Beglaubigte Abschrift
Arbeitsgericht Karlsruhe
Aktenzeichen: 2 Ca 448/17
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 24.04.2018

gez. Lutz

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

ARBEITSGERICHT KARLSRUHE

Im Namen des Volkes
Urteil

Mandant z.K. <- Rücksprache	Wiedervorlage ->	
	DGB Rechtsschutz GmbH Büro Karlsruhe 26. JULI 2018	
Erledigt	Fristen+Termine	Bearbeitet
.....	.....	.....

In der Rechtssache

[redacted]

- Kläg. -

Proz.-Bev.: DGB Rechtsschutz GmbH
Ettlinger Str. 3 a, 76137 Karlsruhe

gegen

Spedition [redacted]

- Bekl. -

Proz.-Bev.: Kanzlei Korell & Kollegen
Gerwigstr. 4, 76437 Rastatt

hat das Arbeitsgericht Karlsruhe - 2. Kammer - durch den Richter am Arbeitsgericht Münchschwander, d. ehrenamtlichen Richter Hirtz und d. ehrenamtliche Richterin Mund auf die mündliche Verhandlung vom 24.04.2018

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung mit Schreiben vom 27.11.2017 nicht mit Ablauf des 31.12.2017 aufgelöst worden ist.

2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Küchenmonteur weiterzubeschäftigen.

3. Die Kosten des Rechtsstreits werden der Beklagten auferlegt.

4. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 7.163,40 € festgesetzt.

TATBESTAND

Der Kläger wendet sich im Rahmen des vorliegenden Rechtsstreits gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Parteien zum Ablauf des 31.12.2017. Für den Fall des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses der Parteien über den Ablauf des 31.12.2017 hinaus nimmt der Kläger die Beklagte auf Weiterbeschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens in Anspruch.

Der am 27.03.1956 geborene Kläger ist ledig und gegenüber zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet.

Die Spedition [redacted] stellte den Kläger zum 01.07.2015 als Küchenmonteur ein. Dem zwischen dem Kläger und der Spedition [redacted] begründeten Arbeitsverhältnis liegen die Vereinbarungen des schriftlichen Arbeitsvertrages vom 01.07.2015 (Bl. 64 ff. d. A.) zugrunde. Die durchschnittlichen monatlichen Bezüge des Klägers beliefen sich zuletzt bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden auf 2.387,80 € brutto.

Den Kläger erreichte Ende November 2017 das folgende Schreiben (Bl. 4 d. A.):

"Spedition [redacted]

(...)

Rastatt, den 27.11.2017

Ordentliche Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrter [redacted]

hiermit kündige ich das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis fristgerecht mit Ablauf des 31.12.2017 hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

(...)

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift)

[redacted]

versehen mit dem Stempel "Spedition [redacted]

Die DGB-Rechtsschutz GmbH erhob für den Kläger mittels Klageschrift vom 06.12.2017, bei Gericht eingegangen am 08.12.2017, Kündigungsschutzklage gegen [redacted] als Inhaberin der Spedition [redacted] als Beklagte; der Klageschrift vom 06.12.2017 war als Anlage eine der DGB-Rechtsschutz GmbH vom Kläger erteilte schriftliche Prozessvollmacht vom 05.12.2017 (Bl. 5 d. A.) beigefügt.

Im Termin zur Güteverhandlung vom 11.01.2018 hat die Beklagte die Rüge der mangelnden Postulationsfähigkeit der DGB Rechtsschutz GmbH erhoben.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die ordentliche Kündigung mit Schreiben vom 27.11.2017 rechtsunwirksam sei.

Er behauptet, dass die Beklagte mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftige.

Jedenfalls beruhe die Rechtsunwirksamkeit der ordentlichen Kündigung mit Schreiben vom 27.11.2017 auf einem Verstoß der Beklagten gegen das Maßregelungsverbot im Sinne von § 612 a BGB.

Der Kläger trägt vor, dass er in der Zeit vom 23.10. bis zum 27.10.2017 arbeitsunfähig erkrankt gewesen wäre. Seinerzeit wäre er auf die Mitteilung seiner Arbeitsunfähigkeit hin unmittelbar darauf angesprochen worden, dass die Erkrankung im Hinblick auf ein zukünftiges Arbeitsverhältnis als problematisch angesehen würde. Er, der Kläger, wäre daraufhin trotz der Arbeitsunfähigkeit zur Arbeit erschienen.
Als er dann seine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Zeitraum ab dem 20.11.2017 der Beklagten übermittelt hätte, hätte er parallel mit Frau Setzer telefoniert und mitgeteilt, dass seine Erkrankung wohl ein wenig länger dauern könnte. Aus Furcht vor dem bereits in Aussicht gestellten Verlust seines Arbeitsplatzes hätte er der Beklagten anbieten wollen, schnellstmöglich wieder zur Arbeit zu erscheinen, gleich, ob eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt werden würde oder nicht.

ARBEITSG KARLSRUHE

Dazu wäre es jedoch nicht mehr gekommen, da das Telefonat von [redacted] plötzlich und ohne Grußworte durch Auflegen beendet worden wäre. Als nächstes hätte er, der Kläger, die Kündigung erhalten.

Entgegen der Ansicht der Beklagten sei die DGB Rechtsschutz GmbH auch im Sinne von § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG postulationsfähig.

Der Kläger sei Mitglied der IG Metall, wie auch die der Klageschrift vom 06.12.2017 als Anlage beigefügte "Kostenübernahmeerklärung" der IG Metall, Geschäftsstelle Karlsruhe, vom 05.12.2017 (Bl. 6 d. A.) belege. Ausweislich § 27 Nr. 1 der Satzung der IG Metall aus dem Oktober 1999 (Bl. 37 ff. d. A.) sei die Gewährung von Rechtsschutz für ihre Mitglieder bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis auch satzungsgemäße Aufgabe der IG Metall.

Im Jahr 1998 sei die DGB Rechtsschutz GmbH als 100 %ige Tochter des DGB bzw. seiner Treuhand, der Vermögensverwaltungs- und Treuhand-Gesellschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes mbH, Düsseldorf (kurz: VTG) gegründet worden. Nach der "Grundlagen- und Einbringungsvereinbarung" vom 10.03.1998 (Bl. 35 f. d. A.) habe der DGB mit Wirkung zum 01.04.1998 seine gesamten Rechtsschutzaktivitäten auf die DGB Rechtsschutz GmbH übertragen. Zur Finanzierung ihrer Tätigkeit gewähre der DGB der DGB Rechtsschutz GmbH finanzielle Unterstützung (so Ziff. 2 der "Grundlagen- und Einbringungsvereinbarung" vom 10.03.1998).

Insbesondere habe der DGB für die Tätigkeit der DGB Rechtsschutz GmbH bzw. für die Tätigkeit der für die DGB Rechtsschutz GmbH handelnden Rechtssekretäre und -sekretärinnen eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen.

Dass der verbandliche Rechtsschutz und die Errichtung von Rechtsstellen, übertragen auf die DGB Rechtsschutz GmbH, zu den satzungsgemäßen Aufgaben des DGB gehöre, habe der DGB-Bundesvorstand auch nochmals in den "Richtlinien über die Einrichtung von Rechtsstellen zur Durchführung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes des DGB gemäß § 2 Ziffer 3 h der DGB-Satzung (Rechtsschutz-Richtlinie)" vom 03.09.2013 (Bl. 33 ff. d. A.) bestätigt.

Der Kläger beantragt zunächst,

das Passivrubrum von "[redacted] als Inhaberin der Spedition [redacted] zu ändern.

Des Weiteren beantragt der Kläger,

1. **festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung mit Schreiben vom 27.11.2017 nicht beendet worden ist,**

2. **im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, ihn bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Küchenmonteur weiter zu beschäftigen.**

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie ist der Ansicht, dass es bereits an einer wirksamen Klageerhebung fehlen würde. So sei die DGB Rechtsschutz GmbH nicht nach § 11 Abs. 2 Nr. 5 ArbGG vor den Gerichten für Arbeitssachen postulationsfähig. Insbesondere fehle es bei der DGB Rechtsschutz GmbH entgegen § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG an einer Haftung der Gewerkschaften.

Jedenfalls sei die Beklagte nicht passiv legitimiert. Der Kläger habe Frau Angela Setzer und damit die falsche Person verklagt.

Für die Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

I.

Die Klage hat in vollem Umfang Erfolg.

Es ist festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung mit Schreiben vom 27.11.2017 nicht mit Ablauf des 31.12.2017 aufgelöst worden ist (A.).
Die Beklagte ist zu verurteilen, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Küchenmonteur weiter zu beschäftigen (B.).

A.

Der auf die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung mit Schreiben vom 27.11.2017 nicht mit Ablauf des 31.12.2017 aufgelöst worden ist, gerichtete Antrag ist sowohl zulässig (1.) als auch in der Sache begründet (2.).

1. Der Zulässigkeit der Feststellungsklage stehen keine durchgreifenden rechtlichen Bedenken entgegen.

   Zunächst einmal liegt mit der am 08.12.2017 bei Gericht eingegangenen Klageschrift vom 06.12.2017 eine wirksame Klageerhebung vor.

   Der Rechtssekretär Wehefritz, der die Klageschrift vom 06.12.2017 unterzeichnete und den Kläger auch im Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Kammer vom 24.04.2018 vertrat, ist zur Prozessvertretung des Klägers berechtigt.

   Zur Prozessvertretung berechtigt sind neben Rechtsanwälten u. a. gemäß § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG auch juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum von Gewerkschaften oder Zusammenschlüssen von Gewerkschaften stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleich-

barer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Die DGB Rechtsschutz GmbH erfüllt die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG und ist damit vor den Gerichten für Arbeitssachen postulationsfähig. Insoweit wird auf die ausführliche Begründung der 11. Kammer des Landesarbeitsgerichtes Baden-Württemberg in ihrem Urteil vom 08.10.1998 - 11 Sa 21/98, der sich die erkennende Kammer in vollem Umfang anschließt, verwiesen. Was den von der Beklagten u. a. erhobenen Einwand der fehlenden Haftung des DGB anbetrifft, wird auf die Ausführungen des Landesarbeitsgerichtes unter Randnummer 57 des Urteils vom 08.10.1998 Bezug genommen: Der DGB selbst hat dafür gesorgt, dass die von der DGB Rechtsschutz GmbH vertretenen Mitglieder vor den wirtschaftlichen Folgen fehlerhaften Handelns der zur Prozessvertretung "Bevollmächtigten" geschützt werden. Der DGB hat im Jahr 1996 bei der "Volksfürsorge" eine Gruppenhaftpflichtversicherung für die damals noch bei ihm selbst beschäftigten Rechtssekretäre abgeschlossen und diese Gruppenhaftpflichtversicherung für die Rechtsschutzsekretäre der DGB Rechtsschutz GmbH weitergeführt.

Gemäß § 11 Abs. 2 Satz 3 ArbGG handelt die nach § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 5 ArbGG zur Prozessvertretung bevollmächtigte DGB Rechtsschutz GmbH durch ihre mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter, mithin durch die bei ihr angestellten Rechtssekretäre und Rechtssekretärinnen.

Im Übrigen wären selbst Prozesshandlungen eines nicht vertretungsbefugten Bevollmächtigten bis zu einer etwaigen Zurückweisung des Bevollmächtigten durch das Gericht wirksam (vgl. § 11 Abs. 3 Satz 2 ArbGG). Rechtssekretär Wehefritz ist jedoch bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung vom 24.04.2018 vom Gericht nicht als Bevollmächtigter gemäß § 11 Abs. 3 Satz 1 ArbGG zurückgewiesen worden, wozu auch - wie ausgeführt - keine rechtliche Veranlassung bestanden hat.

Die damit wirksame erhobene Klage vom 06.12.2017 richtete sich von Anfang an gegen die "Spedition [redacted] als Beklagte.

Das Klagerubrum war entsprechend zu berichtigen. Die unrichtige Parteibezeichnung der Beklagten als [redacted] als Inhaberin der Spedition [redacted] in der Klageschrift vom 06.12.2017 war unschädlich.

Zu den Voraussetzungen einer sog. "Rubrumsberichtigung" hat der 2. Senat des Bundesarbeitsgerichtes in seinem Urteil vom 01.03.2007 - 2 AZR 525/05, unter Randnummern 12 ff., jeweils m. w. N. ausgeführt:

> "Die Parteien eines Prozesses sind vom Kläger in der Klageschrift zu bezeichnen. Ist die Bezeichnung nicht eindeutig, so ist die Partei durch Auslegung zu ermitteln. Selbst bei äußerlich eindeutiger, aber offenkundig unrichtiger Bezeichnung ist grundsätzlich diejenige Person als Partei angesprochen, die erkennbar durch die Parteibezeichnung betroffen werden soll. Es kommt darauf an, welcher Sinn der von der klagenden Partei in der Klageschrift gewählten Parteibezeichnung bei objektiver Würdigung des Erklärungsinhalts beizulegen ist. Entscheidend ist die Wahrung der rechtlichen Identität. Bleibt die Partei nicht dieselbe, liegt keine Berichtigung vor, sondern es wird im Wege der Parteiänderung eine andere Partei in den Prozess eingeführt. Eine ungenaue oder erkennbar falsche Parteibezeichnung ist hingegen unschädlich und kann jederzeit von Amts wegen richtig gestellt werden. Ist eine Gesellschaft (etwa eine KG oder GbR) Arbeitgeberin des klagenden Arbeitnehmers, so ist bei einer Kündigungsschutzklage besonders sorgfältig zu prüfen, ob lediglich eine falsche Parteibezeichnung vorliegt, wenn der Arbeitnehmer nicht seine Arbeitgeberin, sondern deren Gesellschafter verklagt. Für die Parteistellung in einem Prozess ist nicht allein die formelle Bezeichnung der Partei in der Klageschrift maßgeblich. Ergibt sich in einem Kündigungsrechtsstreit aus den gesamten erkennbaren Umständen, etwa aus dem der Klageschrift beigefügten Kündigungsschreiben, wer als beklagte Partei gemeint ist, so ist eine Berichtigung des Rubrums unbedenklich möglich. So kann beispielsweise das Rubrum berichtigt werden, wenn der Kläger in der Klageschrift - irrtümlich - nicht seinen Arbeitgeber, sondern dessen Bevollmächtigten als Beklagte benannt hat. Lässt sich aus der Klageschrift oder den beigefügten Unterlagen entnehmen, dass die Gesellschaft als Arbeitgeberin gekündigt hat und der Arbeitnehmer mit seiner Kündigungsschutzklage gegen eine Kündigung seiner Arbeitgeberin vorgehen will, so ist regelmäßig eine Klarstellung des Klagerubrums möglich und erforderlich. Für die Auslegung, dass der Arbeitnehmer gegen die Gesellschafter, die keine Arbeitgeberstellung hatten und deshalb auch nicht gekündigt haben, mit der Kündigungsschutzklage vorgehen wollte, bedarf es besonderer Anhaltspunkte.
>
> Nichts anderes gilt, wenn sich eine Kündigungsschutzklage gegen eine Partnerschaftsgesellschaft nach dem PartGG oder die Partner einer solchen Gesellschaft richtet (...) Wie etwa bei der BGB-Gesellschaft ist jedoch bei einer Klage gegen eine

Partnerschaftsgesellschaft nach dem PartGG stets vorrangig zu prüfen, ob eine Klage gegen die Gesellschafter nicht in Wahrheit gegen die Gesellschaft gerichtet sein soll. Dies gilt insbesondere für eine Kündigungsschutzklage."

Die soeben dargestellten rechtlichen Grundsätze ziehen in der vorliegenden Sachverhaltskonstellation die folgenden Konsequenzen für die Fallbehandlung nach sich:

Die Parteibezeichnung der Beklagten als [redacted] als Inhaberin der Spedition [redacted] ist auslegungsbedürftig. Die konkrete Parteibezeichnung der Beklagten in der Klageschrift vom 06.12.2017 ist in sich widersprüchlich und damit ungenau. Zum einen ist von Frau [redacted] die Rede, zum anderen von deren Stellung "als Inhaberin der Spedition Setzer UG". Der Beklagten ist darin zuzustimmen, dass der Begriff "Inhaberin" in diesem Zusammenhang - erkennbar - unrichtig ist, da eine Unternehmergesellschaft im Sinne von § 5a GmbHG im rechtlichen Sinne keinen "Inhaber" hat. Demzufolge können mit dem Begriff des "Inhabers" in Zusammenhang mit einer Unternehmergesellschaft nur entweder ein / die Gesellschafter oder aber der / die Geschäftsführer als Vertreter der Unternehmergesellschaft gemeint sein. In beiden Fällen - 1. Alternative: Klage gegen den / die Gesellschafter anstelle gegen die Gesellschaft, 2. Alternative: Klage gegen den gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft statt gegen die Gesellschaft - kommt aber nach den dargestellten rechtlichen Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichtes die Richtigstellung der ungenauen und / oder erkennbar falschen Parteibezeichnung in Betracht.

Im vorliegenden Fall ist der vom Kläger in der Klageschrift gewählten Parteibezeichnung bei objektiver Würdigung des Erklärungsinhalts der Sinn beizulegen, dass der Kläger die Kündigungsschutzklage gegen seine Arbeitgeberin richten wollte. Nach dem übereinstimmenden Sachvortrag der Parteien hatte der Kläger ab 01.07.2015 mit der Spedition [redacted] als Arbeitgeberin ein Arbeitsverhältnis begründet. Dass die Spedition [redacted] von Anfang an im vorliegenden arbeitsgerichtlichen Rechtsstreit die beklagte Partei sein sollte, belegt auch die "Kostenübernahmeerklärung" der IG Metall, Geschäftsstelle Karlsruhe vom 05.12.2017 (Bl. 6 d. A.), in der von "dem Arbeitsrechtsstreit unseres Mitglieds Siegfried Henke gegen Spedition [redacted] die Rede ist.

Somit ist festzuhalten, dass die Parteibezeichnung der Beklagten in "Spedition [redacted] zu berichtigen ist, da sich die Kündigungsschutzklage des Klägers vom 06.12.2017 von Anfang an gegen diese richtete.

2. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist durch die ordentliche Kündigung mit Schreiben vom 27.11.2017 nicht mit Ablauf des 31.12.2017 aufgelöst worden.

Nach dem übereinstimmenden Sachvortrag der Parteien besteht seit 01.07.2015 zwischen der Spedition [redacted] und dem Kläger ein Arbeitsverhältnis.

Dieses ist jedoch nicht durch eine Kündigung der Arbeitgeberin, der Spedition [redacted] aufgelöst worden, da es an einer Kündigungserklärung der Spedition [redacted] fehlt.

So handelt es sich bei dem Kündigungsschreiben vom 27.11.2017 (Bl. 4 d. A.) nicht um eine von der Beklagten abgegebene Kündigungserklärung.

An keiner Stelle des Kündigungsschreibens vom 27.11.2017 ist von der Spedition Setzer UG die Rede. Im Adressfeld des Kündigungsschreibens ist als Aussteller die "Spedition [redacted] aufgeführt, ebenso in dem am Ende des Kündigungsschreibens befindlichen Stempel. Die Unterzeichnung des Kündigungsschreibens vom 27.11.2017 erfolgte durch Frau [redacted] persönlich ohne jedweden Hinweis auf eine Vertretung der Spedition [redacted] Im Text des Kündigungsschreibens ist u.a. ausgeführt: "Sehr geehrter Herr Henke, hiermit kündige **ich** (Hervorhebung des Unterzeichners) das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ... ".
All dies spricht dafür, dass es sich nach dem Wortlaut des Kündigungsschreibens vom 27.11.2017 um eine von Frau Setzer als natürliche Person abgegebene Erklärung handelt.

Objektive Anhaltspunkte, die eine Zurechnung der persönlichen Erklärung von Frau Setzer zur Beklagten rechtfertigen könnten, sind nicht ersichtlich.
Gemäß § 5a Abs. 1 GmbHG muss eine Unternehmergesellschaft in der Firma die Bezeichnung "Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)" oder "UG (haftungsbeschränkt)" führen. Die Unternehmergesellschaft ist eine Rechtsformvariante der GmbH mit wenigen Sonderregelungen, für die alle Vorschriften des GmbH-Gesetzes gelten, soweit nicht in § 5a GmbHG etwas anderes bestimmt ist. Nach § 43 Abs. 1 GmbHG haben damit die Geschäftsführer einer Unternehmensgesellschaft in den Angelegenheiten der Gesellschaft die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes anzuwenden. Zur Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes zählt es dabei auch, im Rechtsverkehr unter der korrekten Firma aufzutreten. Da die Beklagte bei der Abfassung des Kündigungsschreibens vom 27.11.2017 ihrer dargestellten gesetzlichen Verpflichtung keine Rechnung getragen hat, gehen die daraus resultierenden Unklarheiten hinsichtlich einer etwaigen Zurechenbarkeit der Kündigungserklärung vom 27.11.2017 zur Beklagten zu Lasten der Beklagten.

Würde der Geschäftsführer einer GmbH ein zwischen dem Arbeitnehmer und der Gesellschaft bestehendes Arbeitsverhältnis ohne jedweden Hinweis auf die Vertretung der Gesellschaft kündigen, wäre der GmbH die Kündigungserklärung ihres Geschäftsführers offenkundig nicht zurechenbar. Für die Kündigungserklärung des Geschäftsführers einer Unternehmergesellschaft kann insoweit rechtlich nichts Abweichendes gelten.

Damit ist festzuhalten, dass das Kündigungsschreiben vom 27.11.2017 vom objektivierten Empfängerhorizont des Erklärungsempfängers keine Kündigungserklärung der Beklagten beinhaltet.

Es bedarf an dieser Stelle keiner eingehenden Auseinandersetzung, ob der Kläger in Ermangelung einer schriftlichen Kündigungserklärung der Beklagten, seiner Arbeitgeberin, überhaupt verpflichtet gewesen wäre, die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG einzuhalten. Denn jedenfalls hätte der Kläger die Rechtsunwirksamkeit der ordentlichen Kündigung mit Schreiben vom 27.11.2017 in seiner Klageschrift vom 06.12.2017, bei Gericht eingegangen am 08.12.2017, rechtzeitig innerhalb der 3-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG gerichtlich geltend gemacht.

Danach steht fest, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung mit Schreiben vom 27.11.2017 nicht mit Ablauf des 31.12.2017 aufgelöst worden ist.

B.

Die Beklagte ist verpflichtet, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Küchenmonteur weiter zu beschäftigen.

Der Arbeitnehmer hat nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts einen arbeitsvertragsrechtlichen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung über den Ablauf des vom Arbeitgeber behaupteten Beendigungszeitpunktes des Arbeitsverhältnisses hinaus bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses, wenn das Arbeitsverhältnis - wie hier - über den vom Arbeitgeber behaupteten Beendigungszeitpunkt hinaus fortbesteht und überwiegende schutzwerte Interessen des Arbeitgebers einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen. Für letztere Konstellation hat die Beklagte nichts vorgetragen.

Nach alledem war der Klage in vollem Umfang stattzugeben.

RICHT KARLSRUHE

II.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG, 91 Abs. 1 ZPO.

Der Rechtsmittelstreitwert gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG war auf 7.163,40 € festzusetzen. Gemäß § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG waren insoweit drei durchschnittliche Bruttomonatsvergütungen des Klägers zu 2.387,80 € zu veranschlagen, da der Kläger die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Parteien gerichtlich geltend gemacht hat.

Rechtsmittelbelehrung

1. Gegen dieses Urteil kann d. Bekl. Berufung einlegen.

   Die Einlegung der Berufung hat binnen eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg - Kammern Freiburg -, Habsburgerstr. 103, 79104 Freiburg zu erfolgen. Die Berufungsschrift muss die Bezeichnung des Urteils, gegen das die Berufung gerichtet wird, sowie die Erklärung, dass gegen dieses Urteil Berufung eingelegt werde, enthalten. Die Berufung ist, sofern nicht bereits in der Berufungsschrift erfolgt, binnen zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils schriftlich gegenüber dem Landesarbeitsgericht zu begründen.

   Der Berufungskläger muss sich vor dem Landesarbeitsgericht durch einen bei einem deutschen Gericht zugelassenen Rechtsanwalt vertreten lassen, insbesondere müssen Berufungs- und eine eventuelle Berufungsbegründungsschrift von einem solchen unterzeichnet sein.
   An seine Stelle kann auch ein Vertreter eines Verbandes (Gewerkschaften, Arbeitgebervereinigungen) oder eines Spitzenverbandes (Zusammenschlüsse solcher Verbände) treten, sofern er kraft Satzung oder Vollmacht zur Vertretung befugt und die Partei Mitglied des Verbandes oder Spitzenverbandes ist. An die Stelle der vorgenannten Vertreter können auch Angestellte einer juristischen Person, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser Organisationen stehen, treten, sofern die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung der Verbandsmitglieder entsprechend deren Satzung durchführt und der Verband für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet. Ist die Partei Mitglied eines Verbandes oder Spitzenverbandes, kann sie sich auch durch einen Vertreter eines anderen Verbandes oder Angestellten einer der oben genannten juristischen Personen mit vergleichbarer Ausrichtung vertreten lassen.

   Mit der Berufungsschrift soll eine Ausfertigung oder beglaubigte Abschrift des angefochtenen Urteils vorgelegt werden. Die Geschäftsstelle des Landesarbeitsgerichts bittet, Schriftsätze in fünffacher Fertigung einzureichen.

2. Im Übrigen ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

D. Vorsitzende:
Münchschwander

ARBEITSGERICHT KARLSRUHE

Beglaubigt
Karlsruhe, den 25.07.2018

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Dieses Schreiben wurde maschinell erstellt und ist ohne Unterschrift gültig.

Informationen zum Schutz personenbezogener Daten bei deren Verarbeitung durch die Justiz nach Artikel 13 und Artikel 14 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung finden sich auf der Internetseite des Gerichts unter dem Menüpunkt "Service" / "Informationen zum Datenschutz in der Justiz". Auf Wunsch übersenden wir diese Informationen auch an Verfahrensbeteiligte in Papierform.