbeit an der Trowalmaschine auch individualrechtlich verweigern dürfe. Daran ändere der Umstand, dass er die Tätigkeit mehrere Jahre ausgeführt habe, nichts.

Der Kläger hat behauptet, dass die Maschine MV21/3 auf einem Platz, der eigentlich zu der Automatenabteilung gehöre, aufgestellt und dafür ein Automat abgebaut worden sei. Die Trowalmaschine stehe auch jetzt eher in der Mitte, eher mehr an der

Schleiferei oder an dem Automaten als in seinem Bereich. Sein Abteilungsleiter habe zu Beginn erklärt, dass verschiedene Mitarbeiter die Trowalmaschine je nach Arbeitsbelastung bedienen sollten. Die anderen Mitarbeiter hätten aber erklärt, dazu zu beschäftigt zu sein, so dass er übriggeblieben sei und Herr J. ihn angewiesen habe, die Maschine zu bedienen.

Zu dem Gespräch am 10.01.2023 hat der Kläger darauf hingewiesen, dass Herr J. und er sich - unstreitig - dutzen. Die Diskussion sei am Anfang noch „spaßig“ dahergekommen. Der Kläger hat behauptet, dass Herr J. ihm in dem Gespräch erklärt habe, dass die Trowalmaschine nicht zu seiner Arbeit gehörte und deshalb eine Höhergruppierung nicht in Frage käme. Schließlich sei das Gespräch von Seiten Herrn J. immer diktatorischer geworden. Dieses Gespräch habe ohne irgendeine Kündigungsandrohung geendet.

Das Gespräch am 23.01.2023 habe nicht mit ihm, sondern wohl zwischen Herrn I. und Herrn J. stattgefunden. Davon, dass Herr J. Herrn I. gebeten habe, ihn darüber zu informieren, dass er mit einer fristlosen Kündigung zu rechnen habe, wisse er nichts. Richtig sei lediglich, dass Herr I. ihn über das für den 25.01.2023 mit der Personalleiterin vereinbarte Gespräch informiert habe.

Der Kläger hat gemeint, dass Herr J. gefürchtet habe, dass das Gespräch am 25.01.2023 nicht zu seinen Gunsten ausgehe und deshalb die Lage am 23.01.2023 eskaliert sei. Er habe sich eben wie die anderen Beschäftigten darauf berufen, dass er mit dem Drehen beschäftigt sei. Der Kläger hat behauptet, dass Herr J. bzw. nach erfolgter schriftsätzlicher Korrektur Herr H. am 23.01.2023 ihm gegenüber geäußert habe: „Wenn ich sage, du sollst die Toiletten putzen, dann tust du das. Wenn ich sage, du sollst die Straße fegen, dann tust du das.“ Er habe auch seine Arbeit an der Drehmaschine wiederaufgenommen, sei aber trotzdem des Betriebsgeländes verwiesen worden. Aus seiner Sicht sei die Situation am 23.01.2023 innerhalb kurzer Zeit eskaliert. Konsequenzen für sein Handeln seien ihm eigentlich erst am 23.01.2023 angedroht worden. Er sei allerdings davon ausgegangen, dass dies frühestens nach dem Gespräch mit der Personalleiterin der Fall sein würde, zumal Herr J. aus seiner Sicht gar nicht kündigungsberechtigt sei. Auch Herr E. habe sich bemüht, Herrn J. dazu zu bewegen, zu warten, bis der Betriebsratsvorsitzende komme bzw. das vereinbarte Gespräch abzuwarten. Herr J. habe die Situation unbedingt eskalieren und ihn rauswerfen wollen. Die Äußerungen zum Putzen der Toiletten hätten ihn provozieren sollen. Der Kläger hat gemeint, dass eine Kündigung völlig überzogen sei. Die Beklagte hätte vor Ausspruch einer Kündigung jedenfalls erst einmal das avisierte, klärende Gespräch mit Frau XS. aus Gründen der Fürsorge abwarten müssen. Bei der Interessenabwägung sei die Provokation zu berücksichtigen.

Der Kläger hat die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats mit Nichtwissen bestritten. Ob dem Betriebsrat mehr erklärt worden sei, als in der schriftlichen Anhörung enthalten ist, hat der Kläger mit Nichtwissen bestritten. Auf der Grundlage seines Sachvortrags sei die Betriebsratsanhörung auch inhaltlich falsch.

Der Kläger hat ursprünglich angekündigt zu beantragen, die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Ende des Rechtsstreits weiter zu beschäftigen. Diesen Antrag hat der Kläger in erster Instanz nicht gestellt. Die Parteien haben übereinstimmend

erklärt, dass der nicht gestellte Weiterbeschäftigungsantrag in erster Instanz nicht mehr anhängig ist und seine Erledigung gefunden hat. Der Kläger hat mit der betreffend die Anträge zu 1. und 2. am 13.02.2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 22.02.2023 zugestellten Klage sowie mit Klageerweiterung vom 31.03.2023 betreffend den Antrag zu 3. beantragt:

- 1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die Kündigung vom 27.01.2023, noch durch sonstige Beendigungsgründe aufgelöst worden ist und über den 27.01.2023 hinaus fortbesteht;**
- 2. Die Beklagte wird verurteilt, an ihn 934,95 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über den Basiszinssatz seit dem 01.02.2023 zu zahlen.**
- 3. festzustellen, dass er nicht verpflichtet ist, die Maschine MV21/3 (Trowalmaschine) zu bedienen.**

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, die außerordentliche Kündigung sei wirksam, weil der Kläger die Arbeit an der Trowalmaschine und damit seine vertraglich geschuldete Leistung grundlos verweigert habe.

Der Kläger sei vertraglich verpflichtet gewesen, die Maschine MV21/3 (Trowalmaschine) zu bedienen. Die Zuweisung dieser Tätigkeit sei von ihrem Direktionsrecht umfasst gewesen. Die Beklagte hat behauptet, die Aufgaben zur Bedienung der Maschine MV21/3 seien gegenüber den Aufgaben der Bedienung der übrigen Maschinen im Arbeitsbereich des Klägers gleichwertig. Die fachlichen Anforderungen, Fertigkeiten und Kenntnisse zur Bedienung der Trowalmaschine seien keine anderen als zur Bedienung der Drehmaschinen (Hestika, Leinen, Weiler). Die Gleichwertigkeit einer Aufgabe bestimme sich grundsätzlich aus der auf den Betrieb abgestellten Verkehrsauffassung und dem sich daraus ergebenden Sozialbild. Die Aufgaben an der Trowalmaschine gehörten nach der gängigen Verkehrsauffassung zum Berufsbild des Maschinen- und Anlagenführers mit dem Schwerpunkt Metall- und Kunststofftechnik. Die Tätigkeiten an der Maschine MV21/3 würden zum Arbeitsplatz des Klägers gehören. Etwas Anderes habe auch der Vorgesetzte nicht erklärt, insbesondere nicht, dass die Tätigkeiten an der Trowalmaschine in Entgeltgruppe 4 einzuordnen seien. Keinesfalls handele es sich bei diesen Tätigkeiten um reine Hilfstätigkeiten.

Die Beklagte hat gemeint, dass der Kläger erkenne, dass der Umfang des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts nicht mit den Kriterien zu verwechseln sei, nach denen die tarifvertragliche Eingruppierung vorzunehmen sei. Ohnehin hätten die vom Kläger angeführten tarifvertraglichen Niveaubespiele keine unmittelbare Bedeutung für die Eingruppierung.

Die Beklagte hat behauptet, dass der Kläger bei der Arbeitsplatzgestaltung des Umfeldes der Maschine MV21/3 beteiligt gewesen sei. Gewünschte Änderungen des Klägers, die die Bedienung der Maschine erleichtern sollten, seien angebracht worden. Bei Nachfragen durch den Abteilungsleiter habe der Kläger erklärt, dass er mit seiner Arbeit zufrieden sei. Erst nachdem der Abteilungsleiter J. dem Kläger weder eine höhere Leistungsbeurteilung erteilen noch eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 10 vornehmen wollte, habe der Kläger geäußert, dass er an der Maschine MV21/3 nicht weiterarbeiten werde. Aber selbst wenn die Aufgaben an der Trowalmaschine nicht gleichwertig seien, verstoße es gegen § 242 BGB, wenn der Kläger die Maschine seit August 2020 vorbehaltlos bediene und jetzt angebe, dass die Zuweisung durch sie vertragswidrig sei.

Die Beklagte hat behauptet, auch andere Beschäftigte, wie z.B. der Mitarbeiter B. würden die Trowalmaschine bedienen und seien ebenfalls in Entgeltgruppe 9 eingruppiert. Dieser Mitarbeiter sei nicht mit dem Leiter der Abteilung Zinkdruckguss verwandt.

Die Beklagte hat gemeint, sie habe keine Mitbestimmungsrechte verletzt. Eine Versetzung im Sinne von § 99 BetrVG habe bei der Zuweisung der Bedienung der Maschine MV21/3 nicht vorgelegen. Sie hat behauptet, dass sich die Tätigkeit und auch das Gesamtbild der Tätigkeit ebenso nicht geändert habe wie der Arbeitsbereich.

Die Beklagte hat behauptet, dass Herr J. dem Kläger im Gespräch am 10.01.2023 zunächst mitgeteilt habe, dass die angekündigte Arbeitsverweigerung mindestens zu einer Abmahnung und bei weiterer Weigerung zu einer fristlosen Kündigung führen würde. Am Ende des Gesprächs habe Herr J. die Androhung einer fristlosen Kündigung wiederholt, falls der Kläger die Maschine nicht mehr bedienen sollte.

Die Beklagte hat behauptet, dass am 20.01.2023 ein weiteres Gespräch im Beisein des Betriebsratsvorsitzenden Herrn I., dem Abteilungsleiter Herrn J. und dem Kläger stattgefunden habe. Der Kläger habe wissen wollen, ob Herr J. nun bereit sei, seiner Forderung (bessere Leistungsbeurteilung oder Eingruppierung in EG 10) nachzukommen. Andernfalls würde er ab Montag (23.01.2023) die Maschine (MV21/3) nicht mehr bedienen und Herr J. könne sich einen anderen suchen, der die Maschine bediene. Herr J. habe den Kläger im Beisein des Betriebsratsvorsitzenden davon in Kenntnis gesetzt, dass es sich in diesem Fall um Arbeitsverweigerung handele und der Kläger dann mit einer fristlosen Kündigung rechnen müsse. Gleichzeitig habe Herr J. den Betriebsratsvorsitzenden Herrn I. gebeten, den Kläger über die rechtlichen Konsequenzen zu beraten und an den Kläger appelliert, das Ganze nicht eskalieren zu lassen. Herr J. habe auch zu keinem Zeitpunkt die vom Kläger behauptete Toilettenputzaussage gemacht. Der Kläger habe nach diesem letzten Gespräch die Arbeit nicht wiederaufgenommen und Griffe gedreht. Er sei sofort aus dem Besprechungsraum hinausgeschickt worden, habe seine persönlichen Sachen geholt und sei aufgefordert worden, das Gelände zu verlassen.

Es habe auch nicht den vom Kläger behaupteten Machtkampf zwischen diesem und Herrn J. gegeben. Dieser sei vielmehr ruhig und sachlich geblieben und habe den Sachverhalt sachlich an den Kläger und die Betriebsratsmitglieder übermittelt.

Die Beklagte hat gemeint, dass die Kündigung als fristlose wirksam sei, weil der Kläger beharrlich und unberechtigt die Arbeit an der Maschine MV 21/3 verweigert habe.

Der Betriebsrat sei mit Übergabe der Anhörungsunterlagen vom 23.01.2023 ordnungsgemäß angehört worden. Die Beklagte hat behauptet, dass ihre Personalleiterin den Betriebsrat mit Übergabe der Unterlagen umfassend über den Kündigungssachverhalt unterrichtet habe.

Die Zahlungsklage sei unbegründet, weil der Kläger seit dem 23.01.2023 keinen Vergütungsanspruch mehr habe. Im Übrigen sei der geltend gemachte Vergütungsanspruch unschlüssig, weil der Kläger nicht dargelegt habe, woraus der Vergütungsanspruch resultieren solle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage mit dem Antrag zu 1. entsprochen und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien weder durch die außerordentliche Kündigung der Beklagten noch durch die hilfsweise ordentliche Kündigung der Beklagten vom 27.01.2023 aufgelöst ist. Es hat die Beklagte verurteilt, an den Kläger 934,95 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen und die Klage mit dem Antrag zu 3. abgewiesen. Das Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 20.07.2023 ist der Beklagten und dem Kläger jeweils am 10.08.2023 zugestellt worden. Die Beklagte hat am 30.08.2023 Berufung eingelegt und diese am 06.10.2023 begründet. Die Berufungsbegründung der Beklagten ist dem Kläger am 06.10.2023 zugestellt worden. Der Kläger hat am 01.09.2023 Berufung eingelegt und diese - mit einem unsignierten und ausweislich des Prüfvermerks per EGVP um 15:57:12 Uhr übermittelten Schriftsatz - am 10.10.2023 begründet. Er hat am 03.11.2023 auf die Berufung der Beklagten erwidert.

Die Beklagte meint, dass das Arbeitsgericht zwar zutreffend von einer unberechtigten Arbeitsverweigerung des Klägers ausgegangen sei. Zu Unrecht habe es jedoch die fristlose Kündigung für unwirksam erachtet. Fehlerhaft sei es davon ausgegangen, dass sie das Personalgespräch am 25.01.2023 habe abwarten müssen, denn der Kläger habe durch seine Äußerungen deutlich gemacht, dass er nicht bereit sei, die Maschine MV2173 zu bedienen. Angesichts des gesamten Ablaufs könne es nur zu Lasten des Klägers gehen, dass dieser nicht bereit gewesen sei, das Personalgespräch am 25.01.2023 abzuwarten, sondern die Arbeit an der Trowalmaschine bereits am 23.01.2023 verweigert habe. Das Risiko, ob seine Rechtsansicht zutreffend sei, trage der Kläger. Das Arbeitsgericht habe zudem verkannt, dass dem Kläger von den Vorgesetzten J. und H. mündliche Abmahnungen erteilt worden seien. Angesichts der beharrlichen Weigerungen des Klägers wäre es ein überflüssiger Formalismus, wenn das gesprochene Wort der Vorgesetzten noch einmal in Schriftform platziert worden wäre. Der Kläger habe mit seinen Äußerungen und seinem ablehnenden Verhalten vielmehr zu erkennen gegeben, dass die Warnungen seiner Vorgesetzten für ihn bedeutungslos seien. Aber selbst wenn man dies anders sehen wollte, läge eine beharrliche, weil hartnäckige und uneinsichtige, Arbeitsverweigerung vor, bei der eine vorherige Abmahnung entbehrlich gewesen wäre. Aufgrund dessen sei ihr ein Zuwarten bis zu dem ursprünglich geplanten Personalgespräch nicht zumutbar gewesen.

Es sei eine reine Schutzbehauptung, wenn der Kläger nun ausführe, dass er nach dem Gespräch am 25.01.2023 die Arbeit wiederaufgenommen hätte, wenn die Personalleiterin ihm die Kündigung ernsthaft angedroht hätte. Es spreche vielmehr für sich, dass

der Kläger während des Kündigungsrechtsstreites ihr gegenüber keinerlei Einsicht gezeigt habe. Den vom Kläger behaupteten Rechtsirrtum hat die Beklagte bestritten. Herr J. habe ihm nicht gesagt, dass die Tätigkeit an der Trovalmaschine nur in Entgeltgruppe 3 eingruppiert sei. Ohnehin gehe ein etwaiger Rechtsirrtum zu Lasten des Klägers. Jedenfalls sei eine ordnungsgemäße Kündigung gerechtfertigt gewesen.

Zutreffend sei das Arbeitsgericht davon ausgegangen, dass der Kläger vertraglich verpflichtet gewesen sei, die Trowalmaschine zu bedienen.

Die Beklagte behauptet, dass die Tätigkeiten des Klägers als Maschinenbediener an den Drehmaschinen einfache Nacharbeiten an Artikeln gewesen seien. Dabei habe es sich um einfachste Arbeiten an konventionellen Drehmaschinen wie Einstechen, Abstechen, Fasen, Gewinde nachschneiden, Überdrehen usw. gehandelt. Der Kläger habe lediglich bereits bestehende Teile nachbearbeitet und zwar zu 95%. Nach der Bearbeitung des Werkstücks auf der konventionellen Drehmaschine hätten die Werkstücke sehr häufig von Hand vom Kläger geschliffen oder poliert werden müssen. Diese Tätigkeit habe er unter Verwendung von Polierschwämmen, Schmirgelpapier und Polierleinen von Hand verrichtet. Solche Prozesse seien automatisiert worden. Dies betreffe u.a. den Artikel Hygienebetätigung, der vor Anschaffung der Maschine MV21/3 vom Kläger von Hand poliert worden sei. Seit August 2020 werde dieser Artikel in der Maschine MV21/3 geschliffen und poliert. Das Polieren erfolge nicht aus ästhetischen Gründen, sondern zur Erfüllung der Qualitätsanforderungen. Die Trowalmaschine befinde sich außerdem in der gleichen Halle wie die konventionellen Drehbänke.

Die Beklagte behauptet, dass die Maschine MV21/3 bei ihr wie folgt bedient werde: (1) Die zu bearbeitenden Artikel (max. 72 Stück) würden auf eine spezielle Kunststoffplatte mit einem Akkuschrauber geschraubt. (2) Die Platte werde vom Mitarbeiter auf dem Grund der Maschine befestigt. (3) Die benötigten Schleifkörper würden mit Hilfe einer elektrischen Hubameise und einem speziellen Wagen in die Maschine gefüllt. (4) Die Maschine werde angestellt, der Zyklus für das Schleifen gestartet. Laufzeit 6 Stunden. (5) Danach würden die Schleifkörper aus der Maschine über eine Klappe abgelassen. (6) Die Platte mit den zu bearbeitenden Artikeln werde entnommen. (7) Dieser Vorgang wiederhole sich dreimal (Anzahl der vorhandenen Platten). (8) Nach drei Zyklen Schleifen werde mit dem Polieren begonnen. (9) Die Maschine werde mit den Polierkörpern gefüllt und gestartet. Dieser Vorgang dauere eine Stunde. (10) Am Ende des dritten Zyklus würden die Artikel von der Platte geschraubt und in spezielle Verpackungen eingelegt. Auf die vom Kläger zur Akte gereichte Beschreibung der Trowalmaschine (Anlage 1 zum Schriftsatz vom 23.11.2023) komme es nicht an. Im Übrigen sei das sog. Gleitschleifen ein spanendes Fertigungsverfahren wie alle anderen Tätigkeiten eines Zerspanungsmechanikers auch. Als solcher sei der Kläger nicht tätig gewesen. Er sei arbeitsvertraglich als Maschinenbediener eingestellt und habe während des Arbeitsverhältnisses als Maschinenbediener gearbeitet.

Und selbst wenn man die Ausführungen des Klägers zu der Wertigkeit der Tätigkeit an der Maschine MV21/3 unterstelle, ändere sich nichts. Die Eingruppierungsregelungen nach ERA, in denen ausgeführt werde, dass „das höchste für die Arbeitsaufgabe erforderliche Könnensniveau für die Einstufung der übertragenden Arbeitsaufgabe entscheidend“ sei, setze gerade voraus, dass es verschiedene Aufgaben gebe, die ein

unterschiedliches Könnensniveau voraussetzen, und gerade deshalb insbesondere auch ein niedrigeres Niveau. Die Wertigkeit der Tätigkeit an der Trowalmaschine sei deshalb nicht entscheidungserheblich, weil diese gerade nicht die alleinige Tätigkeit darstelle. Die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 schließe keine der Tätigkeiten an der Trowalmaschine aus.

Es liege auch keine mitbestimmungspflichtige Versetzung vor. Lediglich die Abwicklung zur Erledigung der Aufgabe habe sich durch die Anschaffung einer Maschine MV21/3 wie dargestellt geringfügig verändert.

Die Beklagte behauptet, dass die Trowalmaschine MV 21/3 im 3-Schicht-System ausgelastet sei und in der Spät- und Nachtschicht von anderen Mitarbeitern bestückt werde, weil der Kläger zumeist in Frühschicht gearbeitet habe.

Betreffend den Zahlungsantrag habe das Arbeitsgericht ihre Rüge des un schlüssigen Vortrags übergangen. Unabhängig davon treffe es nicht zu, dass der Kläger seine Arbeitsleistung ordnungsgemäß angeboten habe. Das Angebot lediglich die Drehmaschinen zu bedienen, genüge nicht. Der Annahmeverzug setzte voraus, dass der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung so anbiete, wie sie zu bewirken ist. Daran fehle es, weil der Kläger nur bereit gewesen sei, einen Teil der vertraglichen Aufgaben zu erfüllen.

Die Beklagte beantragt,

- 1. das angefochtene Urteil des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 20.07.2023 - 6 Ca 325/23 - abzuändern, soweit es der Klage stattgegeben hat, und die Klage insgesamt abzuweisen;**
- 2. die Berufung des Klägers vom 01.09.2023 zurückzuweisen.**

Der Kläger beantragt,

die Berufung der Beklagten zurückzuweisen und unter teilweise Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Wuppertal vom 20.07.2023 - 6 Ca 325/23 - weiter festzustellen, dass er nicht verpflichtet ist, die Maschine MV21/3 „(Trowalmaschine)“ zu bedienen.

Der Kläger ist der Ansicht, er sei vertraglich nicht verpflichtet, an der Trowalmaschine mit der Wertigkeit der Entgeltgruppe 3 zu arbeiten. Das Arbeitsgericht habe dabei die Eingruppierungsgrundsätze nach ERA verkannt. Hinsichtlich der Bewertung der Könnens-Stufe komme es darauf an, wie die höchste Anforderung an die Tätigkeit einzuordnen sei. Für die Zuweisung einer niedrigeren Tätigkeit könne es nicht ausreichen, dass die Tätigkeit in der niedrigen Entgeltgruppe nicht mehr als die Hälfte der Arbeitszeit ausmacht. Würde man diesem Gedanken folgen, wäre es ohne weiteres zulässig, einem Betriebsleiter die Reinigung der Toiletten zuzuweisen, wenn dies nicht mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit ausmacht.

Schließlich sehe der Arbeitsvertrag nur vor, dass er die Aufgaben drehen, bohren, fräsen, messen und prüfen von Teilen übernehme und der Arbeitgeber nur berechtigt sei, eine andere angemessene, d.h. gleichwertige Tätigkeit zuzuweisen. Es hätte mithin

der Aufklärung bedurft, ob die Arbeiten an der Trovalmaschine tatsächlich der Entgeltgruppe 3 zuzuweisen seien.

Der Kläger meint, dass er aufgrund der ERA-Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 nicht mehr als einfacher Maschinenbediener wie im Jahre 2000 anzusehen sei, sondern als Facharbeiter. Darauf, ob er diesen dreijährigen Ausbildungsgang absolviert habe, komme es für die Eingruppierung nicht an. Maßgeblich seien die Anforderungen an die Tätigkeit.

Die Tätigkeit an der Maschine MV21/3, das erkläre sich durch die Beschreibung des Arbeitsvorgangs fast von selbst, erfordere im Grunde überhaupt keine Einarbeitung. Auch er habe keine halbe Stunde gebraucht, um die Tätigkeit kennenzulernen und zu beherrschen. Sie habe nichts mit einer Tätigkeit an einer Zerspanungs- oder Drehmaschine zu tun und ähnele ihr auch nicht. Seine Arbeit an dieser Maschine gestalte sich wie folgt: Wenn die Maschine mit einem Bearbeitungsvorgang fertig sei, lasse er die sehr kleinen Schleifsteine in den Auffangbehälter ab. Dadurch werde eine Platte frei, die er abschrauben müsse. Auf der Platte befänden sich dann viele polierte Teile, die er mit einem Akkuschrauber herausschrauben müsse. Sodann würden neue Teile auf die Platte geschraubt, die Platte werde wieder befestigt und die Steine in die Maschine eingefüllt. Dann drücke er auf den Startschalter für das Wasser und den Startschalter, um die Maschine in Gang zu setzen. Ergänzend nimmt er auf die zur Akte gereichte Beschreibung der Trowalmaschine (Anlage 1 zum Schriftsatz vom 23.11.2023) Bezug. Seine Tätigkeit als Zerspanungsmechaniker betreffe Musterteile und keine Standardteile. Soweit noch nachpoliert werde, handele es sich darum, dass die Teile gut aussehen sollen. Es sei falsch, dass die Trovalmaschine sich neben seiner Drehbank befinde. Die Maschine befinde sich in der Automatenabteilung.

Der Kläger meint, es sei für die Abgrenzung zwischen Direktionsrecht und Änderungskündigung aufzuklären, ob die Tätigkeit an der Trovalmaschine eine niedriger zu bewertende Tätigkeit sei. Handele es sich um eine - wie dargelegt - bloße Anlerntätigkeit, komme eine Zuweisung im Rahmen des Direktionsrechts nicht in Betracht. Es fehle dann an der erforderlichen Gleichwertigkeit. Nur auf die Zuweisung solcher Tätigkeiten beziehe sich das Direktionsrecht. Es genüge nicht, wenn nach der Zuweisung der Tätigkeit keine Veränderung der Eingruppierung erfolge. Sähe man dies anders, würde dies z.B. auch erlauben, die Leiterin des Einkaufs durch den kaufmännischen Leiter anzuweisen, an jedem Tag für die gesamte kaufmännische Etage den Kaffee zu kochen und auszuschenken, weil die Tätigkeit ja nur täglich eine Stunde ausmachen würde und die Eingruppierung sich nicht ändern würde, jedenfalls nicht nach ERA.

Es sei im Übrigen auch nicht so, dass er sich durch die zweijährige vorbehaltlose Tätigkeit an der Trowalmaschine, ohne - jedenfalls beweisbar - protestiert zu haben, mit deren Bedienung als vertragsgerecht einverstanden erklärt habe.

Das Arbeitsgericht habe zudem die Verpflichtung, an der Trowalmaschine zu arbeiten nur individualrechtlich und nicht kollektivrechtlich geprüft. Hier liege aufgrund der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs eine mitbestimmungspflichtige Versetzung vor. Da er sukzessive die Gesamtaufgabe der Bedienung der Trovalmaschine bekam, mache dies einen Teil seiner Arbeitsaufgabe aus, der auch zeitlich einen mehr als nur unerheblichen Teil seiner Arbeitszeit bestimme. Zuvor habe er entsprechend der Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 nur Facharbeiteraufgaben ausgeführt. Da die Tätigkeit

an der Trowalmaschine in die Entgeltgruppe 3 falle, ändere sich aufgrund deren Zuweisung das Gesamtbild seiner Tätigkeit.

Der Umstand, dass sich die Trowalmaschine jedenfalls zuletzt in der Nähe seiner Drehmaschine befand, ändere an diesem Ergebnis nichts. Dass sich weder ein Vorgesetztenwechsel ergeben habe und sich nichts an der Lage und der Verteilung der Arbeitszeit ergeben habe, könne zugestanden werden, sei aber für die Frage der Änderung des Arbeitsbereichs nur ein Indiz. Durch die neue Aufgabe, nach diesseitiger Auffassung einer niederwertigen, habe sich der konkrete Arbeitsplatz durch die Hinzustellung der Maschinen und die Zuweisung dieser Tätigkeit, jedenfalls in räumlicher und technischer Hinsicht, verändert.

Der Kläger meint, die Berufung der Beklagten könne schon deshalb keinen Erfolg haben, weil er gar nicht verpflichtet sei, die Trovalmaschine zu bedienen.

Schließlich bleibe es dabei, dass er sich beschwert habe, dass andere sich von der Bedienung der Maschine zurückgezogen hätten und er geltend gemacht habe, dass er dies auch machen könne. Offensichtlich habe der Vorgesetzte J. sich gescheut, die Einteilung vorzunehmen.

Die Beklagte habe zudem nicht ausreichend versucht, die Angelegenheit zu klären. Es seien die Vorgesetzten gewesen, welche die Situation immer weiter hätten eskalieren lassen. Er habe auch gar nicht die Absicht gehabt, die Arbeit endgültig zu verweigern, sondern sei davon ausgegangen, dass die Klärung in dem Gespräch am 25.01.2023 erfolge. Er hätte die Arbeit sicher nach dem Gespräch wiederaufgenommen, wenn die Personalleiterin ihm ernsthaft die Kündigung angedroht hätte und höchstens eine gerichtliche Klärung herbeigeführt. Dies entspreche auch der Stellungnahme des Betriebsrats.

Bei der Interessenabwägung sei seine lange Betriebszugehörigkeit ebenso zu berücksichtigen wie der Umstand, dass er mehrere Jahre der unzulässigen Anweisung, an der Trowalmaschine zu arbeiten, nachkam. Hinzu komme die Provokation seitens der Beklagten. Zu berücksichtigen sei weiter, dass er einem Rechtsirrtum unterlegen sei, nämlich, dass die Tätigkeit an der Trovalmaschine seine Eingruppierung gefährde. Dies sei darauf zurückzuführen gewesen, dass sein Vorgesetzter ihm gesagt habe, dass er froh sein könne, nicht nach dieser Arbeit beurteilt zu werden, weil diese höchstens in die Entgeltgruppe 4 einzugruppiert sei.

Im Kammertermin am 14.02.2024 hat der Kläger erklärt, es sei so wie auch schriftsätzlich vorgetragen so, dass er keine Abmahnungen in den Gesprächen am 10. und 20.01.2023 erhalten habe. Allerdings sei es so gewesen, dass er am 23.01.2023 von seinem Vorgesetzten innerhalb von drei Stunden dreimal abgemahnt worden sei. Er könne aber nicht verstehen, warum das Gespräch am Mittwoch abgesagt worden sei. Die Kammer hat im Termin am 17.04.2024 Beweis erhoben durch Vernehmung der Zeugen BK. J., FU. I., SZ. E. und MY. H.. Wegen des Ergebnisses der Beweisaufnahme wird auf das Sitzungsprotokoll vom 17.04.2024 Bezug genommen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, sowie die Sitzungsprotokolle in beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A. Die Berufung des Klägers ist als selbständige Berufung unzulässig. Sie ist als Anschlussberufung zulässig aber unbegründet. Die Berufung der Beklagten ist zulässig und teilweise begründet.

I. Die Berufung des Klägers ist als selbständige Berufung unzulässig, weil der Kläger diese nicht innerhalb der bis zum Dienstag, den 10.10.2023 laufenden zweimonatigen Berufungsbegründungsfrist (§ 66 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 ArbGG) formgerecht begründet hat. Der Prozessbevollmächtigte des Klägers hat die Berufungsbegründung nicht wirksam elektronisch eingereicht, weil er die Anforderungen von § 46c Abs. 3 ArbGG i.V.m. § 64 Abs. 7 ArbGG nicht gewahrt hat.

1. Das elektronische Dokument gemäß § 46c Abs. 3 ArbGG muss mit einer qualifizierten elektronischen Signatur (qeS) der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg eingereicht werden. Für einen sicheren Übermittlungsweg i.S.v. §§ 46c Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 ArbGG ist erforderlich, dass die verantwortende Person das elektronische Dokument selbst versendet. Wird das beA durch eine andere Person als den Postfachinhaber - z.B. das Sekretariat eines Rechtsanwalts - verwendet, liegt kein sicherer Übermittlungsweg vor, sodass die qeS unverzichtbar ist (BAG 05.06.2020 - 10 AZN 53/20, juris Rn. 24). Ob die Übermittlung auf einem sicheren Übermittlungsweg erfolgt ist, kann nur anhand eines VHN geprüft werden. Der VHN dient dem Nachweis, dass eine Nachricht aus einem bestimmten Postfach (beBPo, beA, beN, EGVP-Postfach einer Justizbehörde) versandt wurde. Dieser Nachweis wird nur an einer Nachricht angebracht, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind. Das Versandpostfach muss nach Authentifizierung und Identifizierung des Postfachinhabers in einem bestimmten sicheren Verzeichnisdienst geführt werden. Der Postfachinhaber muss zu dem Zeitpunkt, in dem die Nachricht erstellt wird, sicher an dem Postfach angemeldet sein. Übermittelt der Inhaber des beA selbst, wird in der ersten Zeile des ersten Schriftfelds unter „Informationen zum Übermittlungsweg“ der Hinweis „sicherer Übermittlungsweg aus einem besonderen Anwaltspostfach“ angebracht (BAG 05.06.2020 - 10 AZN 53/20, juris Rn. 27 f.; zum Ganzen auch H. Müller in jurisPK-ERV Band 2, § 130a ZPO Rn. 274).

2. Daran fehlt es - anders als bei den übrigen vom Klägervertreter eingereichten Schriftsätzen - für die Berufungsbegründung, welche am Ende des Schriftsatzes den Namen QW. wiedergibt. Der Prüfvermerk vom 10.10.2023 zum nicht qualifiziert elektronisch signierten Berufungsbegründungsschriftsatz des Klägervertreters nennt als Absender Rechtsanwalt QW., enthält jedoch nicht die Angabe „sicherer Übermittlungsweg aus einem besonderen Anwaltspostfach“. Vermerkt war vielmehr: „Diese Nachricht wurde per EGVP versandt.“ Die Kammer hat den Kläger mit dem Terminierungsbeschluss vom 16.10.2023 darauf hingewiesen, dass nicht festgestellt werden könne, dass die Übermittlung der nicht qualifiziert signierten Berufungsbegründung aus einem „beA“ auf sicherem Übermittlungsweg versandt wurde und damit formwirksam ist. Die

daraufhin vom Prozessbevollmächtigten übersandten Unterlagen ergeben, dass der Prozessbevollmächtigte des Klägers die Berufungsbegründung als verantwortende Person nicht selbst versandt hat. Die von diesem dem Gericht mit Schriftsatz vom 29.11.2023 übersandte Zustellbestätigung enthält als Information zum Übermittlungsweg ebenfalls die Angabe „Diese Nachricht wurde per EGVP versandt.“ Als Erstellerin der beA-Nachricht ist zudem nicht der Prozessbevollmächtigte des Klägers Rechtsanwalt QW., sondern Frau QM. angegeben. Es fehlt an einer formwirksamen elektronischen Einreichung. Auf die fortbestehende Problematik der formwirksamen Einreichung hat das Gericht mit Beschlüssen vom 27.11.2023 und vom 29.11.2023 hingewiesen. Im Termin am 14.02.2024 hat die Kammer den Kläger darauf hingewiesen, dass sie davon ausgeht, dass die eigene Berufung des Klägers mangels Einhaltung der Formerfordernisse des elektronischen Rechtsverkehrs nicht wirksam ist. Weiterer Sachvortrag ist nicht erfolgt.

3. Eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gemäß § 233 Satz 1 ZPO von Amts wegen aufgrund eines unterbliebenen Hinweises kam nicht in Betracht. Eine solche scheidet schon aufgrund des Einreichungszeitpunktes des Berufungsbegründungsschriftsatzes aus. Unterbleibt ein gebotener Hinweis, ist der Partei Wiedereinsetzung zu bewilligen, wenn er bei ordnungsgemäßigem Geschäftsgang so rechtzeitig hätte erfolgen müssen, dass es der Partei noch möglich gewesen wäre, die Frist zu wahren. Kann der Hinweis im Rahmen des ordnungsgemäßigen Geschäftsgangs nicht mehr so rechtzeitig erteilt werden, dass die Frist durch die erneute Übermittlung des fristgebundenen Schriftsatzes noch gewahrt werden kann, scheidet eine Wiedereinsetzung allein aus diesem Grund aus (BAG 05.06.2020 - 10 AZN 53/20, juris Rn. 39). Eingangszeitpunkt der Berufungsbegründung des Klägers war am 10.10.2023 um 15:57:12 Uhr. Im ordnungsgemäßigen Geschäftsgang war mithin kein Hinweis mehr möglich. Auch dies ist im Termin am 14.02.2024 erörtert worden. Es kam deshalb nicht darauf an, ob ein solcher Hinweis bei der Übermittlung per beA durch eine dritte Person überhaupt noch geboten ist.

II. Die Berufung des Klägers ist als Anschlussberufung zulässig aber unbegründet.

1. Die Berufung des Klägers ist als Anschlussberufung zulässig.

a) Nach § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO ist eine Anschlussberufung bis zum Ablauf der dem Berufungsbeklagten gesetzten Frist zur Berufungserwiderung zulässig. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren ist § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO nach § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG entsprechend anwendbar. Für die Berufungsbeantwortung gilt anstelle der „gesetzten“, die durch § 66 Abs. 1 Satz 3 ArbGG bestimmte gesetzliche Frist (BAG 10.11.2021 - 10 AZR 256/20, juris Rn. 17).

b) Eine ausdrückliche Erklärung, es werde Anschlussberufung eingelegt, ist nach § 524 Abs. 1 ZPO nicht erforderlich (BAG 10.11.2021 - 10 AZR 256/20, juris Rn. 16; BGH 07.07.2020 - XI ZR 320/18, juris Rn. 19). Vielmehr genügt jede Erklärung, die

sich ihrem Sinn nach als ein Begehren auf Abänderung des Urteils erster Instanz darstellt (BGH 20.01.2011 - I ZR 10/09, juris Rn. 42).

c) In Anwendung dieser Grundsätze liegt eine zulässige Anschlussberufung des Klägers vor. Die Frist für die Beantwortung der Berufung der Beklagten lief nach Zustellung der Berufungsbegründung der Beklagten an den Kläger am 06.10.2023 am Montag, den 06.11.2023 ab. Am 03.11.2023 hat er der Kläger mit Schriftsatz vom selben Tag auf die Berufung der Beklagten erwidert.

aa) Diesen Schriftsatz hat der Prozessbevollmächtigte des Klägers ausweislich des Prüfvermerks wirksam per beA eingereicht. Der Prüfvermerk weist als Absender QW. aus und enthält die Angabe „Sicherer Übermittlungsweg aus einem besonderen Anwaltspostfach“. Der Schriftsatz vom 03.11.2023 trägt am Ende die Namensunterschrift QW.. Bei dem Umstand, dass unter diesen Namen die Angabe „Rechtsanwältin“ gesetzt ist, handelt es sich um einen offenkundigen und unter Berücksichtigung der richtigen Angabe „Rechtsanwalt“ zu QW. im Briefkopf unbeachtlichen Schreibfehler.

bb) Aus dem Schriftsatz vom 03.11.2023 wird deutlich, dass der Kläger die Abänderung des erstinstanzlichen Urteils auch insoweit begehrt, als er mit dem Feststellungsantrag betreffend die Frage der Verpflichtung zur Bedienung der Maschine MV23/3 (Trowalmaschine) unterlegen ist. Zunächst nimmt der Schriftsatz im Eingangssatz nicht nur auf die Berufungserwidern, sondern auch auf die eigene Berufungsbegründung im Hinblick auf den erstinstanzlichen Vortrag Bezug. Bereits dies deutet darauf hin, dass der Kläger die Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils begehrt. Der Kläger nimmt dann im zweiten Absatz des Schriftsatzes vom 03.11.2023 darauf Bezug, dass er jedenfalls aus den Gründen des Schriftsatzes vom 10.10.2023 berechtigt gewesen wäre, die Arbeit zu verweigern. Dabei bleibt er indes nicht stehen, sondern begründet dies weiter damit, dass er aufgrund seines Arbeitsvertrages und auch aufgrund der fehlenden Mitteilung des Betriebsrates nicht dazu verpflichtet war, die von ihm geforderte Arbeit an der Trovalmaschine auszuüben. Damit wird insgesamt deutlich, dass der Kläger die Abänderung des Urteils begehrt, soweit er mit dem Feststellungsantrag betreffend die Trowalmaschine unterlegen ist. Genau dies möchte er überhaupt nicht hinnehmen. Hinzu kommt, dass er von der eigenen Berufungsbegründung spricht. Insgesamt wird das Begehren des Klägers, die Abänderung des erstinstanzlichen Urteils betreffend den Feststellungsantrag zu erreichen, hinreichend deutlich. Die Kammer hat die Parteien im Termin am 14.02.2024 darauf hingewiesen, dass sie davon ausgeht, dass der Kläger den Feststellungsantrag ausweislich der innerhalb der Anschlussberufungsfrist getätigten Ausführungen des Klägers erkennbar weiterverfolgen wolle und die unzulässige Berufung des Klägers als Anschlussberufung zu verstehen sein kann. Weiter Sachvortrag der Parteien dazu ist nicht erfolgt.

2. Die Anschlussberufung des Klägers ist unbegründet, weil der zulässige Feststellungsantrag unbegründet ist. Der Kläger ist verpflichtet, die Maschine MV 21/3 (Trowalmaschine) zu bedienen.

a) Der Feststellungsantrag ist zulässig. Er erfüllt die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO.

aa) Der Antrag richtet sich auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses i.S.v. § 256 ZPO. Zwar können nach § 256 Abs. 1 ZPO bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses nicht Gegenstand einer Feststellungsklage sein. Eine Feststellungsklage muss sich allerdings nicht notwendig auf ein Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich vielmehr auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auch auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (BAG 20.06.2023 - 3 AZR 231/22, juris Rn. 23). Feststellungsfähiges Teilrechtsverhältnis ist hier der Umfang der Leistungspflicht des Klägers, nämlich die Frage, ob er zur Arbeitsleistung an der Trowalmaschine verpflichtet ist.

bb) Das erforderliche rechtliche Interesse an der vom Kläger begehrten negativen gerichtlichen Feststellung i.S.v. § 256 Abs. 1 ZPO besteht. Die Beklagte berührt sich der Verpflichtung des Klägers, die Maschine MV21/3 (Trowalmaschine) zu bedienen. Der Umstand, dass die Kammer im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung am 17.04.2024 auf die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung erkannt hat und das Arbeitsverhältnis der Parteien damit am 31.08.2023 sein Ende gefunden hatte, steht dem Feststellungsinteresse nicht entgegen. Die verständige Auslegung des negativen Antrags des Klägers ergibt, dass er die Feststellung der fehlenden Verpflichtung, die Trowalmaschine zu bedienen, auch vergangenheitsbezogen ab dem Zeitpunkt des Streits der Parteien darüber, d.h. ab dem 10.01.2023, begehrt. So hat er in der Antragsbegründung (Seite 3 des Schriftsatzes vom 31.03.2023) auch darauf abgestellt, dass die Beklagte die Kündigung mit der Weigerung, die Trowalmaschine zu bedienen, begründet hat. Es fehlt nicht an dem für § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Gegenwartsbezug. Dieser ist dann gegeben, wenn die für Erfüllung konkreter Ansprüche aus einem in der Vergangenheit liegenden Zeitraum und damit einen gegenwärtigen rechtlichen Vorteil relevant ist (vgl. z.B. BAG 25.01.2024 - 6 AZR 390/20, juris Rn. 10 f.). Die Frage der Verpflichtung des Klägers, die Trowalmaschine zu bedienen, ist für dessen Ansprüche auf Annahmeverzug für die Zeit vom 24.01.2023 bis zum 31.08.2023 von Bedeutung. Dieser hängt davon ab, welches die letzte wirksame Direktion der Beklagten war, nachdem der Kläger die Leistung an der Trowalmaschine verweigerte und seine Arbeitsangebote im Januar 2023 sich ausdrücklich nicht auf diese bezogen.

3. Der Feststellungsantrag ist unbegründet, weil er Kläger sowohl arbeitsvertraglich als auch kollektivrechtlich verpflichtet ist, die Maschine MV21/3 (Trowalmaschine) zu bedienen.

a) Der Kläger ist arbeitsvertraglich verpflichtet, die Maschine MV21/3 (Trowalmaschine) zu bedienen.

aa) Nach § 106 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber den Inhalt der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingung nicht durch

den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt ist.

bb) Für den öffentlichen Dienst ist das Bundesarbeitsgericht davon ausgegangen, dass das Direktionsrecht des Arbeitgebers sich bei einer Vertragsgestaltung, die den vertraglichen Aufgabenbereich allein durch eine allgemeine Tätigkeitsbezeichnung und die Nennung der Vergütungsgruppe beschreibt, auf solche Tätigkeiten des allgemein umschriebenen Aufgabenbereichs, welche die Merkmale der Vergütungsgruppe erfüllen, in die der Arbeitnehmer eingestuft ist, erstreckt. Dem Arbeitnehmer können andere, dem allgemein umschriebenen Aufgabenbereich zuzuordnende Tätigkeiten nur zugewiesen werden, soweit sie den Merkmalen dieser Vergütungsgruppe entsprechen. Die Übertragung einer Tätigkeit, die geringere Qualifikationsmerkmale erfüllt, ist auch dann nicht zulässig, wenn der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes die der bisherigen Tätigkeit entsprechende höhere Vergütung weiterzahlt. Voraussetzung für die Zuweisung einer anderweitigen Tätigkeit ist somit regelmäßig, dass sie als gleichwertig anzusehen ist (vgl. BAG 17.08.2011 - 10 AZR 322/10, juris Rn. 15). Dies bedeutet aber auf der Grundlage der maßgeblichen Eingruppierungsvorschriften des öffentlichen Dienstes, dass eine vertragsgemäße Beschäftigung gegeben ist, wenn dem Arbeitnehmer zumindest zur Hälfte Tätigkeiten zugewiesen werden, die den Anforderungen der maßgeblichen Vergütungsgruppe entsprechen (LAG Hamm 12.01.2017 - 18 Sa 1200/16, juris Rn. 65).

cc) Für den hier zu beurteilenden Sachverhalt ist zur Überzeugung der Kammer der zwischen den Parteien abgeschlossene unbefristete Arbeitsvertrag i.V.m. der im Jahr 2011 erfolgten Eingruppierung des Klägers in das ERA mit der Entgeltgruppe 9 maßgeblich.

(1) Ausgangspunkt ist zunächst der von den Parteien abgeschlossene Arbeitsvertrag. Der Kläger war danach als Maschinenbediener in die Firma eingetreten. Als Aufgaben, welche der Kläger übernahm, waren die folgenden angegeben: Drehen, Bohren, Fräsen, Messen und Prüfen der Teile. Zugleich hatte die Beklagte sich vorbehalten, dem Kläger eine andere angemessene Tätigkeit zuzuweisen. Diese Klausel lässt den materiellen Gehalt des § 106 GewO erkennen (vgl. zu dieser Anforderung z.B. BAG 25.08.2010 - 10 AZR 275/09, juris Rn. 24 f.), indem sie nur die Zuweisung anderer angemessener Tätigkeiten erlaubt. Dies sind erkennbar, worauf der Klägervertreter zu Recht hingewiesen hat, lediglich gleichwertige und eben nicht geringer wertige Tätigkeiten. Der ursprüngliche Arbeitsvertrag enthielt noch eine Vergütung nach der damaligen Lohngruppe 3 des Lohntarifvertrags für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie NRW.

(2) Unstreitig ist es bei diesem Arbeitsvertragsinhalt indes nicht geblieben. Im Jahr 2011 erfolgte auf der Grundlage von Ziffer 12 des Arbeitsvertrags eine ERA-Eingruppierung auch für den Kläger. Diese erfolgte auf der Grundlage folgender tariflicher Re-

gelungen und hatte als Ergebnis die Entgeltgruppe 9. Maßgeblich war das Entgelttrahmenabkommen (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 18.12.2003. In diesem hieß es u.a.:

§ 2 Allgemeine Bestimmungen zur Eingruppierung

...

1. Der Arbeitgeber bestimmt Arbeitsorganisation und -ablauf in Betrieb. Daraus ergeben sich die Zuschnitte der Einzelaufgaben und Aufgabenbereiche. Der Arbeitgeber soll hierbei die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen. Die Aufgabenbereiche für die Beschäftigten sollen möglichst ganzheitlich gestaltet werden.
2. Der Beschäftigte hat Anspruch auf Vergütung entsprechend der Entgeltgruppe, in die er eingruppiert wurde.
3. Grundlage der Eingruppierung des Beschäftigten ist die Einstufung der übertragenen und auszuführenden Arbeitsaufgabe. Die Arbeitsaufgabe kann eine Einzelaufgabe beinhalten oder einen Aufgabenbereich umfassen.

Bei der Einstufung der Arbeitsaufgabe nach dem in § 3 bestimmten Punktbewertungsverfahren erfolgt eine ganzheitliche Bewertung der Arbeitsaufgabe, die alle übertragenen und auszuführenden Tätigkeiten umfasst, unabhängig davon, wie oft und wie lange diese ausgeführt werden.

Bei dieser Bewertung ist bei dem Anforderungsmerkmal „Können“ das höchste für die Arbeitsaufgabe erforderliche Könnensniveau für die Einstufung der übertragenen Arbeitsaufgabe entscheidend. Bei den Anforderungsmerkmalen „Handlungs- und Entscheidungsspielraum“, „Kooperation“ und „Mitarbeiterführung“ ist eine Gewichtung danach vorzunehmen, ob und inwieweit die Tätigkeiten die Arbeitsaufgabe insgesamt prägen.

4. Werden einem Beschäftigten mehrere Arbeitsaufgaben übertragen, die wegen des fehlenden unmittelbaren arbeitsorganisatorischen Zusammenhangs nicht ganzheitlich zu betrachten sind und die verschiedenen Entgeltgruppen zugeordnet sind, ist er entsprechend der überwiegenden Tätigkeit einzugruppieren.
5. Übt ein Beschäftigter außerhalb seiner Arbeitsaufgabe (z. B. in Aushilfe oder Stellvertretung) vorübergehend eine Tätigkeit aus, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, so erwirbt er keinen Anspruch auf höhere Entgeltbezüge. Dauert diese Tätigkeit zusammenhängend mehr als vier Wochen, so entsteht der Anspruch auf höhere Entgeltbezüge vom ersten Tag der höherwertigen Tätigkeit an. Dies gilt auch für eine Entgeltgruppenzulage.

...

Dauert die höhenwertige Tätigkeit länger als sechs Monate, hat eine Neueingruppierung zu erfolgen.

- 6. Übt ein Beschäftigter vorübergehend eine niedriger bewertete Tätigkeit aus, vermindern sich seine Entgeltbezüge nicht.

Eine dauerhafte Ausübung einer niedriger bewerteten Tätigkeit über sechs Monate hinaus setzt eine Änderungskündigung oder Änderungsvereinbarung (§ 2 Nr. 1 EMTV) voraus und führt zu einer Neueingruppierung des Beschäftigten.

Die Bestimmungen des Tarifvertrags zur Entgeltsicherung bleiben unberührt.

...

§ 3 Punktbewertungsverfahren

- 1. Grundlage der Einstufung einer Arbeitsaufgabe sind folgende Anforderungsmerkmale:
 - 1. Können (Arbeitskenntnisse sowie Fachkenntnisse und Berufserfahrungen)
 - 2. Handlungs- und Entscheidungsspielraum
 - 3. Kooperation
 - 4. Mitarbeiterführung.

Für jedes Anforderungsmerkmal werden Bewertungsstufen gebildet, diesen Bewertungsstufen Punktwerte zugeordnet und damit eine Gewichtung zueinander festgelegt.

Die Begriffsbestimmungen und Bewertungsstufen der Anforderungsmerkmale ergeben sich aus Anlage Ia dieses Tarifvertrags.

- 2. Es werden 14 Entgeltgruppen gebildet und diesen Gesamtpunktspannen wie folgt zugeordnet.

Entgeltgruppe (EG)	Gesamtpunktspanne
...	
7	55-68
8	69-77
9	78-88

...

- 3. Der Gesamtpunktwert einer Arbeitsaufgabe und damit ihre Zuordnung zu einer der 14 Entgeltgruppen ergibt sich aus der Addition der Punktwerte der für die Arbeitsaufgabe jeweils zutreffenden Bewertungsstufe der vier Anforderungsmerkmale.

...

4. Die tariflichen Niveaubispiele (s. Anhang) sind unter Anwendung des Punktbewertungsverfahrens von den Tarifvertragsparteien gemeinsam bewertet und eingestuft worden.

Die tariflichen Niveaubispiele gelten als Orientierungshilfe. Maßgebend für die Eingruppierung des Beschäftigten im Einzelfall ist die Einstufung seiner konkreten Arbeitsaufgabe nach dem Punktbewertungsverfahren nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Entgeltrahmenabkommens.

...

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf den als Anlage zum Schriftsatz vom 07.03.2024 zur Akte gereichten Text von ERA Bezug genommen. Die Bewertung des Klägers hatte zunächst einen Punktwert von insgesamt 68 Punkten ergeben, was einer Eingruppierung in die Entgeltgruppe 7 entsprochen hätte und auf dem Bewertungsbogen fehlerhaft mit Entgeltgruppe 8 angegeben wurde. Der dabei zu Grunde gelegte Punktwert in der Könnensstufe 7 betrug 48 Punkte und entsprach Arbeitsaufgaben, die ein Können erfordern, das in der Regel durch eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens zweijähriger Regelausbildungsdauer erworben wird. Nach einem Einspruch des Betriebsrats wurden Arbeitsaufgaben, die ein Können erfordern, das in der Regel durch eine abgeschlossene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf von mindestens dreijähriger Regelausbildungsdauer erworben wird, zu Grunde gelegt. Dies entsprach der Könnensstufe 8 und einem Punktwert von 58 Punkten. Insgesamt ergaben sich so 78 Punkte. Dementsprechend wurde der Kläger in Entgeltgruppe 9 eingruppiert.

(3) Die Kammer geht zu Gunsten des Klägers davon aus, dass mit der im Jahre 2011 erfolgten Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 der ursprüngliche Arbeitsvertrag dahingehend modifiziert wurde, dass eine Tätigkeit gemäß der Entgeltgruppe 9 geschuldet ist und der Kläger nur zu einer solchen Tätigkeit verpflichtet ist. Dies bedeutet in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag indes entgegen der Ansicht des Klägers nicht, dass er nur noch verpflichtet ist, ausschließlich Facharbeitertätigkeiten, d.h. solche der Könnensstufe 8, die den Anforderungen einer dreijährigen Regelausbildungsdauer in einem anerkannten Ausbildungsberuf entsprechen, schuldet. Dies ist nicht der Fall. Dafür bietet das ERA-Eingruppierungssystem entgegen der Ansicht des Klägers keine Grundlage. Dieses geht in § 2 Nr. 3 ERA davon aus, dass Grundlage der Eingruppierung des Beschäftigten die Einstufung der übertragenen und auszuführenden Arbeitsaufgabe ist. Diese Arbeitsaufgabe kann dabei eine Einzelaufgabe beinhalten oder einen Aufgabenbereich umfassen. Dabei hat zudem bei dem Punktbewertungsverfahren eine ganzheitliche Bewertung der Arbeitsaufgabe zu erfolgen. Diese umfasst alle übertragenen und auszuführenden Tätigkeiten unabhängig davon, ob und wie lange diese ausgeführt werden. Bereits dies belegt, dass die Arbeitsaufgabe mehrere Tätigkeiten umfassen kann. Diese müssen nicht die gleiche Wertigkeit haben. Dies wird zunächst dadurch deutlich, dass für das Anforderungsmerkmal „Können“ das höchste für die Arbeitsaufgabe erforderliche Könnensniveau maßgeblich ist (§ 2 Nr. 3 Abs. 3 ERA).

...

Dies setzt die Existenz mehrerer Tätigkeiten innerhalb einer Arbeitsaufgabe voraus, die unterschiedliche Könnens-Anforderungen haben. Maßgeblich für die Eingruppierung ist indes nur diejenige mit der höchsten Anforderung. Und auch bei den übrigen Anforderungsmerkmalen wird deutlich, dass diese innerhalb einer Arbeitsaufgabe unterschiedlich sein können. Bei diesen Merkmalen ist gemäß § 2 Nr. 3 Abs. 3 ERA eine Gewichtung danach vorzunehmen, ob und inwieweit die Tätigkeiten die Arbeitsaufgabe insgesamt prägen. Noch deutlicher wird dies, wenn einem Beschäftigten mehrere Arbeitsaufgaben übertragen sind, die verschiedenen Entgeltgruppen zugeordnet sind. Dies sieht § 2 Nr. 4 ERA ausdrücklich vor. Die Eingruppierung erfolgt dann nach der überwiegenden Tätigkeit. Dies setzt voraus, dass ein Beschäftigter, der in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert ist, zu einem nicht überwiegenden Teil auch Arbeitsaufgaben einer niedrigeren Entgeltgruppe schulden kann.

(4) Berücksichtigt man dieses maßgebliche tarifliche Regelungssystem (vgl. insoweit auch BAG 17.08.2011 - 10 AZR 322/10, juris Rn. 25), hielt sich die Zuweisung der Tätigkeit an der Maschine MV21/3 (Trowalmaschine) innerhalb des arbeitsvertraglichen Direktionsrechts der Beklagten. Die Kammer unterstellt dabei zu Gunsten des Klägers dessen tatsächlichen Vortrag zu seinen Tätigkeiten an der Trowalmaschine als auch seinen Vortrag zu den diesbezüglichen Anforderungen. Es kann unterstellt werden, dass es sich bei isolierter Betrachtungsweise um eine Tätigkeit der Entgeltgruppe 3 handelt, weil insbesondere die Könnens-Anforderungen denjenigen einer Anlerntätigkeit entsprechen. Betrachtet man die Tätigkeit an der Trowalmaschine als eine eigene Arbeitsaufgabe, ändert die Zuweisung der Tätigkeit an dieser nichts an der Eingruppierung des Klägers. Er bedient überwiegend die drei weiteren Drehmaschinen mit einer höheren Wertigkeit, die alleine die höhere Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 rechtfertigen. Diese ist letztlich im Jahre 2011 festgelegt worden, als der Kläger nur an diesen drei Drehmaschinen beschäftigt war. Richtig ist, dass die Beklagte die höherwertige Tätigkeit des Klägers an diesen drei Drehmaschinen jetzt nicht mehr in Abrede stellen kann. Dies ändert aber nichts daran, dass durch die Arbeit an der MV21/3 der Kläger nicht aus der Entgeltgruppe 9 herausfällt. Nichts Anderes gilt, wenn man die Tätigkeiten an allen vier Maschinen als eine Arbeitsaufgabe ansieht. Maßgeblich bleibt für die Eingruppierung nach ERA dann alleine die höchste Könnensstufe. Im Übrigen kommt es für die anderen Anforderungen darauf an, ob und inwieweit sie die Arbeit des Klägers prägen. Dies sind die Anforderungen der drei höherwertigen anderen Drehmaschinen.

Soweit der Kläger ausführt, dass ihm bei diesem Verständnis jede noch so niedrige Tätigkeit zugewiesen werden könnte, solange es nach den oben genannten Grundsätzen bei der Entgeltgruppe 9 bleibt, trifft dies jedenfalls hier nicht zu. Alleine aus der ERA-Eingruppierung lassen sich die vertraglich geschuldeten Tätigkeiten nicht ableiten, denn die Eingruppierung setzt durch das Punktbewertungssystem und die ganzheitliche Betrachtungsweise Tätigkeiten bzw. Arbeitsaufgaben mit unterschiedlichen Anforderungen voraus. Es handelt sich bei der ERA-Eingruppierung in Nordrhein-Westfalen um eine analytisch orientierte Arbeitsbewertung (BAG 16.03.2016 - 4 ABR 32/14, juris Rn. 28), welche die übertragenen und auszuführenden Arbeitsaufgaben

bewertet. Diese werden mithin zunächst vorausgesetzt. Davon geht auch das ERA-Glossar - eine gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien am 20.12.2005 herausgegeben von Metall NRW und der IG Metall Bezirksleitung NRW - aus, wonach die Arbeitsaufgabe üblicherweise mit dem Beschäftigten arbeitsvertraglich vereinbart wird. Die Übertragung einer niedriger bewerteten Tätigkeit im Tarifsinne von § 2 Nr. 6 ERA ist zudem nur jede Änderung des Arbeitsablaufs, die mit einer Änderung der Wertigkeit der Arbeitsaufgabe verbunden ist und im Ergebnis zu einer niedrigeren tariflichen Bewertung führt (BAG 11.07.2018 - 4 AZR 488/17, juris Rn. 29). Dies bedeutet, dass ohne eine Änderung der tariflichen Eingruppierung keine niedriger bewertete Tätigkeit im Tarifsinne von ERA vorliegt. Umgekehrt bedeutet dies nicht, dass der Kläger jede Tätigkeit (z.B. Straße fegen) auszuführen hat, solange sich die Eingruppierung nach ERA nicht ändert. Maßgeblich bleibt auch insoweit der Arbeitsvertrag. Dieser sieht nicht jede beliebige Tätigkeit vor, sondern eine solche als Maschinenbediener. Eine andere Tätigkeit schuldet der Kläger auch im Rahmen der Entgeltgruppe 9 nach ERA nicht. Dabei ist es jedoch auch bei der Tätigkeit des Klägers an der MV21/3 geblieben. Er bedient weiterhin eine Maschine und an seiner Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 ändert sich nichts. Soweit der Kläger schriftsätzlich, aber auch in der letzten mündlichen Verhandlung darauf hingewiesen hat, dass der Arbeitsvertrag in Ziffer 2 vorsieht, dass er folgende Aufgaben übernimmt, nämlich Drehen, Bohren, Fräsen, Messen und Prüfen der Teile, hat die Kammer auch dies gewürdigt. Dies bedeutet letztlich nichts Anderes, als dass der Kläger Maschinen bedient, welche drehen, bohren bzw. fräsen und dass er außerdem Teile misst und prüft. Dabei bleibt der Arbeitsvertrag indes nicht stehen, denn dieser sieht vor, dass dem Kläger andere angemessene Aufgaben übertragen werden können. Die Kammer legt auch insoweit den Sachvortrag des Klägers zu seiner Tätigkeit an der MV21/3 sowie die von diesem zur Akte gereichte Beschreibung der Trowalmaschine zu Grunde. Die Tätigkeit des Klägers an dieser Maschine ist auch unter Berücksichtigung der im Arbeitsvertrag aufgezählten Aufgaben eine angemessene Tätigkeit, welche die Beklagte dem Kläger zuweisen konnte. Richtig ist, dass der Bearbeitungsprozess weitgehend automatisiert ist. Es handelt sich indes weiterhin um eine Maschine, die nach der vom Kläger überreichten Beschreibung feinschleift und poliert. Ausweislich der Beschreibung sind dabei u.a. auch Bohrungen mit geringem Durchmesser möglich. Es handelt sich auch unter Würdigung der vom Kläger behaupteten Arbeitsschritte um eine vertraglich geschuldete Maschinenbedienung. Und auch unter Berücksichtigung der Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 bleibt es dabei, dass diese - wie oben ausgeführt - durch die Tätigkeit an der MV 21/3 nicht tangiert wird, so dass auch unter diesem Aspekt keine geringwertigere Tätigkeit zugewiesen wird.

b) Der Kläger ist kollektivrechtlich verpflichtet, die Maschine MV21/3 (Trowalmaschine) zu bedienen. Die Zuweisung der Tätigkeit an dieser Maschine stellt keine mitbestimmungspflichtige Versetzung i.S.v. § 95 Abs. 3 BetrVG dar.

aa) Nach der Legaldefinition in § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG liegt eine nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zustimmungspflichtige Versetzung bei der Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs vor, die die Dauer von voraussichtlich einem Monat überschreitet oder

die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. „Arbeitsbereich“ sind die Aufgabe und Verantwortung des Arbeitnehmers sowie die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Der Begriff ist räumlich und funktional zu verstehen. Er umfasst neben der Arbeitsleistung auch die Art der Tätigkeit und den gegebenen Platz in der betrieblichen Organisation. Um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs handelt es sich, wenn sich das gesamte Bild der Tätigkeit des Arbeitnehmers so verändert hat, dass die neue Tätigkeit vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters nunmehr als eine „andere“ anzusehen ist. Dies kann sich aus dem Wechsel des Inhalts der Arbeitsaufgaben und der mit ihnen verbundenen Verantwortung ergeben, kann aus einer Änderung des Arbeitsorts oder der Art der Tätigkeit, d.h. der Art und Weise folgen, wie die Arbeitsaufgabe zu erledigen ist, und kann mit einer Änderung der Stellung und des Platzes des Arbeitnehmers innerhalb der betrieblichen Organisation durch Zuordnung zu einer anderen betrieblichen Einheit verbunden sein. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bei der Versetzung knüpft dabei ausschließlich an die tatsächliche Zuweisung eines neuen Arbeitsbereichs als Realakt an. Unerheblich für den Versetzungsbegriff des § 95 Abs. 3 BetrVG ist hingegen, ob der Arbeitgeber individualrechtlich im Verhältnis zum betroffenen Arbeitnehmer zur Versetzung befugt ist (BAG 29.09.2020 - 1 ABR 21/19, juris Rn. 24).

Eine solche Veränderung kann sich auch dadurch ergeben, dass eine neue Teilfunktion übertragen oder ein Teil der bisher wahrgenommenen Funktionen entzogen wird. Dabei muss die neu übertragene oder die entzogene Tätigkeit nicht unbedingt überwiegen. Maßgeblich ist, dass sie der Gesamttätigkeit ein solches Gepräge gibt, dass nach ihrem Wegfall bzw. ihrem Hinzutreten insgesamt von einer anderen Tätigkeit ausgegangen werden kann. Erforderlich ist also auch hier, dass es sich um eine erhebliche Änderung der Teilfunktionen handelt (BAG 02.04.1996 - 1 AZR 743/95, juris Rn. 21).

bb) In Anwendung dieser Grundsätze liegt keine Versetzung i.S.v. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vor. Der Arbeitsbereich des Klägers hat sich durch die Zuweisung der Tätigkeit an der Trowalmaschine nicht im o.g. Sinne verändert. Zunächst gab es keinen Vorgesetztenwechsel und auch die Lage und Verteilung der Arbeitszeit haben sich nicht geändert. Darauf hebt der Kläger nicht entscheidend ab. Aus seiner Sicht ist maßgeblich, dass sich das aufgrund der zusätzlichen und nach seiner Ansicht bei isolierter Betrachtung in die Entgeltgruppe 3 ERA eingruppierten Tätigkeit an der Trowalmaschine das Gesamtbild seiner Tätigkeit erheblich verändert habe. Dem folgt die erkennende Kammer nicht. Das Hinzutreten der Tätigkeiten an der Trowalmaschine führt nicht dazu, dass vom Standpunkt eines mit den betrieblichen Verhältnissen vertrauten Beobachters nunmehr insgesamt von einer anderen Tätigkeit auszugehen ist. Es liegt keine erhebliche Änderung von Teilfunktionen vor. Dabei hat die Kammer auch an dieser Stelle den Sachvortrag des Klägers zu den Tätigkeiten und den Anforderungen an der Trowalmaschine unterstellt. Es handelt sich letztlich weiterhin um eine Tätigkeit

der Maschinenbedienung. Diese mag auch aufgrund des erhöhten Automatisierungsgrades der MV21/3 eine Anlern Tätigkeit sein. Die Tätigkeit an der Maschine entfernt sich indes nicht so weit von der Arbeit an den drei übrigen Drehmaschinen, dass insgesamt von einem anderen Arbeitsplatz auszugehen ist. Es tritt lediglich die Bedienung einer weiteren, wenn auch - in der Bedienung - nicht so anspruchsvollen Maschine hinzu. Gegenstand und Inhalt der Arbeitsaufgabe haben sich dadurch nicht so wesentlich verändert, dass sich die Stellung des Klägers im Betrieb von der der anderen Arbeitnehmer unterscheidet, die nur diejenigen Tätigkeiten verrichten, die der Kläger als "versetzter" Arbeitnehmer zuvor verrichtet hat (vgl. BAG 19.02.1991 - 1 ABR 33/90, juris Rn. 21). Letztlich ist zur Überzeugung der Kammer nicht davon auszugehen, dass die Tätigkeit an der Trowalmaschine das Gesamtbild der Tätigkeit des Klägers so wesentlich bestimmt, dass von einem anderen Arbeitsbereich auszugehen ist. Es handelt sich weiterhin um eine Art der Maschinenbedienung, die an einer Maschine erfolgt, die feinschleift und poliert und u.a. Bohrungen ausführt. Der Grad der Automatisierung dieser Maschine im Verhältnis zu der übrigen Tätigkeit an den Drehmaschinen ändert das Gesamtbild der Tätigkeit nicht so weit, dass von einem anderen Arbeitsbereich auszugehen ist. Daran ändert sich selbst dann nichts, wenn die MV21/3 sich in der Automatenabteilung befindet. Unabhängig davon und selbständig tragend, ist die Frage der Versetzung kollektivrechtlich betreffend das Zustimmungserfordernis maßgeblich zukunftsbezogen zu beantworten. Der Kläger hat eingeräumt, dass die Trovalmaschine sich jedenfalls zuletzt in der Nähe seiner Drehmaschinen befunden habe. Soweit der Kläger maßgeblich auf die Eingruppierungsregelungen nach ERA abstellt, ist dies für die kollektivrechtliche Frage der Versetzung nicht maßgeblich. Aber selbst wenn man dies anders sieht, muss berücksichtigt werden, dass der ERA NRW eine ganzheitliche Arbeitsbewertung vorsieht, die gerade - wie oben ausgeführt - bei dem Hinzutreten einer anderen Tätigkeit alleine noch keine andere Eingruppierungsfolge vorsieht. Vielmehr bleibt die Eingruppierung des Klägers in der Entgeltgruppe 9 - wie ausgeführt - durch die Arbeit an der Trowalmaschine unberührt. Wollte man diese eingruppierungsrechtliche Rechtslage im Rahmen von § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG berücksichtigen, spräche dieser vielmehr dafür, keine Versetzung anzunehmen. Die Kammer hat abschließend noch einmal alle vom Kläger vorgebrachten Umstände gewürdigt. Sie führen nicht zur Annahme einer Versetzung i.S.v. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Es handelt sich, auch wenn es auf die subjektive Einschätzung nicht ankommt, mit den aber objektiv zutreffenden Worten des Betriebsratsmitglieds E., um eine Zusatzmaschine, die vom Kläger lediglich nebenbei bedient wird. Insgesamt liegt auch nach der Zuweisung der Arbeiten an der Trowalmaschine für den Kläger insgesamt keine andere Tätigkeit i.S.v. § 95 Abs. 3 Satz 1 BetrVG vor.

III. Die Berufung der Beklagten blieb ohne Erfolg, soweit sie damit die Abweisung des Kündigungsschutzantrags betreffend die außerordentliche Kündigung vom 27.01.2023 begehrt. Die Berufung der Beklagten ist zulässig und begründet, weil der (hilfsweise) Kündigungsschutzantrag des Klägers betreffend die ausgesprochene hilfsweise ordentliche Kündigung der Abweisung unterliegt und der zulässige Zahlungsantrag für die restliche Januarvergütung unbegründet ist.

1. Der vom Kläger rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzantrag ist mit dem Hauptantrag betreffend die außerordentliche Kündigung vom 27.01.2023 begründet und mit dem Hilfsantrag betreffend die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung vom 27.01.2023 unbegründet. Das Arbeitsverhältnis hat mit Ablauf des 31.08.2023 sein Ende gefunden.

a) Die außerordentliche Kündigung ist rechtsunwirksam. Es liegt zwar an sich ein Grund für eine fristlose Kündigung vor. Die Interessenabwägung im konkreten Einzelfall ergibt indes, dass eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverhältnismäßig ist.

aa) Gemäß § 626 Abs. 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Dafür ist zunächst zu prüfen, ob der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände "an sich", d.h. typischerweise als wichtiger Grund geeignet ist. Alsdann bedarf es der weiteren Prüfung, ob dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile - jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist - zumutbar ist oder nicht (BAG 13.12.2018 - 2 AZR 370/18, juris Rn. 15 m.w.N.).

bb) Einen in diesem Sinne die fristlose Kündigung „an sich“ rechtfertigenden Grund stellt u.a. die beharrliche Weigerung des Arbeitnehmers dar, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (BAG 29.08.2013 - 2 AZR 273/12, juris Rn. 19). Ein Arbeitnehmer verweigert die angewiesene Arbeit beharrlich, wenn er sie bewusst und nachhaltig nicht leisten will (BAG 29.08.2013 - 273/12, juris Rn. 29). Maßgebend für die Frage, ob das Verhalten des Arbeitnehmers eine beharrliche Arbeitsverweigerung und damit eine erhebliche Vertragspflichtverletzung darstellt, ist die objektive Rechtslage. Verweigert der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung in der Annahme, er handele rechtmäßig, hat grundsätzlich er selbst das Risiko zu tragen, dass sich seine Rechtsauffassung als fehlerhaft erweist (BAG 29.08.2013 - 273/12, juris Rn. 25).

cc) In Anwendung dieser Grundsätze hat der Kläger die Arbeit an der Trowalmaschine beharrlich, d.h. bewusst und nachhaltig verweigert. Dies ergibt sich zur Überzeugung der erkennenden Kammer aus dem Sachvortrag der Parteien unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beweisaufnahme.

(1) Nach dem in § 286 ZPO verankerten Grundsatz der freien Beweiswürdigung hat das Gericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlungen und des Ergebnisses einer etwaigen Beweisaufnahme nach freier Überzeugung zu entscheiden, ob eine tatsächliche Behauptung für wahr oder für nicht wahr zu erachten sei. Angesichts der Unzulänglichkeit der menschlichen Erkenntnismöglichkeiten ist eine jeden Zweifel ausschließende Gewissheit kaum je erreichbar; sie kann daher

auch nicht gefordert werden. Es kommt auf die persönliche Überzeugung des entscheidenden Richters an, der sich jedoch in zweifelhaften Fällen mit einem für das praktische Leben brauchbaren Grad von Gewissheit begnügen muss. Die Bestimmung des § 286 Abs. 1 ZPO verlangt keinen naturwissenschaftlichen Kausalitätsnachweis und auch keine an Sicherheit grenzenden Wahrscheinlichkeit, vielmehr genügt ein für das praktische Leben brauchbarer Grad von Gewissheit, der verbleibenden Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig auszuschließen (BAG 11.06.2020 - 2 AZR 442/19, juris Rn. 62; BGH 01.10.2019 - VI ZR 164/18 juris Rn. 8). § 286 Abs. 1 ZPO gebietet dabei die Berücksichtigung des gesamten Streitstoffes (BGH 15.11.1976 - VIII ZR 125/75, juris Rn. 12; BAG 20.08.2014 - 7 AZR 924/12, juris Rn. 37). Zu würdigen sind auch die prozessualen und vorprozessualen Handlungen, Erklärungen und Unterlassungen der Parteien und ihrer Vertreter (BAG 25.02.1998 - 2 AZR 327/97, juris Rn. 19). Dabei kann ein bestrittener Sachvortrag auch alleine mittels Indizien bewiesen werden, wenn die Hilfstatsachen das Gericht mit dem Maßstab des § 286 ZPO von der Wahrheit der Haupttatsache überzeugen (BAG 25.02.1998 a.a.O. Rn. 19; BAG 11.06.2020 a.a.O. Rn. 63). Der Richter kann im Einzelfall auch allein aufgrund von Indizien, sogar trotz anderslautender Zeugenaussagen, zu einer bestimmten Überzeugung gelangen (BAG 25.02.1998 a.a.O. Rn. 19).

(2) Unter Berücksichtigung dieser Anforderungen ist die Kammer der Überzeugung, dass der Kläger ausgehend von der Ankündigung am 10.01.2023 unter Berücksichtigung des Gesprächs am 20.01.2023 schließlich am 23.01.2023 die Arbeit an der Trowalmaschine bewusst und nachhaltig verweigert hat.

(2.1) Aufgrund der obigen Ausführungen war der Kläger verpflichtet, die Arbeiten an der Trowalmaschine neben denjenigen an den drei Drehmaschinen auszuführen, weil er diese Arbeiten - wie oben ausgeführt - arbeitsvertraglich auch unter Berücksichtigung der kollektiv-rechtlichen Rechtslage schuldete. Ausgehend von dem Gespräch am 10.01.2023 hat der Kläger sich ganz bewusst entschieden, die Arbeit an der Trowalmaschine künftig nicht mehr auszuführen und dieses Vorhaben dann nach dem weiteren Gespräch am 20.01.2023 am 23.01.2023 bewusst und nachhaltig in die Tat umgesetzt.

(2.2) Richtig ist, dass der Kläger am 10.01.2023 die Arbeit an der Trowalmaschine noch nicht niedergelegt hat. Er hat dies aber dezidiert angekündigt. Dies ist im Grundsatz unstrittig.

Am 10.01.2023 um 10.00 Uhr fand ein Leistungsbeurteilungsgespräch zwischen dem Abteilungsleiter Herrn J. und dem Kläger statt. Der Kläger war mit der vorgenommenen Leistungsbeurteilung nicht einverstanden. Er forderte seinen Vorgesetzten J. auf, eine bessere Leistungsbeurteilung oder die Höhergruppierung in Entgeltgruppe 10 vorzunehmen, weil er eine zusätzliche Maschine bediene. Beides lehnte Herr J. ab. Der Kläger teilte Herrn J. mit, wenn er ihn in Entgeltgruppe 10 eingruppiere, würde dieser bis zu seinem Rentenbeginn von ihm nichts mehr hören. Dies lehnte Herr J. ab. Der Kläger erklärte daraufhin, dass er an der Maschine MV21/3 nicht weitermache, wenn

es sich nicht auszahlt. Herr J. wies den Kläger daraufhin, dass er die Arbeit nicht einfach niederlegen könne, weil dies eine Arbeitsverweigerung sei. Der Kläger teilte Herrn J. sodann mit, dass ihm dies egal sei und stellte Herrn J. eine 14-tägige Frist, in der er entweder die Leistungsbeurteilung anheben oder die Höhergruppierung vornehmen sollte. Anderenfalls werde er an der Maschine MV 21/3 nicht mehr arbeiten.

Soweit der Kläger darauf hingewiesen hat, dass dies doch zu Beginn spaßig gemeint gewesen sei, ändert dies auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass er und Herr J. sich dutzen nichts daran, dass bereits hier der Beginn für die bewusste und nachhaltige Arbeitsverweigerung gelegt wurde. Richtig ist, dass der Zeuge J. in seiner Vernehmung angegeben hat, dass er die angekündigte Frist von 14 Tagen zunächst für einen Witz gehalten hat. Dabei ist es indes nicht geblieben. Zum einen hat der Zeuge J. nachvollziehbar bekundet, dass er die Verknüpfung der Androhung mit der Forderung nach der Entgeltgruppe 10 nicht mehr für einen Witz gehalten hat. Zum anderen hat dieser angeführt, dass es dabei ja nicht alleine ihm gegenüber geblieben sei, sondern dass der Kläger dies auch im Gespräch mit Herrn I. wiederholt habe. Herr I. hat bekundet, dass der Kläger im Gespräch am 20.01.2023 die Aussage machte, dass er die Tätigkeit an der MV21/3 ausführe, wenn er eine höhere Entgeltgruppe oder mehr Geld bekomme. Es bestehen zur Überzeugung der Kammer keine Bedenken an der Glaubhaftigkeit der Aussagen der Zeugen J. und I. sowie an deren Glaubwürdigkeit. Gleiches gilt für die beiden anderen Zeugen. Alle haben aus ihrer Erinnerung - soweit möglich - ohne Belastungstendenz in eine Richtung den jeweiligen Sachverhalt nachvollziehbar aus ihrer Sicht geschildert. Betreffend den 20.01.2023 gilt konkret, dass das Gespräch entgegen des anderweitigen Vortrags des Klägers, den dessen Prozessbevollmächtigte vor der Beweisaufnahme noch einmal bestätigt hatte, mit dem Kläger, Herrn I. und Herrn J., d.h. zu dritt stattfand. Dies haben sowohl der Betriebsratsvorsitzende I. als auch der Vorgesetzte J. übereinstimmend geschildert. Sie konnten sich auch konkret an den Ort des Gesprächs, nämlich in der Kantine, erinnern und Herr J. äußerte auf Nachfrage glaubhaft und spontan, dass der Kläger ihm doch gegenübergesessen habe. Die Aussage von Herrn I. war auch im Übrigen glaubhaft. So konnte er nachvollziehbar schildern, dass er am 20.01.2023 versucht hatte, etwas Ruhe hineinzubringen und den Termin mit Frau X. Mittwoch vereinbart hatte. Richtig ist, dass er betreffend den 20.01.2023 zunächst ausgesagt hat, dass dem Kläger bei weiterer Arbeitsverweigerung die fristlose Kündigung angedroht worden sei. Dies hat er dann aber korrigiert und aus seiner Erinnerung mitgeteilt, dass zwar nichts von einer fristlosen Kündigung gesagt worden sei, wohl aber von Arbeitsverweigerung. Es trifft auch zu, dass der Zeuge J. auch auf Vorhalt der Aussage des Zeugen I. dabeigeblichen ist, dass er von Arbeitsverweigerung gesprochen hat und auch von den Folgen einer Abmahnung bis hin zur fristlosen Kündigung. Dies führt indes zur Überzeugung der Kammer bei Würdigung aller Umstände nicht dazu, dass einer der Zeugen unglaubwürdig oder deren Aussage nicht glaubhaft ist. Letztlich haben beide aus ihrer Erinnerung das ausgesagt, an was sie sich erinnerten. Und spontan hat der Zeuge I. zunächst davon gesprochen, dass dem Kläger gesagt worden sei, dass er bei weiterer Arbeitsverweigerung die fristlose Kündigung erhält. Er hat schließlich korrigierend ausgeführt, dass von Arbeitsverweigerung gesprochen wurde und angemerkt, dass sich

ja jeder vorstellen könne, was das bedeutet. Es ist letztlich nicht mehr aufklärbar, ob dem Kläger am 20.01.2023 die fristlose Kündigung angedroht wurde oder aber nur von Arbeitsverweigerung gesprochen wurde. Dies ändert - wie ausgeführt - an der Glaubhaftigkeit beider Aussagen aufgrund des langen Zeitablaufs nichts. Hierbei hat die Kammer auch berücksichtigt, dass der Kläger selbst sich schon gar nicht mehr an das Gespräch zu dritt erinnern konnte. Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass in der Stellungnahme des Betriebsrats insgesamt von einer fehlenden Abmahnung die Rede ist. Dies hat der Betriebsratsvorsitzende aber dahingehend erläutert, dass damit schriftliche Abmahnungen gemeint gewesen seien. Diese hatte es - unstreitig - vor Ausspruch der Kündigung nicht gegeben. Der Zeuge J. hat auch im Übrigen nicht nur zu Lasten des Klägers ausgesagt. So hat er z.B. nicht in Abrede gestellt, dass der Zeuge H. die vom Kläger behauptete Äußerung betreffend das Putzen der Toiletten oder aber das Fegen der Straße getätigt haben könnte. Dies könne sein oder auch nicht. Es war für die Kammer nachvollziehbar, dass der Zeuge in der Situation am 23.01.2023 auf Durchzug geschaltet hatte, nachdem das Gespräch alleine mit dem Kläger bereits am 10.01.2023 nach seiner Aussage emotional war und er es deshalb beendet hatte, zumal der Kläger und Herr J. sich lange kannten. Insgesamt steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass der Kläger bei der Verknüpfung der Tätigkeit an der MV 21/3 mit seinen Forderungen auch am 20.01.2023 geblieben ist. Dies konnte auch aus seiner Sicht spätestens jetzt nicht mehr als spaßig zu verstehen sein.

Entgegen der Ansicht des Klägers kann dieser sich für eine nicht beharrliche Arbeitsverweigerung bereits in tatsächlicher Hinsicht nicht darauf berufen, dass Herr J. ihm bereits am 10.01.2023 gesagt habe, dass die Arbeit an der Trowalmaschine eigentlich gar nicht zu seiner Arbeit gehöre und deshalb eine Höhergruppierung nicht in Betracht komme. Dieser hat am 10.01.2023 auch nicht ausgeführt, dass der Kläger froh sein könne, weil er für die Trovalmaschine eigentlich nur Entgeltgruppe 3 bekomme. Zur Überzeugung der Kammer steht fest, dass Herr J. dies nicht gesagt hat. Er hat nachvollziehbar erläutert, dass er vielmehr darauf hingewiesen habe, dass die MV21/3 der Entgeltgruppe des Klägers entspreche und keine höhere Eingruppierung rechtfertige. Er hat weiter erläutert, dass die Arbeit an der Trovalmaschine in dem Gespräch betreffend die Leistungsbeurteilung kein Thema gewesen sei, weil er ja keine Maschinen, sondern die Ausübung der Tätigkeit beurteile. Dies ist zur Überzeugung der Kammer plausibel. Schließlich ist zu würdigen, dass der Kläger die Trovalmaschine über mehrere Jahre neben seinen drei Drehmaschinen bedient hatte und dabei durchgehend eine Vergütung nach der Entgeltgruppe 9 erhielt. Diese stand zu keiner Zeit zur Disposition. Es war vielmehr der Kläger, der die Forderung nach einer höheren Eingruppierung in Entgeltgruppe 10 oder einer besseren Leistungsbeurteilung mit der Arbeit an der Trovalmaschine verknüpfte. Und unabhängig davon änderte selbst eine - zur Überzeugung der Kammer nicht plausible, weil ohne jeden Anhalt - subjektive Fehlvorstellung des Klägers dahingehend, dass er durch die Tätigkeit an der Trovalmaschine seine Eingruppierung in Entgeltgruppe 9 gefährde, nichts an der bewussten und nachhaltigen Ankündigung der Arbeitsverweigerung verknüpft mit der Forderung nach besserer Vergütung oder Leistungsbeurteilung. Zur Überzeugung der Kammer ist auch davon auszugehen, dass der Zeuge J. dem Kläger im Gespräch am

10.01.2023 mitgeteilt hat, dass er das - nämlich die Umsetzung seiner Ankündigung - besser sein lasse, weil dies andernfalls zu einer Abmahnung bis hin zu einer fristlosen Kündigung führe. Dies ist schon im Kontext der vom Kläger mitgeteilten Fristsetzung mehr als nachvollziehbar. Es ist auch damit vereinbar, dass der Kläger behauptet und in der mündlichen Verhandlung am 14.02.2024 zu Protokoll erklärt hat, dass er vor dem 23.01.2023 keine Abmahnung erhalten habe bzw. - so schriftsätzlich - es keine Kündigungsandrohung gegeben habe. Eine solche ist dies - wie der Prozessbevollmächtigte des Klägers zutreffend eingewandt hat - auch nicht. Es ist nämlich die Androhung einer Abmahnung als nächste arbeitsrechtliche Maßnahme und erst nachfolgend das bloße In-Aussicht-Stellen einer Kündigung. Unter Würdigung aller Umstände ist die Aussage von Herrn J. an dieser Stelle nachvollziehbar und glaubhaft.

(2.3) Die bewusste und nachhaltige Ankündigung der Verweigerung der Arbeit an der Trowalmaschine hat der Kläger auch in dem Gespräch am 20.01.2023 fortgesetzt. Es ist - wie oben ausgeführt - davon auszugehen, dass das Gespräch an diesem Tag mit dem Kläger, dem Betriebsratsvorsitzenden und Herrn J. stattgefunden hat. Richtig ist auch, dass nicht mehr aufzuklären ist, ob dem Kläger an diesem Tag tatsächlich von Herrn J. bei Umsetzung seines Vorhabens eine fristlose Kündigung angedroht worden ist oder dieser nur von Arbeitsverweigerung gesprochen hat. Darauf kommt es für die Einordnung des Verhaltens des Klägers als Ankündigung einer nachhaltigen und bewussten Arbeitsverweigerung nicht an. Dies ist insoweit unerheblich. Der Kläger ist - wie auch vom Betriebsratsvorsitzenden ausgeführt - weiter dageblieben, dass er das Arbeiten an der MV21/3 mit der Bedingung verknüpfte, entweder einer höheren Entgeltgruppe oder mehr Geld zu bekommen. Der Kläger hat diese sachwidrige Verknüpfung mithin bewusst aufrechterhalten. Zum anderen ist es richtig, dass der Betriebsratsvorsitzende das Gespräch mit Frau Höcke als Personalleiterin vereinbart hat, dem Kläger aber andererseits auch mitgeteilt hat, dass eine Kündigung möglich ist.

(2.4) Vor dem Hintergrund dieses Geschehensablaufs hat der Kläger sich dann am 23.01.2023 bewusst und nachhaltig dafür entschieden, die Trowalmaschine - anders als die übrigen Drehmaschinen - nicht mehr zu bedienen. Es steht zur Überzeugung der Kammer fest, dass der Kläger an diesem Tag zunächst zu Arbeitsbeginn bewusst die Arbeit an der Trowalmaschine nicht aufgenommen hat. Dabei ist er nach Ansprache durch Herrn J., nach Beteiligung des Betriebsratsmitglieds E. und von Herrn H. auch nach Bedenkzeit und Androhung einer fristlosen Kündigung geblieben. Dieser für diesen Tag weitgehend unstreitige Geschehensablauf hat sich auch in der Beweisaufnahme bestätigt. Zunächst würdigt die Kammer, dass es der Kläger war, der eigeninitiativ sich selbst das Recht herausgenommen hat, die Trowalmaschine nicht mehr zu bedienen, d.h. seine Ankündigung der vorherigen Tage in die Tat umzusetzen. Es war zuerst der Kläger, der nicht bereit war, das bereits vereinbarte Gespräch am 25.01.2023 abzuwarten. Dabei ist er auch nach Ansprache durch Herrn J. geblieben. Zunächst haben der Zeuge J. und das Betriebsratsmitglied E. den weiteren Ablauf nachvollziehbar und glaubhaft geschildert. So hat Herr J. geschildert, dass er informiert worden sei, dass der Kläger seine Arbeit nicht aufgenommen habe, wobei dabei nach der späteren Präzisierung die Arbeit an der Trowalmaschine gemeint gewesen sei.

Der Zeuge hat sodann bekundet, dass er dem Kläger noch einmal gesagt habe, dass dies Arbeitsverweigerung sei, bei der er eine Abmahnung bis hin zu einer Kündigung bekommen könne. Dies ist schon etwas mehr als am 10.01.2023, wo zunächst eine Abmahnung und später eine fristlose Kündigung in Aussicht gestellt wurde. Dies lässt sich auch damit vereinbaren, dass der Kläger am 14.02.2024 auf Befragen selbst angegeben hat, dass er am 23.01.2023 innerhalb von drei Stunden dreimal von seinem Vorgesetzten abgemahnt worden sei. Damit ist vereinbar, dass Herr J. den Kläger gebeten hat, es nicht eskalieren zu lassen und doch wenigstens das Gespräch bei Frau M. abzuwarten. Er hat dem Kläger zudem eine Stunde Bedenkzeit eingeräumt. Dies hat allerdings an der Einstellung des Klägers nichts geändert, was die Nachhaltigkeit in seinem Willen bestätigt. Der Vorgesetzte hat dann nach einer Stunde, als er den Kläger weiterhin ohne Arbeit an der MV21/23 antraf, diesem gesagt, dass die ihn kündigen, um ihm das deutlich zu machen. Dafür, dass nicht die Beklagte bzw. Herr J. die Situation einseitig eskalieren ließen, spricht zunächst die Bedenkzeit von einer Stunde sowie der Umstand, dass Herr J. sodann den Betriebsrat eingeschaltet hat, was Herr E. bestätigt hat. Daran ändert die weitere Information an Herrn H. nichts. Herr E. hat den Ablauf nachvollziehbar, detailreich und glaubwürdig geschildert. Es ist plausibel, dass er sich gut erinnern konnte, denn er war nicht lange im Betriebsrat und in Abwesenheit plötzlich mit der Sache befasst. Er hat sich dementsprechend auch Rat bei der Gewerkschaft eingeholt. Es ist glaubhaft, dass er Herrn J. für den Kläger gebeten hat, die Sache erst einmal so stehen zu lassen und bis Mittwoch zu warten, der dann allerdings mitteilte, bereits Herrn H. verständigt zu haben. Er hat schließlich den Kläger von dem Gespräch mit Herrn H. informiert und war bei diesem dann zusammen mit Herrn J. anwesend. Zur Überzeugung der Kammer steht fest, dass dem Kläger hier gesagt wurde, ob er die Maschine MV21/3 bediene ja oder nein, was der Kläger ablehnte. Er werde die normalen Maschinen bedienen aber nicht die Zusatzmaschine. Er wolle das Gespräch am Mittwoch abwarten. Dies entspricht der Bekundung des Zeugen E. und auch der Einlassung des Klägers. Der Zeuge E. hat zudem bestätigt, dass dem Kläger mitgeteilt wurde, dass er bei einer weiteren Verweigerung der Arbeit die fristlose Kündigung erhält. Dies ist glaubhaft, denn der Kläger selbst geht von drei Abmahnungen am 23.01.2023 aus. Zugleich hat der Zeuge E. ebenfalls bekundet, dass er nicht bestätigen könne, dass der Kläger geäußert habe, dass es ihm egal sei, wenn er gekündigt werde. Dies spricht für die Glaubwürdigkeit des Zeugen, der das Geschehen aus Sicht der Kammer gut und objektiv aus seiner Erinnerung heraus zusammengefasst hat. Der Zeuge hat zudem bestätigt, dass Herr H. dem Kläger in einem emotionalen Teil des Gesprächs gesagt hat, dass er den Hof mit einem Besen fege, wenn er das sage bzw. dass er Schnee schüppen müsse, wenn er das sage. Dies entspricht den Aussagen des Zeugen J., der entsprechende Äußerungen nicht ausschließen konnte und des Zeugen H., der die Äußerung damit wiedergegeben hat, dass wenn keine Arbeit da sei, sie eben die Straße putzen müssten und er auch nicht ausschließen konnte, dass er die vom Kläger behauptete Äußerung zum Putzen der Toilette getätigt hatte. Dies ändert nichts an der bewussten und nachhaltigen Arbeitsverweigerung des Klägers, die lange angekündigt und sachwidrig mit Forderungen nach einer höheren Entgeltgruppe bzw. einer besseren Leistungsbeurteilung und daraus folgend mehr Geld verknüpft war. Die in der Sache unzutreffenden Äußerungen seitens Herrn

H. - so wie der Kläger sie behauptet hat und von denen die Kammer ausgeht - sind vielmehr eine Frage der Interessenabwägung. Sie ändern an der bereits vorher angekündigten und am 23.01.2023 bereits vor dem Gespräch mit Herrn H. umgesetzten deutlichen und klaren Arbeitsverweigerung des Klägers betreffend die MV21/3 nichts. Soweit der Kläger zuletzt ausgeführt hat, dass er gar nicht die Absicht gehabt habe, die Arbeit endgültig zu verweigern, sondern von einer Klärung am Mittwoch, den 25.01.2023 ausgegangen sei, ändert dies nichts. Der Kläger hat dieses Gespräch gerade nicht abgewartet, sondern die Ankündigung, seine Arbeit an der MV21/3 einzustellen, wenn seine Forderungen nicht umgesetzt werden, am 23.01.2023 realisiert. Er ist dabei trotz mehrfacher Vorhaltungen und Bedenkzeit geblieben.

Entgegen der Ansicht und von dem Prozessbevollmächtigten des Klägers im Termin am 17.04.2024 angebrachten Rüge, war die Zuweisung der Arbeit des Klägers an der Trowalmaschine am 23.01.2023 durch den Vorgesetzten J. nicht schikanös. Sie entsprach vielmehr billigem Ermessen. Der Kläger hatte die Maschine über mehrere Jahre seit August 2020 bedient. Die Arbeit an dieser Maschine am 23.01.2023 entsprach mithin den bisherigen Arbeitsaufgaben des Klägers. Es mag sein, dass ursprünglich auch andere Beschäftigte dafür vorgesehen waren, die sich - so der Kläger - zurückgezogen hatten. Zuletzt war dies allerdings jedenfalls in der Schicht des Klägers nicht mehr der Fall. Die Arbeit an der Trowalmaschine war zunächst - wie ausgeführt - für den Kläger der betriebliche Normalfall. Die Drohung des Klägers, die Arbeit an der MV21/3 einzustellen, wenn seine Forderungen nicht erfüllt werden, war kein Grund, ihn von den Arbeiten an dieser Maschine auszunehmen. Es bestanden zur Überzeugung der Kammer unabhängig von Vorstehendem auch sachliche Gründe, den Kläger am 23.01.2023 wie an den Tagen zuvor auch an der MV21/23 einzusetzen. Es gab zunächst, nach der Bekundung des Zeugen J., an dieser Maschine einen Auftrag. Herr J. hat zugleich angegeben, dass der Kläger nicht der einzige war, der an dieser Maschine arbeite. Der Zeuge hat dabei auf Nachfrage des Klägervertreters bekundet, dass er in der Frühschicht keinen anderen gehabt habe, den er für diese Maschine hätte einteilen können. Die anderen Mitarbeiter würden in anderen Schichten arbeiten. Es ist nachvollziehbar, dass er entsprechend mit den Personalkapazitäten plant und bekundet, dass er andernfalls etwas falsch gemacht habe und zugleich angab, die Beschäftigten nach den Fähigkeiten einzuteilen. Die Einteilung des Klägers an der MV21/3 entsprach bei Würdigung aller Umstände auch am 23.01.2023 billigem Ermessen.

(2.5) Bei der Weigerung, die Arbeit an der Maschine MV21/3 auszuführen, ist der Kläger auch nachfolgend geblieben. Er hat zwar bis zum Ausspruch der Kündigung im Betrieb persönlich seine Arbeitsleistung angeboten, dies aber nur betreffend die Drehmaschinen und nicht zur Arbeit an der Trowalmaschine. Insgesamt liegt zur Überzeugung der Kammer eine bewusste und nachhaltige Verweigerung der Arbeit an der Trowalmaschine durch den Kläger vor, die an sich einen Grund für eine fristlose Kündigung darstellt.

dd) Der Beklagten war die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Falls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile gleichwohl bis zum Ablauf der Kündigungsfrist am 31.08.2023 zumutbar.

(1) Im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB ist zu prüfen, ob dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers trotz Vorliegens einer erheblichen Pflichtverletzung jedenfalls bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zumutbar ist. In einer Gesamtwürdigung ist das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen (BAG 13.12.2018 13.12.2018 - 2 AZR 370/18, juris Rn. 28).

(2) Die Zumutbarkeit oder Unzumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung ist stets aufgrund einer umfassenden Würdigung aller im Einzelfall für die zukünftige Vertragsdurchführung relevanten Umstände zu prüfen. Dazu gehören auch die bisherigen und zukünftig zu erwartenden Auswirkungen einer Pflichtverletzung (BAG 07.05.2020 - 2 AZR 619/19, juris Rn. 37). Es hat eine Bewertung des Einzelfalls unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes zu erfolgen. Dabei lassen sich die Umstände für die Abwägung nicht abschließend festlegen. Zu berücksichtigen sind aber regelmäßig das Gewicht und die Auswirkungen einer Vertragspflichtverletzung - etwa im Hinblick auf das Maß eines durch sie bewirkten Vertrauensverlusts und ihre wirtschaftlichen Folgen -, der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers, eine mögliche Wiederholungsgefahr sowie die Dauer des Arbeitsverhältnisses und dessen störungsfreier Verlauf (BAG 29.08.2013 - 2 AZR 273/12, juris Rn. 37; BAG 13.12.2018 13.12.2018 - 2 AZR 370/18, juris Rn. 29). Eine außerordentliche Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind (BAG 29.08.2013 - 2 AZR 273/12, juris Rn. 37).

(3) Beruht die Vertragspflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten des Arbeitnehmers, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sein künftiges Verhalten schon durch die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses positiv beeinflusst werden kann. Eine außerordentliche Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung setzt deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus. Einer solchen bedarf es nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes nur dann nicht, wenn bereits ex ante erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung in Zukunft auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist (BAG 13.12.2018 a.a.O. Rn. 30; BAG 20.05.2021 - 2 AZR 596/20, juris Rn. 27). Dies gilt grundsätzlich auch bei Störungen im Vertrauensbereich (BAG 19.04.2012 - 2 AZR 186/11, juris Rn. 22; BAG 09.06.2011 - 2 AZR 381/10, juris Rn. 18).

(4) In Anwendung dieser Grundsätze ist eine fristlose Kündigung unverhältnismäßig und der Beklagten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zuzumuten. Die Kammer hat zunächst berücksichtigt,

dass das Ausmaß des Vertrauensverlustes und das Gewicht des Vertragsverstoßes durch das Verhalten des Klägers erheblich ist. Der Kläger hat die Arbeit an der Trowalmaschine trotz mehrfacher Aufforderung diese auszuführen am 23.01.2023 nicht geleistet und ist dabei auch nach dem 23.01.2023 bis zum Ausspruch der Kündigung geblieben. Richtig ist, dass dem Kläger am 10.01.2023 zunächst nur eine Abmahnung und später eine Kündigung in Aussicht gestellt worden ist. Es kann auch keine Abmahnung am 20.01.2023 festgestellt werden. Doch bereits zu Beginn des 23.01.2023 ist dem Kläger gesagt worden, dass es zu einer Abmahnung bis zu einer fristlosen Kündigung kommen könne. Eine mündliche Abmahnung hat der Kläger - wie sich aus den obigen Ausführungen ergibt - zur Überzeugung der Kammer aber spätestens im letzten Gespräch am 23.01.2023 erhalten. Der Zeuge E. hat - wie ausgeführt - eindeutig bekundet, dass dem Kläger gesagt worden ist, dass er bei einer weiteren Weigerung die fristlose Kündigung erhält. Das Abmahnerfordernis ist damit zur Überzeugung der Kammer erfüllt. Der Kläger war deutlich über die Folgen seines Handelns gewarnt. Dies hat ihn weder am 23.01.2023 noch nachfolgend beeindruckt. Die Arbeiten an der Trowalmaschine hat er nicht angeboten. Deutlich erschwerend kommt hinzu, dass der Kläger seine Bereitschaft, weiter an der Trowalmaschine zu arbeiten, mit der Erfüllung seiner Forderungen verknüpft hat. Seine Ankündigung, wenn er weder eine höhere Entgeltgruppe erhält noch eine bessere Leistungsbeurteilung erfolgt, die Maschine MV21/3 nicht mehr zu bedienen, hat er, trotz deutlicher Bitten davon abzulassen und auch noch am Tag des 23.01.2023 gegebener mehrfacher Gelegenheiten, sein Handeln zu überdenken und nach einer Abmahnung, umgesetzt. Zur Überzeugung der Kammer spricht dies zunächst deutlich dafür, dass mit dem Kläger keine weitere Zusammenarbeit mehr möglich ist. Andererseits hat die Kammer die lange und bis zum 10.01.2023 beanstandungsfreie Beschäftigungsdauer, das Alter des Klägers und die Unterhaltungspflichten - seien es zwei oder eines entsprechend dem steuerrechtlichen Freibetrag 0,5, was hier in der Gesamtabwägung keinen Unterschied macht - gewürdigt. Hinzu kommt das Verhalten der Beklagten selbst am 23.01.2023, die den Kläger - insoweit hat der Kläger Recht - durch Herrn H. mit zwei unzutreffenden Vorhalten betreffend das Putzen der Toilette bzw. Fegen der Straße provoziert hat. Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass für den 25.01.2023 ein klärendes Gespräch angesetzt war und dass der Kläger eingewandt hat, dass er nicht nachvollziehen könne, warum dieses nicht abgewartet werde. Sie hat auch gewürdigt, dass der Kläger gemeint hat, dass die Vorgesetzten ihn gar nicht kündigen können. Die Provokation seitens der Beklagten, mindert den Grad des Verschuldens des Klägers. Es bleibt bei einer Gesamtwürdigung aber weiterhin eine gravierende Pflichtverletzung des Klägers, die eine dauerhafte Zusammenarbeit mit ihm für die Beklagte unter Würdigung aller Umstände unzumutbar macht. Zunächst ist zu berücksichtigen, dass es der Kläger war, der von sich aus am 23.01.2023 die Trowalmaschine nicht bediente. Er hat mithin eigeninitiativ seine Drohung umgesetzt. Dies wiegt schwer. Es ist der Kläger, der als erster nicht bereit war, den Termin am 25.01.2023 abzuwarten. Hinzu kommt, und dabei bleibt es auch in Ansehung der Provokation seitens der Beklagten, dass der Kläger die Niederlegung der Arbeit an der Trowalmaschine sachwidrig mit seinen Forderungen verknüpft hat. Der Kläger hat sich weiter nicht davon beeindrucken lassen, dass das Gespräch am 23.01.2023 auf die Ebene des Produktionsleiters eskaliert wurde. All dies

hat der Kläger nicht zum Anlass genommen, sein Verhalten zu überdenken. Hinzu kommt die lange Zeit, über welche er die Drohung gegenüber der Beklagten aufrechterhalten hat sowie der Umstand, dass er auch Bedenkzeiten nicht genutzt hat. Die Kammer hat weiter gewürdigt, dass der Kläger die Arbeit nicht insgesamt verweigert hat, sondern nur die Zusatzarbeiten an der Trowalmaschine. Die Arbeiten an den Drehmaschinen hat der Kläger am 23.01.2023 ausgeführt und war danach weiterhin dazu bereit. Die Arbeit an der Trowalmaschine war nicht überflüssig. Es gab dazu einen Auftrag, der daran am 23.01.2023 abzuarbeiten war. Der Kläger wollte sich schlicht und entgegen den Weisungen der Arbeitgeberseite seine Arbeit aussuchen, was er zugleich sachwidrig mit Forderungen verknüpft hat. In einem solchen Fall wiegt auch die teilweise Verweigerung angesichts der hier gegebenen Hartnäckigkeit des Klägers schwer. Von einem Rechtsirrtum des Klägers geht die Kammer nicht aus. Es ist - wie bereits ausgeführt - nicht nachvollziehbar, warum der Kläger der Meinung sein will, dass die Arbeit an der Trowalmaschine seine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 gefährden sollte. Und selbst wenn man - wie nicht - einen solchen Rechtsirrtum unterstellen wollte, wäre diese weder unverschuldet noch so gewichtig, dass er die Interessenabwägung zu Gunsten des Klägers maßgeblich beeinflussen würde. Insgesamt ist die Kammer bei Würdigung aller Umstände der Ansicht, dass es der Beklagten nicht dauerhaft zumutbar ist, mit dem Kläger zusammenzuarbeiten, und die ordentliche Kündigung die angemessene arbeitsrechtliche Sanktion ist. Angesichts der zu Gunsten des Klägers sprechenden Umstände, ist es der Beklagten hingegen zumutbar, die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten.

b) Die hilfsweise ordentliche Kündigung und im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes ausgesprochene Kündigung vom 27.01.2023 ist rechtswirksam, weil sie sozial gerechtfertigt i.S.v. § 1 Abs. 1, 2 KSchG ist. Die ordentliche Kündigung scheidet nicht gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.

aa) Die ordentliche Kündigung vom 27.01.2023 ist sozial gerechtfertigt i.S.v. § 1 Abs. 1, 2 KSchG

(1) Eine Kündigung ist i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG durch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers bedingt und damit nicht sozial ungerechtfertigt, wenn dieser seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat, eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht und dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über die Kündigungsfrist hinaus in Abwägung der Interessen beider Vertragsteile nicht zumutbar ist (BAG 16.12.2021 - 2 AZR 356/21, juris Rn. 12) .

(2) Diese Anforderungen sind erfüllt, wie sich aus den obigen Ausführungen zur außerordentlichen Kündigung ergibt. Es liegt an sich ein Grund für eine ordentliche Kündigung vor. Der Kläger hat beharrlich die Arbeiten an der Trowalmaschine verweigert und damit bewusst und erheblich gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen. Die Beklagte hat den Kläger - wie ausgeführt - am 23.01.2023 abgemahnt. Und unter Berücksichtigung aller Umstände dieses Falles ist der Beklagten die

weitere Zusammenarbeit mit dem Kläger über den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist hinaus nicht zumutbar. Auf die obigen Ausführungen zur außerordentlichen Kündigung und insbesondere auf die dort vorgenommene Interessenabwägung, die zur Zumutbarkeit der Beschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aber zur Unzumutbarkeit der dauerhaften Weiterbeschäftigung des Klägers, wird Bezug genommen.

bb) Die ordentliche Kündigung scheidet nicht gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.

(1) Die Beklagte hat den bei ihr gebildete Betriebsrat mit Schreiben vom 23.01.2023 nicht nur zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung, sondern auch zu der beabsichtigten hilfsweisen ordentlichen Kündigung unter Angabe des beabsichtigten Kündigungstermins und der einzuhaltenden Kündigungsfrist angehört. Die Beklagte hat dabei die Sozialdaten des Klägers im Hinblick auf Beschäftigungsdauer, Tätigkeit, Alter, Familienstand und Unterhaltungspflichten gemäß des Kinderfreibetrages mit 0,5 angegeben. Der Betriebsrat hat am 24.01.2023 abschließend Stellung genommen und die Beklagte hat die Kündigung am 27.01.2023 ausgesprochen. Die Frage der ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung stand hier deshalb in Streit, weil der Kläger gerügt hat, dass diese inhaltlich unzutreffend sei.

(2) Der Inhalt der Unterrichtung gem. § 102 Abs. 1 Satz 2 BetrVG ist nach ihrem Sinn und Zweck grundsätzlich subjektiv determiniert. Der Betriebsrat soll die Stichhaltigkeit und Wichtigkeit der Kündigungsgründe überprüfen, um sich über sie eine eigene Meinung bilden zu können. Der Arbeitgeber muss daher dem Betriebsrat die Umstände mitteilen, die seinen Kündigungsentschluss tatsächlich bestimmt haben. Dem kommt der Arbeitgeber dann nicht nach, wenn er dem Betriebsrat bewusst einen unrichtigen oder unvollständigen - und damit irreführenden - Kündigungssachverhalt schildert, der sich bei der Würdigung durch den Betriebsrat zum Nachteil des Arbeitnehmers auswirken kann (BAG 19.11.2015 - 2 AZR 217/15, juris Rn. 44 m.w.N.). Eine bloß vermeidbare oder unbewusste Fehlinformation führt dagegen noch nicht für sich alleine zur Unwirksamkeit der Betriebsratsanhörung (BAG 12.09.2013 - 6 AZR 121/12, juris Rn. 21; BAG 26.03.2015 - 2 AZR 417/14, juris Rn. 45). Selbst wenn sich einzelne Angaben als unzutreffend herausgestellt haben sollten, kann die Anhörung den gesetzlichen Anforderungen genügen, wenn keine Anhaltspunkte für eine bewusst unrichtige oder irreführende Unterrichtung des Betriebsrats vorliegen (BAG 21.11.2013 - 2 AZR 797/11, juris Rn. 26).

(3) So liegt es hier. Der dem Betriebsrat in der Anhörung mitgeteilte Sachverhalt hat sich ganz weitgehend als inhaltlich zutreffend herausgestellt. Wie sich aus den obigen Ausführungen zur außerordentlichen Kündigung ergibt, hat der Vorgesetzte J. dem Kläger am 10.01.2023 - sowie auch in der Betriebsratsanhörung beschrieben - zur Überzeugung der Kammer mitgeteilt, dass die Arbeitsverweigerung eine Abmahnung und bei weiterer Weigerung eine fristlose Kündigung nach sich ziehen werde, was - wie ausgeführt und vom Prozessbevollmächtigten des Klägers zutreffend angemerkt - noch keine Abmahnung ist. Entgegen dem Sachvortrag des Klägers hat es

auch das Gespräch am 20.01.2023 zu Dritt gegeben. Die Beklagte hat dieses Gespräch des Klägers unter Beteiligung des Vorgesetzten J. und des Betriebsratsvorsitzenden I. nicht erfunden. Richtig ist, dass nicht mehr festgestellt werden kann, ob in diesem Gespräch der Vorgesetzte J. den Kläger darauf hingewiesen hat, dass er mit einer fristlosen Kündigung rechnen müsse, falls er sein Vorhaben in die Tat umsetze oder ob der Vorgesetzte nur gesagt hat, dass es sich dann um Arbeitsverweigerung handelt. Zur Überzeugung der Kammer steht gemäß § 286 ZPO bei Würdigung aller Umstände indessen fest, dass die Beklagte den Betriebsrat an dieser Stelle nicht bewusst in die Irre geführt hat. Vielmehr haben Herr J. und Herr I. jeweils aus ihrer Erinnerung ausgesagt, was damals am 20.01.2023 diesbezüglich gesagt worden ist. Herr J. ist dabeigebblieben, dass er, bei fortgesetzter Weigerung, von Arbeitsverweigerung ausgehe und dies eine Abmahnung bis hin zu einer fristlosen Kündigung nach sich ziehen kann. Er ist ausdrücklich dabeigebblieben, dass er von einer fristlosen Kündigung gesprochen habe. Wie ausgeführt, ist dies die subjektive Wahrnehmung des Zeugen J., die durchaus mit derjenigen des Zeugen I. vereinbar ist, der zunächst die Angabe einer fristlosen Kündigung bestätigt hat, dann aber nur noch von Arbeitsverweigerung, wobei er ausgeführt hat, dass sich ja jeder vorstellen könne, was dies bedeute. Es kann zwar - wie oben ausgeführt - nicht mehr objektiv festgestellt werden, ob es (auch) eine Kündigungsandrohung im Gespräch am 20.01.2023 gegeben hat. Insoweit ist die Betriebsratsanhörung an dieser Stelle objektiv unrichtig. Eine bewusste unrichtige Unterrichtung des Betriebsrats bzw. dessen Irreführung liegt nicht vor. Die Kammer geht vielmehr bei Würdigung aller Umstände davon aus, dass die Beklagte den Sachverhalt des 20.01.2023 so geschildert hat, wie er sich aus ihrer Sicht darstellte. Eine bewusste Irreführung des Betriebsrats ist nicht anzunehmen. Die objektive Unrichtigkeit betreffend die Ankündigung einer fristlosen Kündigung am 20.01.2023 ist unerheblich, weil diese für den Kündigungssachverhalt - wie oben ausgeführt - nicht relevant ist. Dieser ist im Übrigen betreffend alle drei Tage und deren Abläufen vielmehr im Kern zutreffend dargestellt. Die Kammer hat schließlich berücksichtigt, dass der Betriebsrat in den gesamten Vorgang eng eingebunden war und er mithin bei Einleitung des Anhörungsverfahrens über die Abläufe am 20.01.2023 und 23.01.2023 Kenntnis hatte. Anhaltspunkte dafür, dass die Angabe eines Kinderfreibetrags mit 0,5 bewusst unrichtig ist, sind weder ersichtlich noch geltend gemacht. Unabhängig davon kommt es darauf nicht an, denn - wie oben ausgeführt - spielt es für die Interessenabwägung keine Rolle, ob der Kläger einem oder zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet ist. Nach der Beweisaufnahme hat die Kammer die Parteien im Termin am 17.04.2024 darauf hingewiesen, dass sie nach vorläufiger Einschätzung nicht davon ausgeht, dass die Kündigung an einer ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung scheitert. Jedenfalls von einer bewussten Falschinformation im Hinblick auf die Abmahnung am 20.01.2023 könne nach Ansicht der Kammer nicht ausgegangen werden. Entscheidend dürfte die materielle Frage der fristlosen Kündigung sein. Unter Abwägung aller Umstände gehe die Kammer nicht davon aus, dass eine fristlose Kündigung gerechtfertigt ist. Betreffend eine ordentliche Kündigung bestehe noch abschließender Beratungsbedarf. Weiterer Sachvortrag der Parteien ist danach nicht erfolgt.

c) Das Arbeitsverhältnis hat aufgrund der ordentlichen Kündigung am 27.01.2023 mit dem 31.08.2023 geendet. Der Umstand, dass der Arbeitsvertrag in Ziffer 11. nach Ablauf der Probezeit auf die tariflichen und gesetzlichen Fristen Bezug nimmt, ist unerheblich. Die Kündigungsfristen sind im konkreten Fall identisch und betragen sieben Monate. Zudem handelt es sich in beiden Fällen um die längste Kündigungsfrist. Diese hat die Kündigung am 27.01.2023 gewahrt.

2. Der zulässige Zahlungsantrag ist unbegründet. Der Kläger kann von der Beklagten nicht die von ihm begehrte restliche Vergütung für die Zeit vom 24.01.2023 bis zum 31.03.2023 verlangen.

a) Entgegen der Ansicht der Beklagten ist der Zahlungsantrag nicht ohne weiteres bereits deshalb insgesamt abzuweisen, wie er unschlüssig wäre. Richtig ist allerdings, dass der Kläger letztlich nur vorgetragen hat, dass er zuvor üblicherweise einen monatlichen Betrag von 3.428,15 Euro brutto erhalten habe, ohne diesen Betrag - wie von der Beklagten gerügt - im Einzelnen aufzuschlüsseln und die Grundlagen dafür zu benennen. Der Kläger hat aber ausgeführt, dass er im Januar 2023 als Monatsgrundlohn nur 2.493,20 Euro erhalten habe und dazu die Abrechnung zur Akte gereicht. Dieser Betrag ist ersichtlich die Summe aus 2.266,55 Euro brutto Grundentgelt und 226,65 Euro brutto ERA-Leistungszulage für die Zeit vom 01.01.2023 bis zum 23.01.2023. In Anwendung der Rechtsprechung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts, der die Monate durchgehend mit 30teln berechnet, ist zumindest ein Anspruch in Höhe von weiteren 758,80 Euro brutto schlüssig (3.525,00 Euro brutto - 2.493,20 Euro Brutto, weil $2.493,20 \text{ Euro} : 23 \times 30 = 3.252,00 \text{ Euro}$). Im Übrigen bleibt indes unklar, woraus der Zahlungsanspruch sich ergeben soll. Darauf kommt es indes nicht an.

b) Dem Kläger steht für die Zeit vom 24.01.2023 bis zum 31.12.2023 kein Anspruch auf weitere Vergütung aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs (§ 615 Satz 1 BGB) zu, weil der Kläger nicht leistungswillig i.S.v. § 297 BGB war.

aa) Nach § 297 BGB kommt der Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug, wenn der Arbeitnehmer außer Stande ist, die Arbeitsleistung zu bewirken. Neben der (tatsächlichen oder rechtlichen) Leistungsfähigkeit umfasst § 297 BGB auch die nicht ausdrücklich genannte Leistungswilligkeit. Dies folgt daraus, dass ein leistungsunwilliger Arbeitnehmer sich selbst außer Stande sieht, die Arbeitsleistung zu bewirken. Die objektive Leistungsfähigkeit und der subjektive Leistungswille sind von dem Leistungsangebot und dessen Entbehrlichkeit unabhängige Voraussetzungen, die während des gesamten Annahmeverzugszeitraums vorliegen müssen (BAG 22.02.2012 - 5 AZR 249/11, juris Rn. 16).

Nach § 297 BGB muss der Arbeitnehmer außer Stande sein, „die Leistung zu bewirken“. Für den Annahmeverzug ist damit ein auf die vertraglich geschuldete Tätigkeit gerichteter Leistungswille erforderlich. Ist die geschuldete Arbeitsleistung nur rahmenmäßig umschrieben, obliegt es nach § 106 Satz 1 GewO dem Arbeitgeber, den Inhalt der zu leistenden Arbeit näher zu bestimmen. Die durch die wirksame Ausübung des

Direktionsrechts näher bestimmte Tätigkeit ist die i.S.v. § 294 BGB zu bewirkende Arbeitsleistung. Auf sie muss sich der Leistungswille des Arbeitnehmers richten (BAG 22.02.2012 - 5 AZR 249/11, juris Rn. 22).

bb) An einem solchen Leistungswillen des Klägers fehlt es ab dem 23.01.2023. Die letzte durch die wirksame Ausübung des Direktionsrechts seitens der Beklagten dem Kläger zugewiesene Arbeit umfasste - wie oben ausgeführt - die Arbeit des Klägers nicht nur an den Drehmaschinen, sondern auch an der Trowalmaschine. Hierzu war der Kläger nicht bereit und auch seine tatsächlichen Arbeitsangebote bezogen sich an den Tagen nach dem 23.01.2023 bis zur Kündigung am 27.01.2023 nicht auf die Arbeit an der Trowalmaschine, sondern ausschließlich auf die Arbeit an den Drehmaschinen. Der Kläger war zu einer Teilleistung nicht berechtigt, noch musste die Beklagte sich darauf einlassen (§ 266 BGB; s.a. BAG 09.04.2014 - 10 AZR 637/13, juris Rn. 24).

cc) Daran hat sich nach Zugang der Kündigung am 27.01.2023 nichts geändert. Dem Kläger fehlte weiterhin der Leistungswille im zuvor beschriebene Sinne. So prüft auch das Bundesarbeitsgericht, ob der erforderliche Leistungswille - die Kündigung hinweggedacht (vgl. BAG 22.02.2012 - 5 AZR 249/11, juris Rn. 20) - gegeben ist. Dabei entkräften weder die Erhebung der Kündigungsschutzklage oder der allgemeine Weiterbeschäftigungsantrag die Indizwirkung eines vor der Kündigung nicht gegebenen Leistungswillens nicht. Der Leistungswille ist eine innere Tatsache. Der vor Ausspruch der Kündigung leistungsunwillige, die Arbeit verweigernde Arbeitnehmer muss deshalb einen wieder gefassten Leistungswillen nach außen gegenüber dem Arbeitgeber kundtun. Dazu reicht ein „Lippenbekenntnis“ nicht aus. Vielmehr ist es regelmäßig erforderlich, den neu gewonnenen Leistungswillen im Rahmen des Zumutbaren durch ein tatsächliches Arbeitsangebot zu dokumentieren (BAG 22.02.2012 - 5 AZR 249/11, juris Rn. 27). Daran fehlt es hier. Ohnehin lag im Januar 2023 noch gar keine Kündigungsschutzklage vor. Es fehlen nach Ausspruch der Kündigung am 27.01.2023 bis zum 31.03.2023 jegliche Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger seine Einstellung zur Arbeit an der Trowalmaschine geändert hätte. Er hatte die Weigerung lange zuvor angekündigt, am 23.01.2023 umgesetzt und bei den Arbeitsangeboten aufrechterhalten. Es fehlen zur Überzeugung der Kammer im hier maßgeblichen Zeitraum jegliche Anhaltspunkte für einen neu gewonnenen Leistungswillen des Klägers in Bezug auf die Tätigkeit an der Trowalmaschine.

B. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO.

C. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG im Hinblick auf den Umfang des Direktionsrechts bei Eingruppierung in ERA, im Hinblick auf die Anforderungen an eine Kündigung bei teilweiser Verweigerung der Arbeitsleistung sowie die Frage des Annahmeverzugs in einem solchen Fall zugelassen. Ausgenommen von der Zulassung ist das Unterliegen des Klägers mit seiner eigenständigen Berufung (Tenor zu I.). Insoweit bestand kein gesetzlicher Zulassungsgrund.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

R E V I S I O N

eingelegt werden, ausgenommen das Unterliegen des Klägers mit seiner Berufung (Tenor zu I.).

Die Revision muss innerhalb einer Notfrist* von einem Monat schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Gotthardt

Gräfe

Dogan