

6 Ca 1266/25



**ARBEITSGERICHT DORTMUND
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

.....
Dortmund

Kläger

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt Torsten Jannack, Kleppingstraße 20, 44135 Dortmund

g e g e n

.....
Dortmund

Beklagter

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt | Dortmund

hat die 6. Kammer des Arbeitsgerichts Dortmund
auf die mündliche Verhandlung vom 26.06.2025
durch den Richter am Arbeitsgericht Wolkenhauer als Vorsitzenden
und den ehrenamtlichen Richter
und die ehrenamtliche Richterin

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 17.03.2025 nicht aufgelöst worden ist.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird auf 9.600,-€ festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Kündigung vom 17.03.2025.

Der Kläger am 17.11.1997 geborene Kläger ist ledig und hat ein dreijähriges Kind. Er trat zum 01.08.2019 als Auszubildender in das Unternehmen des Beklagten ein und wurde nach Abschluss als Elektroinstallateur, zuletzt zu einem Bruttomonatsverdienst von 3.200,- € weiterbeschäftigt.

Im Betrieb des Beklagten sind zumindest zwei Arbeitnehmer im Büro (darunter die Ehefrau des Beklagten) und acht Elektriker in Vollzeit beschäftigt.

Mit Schreiben vom 17.03.2025, dem Kläger zugegangen am 01.04.2025 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 15.04.2025.

Der Kläger wies die Kündigung mangels Vorlage einer Vollmachtsurkunde mit Schreiben vom 07.04.2025, dem Beklagten zugegangen am 09.04.2025 zurück.

Der Kläger wendet sich gegen die Wirksamkeit dieser Kündigung mit der vorliegenden, am 07.04.2025 bei Gericht eingegangenen Kündigungsschutzklage.

Der Kläger behauptet, die Unterschrift unter der Kündigung entspreche nicht anderen Unterschriften des Beklagten, so dass er nicht davon ausgeht, dass dieser selbst die Kündigung unterschrieben hat.

Der Kläger rügt die soziale Rechtfertigung der Kündigung.

Er behauptet, das Kündigungsschutzgesetz finde Anwendung, denn der Beklagte beschäftige noch eine Reinigungskraft, deren Namen er nicht kenne. Es handele sich um eine Frau zwischen 50 und 60 Jahren, ca. 1,60 Meter groß mit schulterlangen dunklen Haaren und stabiler Figur. Sie unterhalte sich mit dem Beklagten in einer ihm fremden, vermutlich nordmazedonischen Sprache. Ihre Arbeitszeit liege am späten Nachmittag. Der Kläger benennt Zeugen.

Auf die Erklärung des Beklagten im Termin, eine Freundin vertrete die Ehefrau des Beklagten in Krankheitsfällen bei ihren Reinigungsaufgaben, erklärte der Kläger, die Reinigungskraft sei regelmäßig auch gemeinsam mit der Ehefrau des Beklagten anwesend. Insbesondere am kurzen Freitag säßen die Mitarbeiter, auch die Ehefrau des Beklagten, regelmäßig mit Kaffee zusammen. In dieser Zeit sei die Reinigungskraft tätig. Die Ehefrau des Beklagten nehme kaufmännische Aufgaben wahr und sei keinesfalls für Reinigungsarbeiten zuständig.

Der Kläger beantragt,

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 17.03.2025, zugestellt am 01.04.2025, nicht aufgelöst worden ist.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Der Beklagte behauptet, er habe die Kündigung selbst unterschrieben. Die Unterschrift entspreche derjenigen auf der erteilten Prozessvollmacht.

Der Beklagte behauptete im Gütetermin, das Kündigungsschutzgesetz finde keine Anwendung, denn er beschäftige keine Reinigungskraft. Reinigungsarbeiten würden allein von seiner Ehefrau neben ihren Büroaufgaben ausgeführt.

Er vertieft diesen Vortrag erst mit Schriftsatz vom 25.06.2025 und bietet Beweis durch Zeugnis seiner Arbeitnehmer an, die er zum Kammertermin am 26.06.2025 aber nicht als präsenzte Zeugen stellt. Er behauptet, alle Reinigungsarbeiten würden von seiner Ehefrau ausgeführt und es gäbe keine Reinigungskraft. Er rügt den Vortrag des Klägers als unzureichend.

Er behauptet im Kammertermin, es könne sein, dass eine Freundin seiner Ehefrau in Krankheitsfällen die Reinigung in Vertretung der Ehefrau übernehme. Das erfolge unentgeltlich aufgrund der Freundschaft zu seiner Frau. Ein zusätzlicher Arbeitsplatz bestehe nicht.

Der Beklagte trug im Gütetermin betriebsbedingte Gründe für die streitgegenständliche Kündigung, die er auf Auftragsmangel stützte. Schriftsätzlich trug er am 25.06.2025 zur ordnungsgemäßen Sozialauswahl vor. Problematisch sei weiterhin, dass der Kläger über die geringste Berufserfahrung und keinen Führerschein verfüge.

Das Gericht hat im Gütetermin Auflagen unter Fristsetzung u. A. zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes und der Betriebsbedingtheit der Kündigung erteilt und auf Verspätungsfolgen hingewiesen. Auf den Beschluss (Bl. 32 f. d. A.) wird Bezug genommen.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet und hat Erfolg.

I.

Der Kläger hat einen Anspruch auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 17.03.2025 nicht aufgelöst werden wird.

Das Kündigungsschutzgesetz findet Anwendung. Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, denn ein Kündigungsgrund liegt nicht vor.

1.

Die Kündigung bedarf eines Kündigungsgrundes, denn das Kündigungsschutzgesetz findet Anwendung, §§ 1, 23 KSchG. Der Kläger ist länger als sechs Monate in einem Betrieb mit mehr als zehn Arbeitnehmern beschäftigt.

Die Kammer muss nach der Erörterung im Kammertermin davon ausgehen, dass der Beklagte die zehn unstreitigen Arbeitnehmer und darüber hinaus eine Reinigungskraft beschäftigt. Der entgegenstehende Vortrag des Beklagten war als verspätet zurückzuweisen.

Der Kläger hat rechtzeitig innerhalb der ihm gesetzten Schriftsatzfrist und hinreichend substantiiert vorgetragen, indem er die Person sowie ihre Tätigkeit und ihre Arbeitszeit konkret beschrieben hat. Für die Kammer ist nicht erkennbar, wie die Darlegung der Beschäftigung eines weiteren Arbeitnehmers substantiiert erfolgen sollte. Der grds. beweisbelastete Kläger hat mit seinem Schriftsatz vom 26.05.2025 einen Monat vor dem Kammertermin rechtzeitig vorgetragen und Beweis angeboten.

Das Gericht hat die vom Kläger benannten Zeugen nicht vorbereitend geladen, da der Beklagte diesem Vorbringen innerhalb der ihm gesetzten Erwidierungsfrist nicht entgegengetreten ist. Es war davon auszugehen, dass der Beklagte den Vortrag des Klägers überprüft hat und der Beschäftigung dieser Arbeitnehmerin nicht entgegengetreten möchte.

Der Beklagte ist diesem Vorbringen erst mit Schriftsatz vom 25.06.2025 unter Wiederholung seines mündlichen Vortrags im Gütetermin entgegengetreten. Eine vorbereitende Ladung von Zeugen war am Vortrag des Kammertermins nicht mehr möglich.

Eine substantiierte Auseinandersetzung mit dem Vortrag des Klägers ist erst im Kammertermin erfolgt, als die Beklagtenvertreterin erklärt hat, wer die vom Kläger wahrgenommene Person sein könnte und aus welchen Gründen der Beklagte davon ausgeht, dass kein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Diesem mündlichen Vortrag der Beklagtenseite vermochte der Kläger wiederum spontan entgegenzutreten und hat die parallele Anwesenheit der Ehefrau des Beklagten und der Reinigungskraft an Freitagen substantiiert und nachvollziehbar geschildert.

Das Vorbringen des Beklagten war als verspätet zurückzuweisen, denn eine Aufklärung des Sachverhalts war im Kammertermin nicht möglich.

Das Gericht hat bei Erteilung der Auflagen im Gütetermin darauf hingewiesen, dass die Parteien damit rechnen müssen, mit verspätetem Vorbringen ausgeschlossen zu werden und den Rechtsstreit zu verlieren, falls durch die Verspätung die Erledigung des Rechtsstreits verzögert und die Verspätung nicht genügend entschuldigt wird, § 56 Abs. 2 ArbGG.

Da das Gericht nach Aktenlage keine Veranlassung hatte, vorbereitend Zeugen zu laden und der Beklagte die von ihm benannten Zeugen im Kammertermin nicht gestellt hat, vermochte die Kammer nicht aufzuklären, ob eine Reinigungskraft als 11. Arbeitnehmerin des Betriebes beschäftigt wird oder ob die Reinigungsaufgaben allein von der Ehefrau des Beklagten ausgeübt werden. Um diese Frage aufzuklären, wäre ein neuer Kammertermin mit Zeugenladung erforderlich gewesen. Der Rechtsstreit wäre verzögert worden.

Gründe, die die Verspätung des Beklagtenvortrags entschuldigen, sind weder dargelegt noch ersichtlich.

2.

Die Kündigung des Klägers ist auch nicht aus betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt.

Betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung können sich grundsätzlich aus innerbetrieblichen Umständen (Unternehmerentscheidung, wie z.B. Rationalisierung, Umstellung oder Einstellung der Produktion) oder aus außerbetrieblichen Gründen (z.B. Arbeitsmangel oder Umsatzrückgang) ergeben. Die betrieblichen Erfordernisse müssen „dringend“ sein und eine Kündigung im Interesse des Betriebes notwendig machen (BAG, 15.06.1989 – 2 AZR 600/88 – in AP Nr. 45 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; BAG, 12.04.2002 - 2 AZR 256/01 - in AP Nr. 120 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung m.w.N.).

Ein Auftragsrückgang kann dann eine betriebsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn dadurch der Arbeitsanfall so zurückgeht, dass für einen oder mehrere Arbeitnehmer das Bedürfnis zur Weiterbeschäftigung entfällt. Wenn sich der Umfang der Tätigkeit einer Gruppe oder einer bestimmten Anzahl von Arbeitnehmern proportional zum Absatz der gefertigten Erzeugnisse verhält, genügt der Arbeitgeber seiner Vortragslast, wenn er die Richtigkeit des Berechnungsmodus so darlegt, dass aus der Verringerung

des Umsatzes auf die Veränderung der Beschäftigungsmöglichkeiten geschlossen werden kann (BAG, 15.06.1989 – 2 AZR 600/88 – in: AP Nr. 45 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung; Ascheid, DB 1987, 1144, 1147).

Die organisatorischen Maßnahmen, die der Arbeitgeber trifft, den Betrieb der Ertragslage anzupassen, sind nicht auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit, wohl aber daraufhin nachzuprüfen, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sind (vgl. BAG Urteil vom 30.04.1987, AP Nr. 42 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Kündigung selbst keine unternehmerische Entscheidung darstellt, sondern nur als deren Folge angesehen werden kann.

Das Gericht hat voll nachzuprüfen, ob die zur Begründung dringender betrieblicher Erfordernisse angeführten inner- und außerbetrieblichen Gründe tatsächlich vorliegen und in welchem Umfang dadurch konkrete Arbeitsplätze und Beschäftigungsmöglichkeiten ganz oder teilweise wegfallen (vgl. BAG, 30.05.1985 – 2 AZR 321/84 – in: AP Nr. 24 zu § 1 KSchG 1969 Betriebsbedingte Kündigung).

Im Kündigungsschutzprozess trifft den Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG im vollen Umfang die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, ohne dass eine andere Beschäftigung möglich oder zumutbar ist. Wenn sich der Arbeitgeber auf betriebsbedingte Gründe für seine Kündigung beruft, darf er sich nicht auf schlagwortartige Umschreibungen beschränken. Er muss seine tatsächlichen Angaben vielmehr so im Einzelnen darlegen (substanziieren), dass sie vom Arbeitnehmer mit Gegenteilssachen bestritten und vom Gericht überprüft werden können. Vom Arbeitgeber ist insbesondere darzulegen, wie sich die von ihm behaupteten Umstände unmittelbar und mittelbar auf den Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers auswirken. Der Vortrag des Arbeitgebers muss erkennen lassen, ob durch eine innerbetriebliche Maßnahme oder einen außerbetrieblichen Anlass der Arbeitsplatz des gekündigten Arbeitnehmers wegfällt (vgl. BAG, Urteil vom 12.04.2002, a.a.O, m.w.N.).

Den Anforderungen dieser von der Rechtsprechung aufgestellten Grundsätze genügt der Vortrag der Beklagten im vorliegenden Rechtsstreit nicht.

Der Beklagte hat sich mündlich auf einen Auftragsmangel berufen, ohne darzulegen, wie sich dieser auf den betrieblichen Beschäftigungsbedarf ausgewirkt hat. Diese Auswirkungen hat der Beklagte auch nicht schriftsätzlich substantiiert. Insbesondere ist für die Kammer nicht nachvollziehbar, warum ein Auftragsmangel gerade zum Wegfall von einem von acht Arbeitsplätzen im produktiven Bereich geführt haben soll.

Die Ausführungen zu betrieblichen Beeinträchtigungen durch den fehlenden Führerschein des Klägers im Rahmen der Sozialauswahl lassen eine andere Kündigungsmotivation denkbar erscheinen.

Wenn ein Wegfall eines Arbeitsplatzes nicht nachvollzogen werden kann, kommt es auf die Darlegungen zur Auswahlentscheidung des Beklagten im Ergebnis nicht an.

II.

Die unterlegene Partei hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Streitwert war in Höhe von drei Bruttomonatsverdiensten für den Bestandsschutzantrag im Urteil festzusetzen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von der beklagten Partei **Berufung** eingelegt werden. Für die klagende Partei ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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

Landesarbeitsgericht Hamm
Marker Allee 94
59071 Hamm
Fax: 02381 891-283

eingegangen sein.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 64 Abs. 7 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Berufung ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

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

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

...

Die Berufungsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

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

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

* Eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.

Wolkenhauer