

Arbeitsgericht Köln

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG

- 1. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist.**
- 2. Schläft ein Arbeitnehmer 7 Stunden während der Arbeitszeit, so rechtfertigt dies noch keine Kündigung, wenn der Arbeitnehmer nicht arbeitsfähig war.**
- 3. Insoweit wird kann ihm lediglich infolge einer unterlassenen Krankmeldung eine fehlerhafte Selbsteinschätzung vorhalten werden, welche zuvor einer Abmahnung bedarf.**
- 4. Hat der Arbeitnehmer seinen Vorgesetzten darum gebeten, ihn zu wecken, liegt hierin eine pflichtwidrige Weisung an den Vorgesetzten vor, die zwar eine Abmahnung, nicht aber eine fristlose Kündigung rechtfertigt.**

ArbG Köln, Urteil vom 19.11.2014; Az.: 7 Ca 2114/14

Tenor:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 10.03.2014 nicht aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Stewardess im Bordservice weiterzubeschäftigen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.
4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 8.800,00 EUR festgesetzt.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung der Beklagten.

Die 30 jährige Klägerin, ledig und ohne Unterhaltspflichten, wurde von der Beklagten seit dem 1.3.2008 - zunächst zwei Jahre befristet - in Vollzeit als Stewardess im Bordservice ihrer Fernverkehrszüge beschäftigt, zuletzt gegen ein

Bruttomonatsentgelt von ca. 2.200,- Euro. Die Beklagte beschäftigt weit mehr als zehn Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden.

Der Klägerin wurde unter dem 15.02.2011 und dem 02.05.2013 jeweils eine Abmahnung erteilt, weil sie am 03.02.2011 nicht um 5:15 Uhr bzw. am 22.04.2013 nicht um 04:28 Uhr pünktlich ihren Dienst aufgenommen hat; die Klägerin gab in beiden Fällen an, verschlafen zu haben, Bl. 42ff. d.A. Unter dem 09.02.2012 wurde sie abgemahnt, weil sie am 01.02.2012 auf ihrem Tablett im Zug Kaffee mitgeführt hatte, aber kein Zusatzangebot wie Croissants, Bl. 46 d.A.

Am 24.01.2014 erschien die Klägerin pünktlich zum Dienst und fuhr mit ICE-Zügen in insgesamt über 14 Stunden folgende Strecke:

06:43 Abfahrt in Karlsruhe

10:57 Ankunft in Interlaken - sodann Ruhezeit -

12:00 Weiterfahrt nach Basel

13:59 Ankunft in Basel - sodann Ruhezeit -

17:03 Abfahrt von Basel

21:10 Ankunft in Köln

Zu Dienstbeginn meldete sich die Klägerin bei der Zugchefin und bei der Restaurantleiterin und erklärte, ihr ginge es nicht gut. Die Zugchefin hat nur in betrieblichen Gefährdungssituationen ein unmittelbares Weisungsrecht gegenüber dem Zugpersonal, forderte die Klägerin jedoch auf, sich bei der für die Entgegennahme von Arbeitsunfähigkeitsanzeigen zuständigen Stelle (Service-Center) der Beklagten telefonisch zu melden, sofern sie nicht zur Arbeit in der Lage sei. Die Klägerin sah sich jedoch dazu in der Lage und meldete sich nicht arbeitsunfähig. Sie öffnete ihren Verkaufsbereich, bat jedoch dann die Restaurantleiterin, sich kurz hinsetzen zu dürfen und sie zu wecken, sobald mehr Betrieb eingesetzt hat. Dies sagte die Restaurantleiterin zu. Sodann setzte sich die Klägerin in ein Abteil und schlief ein. Bis zur Ankunft in Basel sah weder ein Kollege nach der Klägerin oder weckte sie, noch nahm die Klägerin von selbst ihre Arbeit auf. Bei der späteren Rückfahrt von Basel nach Köln ab 17:03 Uhr verrichtete die Klägerin ordnungsgemäß ihren Dienst, suchte allerdings häufig die Toilette auf. Sie meldete sich nicht nachträglich arbeitsunfähig und versah ihre folgenden Dienste ordnungsgemäß weiter.

Nachdem die Beklagte am 06.02.2014 von dem Vorfall erfahren hatte, teilte die Restaurantleiterin unter dem 12.02.2014 der Beklagten schriftlich mit, die Klägerin solle aufgrund ihrer teilweise verschlafenen Schicht keine Provision erhalten, Bl. 38 d.A. Daraufhin hörte die Beklagte die Klägerin am 13.02.2014 zum Vorwurf an, bis zur Ankunft in Basel geschlafen zu haben, Bl. 40f. d.A. Sodann hörte die Beklagte unter dem 20.02.2014 ihren Betriebsrat zur Kündigung der Klägerin an, Bl. 50ff. d.A. Der Betriebsrat widersprach der Kündigung unter dem 03.03.2014 mit der Begründung:

"Nach Anhörung der Mitarbeiterin kommen wir zu der Erkenntnis, dass die Mitarbeiterin an diesem Tag offensichtlich nicht in der Lage war, ihre gesundheitliche Situation angemessen einzuschätzen und aus Gutgläubigkeit keine Krankmeldung abgegeben hat. Dass sie

gesundheitlich eingeschränkt war, ist allein aus der Tatsache ersichtlich, dass sie auf der Fahrt XSB - RM nach Aussage ihrer Kollegen mehrmals die Toilette aufsuchen musste. Aus diesen Umständen heraus eine Kündigung zu rechtfertigen ist überzogen."

Dennoch kündigte die Beklagte die Klägerin ordentlich unter dem 10.03.2014 zum 31.05.2014, Bl. 13 d.A. Dagegen machte die Klägerin unter dem 20.03.2014 die streitgegenständliche Kündigungsschutzklage anhängig.

Die Klägerin behauptet, sie habe morgens unter Kopfschmerzen und Übelkeit gelitten, und sie habe bis Basel durchgeschlafen. Von der Krankmeldung habe sie Abstand genommen, um den Kollegen zu helfen. Ihr sei allenfalls vorzuwerfen, dass sie morgens ihren körperlichen Zustand falsch eingeschätzt habe.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 10. März 2014 nicht aufgelöst wird,

und im Fall des Obsiegens

die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Stewardess im Bordservice weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie behauptet, die Klägerin müsse bis Basel aufgewacht sein und habe sich dann neu für ein weiteres Ausruhen entschieden. Sie meint, die Bitte, sie zu wecken, "grenzt an Unverschämtheit", weil mangels eines Weisungsrechts "auch eine gegenseitige Kontrolle ausscheidet", Bl. 37 d.A., zudem hätte sich nach ihrer Auffassung die Klägerin nachträglich arbeitsunfähig melden müssen. Sie wertet das Verhalten der Klägerin als Arbeitsverweigerung.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird Bezug genommen auf den vorgetragenen Inhalt der wechselseitigen Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Protokolle der mündlichen Verhandlung vom 25.04.2014 und 19.11.2014.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Klage ist zulässig und begründet.

1. Das KSchG ist gem. §§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 anwendbar, weil die dort vorgesehenen Zahlengrenzen erreicht sind. Die Klägerin hat das Arbeitsgericht innerhalb der Frist des § 4 Satz 1 KSchG angerufen.

2. Die angegriffene Kündigung ist gem. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG sozial ungerechtfertigt, weil sie nicht durch Gründe, die in dem Verhalten der Klägerin liegen, bedingt ist.

a. Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG ist eine Kündigung sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist. Sie ist durch solche Gründe „bedingt“, wenn der Arbeitnehmer 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. Dann kann dem Risiko künftiger Störungen nur durch die (fristgemäße) Beendigung des Arbeitsverhältnisses begegnet werden. Das wiederum ist nicht der Fall, wenn schon mildere Mittel und Reaktionen von Seiten des Arbeitgebers geeignet gewesen wären, beim Arbeitnehmer künftige Vertragstreue zu bewirken (statt aller z.B. BAG 11. Juli 2013 - 2 AZR 994/12 - Rn. 20f.; 21. Juni 2012 - 2 AZR 153/11 - Rn. 14; 9. Juni 2011 - 2 AZR 284/10 - Rn. 34). 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 (BAG 11. Juli 2013 aaO.). Einer Abmahnung bedarf es nach Maßgabe des auch in § 314 Abs. 2 iVm. § 323 Abs. 2 BGB zum Ausdruck kommenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes demnach 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 11. Juli 2013 aaO.).

b. Ob der Klägerin im Zusammenhang mit ihrem Dienst am 24.01.2014 eine Pflichtverletzung vorzuwerfen ist, kann dahin stehen. Die Beklagte wirft der Klägerin Arbeitsverweigerung vor sowie die Bitte an die Restaurantleiterin, sie zu wecken, und sie wirft ihr zusätzlich vor, sich nicht nachträglich krankgemeldet zu haben. Jedoch kann die Beklagte nicht nachweisen, dass die Klägerin auf der Fahrt nach Basel arbeitsfähig gewesen ist, so dass sie ihr lediglich eine fehlerhafte Selbsteinschätzung vorhalten kann. Dafür, wie auch für ihre Bitte gegenüber der Restaurantleiterin und für die nachträgliche Arbeitsmeldung, fehlt es jedenfalls an einer einschlägigen Abmahnung.

aa. Für eine verhaltensbedingte Kündigung gilt das Prognoseprinzip. Der Zweck der Kündigung ist nicht eine Sanktion für eine begangene Vertragspflichtverletzung, sondern die Vermeidung des Risikos weiterer erheblicher Pflichtverletzungen. Die vergangene Pflichtverletzung muss sich deshalb noch für die Zukunft belastend auswirken (st. Rspr. BAG, z.B. 23. Juni 2009 - 2 AZR 283/08 - Rn. 14 m.w.N.). Eine negative Prognose liegt vor, wenn aus der konkreten Vertragspflichtverletzung und der daraus resultierenden Vertragsstörung geschlossen werden kann, der Arbeitnehmer werde auch zukünftig den Arbeitsvertrag nach einer Kündigungsandrohung erneut in gleicher oder ähnlicher Weise verletzen (BAG 13. Dezember 2007 - 2 AZR 818/06 - Rn. 38). Deshalb setzt eine Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung regelmäßig eine vorausgegangene einschlägige Abmahnung voraus. Diese dient der Objektivierung der negativen Prognose. Liegt eine ordnungsgemäße Abmahnung vor und verletzt der Arbeitnehmer erneut seine vertraglichen Pflichten, kann regelmäßig davon ausgegangen werden, es werde auch zukünftig zu weiteren Vertragsstörungen kommen. Außerdem ist die Abmahnung als milderes Mittel in Anwendung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes einer Kündigung vorzuziehen, wenn durch ihren Ausspruch das Ziel - ordnungsgemäße Vertragserfüllung - erreicht werden kann (BAG 23. Juni 2009 aaO.). Allerdings entfaltet eine Abmahnung ihre Warnfunktion nur hinsichtlich gleichartiger Pflichtverletzungen, anderenfalls ist ihnen keine ausschlaggebende Bedeutung zuzumessen (BAG 27. September 2012 - 2 AZR 955/11 - Rn. 47). Dabei ist nicht erforderlich, dass es sich um identische Pflichtverletzungen handelt. Es reicht aus,

dass die jeweiligen Pflichtwidrigkeiten aus demselben Bereich stammen und somit Abmahnungs- und Kündigungsgründe in einem inneren Zusammenhang stehen (BAG 13. Dezember 2007 - 2 AZR 818/06 - Rn. 41). Entscheidend ist letztlich, ob der Arbeitnehmer aufgrund der Abmahnung erkennen konnte, der Arbeitgeber werde weiteres Fehlverhalten nicht hinnehmen, sondern ggf. mit einer Kündigung reagieren (BAG 9. Juni 2011 - 2 AZR 323/10 - Rn. 31).

bb. An diesen Maßstäben gemessen, lag einer der vom BAG beschriebenen Ausnahmetatbestände, in denen es vor Ausspruch einer Kündigung keiner Abmahnung bedarf, nicht vor: das Verhalten der Klägerin am 24.01.2014 und danach ist jedenfalls nicht als besonders schwere Pflichtverletzung zu erkennen, noch war eine Verhaltensänderung nicht mehr erwartbar. Darüber hinaus konnte die Klägerin nicht mit hinreichender Sicherheit erkennen, dass die Beklagte ihr Verhalten am 24.01.2014 bzw. danach zum Anlass einer Kündigung nehmen würde. Die bereits abgemahnten Pflichtwidrigkeiten in den Jahren 2011 bis 2013 standen mit dem Verhalten der Klägerin am 24.01.2014 nicht in einem genügenden Zusammenhang. Daher konnte das Verhalten der Klägerin am 24.01.2014 keine Kündigung rechtfertigen und es kann offenbleiben, ob es als Pflichtverletzung zu bewerten ist.

(1) Ausnahmetatbestände, in denen das BAG vom Erfordernis einer Abmahnung absieht, lagen nicht vor. Dass eine Verhaltensänderung nicht mehr zu erwarten steht, wäre etwa dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer hartnäckig und uneinsichtig handelte oder ausdrücklich erklärt hätte, ein Fehlverhalten nicht mehr ändern zu wollen (vgl. KR-Fischermeier, 10. Aufl. 2013, § 626 BGB Rdn 266), wofür hier keine Anhaltspunkte vorliegen. Auch eine so schwere Pflichtverletzung, dass deren Hinnahme nach objektiven Maßstäben offensichtlich ausgeschlossen ist, liegt schon deswegen nicht vor, weil die Beklagte der Klägerin keine besonders unlauteren Absichten unterstellt und auch keine konkreten gravierenden Folgen vorgetragen hat, die aus dem Verhalten der Klägerin erwachsen sein sollen.

(2) Die Klägerin konnte nicht mit hinreichender Sicherheit erkennen, dass die Beklagte ihr Verhalten am 24.01.2014 bzw. danach zum Anlass einer Kündigung nehmen würde. Denn die bereits abgemahnten Pflichtwidrigkeiten in den Jahren 2011 bis 2013 standen mit dem Verhalten der Klägerin am 24.01.2014 nicht in einem genügenden Zusammenhang. Dies ergibt sich ohne Weiteres hinsichtlich der Abmahnung vom 09.02.2012, die das Mitführen von Croissants u.ä. betrifft und damit keinen Bezug zum Tatbestand der Kündigung hat. Es ergibt sich allerdings auch hinsichtlich der beiden weiteren Abmahnungen vom 15.02.2011 und vom 02.05.2013, obwohl sich auf den ersten Blick ein Zusammenhang daraus ergibt, dass die Klägerin an den beiden bereits abgemahnten Tagen wie auch am 24.01.2014 geschlafen statt gearbeitet hat. Allerdings rügen die Abmahnungen, dass die Klägerin nicht pünktlich zum Dienst erschienen war. Dieser Vorwurf war der Klägerin am 24.01.2014 nicht zu machen, sie war pünktlich zum Dienst um 06:43 Uhr in Karlsruhe erschienen.

Gleichwohl würden die Pflichtwidrigkeiten aus demselben Bereich stammen, wenn der der Klägerin jetzt vorgeworfene Pflichtverstoß den zuvor abgemahnten Fällen zumindest ähnlich wäre. Dies ist allerdings nicht der Fall. Denn den beiden Abmahnungen der Jahre 2011 und 2013 liegt unstreitig das Verschlafen bei ansonsten gegebener Arbeitsfähigkeit der Klägerin zu Grunde. Für den 24.01.2014 hingegen kann die - insoweit beweisbelastete - Beklagte nicht nachweisen, dass die Klägerin während der Fahrt nach Basel arbeitsfähig war und damit ein den Abmahnungen vergleichbarer Fall vorlag. Denn die Klägerin hat zwar zunächst die

Arbeit versucht aufzunehmen, indem sie pünktlich erschien und ihren Verkaufsbereich öffnete. Verschiedene Umstände sprechen jedoch für eine Arbeitsunfähigkeit der Klägerin auf der Hinfahrt, nämlich dass die Klägerin sich bei der Zugchefin und der Restaurantleiterin bereits bei Dienstbeginn zu den Krankheitssymptomen geäußert hat, dass sie sich nur kurz setzen wollte, danach sofort eingeschlafen ist, dass sie fast sieben Stunden geruht oder geschlafen hat und dass sie auf der Rückfahrt häufig auf die Toilette gehen musste. Die Beklagte tritt insoweit auch keinen Beweis für die tatsächliche Arbeitsfähigkeit der Klägerin an, etwa durch Sachverständigengutachten. Sie beschränkt sich auf die Äußerung, die von der Klägerin geäußerten Symptome Übelkeit und Kopfschmerzen seien Schutzbehauptungen, Bl. 37 d.A. Sie bestreitet allerdings auch nicht die für das tatsächliche Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit sprechenden Umstände. Wenn demnach aber nicht auszuschließen ist, dass die Klägerin jedenfalls bis zur Ankunft in Basel arbeitsunfähig erkrankt war und dies in einer fehlerhaften Selbsteinschätzung nicht erkannt hat, dann stammen die in den Abmahnungen gerügten Pflichtwidrigkeiten nicht mehr aus demselben Bereich wie das Verhalten am 24.01.2014. Denn die fehlerhafte Selbsteinschätzung der eigenen gesundheitlichen Arbeitsfähigkeit unterscheidet sich qualitativ deutlich von der mangelnden Pflichtendisziplin, die im Nichtantritt des Dienstes wegen Verschlafens ihren Ausdruck findet. Dies wird besonders daran deutlich, dass es für die Klägerin - wie bei Dienstbeginn von der Zugchefin angeregt - deutlich einfacher gewesen wäre, sich im Service-Center arbeitsunfähig zu melden, als über 14 Stunden in wechselnden Zügen teilweise schlafend, teilweise arbeitend und teilweise auf der Toilette zu verbringen. Daher geht auch der Vorwurf der Beklagten ins Leere, es handele sich um Arbeitsverweigerung.

Wenn damit die bereits erteilten Abmahnungen für das Verhalten der Klägerin am 24.01.2014 nicht einschlägig sind, kann dahinstehen, ob die fehlerhafte Selbsteinschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit als Pflichtverletzung zu werten ist. Dies steht schon deswegen in Frage, weil für eine kündigungsrelevante Verhaltenspflichtverletzung regelmäßig ein steuerbares Verhalten vorauszusetzen ist. Die Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit ist jedoch stark subjektiv geprägt, der Gesetzgeber hat insoweit die Regel des § 5 Abs. 1 EFZG geschaffen, wonach der Arbeitnehmer grds. drei Tage selbst seine Arbeitsunfähigkeit einschätzen darf, es sei denn, der Arbeitgeber verlangt vorher eine ärztliche Bescheinigung. Im vorliegenden Fall war die eigene Einschätzung zudem mit besonderen Folgen verbunden, da die Klägerin weit entfernt von ihrem Wohnort in einen Zug eingestiegen und dieser losgefahren ist. Damit war eine schnelle Revision ihrer Selbsteinschätzung kaum in der für andere Arbeitsverhältnisse üblichen Weise durchzuführen, indem nach einem erfolglosen Arbeitsversuch der Weg nach Hause oder zum Hausarzt angetreten werden konnte.

(3) Demnach kann auch dahinstehen, ob das Verhalten der Klägerin gegenüber ihren Kollegen im Zug als Pflichtverletzung zu werten ist. Diese Wertung erscheint schon deshalb als fragwürdig, weil sie nach dem unstreitigen Sachverhalt ihr Verhalten mit der Restaurantleiterin abgesprochen hat, dass diese sie wecken sollte, sobald der Bistrobetrieb dies erfordert. Die von der Beklagten im Prozess geäußerte Auffassung, die Bitte der Klägerin sie zu wecken "grenzt an Unverschämtheit", weil mangels eines Weisungsrechts "auch eine gegenseitige Kontrolle ausscheidet", erscheint der erkennenden Kammer befremdlich. Denn eine Pflichtverletzung der Klägerin daraus ableiten zu wollen, dass sie zur Überbrückung einer gesundheitlichen Schwäche eine kollegiale Bitte geäußert und deren Erfüllung zugesagt bekommen hat, ist fernliegend. Da die Beklagte - wie sie Bl. 37 d.A. ausgeführt hat - "die Besatzung eines Zuges ... für die jeweilige Leistung zusammenwürfelt" und zudem darauf verzichtet, Zugpersonal außerhalb einer betrieblichen Gefährdungssituation mit disziplinarischen Weisungsrechten zu

betrauen, überlässt sie das im Zug arbeitende Personal insoweit der eigenen (kollegialen) Verantwortung. Für den vorliegenden Fall bedeutet das, dass im Fall der Übertragung disziplinarischer Weisungsrechte die Zugleiterin oder die Restaurantleiterin die Klägerin bei Fahrtbeginn hätten anweisen dürfen, die Fahrt aus gesundheitlichen Gründen nicht anzutreten. Da die Beklagte diese Disziplinargewalt jedoch einem nur telefonisch zu erreichenden Service-Center übertragen hat, hat sie sich dazu entschieden, auf den Augenschein eines Vorgesetzten vor Ort zu verzichten und stattdessen der persönlichen Einschätzung eines gesundheitlich angeschlagenen Arbeitnehmers hinsichtlich seiner Arbeitsfähigkeit zu vertrauen. Dies hat die Klägerin umgesetzt. Dann kann sich aber die Beklagte nicht in einer Situation, in der diese Eigenverantwortung zur unzutreffenden Gesundheitsprognose geführt hat, auf eine Pflichtverletzung berufen. Dies gilt unabhängig von der Tatsache, dass die Klägerin nicht von der Restaurantleiterin geweckt wurde, obwohl diese es zugesagt hatte, und dass trotz der Mitteilung ihres gesundheitlich angeschlagenen Zustandes fast sieben Stunden niemand nachgesehen hat, ob sich z.B. ihr Zustand verschlechtert haben könnte.

(4) Schließlich kann die Bewertung dahinstehen, ob sich die Klägerin nach dem Dienst vom 24.01.2014 pflichtwidrig verhalten hat, indem sie der Beklagten nicht zu einem späteren Zeitpunkt gemeldet hat, einen Teil der über 14 Stunden dauernden Schicht arbeitsunfähig gewesen zu sein. Eine solche Meldung hätte allerdings im Gegensatz zu einer objektiv fehlerhaften Selbsteinschätzung der Klägerin gestanden, arbeitsfähig gewesen zu sein, und lediglich deswegen auf der Hinfahrt nicht gearbeitet zu haben, weil das ihr zugesagte Wecken unterlassen wurde. Sie steht auch im Gegensatz zu den Äußerungen der Beklagten, die Krankheitssymptome der Klägerin seien nur Schutzbehauptungen gewesen. Jedenfalls ist die Klägerin wegen eines Pflichtverstoßes im Zusammenhang mit der Meldung von Arbeitsunfähigkeitszeiten zu keinem Zeitpunkt abgemahnt worden, so dass eine Kündigung aus diesem Grund ohnehin nicht in Betracht kam.

II.

Der vorläufige Weiterbeschäftigungsanspruch der Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens ergibt sich bereits aus den Grundsätzen, die der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts im Beschluss vom 27.2.1985 entwickelt hat (GS 1/84). Überwiegend schutzwürdige Interessen der Beklagten, die einer Beschäftigung entgegenstehen könnten, sind weder von der Beklagten dargelegt noch sonst ersichtlich.

III.

Die Kostenfolge ergibt sich aus § 91 Abs. 1 ZPO. Der Wert des Streitgegenstandes war gemäß §§ 46, 61 Abs. 1 ArbGG, 42 Abs. 2 GKG für den Kündigungsschutzantrag mit einer Vierteljahresvergütung von 6.600,- Euro festzusetzen, wobei die Kammer für den Weiterbeschäftigungsantrag vom zusätzlichen Wert einer Bruttomonatsvergütung i.H.v. 2.200,- Euro ausgegangen ist.