

Az.: 2 Ca 424/19

Beglaubigte Abschrift



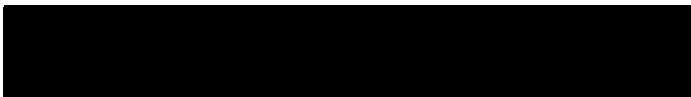
Verkündet am 01.10.2019

Halbe, Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Ge-  
schäftsstelle

**ARBEITSGERICHT SIEGEN  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

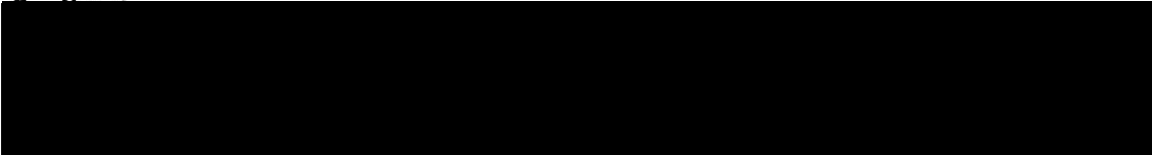


**Kläger**

**Prozessbevollmächtigte**

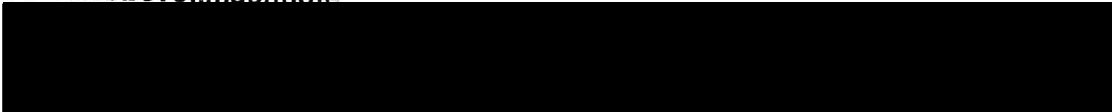
DGB Rechtsschutz GmbH Büro Siegen vertreten durch die Geschäftsführung, Span-  
dauer Straße 1 + 3, 57072 Siegen

**g e g e n**



**Beklagte**

**Prozessbevollmächtigte**



hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Siegen  
auf die mündliche Verhandlung vom 01.10.2019  
durch die Richterin Goldbeck als Vorsitzende  
und die ehrenamtliche Richterin Sinner  
und den ehrenamtlichen Richter Menn

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Siegen		
15. Okt. 2019		
Erledigt	Fristen + Termine	Bearbeitet

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die Kündigung der Beklagten vom 18.03.2019 noch durch die Kündigung vom 19.03.2019 beendet wird.

...

2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Project Manager Customer Support Germany weiterzubeschäftigen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
4. Der Streitwert wird auf 28.953,92 Euro festgesetzt.

### Tatbestand:

Die Parteien streiten über eine ordentliche Kündigung.

Der am [REDACTED] 1982 geborene Kläger ist seit dem 01.09.2014 bei der Beklagten als Project Manager Customer Support Germany auf Grundlage des Arbeitsvertrags vom 21.05.2014 beschäftigt. Das Bruttomonatsgehalt beträgt [REDACTED] Euro.

Die Beklagte beschäftigt mehr als 10 Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden.

Zur Tätigkeit des Klägers gehört unter anderem die Führung einer Datenbank. Der Kläger hat den jeweiligen Status der Projekte in eine Datenbank einzupflegen und zu aktualisieren. Dies dient der Budgetkontrolle.

Der Vorgesetzte des Klägers ist der Zeuge [REDACTED]. Der Zeuge [REDACTED] nahm im Jahr 2017 Leistungsbewertungen des Klägers vor (Bl. 52 ff. d.A.).

Mit Schreiben vom 04.04.2019 hörte die Beklagte den Kläger zur beabsichtigten Kündigung an. Es wird insoweit auf das Schreiben vom 04.04.2019 verwiesen (Bl. 28 ff. d.A.). Der Betriebsrat teilte mit Schreiben vom 08.03.2019 im Hinblick auf die Kündigung erhebliche Bedenken mit. Es wird auf das Schreiben vom 08.03.2019 verwiesen (Bl. 47 ff. d.A.).

Mit Schreiben vom 18.03.2019, welches dem Kläger am 19.03.2019 zuzuging, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum nächstmöglichen Termin, d.h. zum 30.09.2019.

Einen Tag später sendete die Beklagte dem Kläger dieselbe Kündigung vorsorglich nochmal zu. Dieses Kündigungsschreiben trägt das Datum vom 19.03.2019 und ging dem Kläger am 25.03.2019 zu.

Der Kläger erhob mit Schreiben vom 27.03.2019 eine Kündigungsschutzklage, die dem Arbeitsgericht Siegen am 29.03.2019 zuzuging.

Der Kläger hat beantragt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die Kündigung der Beklagten vom 18.03.2019 noch durch die Kündigung vom 19.03.2019 beendet wird.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern auf unbestimmte Zeit fortbesteht.
3. Für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) und/oder 2) wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Project Manager Customer Support Germany weiterzubeschäftigen.

In der Kammerverhandlung hat der Kläger den Antrag zu Ziffer 2) zurückgenommen.

Der Kläger beantragt nun:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien weder durch die Kündigung der Beklagten vom 18.03.2019 noch durch die Kündigung vom 19.03.2019 beendet wird.
2. Für den Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu 1) wird die Beklagte verurteilt, den Kläger bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten arbeitsvertraglichen Bedingungen als Project Manager Customer Support Germany weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt  
die Klage abzuweisen.

Die Beklagte trägt im Wesentlichen Folgendes vor:

Es handele sich um eine personenbedingte Kündigung. Der Kläger erfülle in persönlicher Hinsicht nicht die Anforderungen an seinen Arbeitsplatz. Seine Arbeit als Project Manager Customer Support Germany setze ein hohes Maß an Planungs- und Organisationsfähigkeit voraus. Die Funktion bestehe insbesondere in einer Koordination der einzelnen Fachabteilungen bei der Prüfung und Bearbeitung von Gewährleistungsfällen und Behebung von sonstigen Mängeln. Der Kläger weise diesbezüglich Defizite in der Planungs- und Organisationsfähigkeit auf.

Weiterhin habe der Kläger die Datenbank nicht ordnungsgemäß geführt und habe Kundenprobleme nicht adäquat gelöst.

Der Kläger sei auch in Meetings häufig nervös und unsicher gewesen und beteilige sich dort nur in geringem Umfang.

Es habe im November 2018 ein Gespräch zwischen dem Zeugen [REDACTED] und dem Kläger gegeben, in dem die Defizite erläutert worden seien. Mit einer Besserung sei nicht zu rechnen.

Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit sei nicht ersichtlich.

Der Kläger trägt im Wesentlichen Folgendes vor:

Der Vortrag der Beklagten sei unsubstantiiert. Die pauschale Begründung, ein Mitarbeiter sei fachlich ungeeignet, reiche nicht aus.

Die Datenbank sei ordnungsgemäß gepflegt worden. Lediglich Anfang des Jahres 2019 sei die Datenbank nicht unverzüglich aktualisiert worden aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Der Zeuge [REDACTED] habe aber jederzeit Kenntnis über die aktuelle finanzielle Situation der Projekte gehabt.

Im Gespräch im November 2018 habe es keine Erläuterung der Defizite gegeben. Der Zeuge [REDACTED] habe dem Kläger vielmehr eine Auswertung der Fehlzeiten vorgelegt

...

und ihm zu verstehen gegeben, dass der Krankenstand unter 1 % liegen müsse. Er habe ihm zudem mitgeteilt, dass seine Leistung gut gewesen sei.

Desweiteren ist der Kläger der Ansicht, dass es sich hier um ein steuerbares Verhalten handele, sodass eine Abmahnung vorrangig sei.

Im Übrigen verweist der Kläger auf die positiven Leistungsbewertungen, welche von den Zeugen ██████████ vorgenommen wurden.

In der Kammerverhandlung am 01.10.2019 hat die Beklagte im Hinblick auf die Ausführungen des Gerichts Schriftsatznachlass beantragt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf das Protokoll der Kammerverhandlung vom 01.10.2019 Bezug genommen.

### Entscheidungsgründe:

A.

Die Klage ist zulässig und begründet.

I.

Die Klage ist zulässig.

II.

Die Klage ist begründet.

1.

Der Klageantrag zu Ziffer 1) ist begründet. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde nicht durch die ordentliche Kündigung vom 18.03.2019 bzw. 19.03.2019 aufgelöst. Die Kündigung der Beklagten vom 18.03.2019 bzw. 19.03.2019 ist unwirksam.

Es fehlt hier an einem Kündigungsgrund gemäß § 1 KSchG.

...

Das Kündigungsschutzgesetz ist gemäß § 23 Abs. 1 KSchG, § 1 Abs. 1 KSchG anwendbar.

Gemäß § 1 Abs. 1 KSchG ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Gemäß § 1 Abs. 2 KSchG ist die 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. Berührt eine Kündigung mehrere oder alle der drei im Gesetz genannten Bereiche, liegt ein so genannter kündigungsrechtlicher Mischtatbestand vor. In einem solchen Fall richtet sich nach der Rechtsprechung des Senats der Prüfungsmaßstab danach, aus welchem der im Gesetz genannten Bereiche die Störung primär kommt, die sich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses nachteilig auswirkt, während dieser Beeinträchtigung eventuell zu Grunde liegende, fernere Ursachen außer Betracht zu bleiben haben (BAG, Urteil vom 18. 9. 2008 - 2 AZR 976/06).

Unabhängig von der Frage, ob es sich hier um eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung handelt, hat die Beklagte die Kündigungsgründe nicht substantiiert dargelegt.

Die Beklagte trägt lediglich pauschal und stichwortartig vor, es handele sich um eine personenbedingte Kündigung: Der Kläger weise Defizite in der Planungs- und Organisationsfähigkeit auf, es lege keine ordnungsgemäße Pflege und Aktualisierung der Datenbank vor, Kundenprobleme seien nicht adäquat gelöst worden und der Kläger sei in Meetings häufig nervös gewesen und habe sich nur in geringem Umfang beteiligt. Gegen diese pauschalen Behauptungen wird dem Kläger eine substantiierte Erwiderung auf die Vorwürfe und eine effektive Verteidigung unmöglich gemacht. Dem Beklagten hätte es obliegen, die behaupteten Defizite und Mängel des Klägers nach Zeit, Ort oder anderen Umständen näher zu konkretisieren, um eine Individualisierung zu ermöglichen. Nur auf ein solchermaßen substantiiertes Vorbringen ist ein qualifiziertes Bestreiten der Gegenseite möglich. Die erfolgte pauschale Behauptung ohne konkrete Angaben zu Zeitpunkt oder anderen Umständen konnte zulässigerweise ebenso pauschal vom Kläger bestritten werden. Der Umfang der Erklärungslast des § 138 Abs. 2

ZPO, § 46 Abs. 2 ArbGG hängt in Bestehen und Umfang davon ab, wie die darlegungspflichtige Partei vorträgt (Zöller-Greger, 24. Auflage, § 138 Rn. 8a). Spätestens nachdem die Vorwürfe vom Kläger bestritten worden sind, hätte es dieser Konkretisierung und Individualisierung durch die Beklagte bedurft.

Auf der Basis ihres Sachvortrages ist die Benennung von Zeugen kein hinreichender Ersatz für den entsprechenden Sachvortrag. Den Parteien obliegt es zunächst, Tatsachen darzulegen und unter Beweis zu stellen. Erst bei ausreichender Substantiierung ist bei Bestreiten der Gegenseite - an das dann vergleichbare Anforderungen zu stellen sind - eine Beweisaufnahme durchzuführen. Ansonsten bewegte man sich im Bereich einer unzulässigen Ausforschung (Zöller-Greger, a.a.O., vor § 284 Rn. 5a und § 138 Rn. 8; Schwab-Weth, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, § 58 Rn. 33). Eine Beweiserhebung müsste hier zunächst die nach Zeit und Raum bestimmbareren Tatsachen erbringen, was eine auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren unzulässige Ausforschung darstellt. Tatsachen sind konkrete, nach Zeit und Raum hinreichend bestimmte, der Vergangenheit oder Gegenwart angehörige Geschehnisse oder Zustände (Schwab-Weth, Kommentar zum Arbeitsgerichtsgesetz, § 58 Rn. 33). Eine solch konkrete Einordnung der Vorwürfe erlaubt der Vortrag der Beklagten nicht. In dieser Form ist ihre Darstellung des Sachverhalts für den Kläger kaum in effektiver Weise einlassungsfähig. Bei konkreter zeitlicher Einordnung hätte für den Kläger die Möglichkeit bestanden, seinerseits Beweis für etwaige – dann ebenfalls konkret zu benennende – Tatsachen, aus denen sich ergebe, dass die Behauptung der Gegenseite unzutreffend sei, anbieten können.

Für die Tatsachen, die eine Kündigung bedingen, trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast. Für ordentliche Kündigungen folgt dies bereits aus § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG. Aus der Darlegungslast folgt, dass, wenn bereits die Darstellung der entscheidungsrelevanten Tatsachen in unzureichender, nicht genügend substantiierter Weise geschieht, dies zu Lasten der beweis- und darlegungspflichtigen Partei geht.

Ein Schriftsatznachlass war der Beklagten nicht zu gewähren. Ein solcher kommt nur in Betracht, zum Zwecke der Stellungnahme auf einen verspätet eingegangenen Schriftsatz der Gegenpartei (§ 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 283 S. 1 ZPO) oder auf einen zu spät erteilten richterlichen Hinweis (§ 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 139 Abs. 5 ZPO). Diese Voraussetzungen liegen hier nicht vor. Bei einer ordnungsgemäßen, auch auf

die Prozessförderungspflicht bedachtnehmenden Prozessführung hätte die Beklagte schon ausweislich der Klageschrift erkennen müssen, dass das Vorliegen eines Kündigungsgrundes bestritten wird. Es ist nicht ersichtlich, warum es der Beklagten nicht möglich gewesen sein soll, ihre Behauptung substantiiert darzulegen. Bereits im Gü-  
tetermin vom 05.06.2019 wurde der beklagten Partei aufgegeben, auf die Klageschrift substantiiert und gegebenenfalls unter Beweisantritt zu erwidern.

2.

Der Klageantrag zu Ziffer 2) ist begründet. Der Kläger hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens.

Nach der Entscheidung des Großen Senats des Bundesarbeitsgericht vom 27.2.1985 bedarf es hierfür einer Wertung, ob das Interesse des Arbeitnehmers an seiner Beschäftigung über den Ablauf der Kündigungsfrist hinaus dasjenige Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers überwiegt (BAG GS vom 27.2.1985, DB 1985, 2197).

Bis zu einer erstinstanzlichen Entscheidung begründet die Ungewissheit über den Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens ein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers an der Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers. Mit einem der Kündigungsschutzklage stattgebenden Urteil ändert sich jedoch regelmäßig die Interessenabwägung zugunsten des Arbeitnehmers.

Gründe, weshalb eine Interessenabwägung hier dennoch zugunsten der Beklagten ausgehen soll, sind weder vorgetragen noch ersichtlich. Zusätzliche Umstände, die ein überwiegendes Interesse der Beklagten ergeben sollen, fehlen.

B.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 S. 1 ArbGG. Die Beklagte trägt als unterliegende Partei die Kosten des Rechtsstreits. Der zurückgenommene allgemeine Feststellungsantrag (sog. „Schleppnetzantrag“) wurde neben dem punktuellen Bestandsschutzantrag nicht zusätzlich bewertet, vgl. § 42 Abs. 2 S. 1 GKG.

...



C.

Der nach § 61 Abs. 1 ArbGG in jedem Urteil festzusetzende Streitwert beträgt 28.953,92 Euro. Der Klageantrag zu Ziffer 1) wurde mit der Vergütung für ein Vierteljahr bewertet, vgl. § 42 Abs. 2 S. 1 GKG (7.238,48 Euro x 3). Der Klageantrag zu Ziffer 2) wurde mit einer Monatsvergütung berücksichtigt (7.238,48 Euro).

### 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.

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 Sie auf der Internetseite [www.justiz.de](http://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.