

Aktenzeichen:  
4 Ca 3389/20



Verkündet am:  
10.03.2021

begl.  
Abschrift

Justizbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

# ARBEITSGERICHT KOBLENZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

1. Vorsitzende	2. Vorsitzende	Wahlvollege
DGB Rechtsschutz GmbH Koblenz		
06. APR. 2021		
Gericht	Außen-Beamtin	Urteil

- Kläger -

Prozessbevollmächtigte/r: Rechtssekretäre Zschommler pp., DGB  
Rechtsschutz GmbH, Büro Koblenz, Schloßstraße  
37, 56068 Koblenz

gegen

- Beklagte -

hat die 4. Kammer des Arbeitsgerichts Koblenz auf die mündliche Verhandlung vom 10. März 2021 durch die Richterin ...als Vorsitzende und den ehrenamtlichen Richter ... und den ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 21.09.2020 nicht beendet wird.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 18.11.2020 nicht beendet wird.

3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 02.02.2021 nicht beendet wird.
4. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Lagerhelfer weiterzubeschäftigen.
5. Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat Oktober 2020 einen Betrag in Höhe von 264,79 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.11.2020 an den Kläger zu zahlen.
6. Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat November 2020 einen Betrag in Höhe von 495,55 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2020 an den Kläger zu zahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat Dezember 2020 einen Betrag in Höhe von 495,55 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.01.2021 an den Kläger zu zahlen.
8. Die Widerklage wird abgewiesen.
9. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
10. Der Streitwert wird auf 3.434,16 EUR festgesetzt.
11. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

## Tatbestand

Die Parteien streiten um drei arbeitgeberseitigen Kündigungen, Weiterbeschäftigung, Vergütungsansprüche und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen eine Abfindung.

Der Kläger ist seit dem 01.07.2011 bei der Beklagten in deren Niederlassung in Koblenz beschäftigt. Zuletzt erhielt der Kläger ein stündliches Bruttoentgelt von 9,35 EUR bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden. Die Beklagte ist ein Großhandelsunternehmen mit über 900 Mitarbeitern im Autoersatzteilehandel. Ausweislich eines zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrages wurde der Kläger als Aushilfe im Bereich Logistik eingestellt. Als Arbeitsort und Tätigkeit sind in Ziff. 2. (1) "Koblenz Logistik, Lagerhelfer" angegeben. Auf den Inhalt des Arbeitsvertrages wird Bezug genommen. Zuletzt war der Kläger als Fahrer für die Beklagte tätig. Er fuhr verkaufte Ware mit einem Transporter zu Kunden der Beklagten.

Vor dem Jahr 2020 wurde der Kläger auf kürzeren Fahrten eingesetzt, bei welchen es mehrere Fahrunterbrechungen und Leerlaufzeiten gab, sodass für den Kläger die Möglichkeit von Pausenzeiten bestand. Seit Beginn des Jahres 2020 wurde der Kläger von der Beklagten vermehrt auf Langtouren eingesetzt. Der Kläger ist zwischen zwei und fünf Einzeltouren pro Tag gefahren, wobei die Fahrten zwischen 40 Minuten und längstens bis drei Stunden dauerten.

In Gesprächen teilte der Kläger seinem Vorgesetzten, dem Zeugen H. und dem Zeugen B. mit, dass er nicht mehr als Fahrer arbeiten könne. Der genaue Zeitpunkt und der weitere Inhalt der Gespräche ist zwischen den Parteien streitig. Der Kläger forderte von der Beklagten wieder als Lagermitarbeiter eingesetzt zu werden. Die Beklagte bat den Kläger um eine schriftliche Stellungnahme hierzu. Der Kläger veranlasste daraufhin ein Schreiben der Gewerkschaft verdi vom 15.09.2020 an die Beklagte. Auf den Inhalt des Schreibens von verdi vom

15.09.2020 (Anlage B1) wird vollumfänglich Bezug genommen. Das Schreiben appelliert an die Fürsorgepflicht der Beklagten als Arbeitgeberin und enthält insbesondere den folgenden Inhalt:

*"Wie ihnen Herr G. in einem persönlichen Gespräch bereits mitteilte, hat er erhebliche gesundheitliche Probleme, die ihn an längeren Autofahrten hindern. Durch den sogenannten Sekundenschlaf, sieht sich Herr G. nicht in der Lage, weiterhin als Fahrer zu arbeiten."*

Der Kläger war in den insgesamt neun Jahren seiner Beschäftigung bei der Beklagten an zwei Tagen arbeitsunfähig erkrankt. Ein betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgte nicht.

Mit Schreiben vom 21.09.2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.12.2020. Gegen diese Kündigung erhob der Kläger Kündigungsschutzklage, die am 09.10.2020 beim Arbeitsgericht Koblenz eingegangen ist.

Im Gütetermin vor dem Arbeitsgericht Koblenz am 04.11.2020 teilte die Prozessbevollmächtigte des Klägers mit, dass der Kläger nicht an einer Schlafkrankheit leide und dass der Kläger in der Lage sei, seine Tätigkeit als Fahrer auszuüben. Dies wertete die Beklagte so, dass der Kläger gegenüber ihr mehrfach bewusst die Unwahrheit gesagt habe, um sich eine Versetzung zu ermöglichen und sah das Vertrauen als unwiederbringlich zerstört an. Mit Schreiben vom 18.11.2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nun hilfsweise verhaltensbedingt zum 28.02.2021.

Mit Schriftsatz vom 22.01.2021 trug der Kläger bezüglich der stattgefundenen Gespräche mit den Zeugen H. und B. unter anderem folgendes vor: *"Der Hinweis erfolgte seitens des Klägers insbesondere vor dem Hintergrund, da im Betrieb der Beklagten von den jeweiligen Fahrern auch bei längeren Touren mit Fahrten von über 6 Stunden Fahrzeit abverlangt wird, dass diese ohne Unterbrechung oder eine Fahrpause zu erfolgen haben"*.

Mit Schreiben vom 02.02.2021 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis hilfsweise, unter Aufrechterhaltung der Kündigungen vom 21.09.2020 und vom 18.11.2020, fristlos mit sofortiger Wirkung, hilfsweise fristgerecht zum 31.05.2021.

Der Kläger trägt vor,

er habe gegenüber dem Zeugen H. bereits im Jahr 2018 und wiederholt im Jahr 2019 auf die Erforderlichkeit der Einhaltung von Pausen bei Fahrtätigkeiten zur Vermeidung der Gefahr von Sekundenschlaf aufmerksam gemacht. Die ab 2020 zu tätigen Langtouren des Klägers sollten ohne zuvor geregelte Fahrtunterbrechungen oder Leerlaufzeiten erfolgen. Auf die Einhaltung der Pausenzeiten habe der Kläger seinen Vorgesetzten, den Zeugen H., hingewiesen. Er habe zu keinem Zeitpunkt gegenüber den Zeugen H. und B. geäußert, dass er an einer Schlafkrankheit leide.

Der Kläger beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 21.09.2020 nicht beendet wird.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 18.11.2020 nicht beendet wird.
3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 02.02.2021 nicht beendet wird.
4. Im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. und/oder zu 2. und/oder zu 3. wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Lagerhelfer weiterzubeschäftigen.
5. Die Beklagte wird verurteilt für den Monat Oktober 2020 einen Betrag in Höhe von 264,79 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.11.2020 an den Kläger zu zahlen.

- 6: Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat November 2020 einen Betrag in Höhe von 495,55 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2020 an den Kläger zu zahlen.
7. Die Beklagte wird verurteilt, für den Monat Dezember 2020 einen Betrag in Höhe von 495,55 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 6 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 01.01.2021 an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,  
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte beantragt widerklagend,  
das Arbeitsverhältnis aufzulösen und die Beklagte zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen.

Der Kläger beantragt,  
die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte trägt vor,  
der Kläger habe den Zeugen H. im September 2020 darüber informiert, dass er an einer Schlafkrankheit leide, aufgrund derer er für mehrere Sekunden einschlafe und daher nicht mehr als Fahrer arbeiten könne. Die Beklagte ist der Ansicht, dass aufgrund der in dem Schreiben von verdi beschriebenen Gefahren, die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements entbehrlich gewesen sei. Der Kläger habe wiederholt gegenüber den Zeugen H. und B. angegeben, aufgrund einer schwerwiegenden Schlafkrankheit nicht mehr ein Fahrzeug im Verkehr führen zu dürfen. Die Beklagte sei davon ausgegangen, dass aufgrund der schwerwiegenden Erkrankung des Klägers nicht absehbar gewesen sei, wann der Kläger wieder arbeitsfähig sein könnte. Es bestünde durch die Erkrankung ein dem Unternehmen nicht zumutbarer wirtschaftlicher Nachteil. Die Kündigung vom 02.02.2021 sei wirksam, da der Kläger wiederholt gegenüber den

Zeugen H. und B. angegeben habe, dass er an einer Schlafkrankheit leide und dazu widersprüchlich im Verfahren vorgetragen habe, nicht krank zu sein. Damit unterstelle der Kläger den beiden Zeugen zu lügen. Dadurch sei das Vertrauen in den Kläger nachhaltig und massiv gestört. Der Kläger würde vortragen, dass die Beklagte vorsätzlich und absichtlich gegen das Arbeitszeitgesetz verstoße. Insgesamt sei der Vortrag des Klägers eine strafbewährte Prozesslüge. Der Ausspruch einer Abmahnung sei entbehrlich gewesen. Die Lohnforderungen des Klägers seien rechtsmissbräuchlich, da der Kläger selbst vorgetragen habe nicht mehr als Fahrer tätig werden zu können. Das Prozessverhalten des Klägers habe das Vertrauen in ihn unwiederbringlich zerstört und schließe eine weitere Zusammenarbeit aus, sodass der Auflösungsantrag gerechtfertigt sei.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und auf die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

## **Entscheidungsgründe**

### **A.**

Die Klage hat Aussicht auf Erfolg. Sie ist zulässig und begründet. Die zulässige Widerklage ist unbegründet.

#### **I. Die Klage ist zulässig.**

Der Kläger hat insbesondere hinsichtlich der Bestandsschutzanträge die Kündigungsschutzklage gemäß den §§ 4, 7 und 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG, durch den Klageeingang am 08.10.2020 gegen die ihm am 21.09.2020 zugegangene Kündigung, rechtzeitig erhoben und die Klage gegen die weiteren Kündigungen jeweils erweitert.

#### **II. Die Klage ist begründet.**

1. Die Kündigung vom 21.09.2020 hat das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Die Kündigung vom 21.09.2020 ist unwirksam.

a) Das Kündigungsschutzgesetz ist gemäß §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG anwendbar. Das Arbeitsverhältnis der Parteien besteht seit dem 01.07.2011 und die Beklagte beschäftigt über 900 Mitarbeiter, sodass der persönliche und betriebliche Anwendungsbereich des KSchG besteht.

b) Die Kündigung vom 21.09.2020 ist nach § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam, da sie sozial ungerechtfertigt ist. Gemäß § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist.

Die Beklagte stützt die Kündigung vom 21.09.2020 ausweislich ihres Vortrages auf einen personenbedingten krankheitsbedingten Kündigungsgrund, da der Kläger ihr gegenüber behauptet habe, an einer Schlafkrankheit zu leiden.

Die soziale Rechtfertigung von Kündigungen, die aus Anlass von Krankheiten ausgesprochen werden, ist in drei Stufen zu prüfen. Eine krankheitsbedingte Kündigung ist demnach sozial gerechtfertigt i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG, wenn eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliegt (erste Stufe), eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festzustellen ist (zweite Stufe) und eine Interessenabwägung ergibt, dass die betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen (dritte Stufe) (BAG vom 13.05.2015 - 2 AZR 565/14, NZA 2015, 1249, Rn. 2 m.w.N.).

(1) Eine negative Gesundheitsprognose liegt dann vor, wenn zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs aufgrund objektiver Tatsachen damit zu rechnen ist, dass der Arbeitnehmer in Zukunft seinem Arbeitsplatz krankheitsbedingt in erheblichem Umfang fernbleiben wird (BAG vom 20.11.2014 - 2 AZR 664/13, NZA 2015, 931, Rn. 3, DLW/Dörner, Handbuch des Arbeitsrechts, 15. Aufl. 2020, Kap. 4 F., Rn. 2222). Eine lang andauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in der unmittelbaren



Vergangenheit stellt ein gewisses Indiz für die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit in der Zukunft dar (BAG vom 13.05.2015 - 2 AZR 565/14, NZA 2015, 1249, Rn. 4). Einer dauernden Leistungsunfähigkeit steht die völlige Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsunfähigkeit gleich. Ein solche Ungewissheit besteht, wenn in absehbarer Zeit nicht mit einer positiven Entwicklung gerechnet werden kann. Als absehbar ist in diesem Zusammenhang ein Zeitraum von bis zu 24 Monaten anzusehen (BAG vom 20.11.2014 - 2 AZR 664/13, NZA 2015, 931, Rn. 4).

**(2)** Nach diesen Grundsätzen konnte die Beklagte zum Zeitpunkt des Kündigungszuganges nicht von einer negativen Gesundheitsprognose ausgehen.

Der Kläger war zum Kündigungszeitpunkt seit dem Beginn seiner Beschäftigung bei der Beklagten vor neun Jahren an zwei Arbeitstagen krankheitsbedingt nicht arbeitsfähig. Die Beklagte kann ihre negative Gesundheitsprognose mithin nicht auf ein Indiz für die Zukunft aufgrund bereits angefallener Fehlzeiten des Klägers stützen. Solche Fehlzeiten liegen beim Kläger nicht vor. Legt man den Vortrag der Beklagten zugrunde und geht davon aus, dass der Kläger ihr mitgeteilt habe, dass er an einer Schlafkrankheit leide und somit nicht mehr als Fahrer für die Beklagte tätig werden kann, so konnte die Beklagte auch auf diese Tatsache gestützt zum Kündigungszeitpunkt nicht davon ausgehen, dass die negative Gesundheitsprognose für die Zukunft feststeht. Ein etwaiger zukünftiger Ausfall des Klägers aufgrund einer nach dem Vortrag der Beklagten anzunehmenden Schlafkrankheit ist nicht gleichzusetzten mit einer völligen Gewissheit, dass in absehbarer Zeit nicht mit einer positiven Entwicklung gerechnet werden kann. Eine derartige Gewissheit hätte die Beklagte sich erst verschaffen müssen. Dem Arbeitgeber ist es zuzumuten auf etwaige Aussagen seines Arbeitnehmers zu dessen etwaiger Leistungsunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung gemäß seiner Fürsorgepflicht im zumutbaren Maße Nachforschungen und Nachfragen anzustellen. Die Vorgehensweise der Beklagten führte jedenfalls nicht zu einer objektiven Gewissheit, die zu einer negativen Gesundheitsprognose hätte führen können. So hat die Beklagte den Kläger zwar aufgefordert seine Aussagen bezüglich einer Schlafkrankheit mit einer Stellungnahme eines Arz-

tes zu belegen. Auf eine solche Stellungnahme wartete sie dann jedoch nicht, sondern kündigte den Kläger bereits aufgrund des Schreibens von verdi vom 15.09.2020, in dem nicht auf eine Schlafkrankheit, sondern auf erhebliche gesundheitliche Probleme, die ihn an längeren Autofahrten hindern, durch den sogenannten Sekundenschlaf, hingewiesen worden ist. Die Beklagte hätte auf eine ärztliche Stellungnahme zuwarten müssen. Hierfür hätte sie den Beklagten bis zu einer solchen Stellungnahme auch aus Sicherheitsgründen freistellen können oder der Kläger hätte sich arbeitsunfähig krankmelden müssen, um sich dann Gewissheit für die Zukunft verschaffen lassen zu können. Nur auf den - hier als unstreitig unterstellten - Aussagen des Klägers beruhend, konnte die Beklagte nicht feststellen, dass eine etwaige Leistungsfähigkeit auch für die Zukunft bestehen werde.

## 2. Die Kündigung vom 18.11.2020 ist unwirksam.

Es liegt schon nach dem Vortrag der Beklagten kein Kündigungsgrund gemäß § 1 Abs. 2 KSchG vor. Sie stützt die Kündigung vom 18.11.2020 darauf, dass der Kläger im September 2020 gegenüber seinem Vorgesetzten dem Zeugen H. geäußert habe, dass er an einer Schlafkrankheit leide und diese Aussage des Klägers von seiner Prozessbevollmächtigten im Gütetermin bestritten bzw. anders ausgeführt worden ist.

Eine Kündigung ist i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG durch Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers bedingt und damit nicht sozial gerechtfertigt, wenn dieser seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und in der Regel schuldhaft verletzt hat und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung in Zukunft nicht mehr zu erwarten steht (BAG vom 19.11.2015 - 2 AZR 217/15, Rn. 24; LAG Rheinland-Pfalz vom 02.09.2020 - 7 Sa 333/19, Rn. 68). Auch eine erhebliche Verletzung der den Arbeitnehmer gemäß § 241 Abs. 2 BGB treffende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers kann eine Kündigung rechtfertigen (vgl. BAG vom 03.11.2011 - 2 AZR 748/10, Rn. 20). Grundsätzlich kann in bewusst wahrheitswidrigen Erklärungen eines Arbeitnehmers in einem Rechtsstreit, die er ausführt, weil er befürchtet, mit wahrheitsgemäßen Angaben den Prozess nicht gewinnen zu können, ein Kündigungsgrund für den Arbeitgeber bestehen (vgl. BAG vom 08.11.2007

– 2 AZR 528/06, Rn. 17; BAG vom 23.10.2014 - 2 AZR 644/13, Rn. 16). Die strafrechtliche Einordnung der Aussage ist dabei nicht entscheidend. Es kommt vielmehr darauf an, ob der Arbeitnehmer mit seinem bewusst falschen Vortrag seine nach § 241 Abs. 2 BGB bestehende Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers, verletzt hat (vgl. BAG vom 08.11.2007 – 2 AZR 528/06, Rn. 17; BAG vom 23.10.2014 - 2 AZR 644/13 , Rn. 16).

Die - hier nach dem Vortrag der Beklagten unterstellte - abweichende Äußerung des Klägers durch seine Prozessbevollmächtigte im Gütetermin, dass er nicht an einer Schlafkrankheit leide, führt noch nicht dazu, dass er die Hürde einer Pflichtverletzung nach § 241 Abs. 2 BGB nach den oben genannten Grundsätzen begangen hat. Zum einen liegen keine hinreichenden Anhaltspunkte vor, dass der Kläger bewusst wahrheitswidrig unterschiedliche Aussagen getätigt hat, um sich einen Vorteil im Kündigungsschutzverfahren zu verschaffen. Zum anderen stellt sich der Vortrag der Prozessbevollmächtigten, der Kläger leide nicht an einer Schlafkrankheit als Wahrnehmung berechtigter Interessen dar, die selbst - den Vortrag der Beklagten als unstreitig unterstellt - beim inhaltlichen Widerspruch zu den Äußerungen gegenüber seinem Vorgesetzten, dass er an der Schlafkrankheit leide, nicht zu einer Pflichtverletzung des Klägers führen. Erklärungen des Arbeitnehmers oder seiner Prozessbevollmächtigten können gerade im laufenden Kündigungsschutzverfahren durch ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers gedeckt sein (BAG vom 10.07.2008 - 2 AZR 1111/06, Rn. 45). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Parteien zur Verteidigung ihrer Rechte schon im Hinblick auf das rechtliche Gehör (Art. 103 Abs. 1 GG) alles vortragen dürfen, was als rechts-, einwendungs- oder einredebegründender Umstand prozesserheblich sein kann (BAG vom 24.05.2018 - 2 AZR 73/18 Rn. 18). Der Vortrag des Klägers begründet sein Verhalten und stellt sich als Versuch zur Rechtfertigung und Unterstützung der zwischen den Parteien streitigen Gespräche bzgl. der etwaigen Schlafkrankheit des Klägers dar. Eine Nebenpflichtverletzung des Klägers folgt hieraus gerade nicht.

**3. Die Kündigung vom 02.02.2021 ist unwirksam.**

Nach den obengenannten Grundsätzen liegt auch für die Kündigung vom 02.02.2021 kein Kündigungsgrund gemäß § 1 Abs. 2 KSchG vor. Die Beklagte stützt die Kündigung vom 02.02.2021, darauf, dass der Kläger mit seinem Schriftsatz vom 22.01.2021 wahrheitswidrig vortrage, dass er längere Touren von mehr als sechs Stunden habe fahren sollen und dass die Beklagte vorsätzlich und absichtlich gegen gesetzliche Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes verstoße. Eine derartige inhaltliche Konkretheit und Zielrichtung, lässt sich dem klägerischen Schriftsatz vom 22.01.2021 jedoch nicht entnehmen. Zwar führt der Kläger aus, dass das Abverlangen von Fahrten über 6 Stunden, ohne Unterbrechung oder eine Pausenzeit, die Gefahr von Sekundenschlaf begründe und er seinen Vorgesetzten hierauf hingewiesen habe. Dies stellt sich als kurze Begründung für die streitigen Aussagen zur ersten streitgegenständlichen Kündigung vom 21.09.2020 dar. Auch im Folgenden erfolgt lediglich ein Hinweis auf § 4 ArbZG, ohne der Beklagten, wie diese dann später ausführt, vorzuwerfen, dass diese "vorsätzlich und absichtlich gegen gesetzliche Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes verstoße". Der Kläger hat durch seinen Vortrag keine Pflichtverletzung, auch keine Nebenpflichtverletzung nach § 241 Abs. 2 BGB, begangen.

### III. Der zulässige Auflösungsantrag der Beklagten ist unbegründet.

Nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG hat das Gericht das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitgebers aufzulösen und diesen zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Nach der Konzeption des KSchG ist der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses einer Auflösung durch Abfindung vorzuziehen. An den Auflösungsgrund stellt die Rechtsprechung zur Wahrung dieses Grundsatzes deshalb strenge Anforderungen (vgl. BAG vom 23.02.2010 - 2 AZR 554/08, Rn. 28, m.w.N.).

Bewusst wahrheitswidrig aufgestellte Tatsachenbehauptungen – insbesondere, wenn sie den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen – können die Rechte eines Arbeitgebers in gravierender Weise verletzen und eine gedeihliche künftige Zusammenarbeit infrage stellen (BAG vom 24.05.2018 - 2 AZR 73/18, Rn. 17). Hiernach

kann das Verhalten des Arbeitnehmers im Kündigungsschutzprozess die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Es kommt jedoch vor allem darauf an, ob die objektive Lage die Besorgnis rechtfertigt, dass die weitere Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer gefährdet ist (BAG vom 10.07.2008 - 2 AZR 1111/06, Rn. 44; BAG vom 08.10.2009 - 2 AZR 682/08, Rn. 15).

Diese strengen Voraussetzungen an eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden vorliegend nicht erfüllt. Es reicht nicht aus, dass die Beklagte einseitig ihr Vertrauen in den Arbeitnehmer als zerstört ansieht. Gewisse Spannungen, widersprüchliche Aussagen oder streitiger Prozessvortrag lassen nicht ohne weiteres die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses als sinnlos erscheinen. Die Beklagte bringt insbesondere keine schwere Beeinträchtigung des Betriebszwecks vor. Es ist vielmehr, allein die subjektive Wertung der Beklagten, wenn sie davon ausgeht, dass durch gegensätzlichen Vortrag der einen zur anderen Partei, gleichzeitig unterstellt sein soll, dass die andere Seite lüge. Die streitgegenständliche Situation der Parteien hat zudem keine Auswirkung auf das Verhältnis des Klägers zu Arbeitskollegen. Etwaige eine weitere Zusammenarbeit der Parteien konkrete Störungen sind nicht vorgetragen und schlagen sich nicht in greifbare Tatsachen nieder. Es handelt sich lediglich um ein Störgefühl der Beklagten, dass der Prozessvortrag der Parteien sich widerspricht. Dabei erreichen die Widersprüche jedoch nicht ansatzweise die Schwelle zur üblen Nachrede oder sonstiger Diffamierungen.

**IV.** Der Weiterbeschäftigungsantrag zu 4.) ist zulässig und begründet. Dies ergibt sich aus der Unwirksamkeit der angegriffenen Kündigungen (BAG vom 27.02.1985 - GS 1/84).

**V.** Nachdem das Arbeitsverhältnis fortbesteht, stehen dem Kläger die der Höhe nach unstreitigen Zahlungsansprüche nach §§ 615 Satz 1, 611a Abs. 2 BGB zu.

**B.**

Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte als unterlegene Partei gemäß § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG zu tragen.

Die Streitwertzumessung ergibt sich zum einen aus § 61 Abs. 1 ArbGG, § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG und war nach den unterschiedlichen Beendigungsdaten zu erhöhen. dementsprechend für den Antrag zu 1. mit der Vergütung für ein Vierteljahr des Klägers zu bemessen, wobei der Bruttomonatsverdienst 495,55 EUR betrug. Zudem stand der Antrag zu 4., der Weiterbeschäftigungsanspruch des Klägers zur Entscheidung an, der mit einem Bruttomonatsverdienst zu bewerten war.

Gründe zur gesonderten Berufungszulassung nach § 64 Abs. 3 ArbGG sind nicht gegeben. Die Nichtzulassung der Berufung ist im Urteilstenor aufzunehmen, § 64 Abs. 3a ArbGG. Die Statthaftigkeit der Berufung nach dem Wert des Beschwerdegegenstandes gem. § 64 Abs. 2b ArbGG bleibt davon unberührt.

### **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**