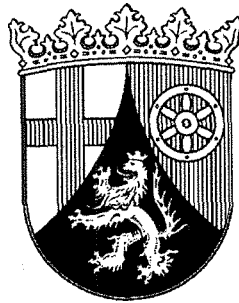


Aktenzeichen:  
8 Ca 196/20



Verkündet am:  
10.09.2020

**Abschrift**

Justizbeschäftigte  
als  
Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

# ARBEITSGERICHT LUDWIGSHAFEN AM RHEIN

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

← Mdt. Z. K. Rücksprache	Wiedervorlage →	
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ludwigshafen		
17. SEP. 2020		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ludwigshafen,  
handelnd durch Rechtssekretär Axel Schaefer,  
Ludwigsplatz 1, 67059 Ludwigshafen am Rhein

gegen

Firma

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte/r:

hat die 8. Kammer des Arbeitsgerichts Ludwigshafen am Rhein auf die mündliche Verhandlung vom 07. August 2020 durch die Richterin am Arbeitsgericht ... als Vorsitzende, die ehrenamtliche Richterin ... als Beisitzerin und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. **Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 27.01.2020 nicht beendet worden ist.**
2. **Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Mitarbeiter weiter zu beschäftigen.**
3. **Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.**
4. **Der Streitwert wird auf 1.400,-- EUR festgesetzt.**
5. **Soweit die Berufung nicht bereits kraft Gesetzes statthaft ist, wird sie nicht gesondert zugelassen.**

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer verhaltensbedingten ordentlichen Kündigung wegen wiederholten Zuspätkommens.

Die Beklagte ist ein internationales Modeunternehmen, das in Deutschland zahlreiche Filialen mit insgesamt etwa 1.200 Mitarbeitern betreibt.

Der 1994 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit 18.08.2013 in der H.-Filiale der Beklagten in ....L. beschäftigt, zuletzt als „Brand Representative“, d.h. als Verkäufer. Er erhält ein monatliches Bruttoentgelt von 350,-- EUR bei einer regelmäßigen Arbeitszeit von 8 Wochenstunden.

Die Filiale verfügt über einen Betriebsrat.

Die Fahrzeit des Klägers von seinem Wohnort zur Arbeitsstelle beträgt nach Google Maps ca. 30 Minuten.

Nach Ziffer 1.3. der Bedingungen des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrags vom 08.02.2015 arbeitet der Kläger in einem Schichtsystem, wobei die Beklagte die wöchentlichen Schichten auf Basis der vom Kläger mitgeteilten Verfügbarkeiten verbindlich festlegt.

Ziff. 6.2 des Vertrags sieht wörtlich vor:

„Sie haben Ihren direkten Vorgesetzten unverzüglich über die Arbeitsverhinderung sowie deren voraussichtliche Dauer zu informieren.“

Ergänzend verweist Ziff. 6.1 des Arbeitsvertrags auf die Ausführungen zur Arbeitsverhinderung im für alle Angestellten geltenden Mitarbeiterhandbuch der Beklagten. Auf Seite 11 des Mitarbeiterhandbuchs befindet sich folgender Passus zum Thema „Unpünktlichkeit“:

„Wir erwarten von jedem Mitarbeiter, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen und pünktlich aus den Pausen zurückzukehren.  
Sollten unerwartete und unkontrollierbare Umstände dafür sorgen, dass du zu spät zur Arbeit erscheinst (z.B. bei Problemen mit öffentlichen Verkehrsmitteln), teile dies umgehend deinem Vorgesetzten mit. Verspätungen jeglicher Art können zu disziplinarischen Schritten führen.“

Unter Datum vom 15.02.2019 hatte der Kläger eine Abmahnung dafür erhalten, dass er laut Beklagte am 09.02.2019, Schichtbeginn 10 Uhr, unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben war und sich auch nicht bei seinem direkten Vorgesetzten gemeldet hatte, um diesen über einen möglichen Grund und die voraussichtliche Dauer der Abwesenheit zu informieren.

Eine zweite Abmahnung erhielt der Kläger unter Datum vom 15.08.2019. Hierin rügte die Beklagte den Kläger für sein verspätetes Erscheinen am 12.08.2019: Schichtbeginn war um 16:00 Uhr gewesen. Erst als sein Vorgesetzter den Kläger nach Beginn der Schicht angerufen hat, wäre der Kläger um 17:08 Uhr erschienen.

Eine dritte Abmahnung vom 20.09.2019 erhielt der Kläger für sein verspätetes Erscheinen am 18.09.2019. Der Kläger erschien mit einer Verspätung von 22 Minuten zu seiner Schicht, die um 10 Uhr begonnen hatte.

Diese Abmahnung wurde von der Beklagten als finale Abmahnung bezeichnet.

Am 13.12.2019 erschien der Kläger um 9:03 Uhr. Schichtbeginn war um 8:00 Uhr gewesen.

Zu dieser Verspätung existiert bei der Beklagten ein interner Vermerk vom 13.12.2019. Hierin hat Frau G. festgehalten:

„Du hast dich entschuldigt verspätet und bist erst um 9:03 Uhr zu deiner eingeteilten Schicht erschienen.“

Die schriftliche Anmerkung des Klägers auf dem Vermerk lautet wie folgt:

„Ich stand zwei Stunden im Stau und kam deshalb eine Stunde zu spät auf die Arbeit. Ich empfinde dies nicht als Selbstverschulden, da ich bereits einen Puffer von 20 min extra für die Fahrt heute Morgen eingerechnet habe. Dies habe ich auch telefonisch mitgeteilt.“

Der Betriebsrat wurde von der Beklagten mit Schreiben vom 20.01.2020 zur beabsichtigten Kündigung des Klägers angehört. Unter Datum vom 22.01.2020 teilte der Betriebsrat mit, dass er der geplanten Kündigung widerspricht.

Unter Datum vom 27.01.2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.03.2020.

Hiergegen hat der Kläger am 13.02.2020 Kündigungsschutzklage erhoben.

Der Kläger trägt vor:

Am 09.02.2019 habe er sich um 12 Uhr gemeldet und mitgeteilt, dass er arbeitsunfähig erkrankt sei.

Der Vorwurf, der der Abmahnung vom 15.08.2019 zugrunde liegt, werde nicht in Abrede gestellt.

Die Abmahnung vom 18.09.2019 sei nicht rechtens. Er sei an diesem Tag mit einem ausreichenden zeitlichen Puffer losgefahren, um rechtzeitig zu Schichtbeginn um 10 Uhr vor Ort zu sein. Dies sei misslungen wegen extremst widriger Verkehrsumstände. Er habe rechtzeitig vor Arbeitsbeginn um 9:41 Uhr und um 9:46 Uhr beim Arbeitgeber angerufen, um seine Verspätung anzuzeigen.

Für den 13.12.2019 legt der Kläger einen Screenshot „Anrufverlaufdetails“ vor und verweist darauf, dass er an diesem Tag um 8:00 Uhr bei der Beklagten angerufen habe.

Der Kläger erklärt, er sei am 13.12.2019 rechtzeitig mit einem zeitlichen Puffer von 20 Minuten losgefahren. Da es an diesem Tag jedoch gemäß beigefügtem Screenshot von [www.verkehrsinformation.de](http://www.verkehrsinformation.de) durch hohes Verkehrsaufkommen zu einer Verzögerung von max. 1 Stunde 18 Minuten auf der Autobahn A 650 gekommen sei, sei er nicht rechtzeitig zu Schichtbeginn eingetroffen. Mit einer solch hohen staubedingten Verzögerung hätte er nicht rechnen müssen. Dies könne ihm nicht zum Vorwurf gemacht werden.

Der Kläger beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 27.01.2020 nicht beendet worden ist.
2. Für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu Ziffer 1 wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen

als Mitarbeiter weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt folgendes vor:

Der Kläger habe durch das wiederholt unpünktliche Erscheinen am Arbeitsplatz trotz vorheriger Abmahnungen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen beharrlich in einem Maße verletzt, das nicht mehr hingenommen werden könne. Aufgrund des gehäuften Fehlverhaltens in der Vergangenheit sei zu erwarten gewesen, dass der Kläger sein Fehlverhalten auch in Zukunft nicht einstellen werde.

Der Zusatz auf dem internen Vermerk von Frau G. zur entschuldigen Verspätung des Klägers enthalte keine rechtliche Wertung, sondern folge lediglich daraus, dass der Kläger ihr nachträglich mitgeteilt habe, dass er seine Verspätung aufgrund des Staus nicht als selbstverschuldet empfinde. Die Ausführungen des Klägers ließen den Verschuldensvorwurf nicht entfallen. Die schwierige Verkehrslage auf der A 650 sei dem Kläger bekannt gewesen, so dass deutlich mehr Fahrzeit hätte eingeplant werden müssen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der gegenseitig gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist begründet.

- I. Die ordentliche Kündigung vom 27.01.2020 ist nicht aus verhaltensbedingten

Gründen gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG sozial gerechtfertigt.

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, denn die diesbezüglichen Eingriffsvoraussetzungen (Beschäftigungsdauer und Betriebsgröße) liegen unstreitig vor (§§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 S. 2 und 3 KSchG).
2. Der Kläger hat innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung gemäß § 4 S. 1 KSchG Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht Ludwigshafen erhoben. Die Kammer war daher befugt, die Kündigung auf ihre soziale Rechtfertigung hin zu überprüfen.
3. Das Verhalten des Klägers ist zwar an sich geeignet, die streitige Kündigung gemäß § 1 KSchG zu begründen; die Interessenabwägung im Einzelfall ergibt jedoch ausnahmsweise, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist.
  - a) Ein wiederholt schuldhaft verspätetes Erscheinen im Betrieb trotz entsprechender vorheriger Abmahnungen kann an sich als Verletzung der Arbeitspflicht eine fristgerechte Kündigung gemäß § 1 Abs. 1 und 2 Satz 1 KSchG begründen (vgl. BAG 27. Februar 1997 – 2 AZR 302/96 –, juris, Rn. 18; BAG 13. März 1987 - 7 AZR 601/85 - AP Nr. 18 zu § 1 KSchG 1969 Verhaltensbedingte Kündigung, zu II 2 der Gründe; 24. März 1988 - 2 AZR 680/87 - BAGE 67, 75). Auch der Kläger bezweifelt dies im Grundsatz nicht.
  - b) Maßgebend ist, inwieweit den Kläger an seinen Verspätungen ein Verschulden trifft. Dabei muss von einem einschlägig abgemahnten Arbeitnehmer erwartet werden, dass er in einem erhöhten Maße Vorsorge gegen die Wiederholung von Verspätungen trifft (BAG 27. Februar 1997 – 2 AZR 302/96 –, juris, Rn. 23).

- c) Vorliegend trifft den Kläger für seine Verspätung am 13.12.2019 kein hinreichendes Verschulden. An diesem Tag staute sich der Verkehr auf dem von ihm benutzten Autobahnabschnitt der A 650 in einem atypischen, besonders hohen Umfang. Dies wird nicht nur an dem Screenshot der Internetseite [www.verkehrsinformation.de](http://www.verkehrsinformation.de) ersichtlich, den der Kläger als Anlage zu seinem Schriftsatz vom 17.06.2020 vorgelegt hat, sondern auch aus einem gerichtsbekanntem Artikel der Zeitung Rheinpfalz zu diesem Stau am 13.12.2019 ([https://www.rheinpfalz.de/pfalz\\_artikel,-a650-bei-ludwigshafen-erst-mehr-stau-dann-freie-fahrt-\\_arid,1558950.html](https://www.rheinpfalz.de/pfalz_artikel,-a650-bei-ludwigshafen-erst-mehr-stau-dann-freie-fahrt-_arid,1558950.html)). Der vom Kläger genutzte Streckenabschnitt auf der A 650 ist in der Region als stauträftig bekannt. Aufgrund dessen hatte der Kläger einen zeitlichen Puffer von 20 Minuten eingeplant. Hätte er ihn nicht eingeplant, wäre er an diesem Tag noch später am Arbeitsplatz erschienen.

Auch wenn der Kläger bereits einschlägig wegen Zuspätkommens abgemahnt war, so war er zum einen nicht verpflichtet, auf den öffentlichen Nahverkehr zu wechseln – zumal dies von seinem Wohnort L. nur mit mehrmaligem Umsteigen zu bewerkstelligen ist, welches wiederum die Gefahr einer Verspätung bei Verpassen des Anschlusses in sich birgt – noch war er verpflichtet, einen noch größeren zeitlichen Puffer einzubauen. Es ist für den Arbeitnehmer nicht zumutbar, mehr als ca. 50 % der eigentlichen Fahrzeit als zeitlichen Puffer einzuplanen, um damit auch in den seltenen, atypischen Fällen eines besonders großen Staugeschehens rechtzeitig den Arbeitsplatz zu erreichen. Denn anderenfalls wäre er die meisten Tage im Jahr viel zu früh vor Schichtbeginn am Arbeitsplatz.

Hier war es so, dass der Kläger ein Plus von 20 Minuten bei einer Fahrstrecke von 30 Minuten eingeplant hatte. Dies war ausreichend.

Der Verschuldensvorwurf kann auch nicht daraus hergeleitet werden, dass sich der Kläger am Vorabend über die Verkehrssituation auf seinem Autobahnabschnitt hätte informieren müssen. Eine solche Verpflichtung kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht auferlegen, da es den privaten Bereich betrifft,



wie der Arbeitnehmer den Weg zum Arbeitsplatz zurückzulegen hat. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, nach möglichen Störungen auf seinem Arbeitsweg regelrecht zu suchen. Anders mag die Situation aussehen, wenn in Funk und Fernsehen auf die eintretende Störung bereits im Vorfeld intensiv hingewiesen wird. Hierfür fehlen im vorliegenden Fall jedoch Anhaltspunkte. Der Kläger hat sich am 13.12.2019 ordnungsgemäß verhalten, indem er sich entschuldigt verspätet hat. Dies hat ihm die Mitarbeiterin Frau G. in dem internen Vermerk (Bl. 118 d.A.) bestätigt.

- II. Aufgrund seines Obsiegens mit dem Kündigungsschutzantrag hat der Kläger einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Rechtsstreits gemäß §§ 611, 613, 242 BGB i.V.m. Art. 1 und 2 GG. Außer im Falle einer offensichtlich unwirksamen Kündigung begründet die Ungewissheit über den Ausgang des Kündigungsprozesses ein schutzwertes Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers für die Dauer des Kündigungsprozesses. Dieses überwiegt in der Regel das Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers bis zu dem Zeitpunkt, in dem im Kündigungsprozess ein die Unwirksamkeit der Kündigung feststellendes Urteil ergeht. Solange ein solches Urteil besteht, kann die Ungewissheit des Prozessausgangs für sich allein ein überwiegendes Gegeninteresse des Arbeitgebers nicht mehr begründen. Hinzukommen müssen dann vielmehr zusätzliche Umstände, aus denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers ergibt, den Arbeitnehmer nicht zu beschäftigen. Diese Interessenabwägung fällt hier zugunsten des Klägers aus, weil besondere Umstände, aus denen sich im Einzelfall ein überwiegendes Interesse der Beklagten an der Nichtbeschäftigung des Klägers ergeben könnten, weder vorgetragen noch sonst ersichtlich sind.
- III. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte gemäß § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG, § 91 ZPO zu tragen. Der Streitwert war gemäß § 42 Abs. 4 S. 1 GKG im Urteilstenor gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG festzusetzen. Die Festsetzung erfolgte in

Höhe der vierfachen Bruttomonatsvergütung des Klägers. Gründe, die Berufung, soweit nicht bereits kraft Gesetzes statthaft, ausdrücklich gemäß § 64 Abs. 2a), 3 ArbGG zuzulassen, lagen keine vor.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann von der Beklagten

#### **Berufung**

eingelegt werden.

Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Wird das Urteil nicht in dem Umfang angefochten, in dem die Parteien unterlegen sind, ist die Berufung nur zulässig,

- a) wenn sie in dem Urteil des Arbeitsgerichts zugelassen worden ist oder
- b) wenn der Wert des Beschwerdegegenstandes 600,00 EUR übersteigt oder
- c) in Rechtsstreitigkeiten über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die Berufung muss

#### **innerhalb einer Frist von einem Monat**

beim Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Postfach 30 30, 55020 Mainz, Ernst-Ludwig-Platz 1, 55116 Mainz, schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments (§ 46 c Arbeitsgerichtsgesetz, Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach) eingelegt werden.

Sie ist

#### **innerhalb einer Frist von zwei Monaten**

schriftlich oder in Form des elektronischen Dokuments zu begründen.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung dieses Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach dessen Verkündung.

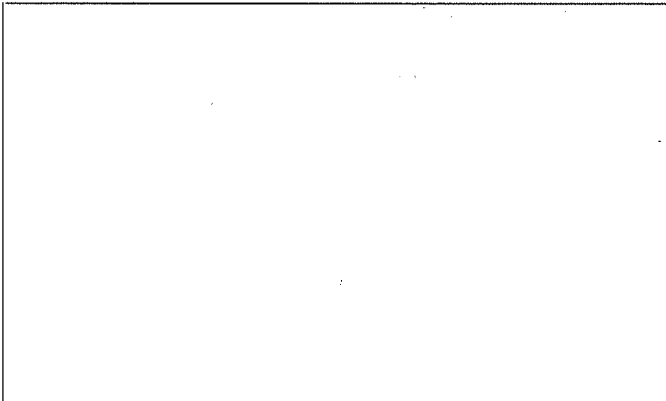
Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift müssen von einem bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt unterzeichnet bzw. signiert sein.

Sie können auch in Verfahren für deren Mitglieder von einem Organ oder einem mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter einer Gewerkschaft, einer Arbeitgebervereinigung, eines Zusammenschlusses oder einer Rechtsschutzorganisation solcher Verbände nach näherer Maßgabe des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG unterzeichnet bzw. signiert werden.

Rechtsanwälte oder eine der vorher bezeichneten Organisationen können sich selbst vertreten.

Hinweis:

Bei Einreichung in schriftlicher Form werden von der Berufungsbegründungsschrift zwei zusätzliche Abschriften zur Unterrichtung der ehrenamtlichen Richter erbeten.

An empty rectangular box with a thin black border, intended for providing two additional copies of the appeal justification as requested in the text above.