

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 21. Mai 2015
- 8 AZR 116/14 -
ECLI:DE:BAG:2015:210515.U.8AZR116.14.0

I. Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven

Schlussurteil vom 8. Juni 2011
- 2 Ca 2006/10 -

II. Landesarbeitsgericht Bremen

Schlussurteil vom 19. Juni 2013
- 2 Sa 91/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Schadensersatz - Erstattung von betrieblichen Mehrkosten

Bestimmungen:

ZPO § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b; BGB §§ 249, 254, 278, 280
Abs. 1, § 619a

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 116/14

8 AZR 867/13

2 Sa 91/11

Landesarbeitsgericht

Bremen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

21. Mai 2015

URTEIL

Förster, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Widerbeklagter, Berufungsbeklagter, Berufungskläger,

Revisionsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Widerklägerin, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte,

Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Breinlinger, die Rich-

terin am Bundesarbeitsgericht Dr. Winter sowie die ehrenamtlichen Richter Burr und Dr. Bloesinger für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 19. Juni 2013 - 2 Sa 91/11 - wird zurückgewiesen.

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 19. Juni 2013 - 2 Sa 91/11 - insoweit aufgehoben, als der Kläger zur Zahlung von 11.662,89 Euro verurteilt wurde.

Im Umfang der Aufhebung wird das Verfahren zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch um Schadensersatz iHv. zuletzt 23.281,71 Euro, den die widerklagende Beklagte vom Kläger fordert. 1

Der Kläger arbeitet seit 2001 als Sachbearbeiter im Bereich Arbeitswirtschaft für die Beklagte, zuletzt zu einem Bruttomonatsentgelt von 4.125,00 Euro zzgl. einer monatlichen Zulage von 409,03 Euro brutto. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für die Metallindustrie Unterweser vom 18. Mai 1990 Anwendung, in dessen § 16 eine zweistufige Ausschlussfrist von jeweils drei Monaten geregelt ist. 2

Die Beklagte produziert Autoteile. Dafür benötigte Schläuche und Schlauchgruppen lässt sie nach Arbeitsplänen in Heimarbeit fertigen. Je nach Auftragsmenge gilt ein Arbeitsplan für 10 bis 20 Heimarbeiterinnen. In diesen Plänen, die in der Abteilung Fertigungsplanung bei der Beklagten erstellt wer- 3

den, sind die jeweiligen Arbeitsvorgänge, die zu verwendenden Materialien, die einzelnen Arbeitsschritte, zu beachtende Besonderheiten, die Betriebsmittel sowie die Vorgabe- und Maschinenlaufzeiten beschrieben. Die Arbeitspläne unterliegen fortwährender Veränderung und Neuerstellung, zum Beispiel durch Änderung des Arbeitsinhalts, des Arbeitsablaufs, der Einzelteile oder der Betriebsmittel. Bei der Erstellung eines Arbeitsplans verwendet die Prozessplanung der Abteilung Fertigungsplanung zunächst einen fiktiven kalkulatorischen Wert „K“ für die jeweils benötigte Arbeitszeit.

Dem Kläger oblag es, für den Bereich der Heimarbeit die jeweils tatsächlich erforderliche Arbeitszeit nach arbeitswissenschaftlichen Methoden zu erfassen. Dafür erhielt er von seinem unmittelbaren Vorgesetzten, dem als Zeugen benannten Herrn F, ca. alle zwei Wochen eine Liste mit rund 70 zu bearbeitenden Arbeitsvorgängen; pro Jahr hatte er 900 bis 1.200 Fertigungszeiten zu bearbeiten. Seine Aufgabe war es dabei, im EDV-System SAP der Beklagten den jeweiligen kalkulatorischen Wert „K“ durch den von ihm ermittelten Wert des Arbeitszeitaufwands zu ersetzen und für die Berechnung des Arbeitsentgelts der Heimarbeiterinnen freizugeben.

4

Ab Februar 2009 kam es zwischen den Parteien, die kurz zuvor bereits gerichtlich um eine von der Beklagten ausgesprochene Kündigung einer Zusatzvereinbarung über die Zahlung einer Mehrarbeitspauschale gestritten hatten, vermehrt zu Differenzen. Am 24. Februar 2009 forderte der Geschäftsführer der Beklagten den Kläger auf, Zeitvorgabeänderungen in Zukunft zeitnah umzusetzen und senkte die Leistungsbeurteilung des Klägers ab. In einem Personalgespräch am 3. Juni 2009 wurde dem Kläger eine auf den 27. Mai 2009 datierte schriftliche Abmahnung übergeben, in der sechs Arbeitsabläufe als fehlerhaft gerügt und arbeitsrechtliche Konsequenzen im Wiederholungsfall angedroht wurden. Am 9. Juni 2009 schlossen die Parteien im Rahmen eines weiteren Personalgesprächs nach Kündigungsandrohung der Beklagten einen Aufhebungsvertrag, den der Kläger später erfolgreich wegen widerrechtlicher Drohung angefochten hat. Mit Schreiben vom 23. Oktober 2009 hörte die Beklagte

5

den Kläger zu dem Vorwurf an, er habe vorsätzlich Vorgabezeiten zu hoch angesetzt.

In diesem Schreiben heißt es unter anderem:

6

„1. Es konnten bisher ca. 90 Arbeitspläne insb. im Bereich der Vormontage und Endmontage von Schlauchgruppen überprüft werden. Bei der Mehrzahl der enthaltenen Vorgabezeiten, die Sie hier bearbeitet haben, sind die Werte offensichtlich zu hoch angesetzt. Dies beruht bei der Vormontage insb. darauf, dass Sie für die Montage der einzelnen Rastkupplungen/Raststecker fast immer eine Vorgabezeit von 18`% angesetzt haben, die auf eine Erhebung vom 23.1.1997 zurückgeht und der Arbeitsplatzkennzahl R5 YK17 zugeordnet war.

...

2. Im Bereich der Endmontage gab es eine alte Vorgabezeit von 123`% für 100 Teile aus dem Jahre 1997, zugeordnet der Arbeitsplatzkennzahl R5 YJ02. Diese Vorgabezeit beruhte zum einen auf einer speziellen Schlauchgruppe mit zusätzlichen angebauten Winkelstücken und entsprechenden Schlauchenden, die die Montage zeitlich verlängerten. Zum anderen war die Zeitvorgabe aufgrund diverser Modernisierungen (...) inhaltlich überholt und Sie haben deshalb selber diverse neue Durchschnittswerte für die einzelnen entscheidenden Arbeitsschritte ... ermittelt.“

Mit Schreiben vom 10. Februar 2010 hat die Beklagte gegenüber dem Kläger Schadensersatzansprüche „im Umfang des ersichtlichen Teilschadens“ in Höhe von 381.174,93 Euro geltend gemacht. Diese bezog sie auf die Geschäftsjahre 2006/2007 (1. Juni 2006 bis 31. Mai 2007), 2007/2008 und 2008/2009.

7

Im Verlauf des vorliegenden Rechtsstreits ist über zwei arbeitgeberseitige Kündigungen des Arbeitsverhältnisses durch die Vorinstanzen - mittlerweile rechtskräftig - zu Gunsten des Klägers entschieden worden. Rechtskräftig ist zudem zu Ungunsten der Beklagten über von ihr widerklagend erhobene Schadensersatzforderungen iHv. 51.310,50 Euro entschieden worden.

8

Mit Schriftsatz vom 14. Dezember 2010 erweiterte die Beklagte ihre Widerklage um weitere 23.281,71 Euro bezogen auf die Geschäftsjahre

9

2006/2007, 2007/2008, 2008/2009 und 2009/2010. Darüber streiten die Parteien im Revisionsverfahren noch.

Mit ihrer Widerklage hat die Beklagte behauptet, der Kläger habe in mehreren hundert Fällen jahrelang pflichtwidrig falsche, meist zu ihren Ungunsten zu lange Vorgabezeiten im EDV-System freigegeben. Insbesondere habe er vielfach trotz der Einführung neuer Arbeitsmittel (Maschinen) im Jahre 2006 und dadurch vereinfachter Arbeitsabläufe veraltete Vorgabezeiten aus dem Jahre 1997 nicht durch kürzere aktuelle ersetzt. Teilweise habe er von ihm ermittelte kürzere Vorgabezeiten einfach nicht umgesetzt, also nicht in das EDV-System eingegeben. Ihr sei dadurch ein beträchtlicher Schaden entstanden. Dieser bestehe einerseits aus überhöhten Personalkosten (überhöhte Bezahlung der Heimarbeiterinnen basierend auf zu langen Vorgabezeiten), zudem habe der Kläger „Maschinenkosten“ zu ersetzen. Diese begründete die Beklagte zunächst mit erhöhten fiktiven Maschinenlaufzeitkosten. Seit der Berufungsinstanz führt sie für diesen Teil ihrer Forderung Kosten für die unnötige Anschaffung von zehn Maschinen an.

10

Für beide Schadenspositionen stellt die Beklagte bezogen auf die Vor-/Endmontage diverser Schlauchgruppen den vom Kläger verwendeten Vorgabezeiten pro 100 Teile jeweils eine aus ihrer Sicht zutreffende Vorgabezeit gegenüber. Die Differenz beider multipliziert sie zuerst mit den produzierten Stückzahlen. Im Hinblick auf ihre Schadensersatzforderung im Bereich Personalkosten multipliziert sie sodann die sich ergebenden Stunden mit verschiedenen Stundensätzen an Personalkosten (von 14,18 Euro/Stunde bis 15,36 Euro/Stunde).

11

Für ihre Schadensersatzforderung im Bereich Maschinenkosten trägt sie vor, wegen der überhöht freigegebenen Vorgabezeiten habe sie den von ihr unterhaltenen, im Jahre 2006 modernisierten Pool an Maschinen, die bei den einzelnen Heimarbeiterinnen eingesetzt würden und jeweils durch kleine Umrüstmaßnahmen die Herstellung unterschiedlicher Schlauchgruppen ermöglichen, bei Auftragsänderungen und -steigerungen in den Jahren 2006 bis 2008 unnötig sukzessive erweitert. Die Berechnung der Maschinenauslastung erfolge nämlich - ebenso wie die Abrechnung der Arbeitsleistung der Heimar-

12

beiterinnen - anhand der vom Kläger freigegebenen Vorgabezeiten. Entgegen der Behauptung des Klägers sei eine Nicht- oder spätere Umsetzung veränderter Vorgabezeiten nicht mit dem unmittelbaren Vorgesetzten des Klägers, Herrn F, vereinbart gewesen.

Die schadensverursachenden Fehlleistungen des Klägers habe sie erst nach und nach bemerkt. Bereits vor Ausspruch der Abmahnung vom 3. Juni 2009 habe der Vorgesetzte, Herr F, den Kläger mehrfach ermahnen müssen, die zu überprüfenden Vorgabezeiten zeitnah zu ermitteln und umzusetzen. So habe der Kläger in den regelmäßigen Arbeitsbesprechungen am 15. November, 22. November und 13. Dezember 2007 seinem Vorgesetzten, der ihn auf Rückstände in abzuarbeitenden Vorgabezeiten angesprochen habe, versichert, er habe alles im Griff und werde die letzten Änderungen bis Januar 2008 vornehmen.

13

Beim Beurteilungsgespräch im Februar 2009 sei für sie das tatsächliche Ausmaß des Schadens nicht absehbar gewesen; damals sei sie lediglich von teilweise nicht fristgemäßer Arbeitserledigung ausgegangen. Erst nach Ausspruch der Abmahnung vom 3. Juni 2009 habe der Vorgesetzte Herr F durch Nachforschungen festgestellt, dass der Kläger nicht nur in wenigen Einzelfällen, sondern jahrelang fortgesetzt seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht nachgekommen sei. Nach Ausspruch der ersten fristlosen Kündigung am 17. Dezember 2009 habe der Vorgesetzte F weitere Überprüfungen vorgenommen. Deren Ergebnisse, auf die sich die noch streitgegenständlichen, mit der Widerklageerweiterung vom 14. Dezember 2010 geltend gemachten Schadensersatzansprüche bezögen, habe der Vorgesetzte F der Geschäftsleitung am 6. Dezember 2010 mitgeteilt. Die Nachprüfung der vom Kläger bearbeiteten Arbeitsvorgänge habe sich auf mehrere 100 Aktenordner (mit mehreren 1.000 Arbeitsplatzfotos) bezogen und sei in der gebotenen Eile durchgeführt worden. Der Vorgesetzte Herr F habe - neben seiner eigentlichen Tätigkeit - je Arbeitsplan ca. ein bis eineinhalb Tage dafür benötigt.

14

Der Kläger habe - in Kenntnis seiner Alleinverantwortlichkeit für die Festsetzung zutreffender Vorgabezeiten und des Fehlens einer Prüfungs-

15

instanz - der Beklagten vorsätzlich oder zumindest grob fahrlässig schaden wollen, gegebenenfalls auch, um sich oder Dritte zu bereichern. Jedenfalls habe er Kritik von Seiten des Betriebsrats und der Heimarbeiterinnen vermeiden wollen und deshalb kürzere Vorgabezeiten nicht umgesetzt. Ihr sei mangels Kenntnis eine Schadensbegrenzung nicht möglich gewesen.

Die Beklagte hat zuletzt beantragt,

16

den Kläger zu verurteilen, an sie 23.281,71 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Zustellung des Schriftsatzes vom 14. Dezember 2010 zu zahlen.

Der Kläger hat beantragt, die Widerklage abzuweisen. Ein ihm zurechenbarer Schaden bestehe nicht. Er bestreitet, seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt zu haben. In den wöchentlichen Arbeitsbesprechungen der Arbeitswirtschaft, den sog. „Donnerstagsrunden“, an denen neben ihm der Leiter Arbeitswirtschaft (sein Vorgesetzter Herr F), ein Arbeitsplaner und ein SAP-Verantwortlicher teilgenommen hätten, sei mehrfach besprochen worden, bestimmte Vorgabezeiten erst später „in einem Zug“ zu ändern. Dabei sei allen Beteiligten klar gewesen, dass in vielen Fällen veraltete, nicht mehr aktuelle Vorgabezeiten von „123 Minuten“ und „18 Minuten“ pro 100 Teile fortgeschrieben worden seien. Teilweise sei die Umsetzung neuer Vorgabezeiten auch von der Fertigung abgelehnt worden. Jedenfalls habe er weder die Beklagte schädigen noch Heimarbeiterinnen oder sich selbst einen Vorteil verschaffen wollen.

17

Das Arbeitsgericht hat die Widerklage, die in der Revisionsinstanz noch auf 11.662,89 Euro „Personalkosten“ und im Übrigen auf „Maschinenkosten“ bezogen ist, insgesamt abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat - nach Vernehmung des von der Beklagten benannten Zeugen F (zu den Umständen und der Dauer seiner Nachprüfung) - der Widerklage hinsichtlich der Personalkosten in der zuletzt beantragten Höhe stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht für sie zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageziel bezüglich der Maschinenkosten weiter. Der Kläger

18

begehrt mit der vom Senat für ihn zugelassenen Revision die Wiederherstellung der arbeitsgerichtlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision der widerklagenden Beklagten ist unbegründet, da ein ersatzfähiger Schaden bezogen auf Maschinenkosten nicht konkret vorgetragen worden ist. Die zulässige Revision des Klägers ist begründet und führt zur Zurückverweisung an das Berufungsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). 19

A. Das Landesarbeitsgericht hat seine der Widerklage teilweise stattgebende Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: 20

In Höhe der geltend gemachten Personalkosten stehe der Beklagten Schadensersatz zu. Der Kläger, der in hervorgehobener Stellung tätig gewesen sei, habe seine arbeitsvertraglichen Pflichten schwerwiegend verletzt. Die Beklagte habe dies und den Schadenszusammenhang ausreichend konkret dargelegt, der Kläger habe nicht substantiiert zu seiner Entlastung vorgetragen. Die tarifvertragliche Ausschlussfrist sei gewahrt. 21

Hinsichtlich des sog. Maschinenschadens sei die Klage unbegründet. Die Beklagte habe nicht konkret dargelegt, weshalb das Fehlverhalten des Klägers in Bezug auf bestimmte Schlauchgruppen zur Anschaffung von mehr Maschinen geführt habe. Eine im Hinblick auf § 286 ZPO ausreichende Schätzgrundlage liege nicht vor. 22

B. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält nur teilweise einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 23

I. Die Revision des Klägers ist begründet. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts durfte der Widerklage im Hinblick auf einen Schadensersatz für Personalkosten nicht stattgegeben werden. 24

1. Nach § 619a BGB liegt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Kläger vorwerfbar seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt hat und nach § 280 Abs. 1 BGB der Beklagten zum Schadensersatz verpflichtet ist, bei der Beklagten. Dies gilt sowohl für die Pflichtverletzung als auch für das Vertretenmüssen des Klägers. Die Verpflichtung zum Schadensersatz sowie der Umfang des Ersatzes nach § 254 Abs. 1 BGB sind weiter davon abhängig, inwieweit der Schaden vorwiegend vom Schädiger oder vom Geschädigten verursacht worden ist. Dabei ist die Frage des mitwirkenden Verschuldens nicht mit den gleichfalls zu berücksichtigenden Grundsätzen über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung bzw. privilegierten Arbeitnehmerhaftung „durch entsprechende Anwendung“ des § 254 BGB (vgl. BAG 27. September 1994 - GS 1/89 (A) - BAGE 78, 56) zu vermengen. Die Frage des mitwirkenden Verschuldens gemäß § 254 Abs. 1 BGB muss von Amts wegen (BGH 26. Juni 1990 - X ZR 19/89 - zu I 4 b der Gründe) auch noch in der Revisionsinstanz geprüft werden (BAG 18. Januar 2007 - 8 AZR 250/06 - Rn. 24; 12. November 1998 - 8 AZR 221/97 - zu II der Gründe, BAGE 90, 148; 19. Februar 1998 - 8 AZR 645/96 - zu II 1 der Gründe, BAGE 88, 101). Die Verteilung der Verantwortlichkeit für einen entstandenen Schaden im Rahmen des § 254 BGB ist in erster Linie Sache tatrichterlicher Würdigung. Das Revisionsgericht kann nur prüfen, ob alle in Betracht kommenden Umstände vollständig und richtig berücksichtigt und ob der Abwägung rechtlich zulässige Erwägungen zugrunde gelegt worden sind (vgl. dazu BAG 18. Januar 2007 - 8 AZR 250/06 - aaO; 19. März 1992 - 8 AZR 370/91 - zu II 3 a der Gründe; BGH 17. November 2009 - VI ZR 58/08 - Rn. 11; 21. November 2006 - VI ZR 115/05 - Rn. 11 mwN).

25

2. Ob die Beklagte einen Schadensersatzanspruch im Hinblick auf 11.662,89 Euro Personalkosten hat, kann der Senat nicht entscheiden, da es dafür weiterer Feststellungen und Würdigung durch das Tatsachengericht bedarf (§ 563 Abs. 1 ZPO). Das angegriffene Urteil ist insoweit aufzuheben (§ 562 Abs. 1 ZPO) und die Sache ist insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

26

- a) Es ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht für den Gesichtspunkt „Personalkosten“ im Ergebnis sowohl die haftungsbegründende als auch die haftungsausfüllende Kausalität bejaht hat. 27
- aa) Aufgabe des Klägers war es, nach arbeitswissenschaftlichen Methoden zu ermitteln, wie lange die einzelnen in Heimarbeit zu verrichtenden Arbeitsprozesse dauern. Damit sollten die von der Fertigungsplanung kalkulierten Vorgabezeiten überprüft und, soweit erforderlich, angepasst werden. Gegen seine diesbezüglichen Pflichten hat der Kläger nach der tatrichterlichen Würdigung des Landesarbeitsgerichts in den im Berufungsurteil näher bezeichneten Fällen verstoßen, indem er teilweise kalkulatorische Werte und teilweise veraltete Werte beibehielt, statt tatsächlich zutreffende - teils bereits von ihm ermittelte - kürzere Zeiten in das EDV-System zu übernehmen und freizugeben. Damit liegt die haftungsbegründende Kausalität vor. 28
- bb) Dem Kläger war bekannt, dass die im EDV-System freigegebenen Zeiten Entgeltgrundlage im Bereich der Vormontage und Endmontage von Schlauchgruppen in Heimarbeit sind. Damit liegt auch die haftungsausfüllende Kausalität vor. 29
- b) Revisionsrechtlich zu beanstanden ist, dass das Landesarbeitsgericht nicht die Beweislastverteilung des § 619a BGB berücksichtigt hat, wonach die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Kläger vorwerfbar seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt hat, bei der widerklagenden Beklagten liegt. Sie trägt die Darlegungslast dafür, dass es sich bei den von ihr benannten Vorfällen nicht um typische und unvermeidbare Fehler und Versäumnisse handelt. Hingegen hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, der Kläger habe nur sehr allgemein und unzureichend dargelegt, was ihn entlasten könne. 30
- Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht allerdings erkannt, dass die Beklagte hinreichend dargelegt hat, dass der Kläger fahrlässig gehandelt hat. Selbst wenn der auf „Absprachen“ gerichtete Vortrag des Klägers zutreffen sollte, ergäbe sich nichts anderes. Allein dass Vorgesetzte eine Pflichtverletzung (teilweise) kennen, ggf. hinnehmen oder gar mittragen, ändert nichts daran, 31

dass eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung des Einzelnen vorliegt. Der Kläger hat nicht behauptet, entsprechende Anweisungen erhalten zu haben.

c) Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht das Vorliegen von Rechtfertigungsgründen für den Kläger verneint. Allgemein verteidigt der Kläger sich damit, dass die Vorgabezeiten absprachegemäß nicht sukzessive, sondern in einem Zug umgestellt werden sollten, um Unruhe bei den Heimarbeiterinnen zu vermeiden. In revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise hat sich das Landesarbeitsgericht mit diesem Vorbringen auseinandergesetzt und entschieden, dass eine solche Absprache, wäre sie denn erfolgt, keine Rechtfertigung für eine Pflichtverletzung darstellt. In der Tat wird eine Pflichtverletzung nicht dadurch gerechtfertigt, dass eine Gruppe von Arbeitnehmern, ggf. unter Einchluss von Vorgesetzten, daran beteiligt ist. 32

d) Jedoch hat sich das Landesarbeitsgericht trotz gegebener Veranlassung nicht mit der Frage eines möglichen Mitverschuldens der Beklagten befasst, § 254 BGB. Diese wäre von Amts wegen zu prüfen gewesen. 33

Das Landesarbeitsgericht hat besonders auf eine herausgehobene Stellung des Klägers im Produktionsprozess abgestellt. Das allein reicht jedoch unter den gegebenen Umständen nicht. Nach dem Vortrag des Klägers hätte das Landesarbeitsgericht Veranlassung gehabt, eventuelle Organisationsmängel bei der Beklagten in den Blick zu nehmen, insbesondere auch zu würdigen, ob seinem direkten Vorgesetzten, dem Leiter der Arbeitswirtschaft bei der Beklagten, eine und ggf. welche Kontrolle der Arbeit des Klägers oblag. Zwar kann, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat, von einem Arbeitnehmer in herausgehobener Position erwartet werden, Vorgesetzte auf Missstände hinzuweisen und auf Abhilfe zu dringen. Jedoch ist zudem allgemein davon auszugehen, dass Vorgesetzte selbst Aufgaben der Mitarbeiterführung und -überwachung haben. Im Streitfall hat der Kläger wöchentliche Arbeitsbesprechungen genannt, in denen nach seinem Vortrag Absprachen über Nichtveränderung von Vorgabezeiten erfolgt sind. Dass das Landesarbeitsgericht den Gesichtspunkt der Absprache nicht für plausibel gehalten hat, enthebt es 34

nicht der Prüfung, ob es tatsächliche oder generell erforderliche Aufgabe des Vorgesetzten des Klägers gewesen wäre, sich im Rahmen der wöchentlichen Besprechungen und/oder durch Stichproben einen regelmäßigen Überblick über die Aufgabenerfüllung in seiner Abteilung zu verschaffen. Dies umso mehr, als dem Vorgesetzten nach dem eigenen Vortrag der Beklagten bereits im Herbst/Winter 2007 Arbeitsmängel des Klägers aufgefallen sind.

Gerade wenn nach dem Vortrag der Beklagten offenbar fast alle vom Kläger bearbeiteten Vorgabezeiten zu hoch waren, hätte eine wenigstens gelegentliche stichprobenartige Kontrolle zu einem viel früheren Zeitpunkt dem Fehlverhalten ein Ende gesetzt, was ggf. schadensmindernd zu berücksichtigen ist. 35

II. Die Revision der Beklagten ist unbegründet. 36

1. Es ist nicht zu beanstanden, dass das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gekommen ist, ein ersatzfähiger Schaden bei den Maschinenkosten sei nicht konkret vorgetragen worden; der auf Durchschnittswerte abstellende abstrakte Vortrag der Beklagten reiche nicht aus. Insbesondere zeige die Beklagte nicht die Faktoren auf, die im Einzelnen den Entschluss zum Kauf neuer Maschinen begründen würden. 37

Soweit die Beklagte sich auf eine Ermittlung der Gesamtkapazität stützt, geht sie ausdrücklich von Prognosewerten/Mittelwerten aus, die branchenüblich seien, nämlich von einer durchschnittlichen Belegungszeit einer Maschine von 5,2 Stunden pro Tag und einer Nutzungsdauer von durchschnittlich 660 Arbeitstagen. Unter Zugrundelegung eines dem Kläger aus ihrer Sicht anzulastenden Zuviels von insgesamt 32.000 Vorgabezeitstunden kommt sie auf 9,32 unnütz angeschaffte Maschinen, die sie auf 10 aufrundet. Solche Erfahrungswerte der betrieblichen Kostenrechnung (5,2 Stunden/Tag, durchschnittliche Nutzungsdauer von 660 Arbeitstagen) und Rundungen erlauben jedoch keine konkrete Schadensberechnung. Für die Beweiserleichterung einer abstrakten Schadensberechnung ist kein Raum. 38

2. Auf eine Zuordnung einzelner Schlauchgruppen zu einzelnen, angeblich zu viel angeschafften Maschinen kann es, wie die Beklagte selbst ausführt, nicht ankommen, da alle Maschinen umrüstbar sind. 39
3. Die Beklagte bedurfte keines weiteren gerichtlichen Hinweises zur mangelnden Schlüssigkeit ihrer von rechnerischen Durchschnittswerten statt von konkreten Umständen ausgehenden Schadensberechnung. Bereits das Arbeitsgericht hatte mit Beschluss vom 15. Dezember 2010 die Beklagte ausdrücklich darauf aufmerksam gemacht, dass ein hinsichtlich der Maschinenlaufzeiten geltend gemachter Schaden im Einzelnen konkret darzulegen ist. In seinem Urteil vom 8. Juni 2011 hat es die Beklagte ausdrücklich auf die Unschlüssigkeit des bis dahin erfolgten Vorbringens gestützt auf „fiktive Laufzeitkosten“ hingewiesen. Es hat hinzugesetzt, dass bei einem Ansatz der Kosten überflüssiger Maschinen deren jeweiliger Ist-Wert von den Anschaffungskosten abzuziehen wäre. Mit der Berufung hat die Beklagte ein Abstellen auf „rechnerische Laufzeitkosten“ verteidigt und hilfsweise den Schaden auf erhöhte Kosten wegen der Anschaffung von zu vielen Maschinen zurückgeführt, wofür sie trotz des Hinweises des Arbeitsgerichts auf erforderliche „konkrete“ Darlegungen erneut lediglich Ausführungen gemacht hat, die von Erfahrungswerten der betrieblichen Kostenrechnung ausgehen. 40
4. Die Verfahrensrügen der Beklagten bleiben ohne Erfolg. 41
- a) Die Rüge, das Landesarbeitsgericht habe nicht alle verfügbaren Beweismittel ausgeschöpft, ist unzulässig, da schon nicht nach Beweisthema und Beweismittel angegeben worden ist, zu welchem Punkt das Landesarbeitsgericht eine gebotene Beweisaufnahme unterlassen haben soll und welches Ergebnis diese voraussichtlich erbracht hätte (*zu den Voraussetzungen ua. BAG 8. Mai 2014 - 2 AZR 1005/12 - Rn. 28 mwN*). 42
- b) Alle weiteren Rügen sind jedenfalls unbegründet. Verfahrensrügen müssen nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. b ZPO die Tatsachen bezeichnen, die den Mangel ergeben, auf den sich die Revision stützen will. Dazu muss 43

auch die Kausalität zwischen Verfahrensmangel und Ergebnis des Berufungsurteils dargelegt werden (*BAG 7. Juni 2011 - 1 AZR 807/09 - Rn. 17 mwN*). Dieser Anforderung genügen alle erhobenen Rügen nicht.

III. Bei der erneuten Verhandlung und Entscheidung wird das Landesarbeitsgericht im Hinblick auf einen eventuellen Schadensersatzanspruch im Bereich „Personalkosten“ zu berücksichtigen haben: 44

1. Im Hinblick auf ein eventuelles Mitverschulden, ggf. durch ein Organisationsdefizit bei der Beklagten, kommt es nach dem bisherigen Vortrag des Klägers insbesondere auf die Mitarbeiterführungs- und Kontrollaufgaben des Vorgesetzten des Klägers an. Den Parteien ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. 45

a) Diesbezüglich reicht es nicht aus, dass die Beklagte pauschal eingeräumt hat, eine Überprüfung des Klägers sei nicht erfolgt und wäre aus ihrer Sicht wirtschaftlich nicht sinnvoll gewesen. Die Beklagte selbst hat vorgetragen, dass der Kläger ca. alle zwei Wochen eine Liste mit rund 70 zu bearbeitenden Arbeitsvorgängen von seinem Vorgesetzten erhielt. Jedenfalls nach Auffälligkeiten in der Vergangenheit ist im Hinblick auf die Organisationsverantwortung der Beklagten von Bedeutung, ob und ggf. welche weiteren Nachfragen in den regelmäßigen Arbeitsbesprechungen erfolgt sind, ob zumindest stichprobenartige Vollzugskontrollen durch Rückgabe von ausgeführten Listen oder eine regelmäßige standardisierte Kontrolle durch die Controlling-Möglichkeiten des EDV-Systems eingeführt worden sind. Sind trotz Vorkommnissen in der Vergangenheit keine der Sorgfaltspflicht (*dazu ua. BGH 27. November 2008 - VII ZR 206/06 - Rn. 31, BGHZ 179, 55*) entsprechenden Kontrollmaßnahmen ergriffen worden und hat die Beklagte dafür einzustehen (*zu letzterem Gesichtspunkt BGH 17. November 2009 - VI ZR 58/08 - Rn. 14*) bzw. ist ihr pflichtwidriges Unterlassen von Hilfspersonen gemäß § 254 Abs. 2, § 278 BGB analog zuzurechnen, ist dies je nach den Umständen im Hinblick auf Dauer und Umfang des Fehlverhaltens zu Lasten der Beklagten zu berücksichtigen. 46

- b) Die Beweislast für die zur Anwendung des § 254 BGB führenden Umstände, mithin auch für die Ursächlichkeit eines Mitverschuldens, trägt der Schädiger (*BGH 30. September 2003 - XI ZR 232/02 - zu II 2 bb (1) (c) der Gründe mwN*). Dabei darf dem Schädiger indes nichts Unmögliches angesonnen werden. Er kann namentlich beanspruchen, dass der Geschädigte an der Beweisführung mitwirkt, soweit es sich um Umstände aus seiner Sphäre handelt (*BGH 22. Mai 1984 - III ZR 18/83 - zu C II 2 der Gründe, BGHZ 91, 243*); dies kann die Darlegung beinhalten, was zur Schadensminderung unternommen worden ist (*ua. BGH 29. September 1998 - VI ZR 296/97 - zu II der Gründe*).
2. Weiterhin sind die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung zu berücksichtigen, § 254 BGB analog. Das Landesarbeitsgericht hat zu prüfen, ob und inwiefern im Streitfall der Grundsatz der (ggf. wegen Mitverschuldens anteiligen) Totalreparation des § 249 BGB nach dem Verschuldensgrad modifiziert ist.
- a) Nach den vom Großen Senat des Bundesarbeitsgerichts entwickelten Grundsätzen (*BAG 27. September 1994 - GS 1/89 (A) - BAGE 78, 56*) haften Arbeitnehmer nur für vorsätzlich verursachte Schäden in vollem Umfang, bei leichtester Fahrlässigkeit dagegen überhaupt nicht (*vgl. auch BAG 28. Oktober 2010 - 8 AZR 418/09 - Rn. 17*). Die Beteiligung des Arbeitnehmers an den Schadensfolgen ist durch eine Abwägung der Gesamtumstände zu bestimmen, wobei insbesondere Schadensanlass, Schadensfolgen, Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkte eine Rolle spielen (*näher ua. BAG 13. Dezember 2012 - 8 AZR 432/11 - Rn. 20*).
- b) Diesbezüglich ist den Parteien, die die Grundsätze über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung ersichtlich noch nicht fallbezogen erörtert haben, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Das Landesarbeitsgericht hat zwar in anderem Zusammenhang ein vorsätzliches Handeln des Klägers ausgeschlossen, jedoch eine eventuelle Haftungsreduzierung nicht erörtert und den Grad fahrlässigen Handelns offengelassen.

3. Die Berechnung des Schadens hat im Allgemeinen nach der Differenzmethode zu erfolgen durch einen rechnerischen Vergleich der durch das schädigende Ereignis eingetretenen Vermögenslage mit derjenigen, die sich ohne dieses Ereignis ergeben hätte (*ua. BGH 16. Juli 2013 - VI ZR 442/12 - Rn. 20, BGHZ 198, 50*). 51

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Beklagte erklärt hat, sie würde generell eine Spannweite von +/- 5 % bei der gemessenen Zeit akzeptieren. Das zugrunde gelegt, wäre ein eventuell verbleibender Schadensersatzanspruch um zumindest 5 % zu reduzieren, da insoweit ein von der Beklagten noch hingenommener Nachteil vorläge, den sie nicht im Wege des Schadensersatzes auf den Kläger abwälzen kann. 52

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass der Kläger unstreitig in einigen Fällen die Vorgabezeiten zu Gunsten der Beklagten zu niedrig festgesetzt hat. Diesbezüglich ist zu prüfen, ob sich die Beklagte einen ungerechtfertigten Vermögensvorteil anrechnen lassen muss. 53

4. Für die Einhaltung von tarifvertraglichen Verfallfristen, die das Landesarbeitsgericht nach einer Beweisaufnahme im Hinblick auf den Eintritt der Fälligkeit des Schadensersatzanspruchs gewürdigt hat, kann im Rahmen der Beurteilung der Frage eines „schuldhaften Zögerns“ (*BAG 30. Oktober 2008 - 8 AZR 886/07 - Rn. 30*) zu berücksichtigen sein, ob angesichts des allgemein bekannten Stands moderner EDV-Systeme - wie des bei der Beklagten genutzten SAP - deren Analyse- und Kontrollmöglichkeiten genutzt worden sind, beispielsweise um - jedenfalls im zweiten Nachprüfungszeitraum (bis Dezember 2010) - gezielt nach lange nicht veränderten Werten (zB seit 1997) oder nach den der Beklagten jedenfalls seit ihrem Schreiben vom 23. Oktober 2009 bekannten vielfach verwendeten „Alt-Zeiten“ „123 Minuten“ und „18 Minuten“ zu suchen. 54

Zudem wird sowohl für die Verfallfristen als auch für die Fragen des Mitverschuldens im Wege unterlassener Schadensminderung zu berücksichtigen sein, dass sich aus dem Vortrag der Beklagten ergibt, dass sie im Zeitraum 22. Oktober 2009 bis 28. Juni 2010 offenbar eine monatelange Pause der Er- 55

mittlung und Korrektur überhöhter Vorgabezeiten eingelegt hat. Sie hat damit selbst betriebliche Mehrkosten auflaufen lassen.

Hauck

Breinlinger

Winter

Burr

Bloesinger