

2 Ca 1390/24



**ARBEITSGERICHT OBERHAUSEN
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Bochum

Klägerin

Prozessbevollmächtigter

Rechtsanwalt Torsten Jannack, Kleppingstraße 20, 44135 Dortmund

g e g e n

AG, vertreten durch den Vorstand
Oberhausen

Beklagte

Prozessbevollmächtigte

Rechtsanwälte Dr.

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Oberhausen
auf die mündliche Verhandlung vom 15.05.2025
durch die Direktorin des Arbeitsgerichts Rolfs als Vorsitzende
und den ehrenamtlichen Richter I
und den ehrenamtlichen Richter

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 25.11.2024, zugestellt am 02.12.2024, nicht aufgelöst worden ist.
2. Es wird festgestellt, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch durch die Kündigung vom 11.12.2024, zugestellt am 16.12.2024, nicht aufgelöst worden ist.

...

3. Die Kosten des Verfahrens werden der Beklagten auferlegt.
4. Der Streitwert wird auf 3.976,00 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier Kündigungen, die aus dringenden betrieblichen Gründen ausgesprochen worden sind.

Die am 04.04.1981 geborene, einem Kind zum Unterhalt verpflichtete Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 01.03.2005 in der Position als Empfangssekretärin in Vollzeit beschäftigt gewesen. Nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit wurde mit Wirkung zum 19.12.2020 die Arbeitszeit auf 15 Stunden wöchentlich reduziert und das Gehalt machte zuletzt einen Betrag in Höhe von 994,00 € brutto aus. Wegen der weiteren Einzelheiten der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen wird auf die Ablichtungen Bl. 4-6 und Bl. 90-91 der Gerichtsakten Bezug genommen.

In dem Unternehmen der Beklagten sind regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt. Es existiert ein Betriebsratsgremium.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Kündigungsschreiben vom 25.11.2024 und 11.12.2024 mit Wirkung zum 30.04.2025 bzw. 31.05.2025.

Die Beklagte trägt vor, sie habe sich entschlossen, die Position einer Empfangssekretärin ersatzlos wegfallen zu lassen. Die Arbeitsaufgaben würden nunmehr von einem externen Dienstleister übernommen. Für andere Arbeitsaufgaben in ihrem Betrieb würde der Klägerin die Ausbildung fehlen. Zudem seien keine freien Stellen vorhanden. Man habe mit der Klägerin im Vorfeld der Kündigung gesprochen, ob sie ihre Arbeitszeit aufstocken könne. Dies habe sie aus familiären/persönlichen Gründen abgelehnt.

Im Rahmen der mündlichen Kammerverhandlung vom 15.05.2025 wurde zwischen den Parteien unstreitig, dass der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung vom 11.12.2024 nicht angehört worden ist.

Die Klägerin meint, die Kündigung sei nicht sozial gerechtfertigt. Als ausgebildete Bürokauffrau könne sie Tätigkeiten im Versand, Einkauf und Buchhaltung übernehmen. Zudem habe die Beklagte den Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört. Das Gremium habe der Kündigung vom 25.11.2024 widersprochen. Betriebsbedingte Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses lägen nicht vor.

Die Klägerin beantragt,

1. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 25.11.2024, zugestellt am 02.12.2024, nicht aufgelöst worden ist.

2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch durch die Kündigung vom 11.12.2024, zugestellt am 16.12.2024, nicht aufgelöst worden ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Aufgrund der von ihr durchgeführten unternehmerischen Entscheidung sei der Arbeitsplatz einer Empfangssekretärin in ihrem Betrieb entfallen. Der externe Dienstleister würde diese Arbeit nunmehr durchführen. Für andere Aufgaben im Betrieb sei die Klägerin nicht qualifiziert.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Klage ist begründet.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes Anwendung. Die Klägerin hat die streitgegenständlichen Kündigungen auch jeweils rechtzeitig mit ihrer am 09.12.2024 beim Arbeitsgericht Oberhausen angebrachten Klage bzw. mit ihrer Klageerweiterung vom 16.12.2024 angegriffen.

Die von der Beklagten mit Schreiben vom 25.11.2024 ausgesprochen ordentliche Kündigung hat das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst, weil sie wegen nicht ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats rechtsunwirksam ist (§ 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG).

Hinsichtlich der im Sinne des § 102 BetrVG ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats gilt eine abgestufte Darlegungslast (BAG, Urteil vom 16.03.2000 – 2 AZR 75/99 – AP Nr. 114 zu § 102 BetrVG 1972; Urteil vom 23.06.2005 – 2 AZR 193/04 – AP Nr. 11 zu § 138 ZPO). Danach hat im Prozess der Arbeitnehmer zunächst einmal die für ihn günstige Tatsache vorzutragen, dass überhaupt ein Betriebsrat besteht und deshalb nach § 102 BetrVG vor Ausspruch einer Kündigung dessen Anhörung erforderlich war. Ohne dieses Vorbringen ist das Gericht nicht berechtigt und nicht verpflichtet, das Vorliegen einer ordnungsgemäßen Betriebsratsanhörung – von Amts wegen – zu prüfen. Auf einen entsprechenden Sachvortrag des Arbeitnehmers hin obliegt es dem Arbeitgeber darzulegen, dass der Betriebsrat ordnungsgemäß angehört worden ist. Da die Betriebsratsanhörung nach § 102 BetrVG Wirksamkeitsvor-

aussetzung einer Kündigung ist, trifft die Darlegungs- und Beweislast grundsätzlich den Arbeitgeber. Auf einen entsprechenden Prozessvortrag des Arbeitgebers hin, darf sich der Arbeitnehmer nicht mehr darauf beschränken, die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung pauschal mit Nichtwissen zu bestreiten. Er hat sich vielmehr nach § 138 Abs. 1, 2 ZPO vollständig über den vom Arbeitgeber vorgetragenen Sachverhalt zu erklären und im Einzelnen zu bezeichnen, ob er rügen will, der Betriebsrat sei entgegen der Behauptung des Arbeitgebers überhaupt nicht angehört worden, oder in welchen einzelnen Punkten er die tatsächlichen Erklärungen des Arbeitgebers über die Betriebsratsanhörung für falsch oder die dem Betriebsrat mitgeteilten Tatsachen für unvollständig hält. Dies erfordert ggf. einen ergänzenden Sachvortrag des Arbeitgebers und ermöglicht eine Beweiserhebung durch das Gericht über die tatsächlich streitigen Tatsachen.

Die Klägerin hat bereits im Rahmen ihrer Klageschrift die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats gerügt. Zudem hat sie mit Schriftsatz vom 11.04.2025 vorgetragen, dass der Betriebsrat der Kündigung widersprochen habe. Sie könne in die Umstrukturierung mit einbezogen werden. Ihre Stelle sei nicht weggefallen. Am Empfang würde weiterhin Bedarf für ihre Arbeitskraft existieren. Die Beklagte erhielt bei Anberaumung des Kammertermins vom Gericht die Auflage, zur Klageschrift eingehend und ggf. unter Beweisanträgen bis zum 17.02.2025 Stellung zu nehmen. Die Beklagte hat weder im Rahmen ihres Schriftsatzes vom 05.03.2025 noch vom 28.04.2025 zur Anhörung des Gremiums vorgetragen. Die Beklagte hat eine Wirksamkeitsvoraussetzung zur Rechtfertigung der von ihr ausgesprochenen ordentlichen Kündigung trotz Rüge und gerichtlicher Auflage nicht vorgetragen. Die ausgesprochene Kündigung hat das Arbeitsverhältnis dementsprechend nicht beendet.

Hinsichtlich der zweiten Kündigung vom 11.12.2024 ist im Rahmen der mündlichen Kammerverhandlung vom 15.05.2025 unstrittig geworden, dass das Betriebsratsgremium zu dieser Kündigung gar nicht angehört worden ist. Nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG ist eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung unwirksam.

Die Kammer hatte keine Veranlassung, der Beklagtenseite noch eine Schriftsatzfrist im Hinblick auf den Schriftsatz der Klägerin vom 08.05.2025 einzuräumen. Nach § 283 S. 1 ZPO kann das Gericht - unter gleichzeitiger Bestimmung eines Verkündungstermins - auf Antrag einer Partei eine Schriftsatzfrist bestimmen, wenn sich diese Partei in der mündlichen Verhandlung auf ein Vorbringen des Gegners nicht erklären kann, weil es ihr nicht rechtzeitig vor dem Termin mitgeteilt worden ist.

Die Unwirksamkeit der Kündigungen folgt bereits aus § 102 BetrVG. Ein weiterer Vortrag dazu, ob und ggf. wie die Parteien über eine mögliche Erhöhung der Arbeitszeit der Klägerin gesprochen haben, war nicht erforderlich.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 91 Abs. 1 ZPO.

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1, § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 3 ZPO, § 63 Abs. 2 GKG. Die Kammer hat für die erste Kündigung drei Gehälter und für die Folgekündigung ein Gehalt in Ansatz gebracht.

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 Düsseldorf
Ludwig-Erhard-Allee 21
40227 Düsseldorf
Fax: 0211 7770-2199

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 Per-

son 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.**