

Klausur Nr. 1655
Arbeitsrecht
(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)

Daniela Camaro
Rechtsanwältin
93051 Regensburg
Merkurstraße 10

Regensburg, 24. September 2024

An das
Arbeitsgericht Regensburg
93047 Regensburg

Klage

In dem Rechtsstreit

Marco Inbecillis, Merkurstraße 86, 93051 Regensburg

- Kläger -

gegen

Blofeld KG, vertreten durch den einzigen persönlich haftenden Gesellschafter Elon Blofeld, Grimmstraße 222, 93049 Regensburg

- Beklagte -

erhebe ich unter Vollmachtsvorlage des Klägers Klage mit folgenden Anträgen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 13. September 2024 nicht aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.

Begründung:

Die Klägerin wehrt sich gegen eine durch Schreiben vom 13. September 2024 erklärte ordentliche Kündigung zum 30. November 2024.

Die Beklagte betreibt ein Unternehmen der Kfz-Zulieferindustrie in Regensburg unter oben genannter Adresse. Insgesamt beschäftigt sie derzeit 39 Arbeitnehmer, und dies entspricht mit minimalen Schwankungen auch dem regelmäßigen Personalstand. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Der am 1. Februar 1987 geborene Kläger arbeitet aufgrund Arbeitsvertrags vom 28. Juni 2019 seit 1. Juli 2019 als Gabelstaplerfahrer / Lagerarbeiter bei der Beklagten.

Beweis: Arbeitsvertrag vom 28. Juni 2019 (in Anlage)

Er verdient in der für Vollzeitkräfte betriebsüblichen 40-Stunden-Woche ein Stundenentgelt von 18 €, was einem durchschnittlichen Monatsentgelt von etwa 3.200 € brutto entspricht.

Beweis: Arbeitsvertrag vom 28. Juni 2019 (in Anlage)

Dem Kläger wurde durch Schreiben vom 13. September 2024, zugegangen durch Übergabe am selben Tag, vom Komplementär der Beklagten, Herrn Elon Blofeld, die ordentliche Kündigung zum 30. November 2024 erklärt.

Beweis: Kündigungsschreiben (in Anlage)

Diese Kündigung ist schon aus formalen Gründen unwirksam, denn dem Kündigungsschreiben war keine Vollmachtsurkunde beigelegt, wie es gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

Mit einem von mir textlich vorbereiteten Schreiben vom 17. September 2024 wies der Kläger selbst die Kündigung „mangels Vollmachtsnachweises“ zurück.

Beweis: Zurückweisungsschreiben vom 17. September 2024 (Kopie als Anlage)

Das Schreiben ging noch am selben Tag bei der Beklagten ein.

Beweis: Zeugnis des Hanno Hepp (Adresse wird im Bestreitensfalle nachgereicht).

Überdies liegen keine ausreichenden Kündigungsgründe vor, so dass die Kündigung gegen das KSchG verstößt.

Daniela Camaro
Rechtsanwältin

Die Klageschrift wurde der Beklagten am 8. Oktober 2024 ordnungsgemäß zugestellt. Gleichzeitig wurde zur Güteverhandlung für den 18. Dezember 2024 geladen.

Timo Krupp-Haller
Rechtsanwalt
93049 Regensburg
Grimmstraße 12

Regensburg, 25. Oktober 2024

An das
Arbeitsgericht Regensburg
93047 Regensburg

In dem Rechtsstreit

Inbecillis gegen Blofeld KG

3 Ca 322/24

zeige ich unter Vorlage von Prozessvollmacht an, dass ich die Beklagte vertrete.

Ich beantrage Klageabweisung in allen Punkten.

Die Kündigungsschutzklage ist unbegründet, weil die Kündigung, die dem Kläger originalunterschrieben übergeben wurde, wirksam ist.

Es liegt eine schwere Pflichtverletzung des Klägers vor, sodass dieser froh sein kann, dass die Beklagte nicht gleich fristlos gekündigt hat.

Seit dem 12. August 2024 war der Kläger – mal wieder – endlos lang krankgeschrieben. Dies ist aber nicht der unmittelbare Kündigungsgrund. Auch soll hier die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht grds. in Frage gestellt werden, obwohl allgemein bekannt ist, wie viel schändlicher Missbrauch damit getrieben wird und wie schnell deutsche Ärzte krankschreiben.

Entscheidend als Kündigungsgrund ist folgender Vorgang:

Da der Kläger immer wieder Folgebescheinigungen über seine Arbeitsunfähigkeit ab-lieferte, forderte ihn die Beklagte am 2. September 2024 per E-Mail dazu auf, am 6. September 2024 um 15 Uhr zu einem Personalgespräch in der Personalabteilung zu erscheinen oder – alternativ – durch Attest zu belegen, dass er nicht einmal zu einem solchen Gespräch in der Lage ist. Die Beklagte kündigte ihm an, dass sie angesichts seiner vielen Fehlzeiten klären wolle, wann er wieder einsatzfähig sei bzw. ob irgendwelche Möglichkeiten der Veränderung der Arbeitsumstände bestünden, die die Anzahl der Fehlzeiten reduzieren könnten.

Der Kläger antwortete nur pauschal per E-Mail, dass er nicht komme, er sei immerhin krankgeschrieben. Da „arbeitsunfähig krank“ aber bekanntlich nicht zwingend mit „halbtot“ oder „bettlägerig“ gleichgesetzt werden kann, war die Anweisung der Beklagten aber zulässig, sodass eine entsprechende Pflicht des Klägers entstanden war. Es ist nochmals zu betonen, dass die Beklagte klargestellt hatte, dass sie den Kläger nicht zum Arbeiten auffordere, sondern nur zu einem schlichten Gespräch. Dass er auch zu einem solchen bloßen Gespräch nicht in der Lage gewesen sei, hat der Kläger bisher selbst nicht substantiiert behauptet und sie lässt sich der pauschalen allgemeinen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch nicht entnehmen.

Die Suspendierung seiner arbeitsrechtlichen Pflichten durch die Arbeitsunfähigkeit kann aber eindeutig nur seine Hauptpflicht der Arbeitsleistung betreffen, nicht auch seine Nebenpflichten (Verbot von Geheimnisverrat, Wettbewerbsneutralität u.a. besteht wohl unstrittig auch fort). Insbesondere gilt das Direktionsrecht des Arbeitgebers auch während der Erkrankung, soweit es nicht um die Tätigkeit selbst geht. Immerhin ging es bei dem beabsichtigten Gespräch v.a. auch um die Interessen des Klägers selbst, da die Problematik seiner häufigen Erkrankungen sowie v.a. die Frage geklärt werden sollte, ob die konkrete Tätigkeit damit zu tun hat und ob es Alternativen dazu oder sonstige präventive Verbesserungsmöglichkeiten gibt, um eine drohende krankheitsbedingte Kündigung zu vermeiden.

Da der Kläger sein Nichterscheinen also entgegen den wirksam getroffenen Anordnungen nicht ausreichend entschuldigt hat, hat er seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt.

Da ihm durch Schreiben vom 27. Juni 2023 auch bereits eine Abmahnung wegen eines solchen Vorfalles erteilt worden war, ist die Kündigung ohne Zweifel auch verhältnismäßig. Diese Abmahnung vom 27. Juni 2023 ist auch „einschlägig“, denn damals war fast dasselbe schon einmal geschehen.

Die Kündigung ist daher als verhaltensbedingte wirksam.

Die Zurückweisungserklärung des Klägers vom 17. September 2024 ist gegenstandslos. Da die Vertretungsmacht vorschriftsgemäß im Handelsregister publiziert wurde, ist ein Fall von § 174 S. 2 BGB gegeben. Die Kündigung vom 13. September 2024 war also auch formal ordnungsgemäß erklärt. Daher ist die Klage abzuweisen.

Überdies ist darauf hinzuweisen, dass die Ergebnisse des laufenden Rechtsstreits inzwischen – von den Gerichtskosten abgesehen – ziemlich bedeutungslos geworden sind. Die Beklagte hatte nämlich am 27. September 2024 eine zweite Kündigung auf denselben Beendigungstermin, also den 30. November 2024 hin erklärt, und der Kläger hat gegen diese zweite Kündigung keine Klage erhoben.

Da die Klagefrist inzwischen abgelaufen ist, steht nun kraft Gesetzes (§ 7 KSchG) fest, dass das konkrete Arbeitsverhältnis zumindest infolge der zweiten Kündigung auf den 30. November 2024 hin beendet wurde.

Weiterhin erhebe ich hiermit

Widerklage:

mit folgenden Anträgen:

1. Der Kläger wird verurteilt, an die Beklagte 3.500 € nebst Zinsen i.H.v. fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszins hieraus ab Rechtshängigkeit zu zahlen.
2. Der Kläger trägt auch die Kosten der Widerklage.

Diese Widerklage stützt sich auf eine am 6. Mai 2024 erfolgte Beschädigung des vom Kläger gefahrenen Gabelstaplers.

Der Kläger wollte am betreffenden Tag gegen 14.30 Uhr auftragsgemäß einen Lkw entladen. Auf dem Weg aus dem Lager zur Entladeplattform schrammte der Kläger infolge Unachtsamkeit und mit deutlich überhöhter Geschwindigkeit bei einer Kurvenfahrt an einer Wand entlang, sodass Blechschäden entstanden. Einem anonymen Hinweis von Kollegen nach soll der Kläger zum Zeitpunkt der Schadensherbeiführung auch alkoholisiert gewesen sein; es heißt, er habe allein in der Mittagspause mindestens zwei Bier getrunken, weswegen insgesamt von grober Fahrlässigkeit des Klägers auszugehen ist.

Der Gabelstapler wurde repariert, wodurch ohne Berücksichtigung der Umsatzsteuer (Stichwort: Vorsteuerabzugsberechtigung der Beklagten) Kosten in Höhe von 3.500 Euro entstanden.

Beweis: Reparaturrechnung vom 13. Mai 2024 (in Anlage)

Der Komplementär der Beklagten hat den Kläger in einem ordnungsgemäß zugegangenen Schreiben vom 14. Mai 2024 zur Zahlung dieses Betrags aufgefordert. Die Widerklage war geboten, da der jetzige Kläger die Erfüllung dieser Forderung per E-Mail vom 22. Mai 2024 verweigert hat und einer Aufrechnung im Arbeitsrecht bekanntlich leider enge Grenzen gesetzt sind.

Timo Krupp-Haller
Rechtsanwalt

Dieser Schriftsatz wurde der Klägervertreterin am 28. Oktober 2024 zugestellt.

Daniela Camaro
Rechtsanwältin
93051 Regensburg
Merkurstraße 10

Regensburg, 15. November 2024

An das
Arbeitsgericht Regensburg
93047 Regensburg

In dem Rechtsstreit

Inbecillis gegen Blofeld KG
3 Ca 322/24

möchte ich nochmals zum laufenden Verfahren Stellung nehmen. Ich bleibe bei meinem Klageantrag und beantrage Abweisung der Widerklage.

Überdies erweitere ich die Klage um folgende zusätzliche Anträge:

3. Es wird weiterhin festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch durch die Kündigung vom 27. September 2024 nicht aufgelöst worden ist.
4. Die Beklagte wird verurteilt, die dem Kläger mit Schreiben vom 27. Juni 2023 erteilte Abmahnung ersatzlos aus seiner Personalakte zu entfernen.

Begründung:

Durch Erklärung vom 27. September 2024, zugegangen durch Übergabe am selben Tag, hat der Komplementär namens der Beklagten erneut die Kündigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses auf den 30. November 2024 erklärt.

Beweis: Kündigung vom 27. September 2024 (in Anlage)

Die Kündigung ist im Wortlaut nicht vollkommen gleich formuliert, aber inhaltlich letztlich identisch und trägt die Zusatzfloskel, dass sie „im Hinblick auf § 174 BGB sicherheitshalber erneut“ erklärt sei. Im Unterschied zur ersten Kündigung war diesmal eine – offenbar eigens gefertigte – Vollmachtsurkunde der Beklagten für den Komplementär beigelegt, wobei dieser sie zwangsläufig selbst unterzeichnet hat.

Mit diesem Verhalten zeigt die Beklagte selbst, dass sie die Unwirksamkeit der ersten Kündigung bereits aus formalen Gründen akzeptiert.

Überdies liegt für beide Kündigungen kein Kündigungsgrund vor. Der Kläger hat durch das Nichterscheinen am Personalgespräch keine Pflicht verletzt, weil er in dieser Phase arbeitsunfähig krankgeschrieben war. Dies führt automatisch zu einem vorübergehenden Erlöschen auch aller etwaigen Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag. Die Beklagte hat den Kläger offenbar zuvor durch einen Detektiv überwachen und sogar in der Hausarztpraxis des Klägers nachfragen lassen und dann mangels gefundenen „Belastungsmaterials“ ein schikanierendes Personalgespräch geplant, wie es andere Mitarbeiter schon hatten erleben müssen.

Auch die zweite Kündigung vom 27. September 2024 ist daher unwirksam, weil keine ausreichenden Kündigungsgründe vorliegen.

Diese jetzige Klage gegen die zweite Kündigung vom 27. September 2024 ist auch nicht verspätet. Streitgegenstand einer solchen Feststellungsklage ist der Bestand des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung. Dass die Kündigung als solche im nun nachgeschobenen Klageantrag eigens erwähnt wird, ist zwar Resultat des Wortlauts von § 4 S. 1 KSchG, doch ändert dieser nichts an den Grundregeln der ZPO und damit am Streitgegenstand.

Daher ist es ausreichend, wenn die erste von mehreren Kündigungen innerhalb der Klagefrist klageweise attackiert wird, weil dann für den Arbeitgeber unzweifelhaft erkennbar wird, dass sich der Arbeitnehmer gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses aus allen denkbaren Gründen und zu allen Zeitpunkten, die vor der letzten mündlichen Verhandlung liegen, wehrt.

Zum Anspruch des Klägers auf Entfernung der Abmahnung, von deren Existenz er mir leider erst kürzlich erzählte, ist Folgendes vorzutragen:

Der Abmahnung liegt ein völlig vergleichbarer Vorfall zugrunde wie den jetzigen Kündigungen. Konkret: Ab dem 6. Juni 2023 war der Kläger für mehrere Wochen arbeitsunfähig krank. Die Beklagte forderte ihn mit E-Mail vom 22. Juni 2023 „zur Klärung der Problematik häufiger Erkrankungen sowie der weiteren Beschäftigungsmöglichkeit“ dazu auf, zu einem Gespräch am 27. Juni 2023 in der Firma zu erscheinen. Diesem Schreiben war der Hinweis hinzugefügt, der Kläger habe gesundheitliche Gründe, die ihn nicht nur an der Arbeit, sondern auch an der Wahrnehmung dieses reinen Gesprächstermins hinderten, durch Vorlage eines speziellen ärztlichen Attests nachzuweisen; die der Beklagten bereits vorliegende allgemeine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung reiche hierfür nicht aus.

Beweis: E-Mail-Schreiben der Beklagten vom 22. Juni 2023 (in Anlage)

Der Kläger lehnte die Teilnahme an diesem Gespräch noch am selben Tag telefonisch unter Hinweis auf seine weiterhin bestehende Arbeitsunfähigkeit ab. Diese dauerte noch bis etwa zwei Wochen nach dem anvisierten Gesprächstermin.

Beweis: Parteieinvernahme des Klägers bzw. des Komplementärs der Beklagten

Daraufhin erteilte ihm die Beklagte durch Schreiben vom 27. Juni 2023 eine Abmahnung, in der sie ihm im Wiederholungsfall mit schärferen Maßnahmen bis hin zur Kündigung drohte. Als Abmahnungsgrund gab die Beklagte an: „Nichterscheinen zum Personalgespräch im Betrieb am 27. Juni 2023 trotz vorheriger Anordnung und ohne angeforderten Nachweis einer speziellen ärztlichen Bescheinigung über die Unzumutbarkeit der Teilnahme“.

Beweis: Schreiben der Beklagten vom 27. Juni 2023 (in Anlage)

Diese Abmahnung vom 27. Juni 2023 befindet sich immer noch in den Personalakten. Der Kläger hat einen Anspruch auf ihre Entfernung.

Die Widerklage ist unbegründet.

Zwar ist einzuräumen, dass der Kläger mit dem Gabelstapler den vorgetragenen Schaden herbeigeführt hat. Schon nach dem – insoweit zutreffenden – Beklagtenvorbringen hat der Kläger aber keine vorsätzliche Schädigung begangen. Und entgegen der Annahme der Beklagten liegt allenfalls eine leichteste Fahrlässigkeit vor. Der Kläger war unter extremen Zeitdruck gesetzt worden, den betreffenden Lkw zu beladen, sodass er in der Hektik ganz leicht an der Mauer hängen blieb, als er in der Lagerhalle um die scharfe Kurve vor dem Sektionaltor 4 fuhr. Vor allem aber befand sich hinter der Kurve eine Ölspur, die der Kläger kaum hatte sehen können, bevor er in diese hineingeriet und durch diese leicht ins Schleudern kam. Der Vorwurf, es sei in irgendeiner Weise Alkohol im Spiel gewesen, wird hiermit mit Entschiedenheit zurückgewiesen. Der Kläger hatte an diesem Tag außer Kaffee und Mineralwasser noch keinen Tropfen angeführt.

Daher besteht aufgrund der Besonderheiten des Arbeitsrechts gar kein Anspruch gegen den Kläger.

Überdies wäre ein entsprechender Anspruch auch längst wegen einer vorgedruckten Klausel des Arbeitsvertrags, in der eine beiderseitige Ausschlussfrist geregelt ist, verfallen. Dieses Klausel lautet:

§ 24 Ausschlussfristen

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit resultieren sowie von Vergütungsansprüchen, soweit diese den gesetzlichen Mindestlohn nicht überschreiten – verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.
- (2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des An-

spruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

Vorliegend steht zumindest Abs. 2 dieser Klausel der Forderung entgegen.

Daniela Camaro
Rechtsanwältin

Dieser Schriftsatz wurde der Beklagten am 20. November 2024 zugestellt.

Timo Krupp-Haller
Rechtsanwalt
93049 Regensburg
Grimmstraße 12

Regensburg, 29. November 2024

An das
Arbeitsgericht Regensburg
93047 Regensburg

In dem Rechtsstreit

Inbecillis gegen Blofeld KG

3 Ca 322/24

sehe ich mich veranlasst, nochmals zum Rechtsstreit Stellung zu nehmen.

Während ich die prozessuale Ausweitung des Streitgegenstands in formaler Hinsicht nicht beanstande, beantrage ich die Abweisung auch der nachgeschobenen Anträge.

Zum Kündigungsgrund: Eine Pflichtverletzung des Klägers liegt eindeutig vor. Zutreffend ist zwar, dass er während dieser Phase arbeitsunfähig krankgeschrieben war. Wie bereits ausgeführt, betraf dies aber allein seine Arbeitspflicht und nicht auch die Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag. Eine solche Nebenpflicht hat der Kläger damit sogar vorsätzlich verletzt. Und Vorsatz stellt immer eine schwerwiegende Pflichtverletzung dar.

Entschieden bestritten wird, dass die Beklagte den Kläger durch einen Detektiv überwachen und in der Hausarztpraxis nachfragen lassen habe. Auch findet bei Personalgesprächen niemals eine Schikanierung von Mitarbeitern statt. Die Beklagte hält sich an die Gesetze, auch wenn diese verfehlt sind und zu hoffen ist, dass nach der Machtübernahme patriotischer Kräfte bessere Möglichkeiten zur Gegenwehr gegen Simulanten, Faulenzer und Gewerkschafter geschaffen werden.

Die zweite Kündigung ist zudem bereits nach § 7 KSchG wirksam, denn der gegen diese Kündigung gerichtete Klageantrag aus dem Schriftsatz vom 15. November 2024 kam viel zu spät.

Die diesbezüglichen Ausführungen der Klägervertreterin zum Streitgegenstand sind in der ZPO möglicherweise sogar zutreffend, verkennen aber, dass im Rahmen des Streitgegenstands von Kündigungsschutzklagen nach § 4 KSchG völlig andere Regeln gelten. Die Klägervertreterin hat keinen sog. „Schleppnetzantrag“ gestellt. Daher richtete sich ihre Klage ursprünglich nur gegen die konkret angegriffene Kündigung vom 13. September 2024. Eine Klage gegen die Kündigung vom 27. September 2024 lag also zunächst nicht vor.

Da die Klagefrist inzwischen aber ablief, wirkt dieser Fristablauf dann letztlich wie ein Anerkenntnis der Wirksamkeit der Kündigung vom 27. September 2024.

Die Forderung auf Entfernung der Abmahnung vom 27. Juni 2023 ist ebenfalls unbegründet.

Es ist nicht ersichtlich, woraus sich ein solcher Anspruch ergeben sollte. Eine Abmahnung kann nur – mittelbar – überprüft werden, wenn sie zur Stützung einer späteren Kündigung ins Spiel gebracht wird. Ansonsten ist die Führung der Personalakten eine interne Angelegenheit, die die Arbeitnehmer nichts angeht.

Außerdem lag auch damals eine Pflichtverletzung des Klägers vor, weil durch die Krankschreibung – wie ausgeführt – nicht auch die Nebenpflichten aus dem Arbeitsvertrag entfallen waren. Da der Kläger sein Nichterscheinen bereits damals entgegen den wirksam getroffenen Anordnungen nicht ausreichend entschuldigt hat, hat er seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Daher ist die ihm durch Schreiben vom 27. Juni 2023 erteilte Abmahnung rechtmäßig.

Die Widerklage ist selbstverständlich begründet. Der Kläger räumt selbst seine Fahrlässigkeit ein. Aufgrund der gesetzlichen Beweislastverteilung in § 280 BGB läge es aber ohnehin an ihm, Details zu seiner Entlastung vorzutragen und zu beweisen.

Insoweit wird bestritten, dass die Ölspur, die ein defekter Pkw bedauerlicherweise an der späteren Unfallstelle hinterlassen hatte, ursächlich war für den Kontrollverlust am Gabelstapler. Und zu großen Arbeitsdruck gibt es im Betrieb der Beklagten schon gar nicht; das ist eine Erfindung böswilliger Gewerkschafter.

Die Ausschlussfrist aus dem Arbeitsvertrag kann vorliegend nicht berücksichtigt werden. Es handelt sich um eine in einer Vielzahl von Fällen verwendete Klausel, die leider einen Formulierungsfehler enthält und daher teilweise gegen zwingende gesetzliche Vorschriften verstößt.

Insoweit ist dem früheren rechtlichen Berater der Beklagten leider ein bedauerliches Formulierungsversehen passiert, das auch nicht ignoriert werden kann, weil bei vordruckten Vertragsklauseln bekanntlich das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion gilt. Daher ist die Klausel vollumfänglich unwirksam und steht dem Anspruch folglich auch nicht entgegen.

Timo Krupp-Haller
Rechtsanwalt

Der Gütetermin führte nicht zu einer Einigung der Parteien. Die Vorsitzende bestimmte Termin zur weiteren Verhandlung für den 24. Februar 2025.

Arbeitsgericht Regensburg
3 Ca 322/24

Niederschrift der öffentlichen Sitzung vom 24. Februar 2025:

Gegenwärtig: Richterin am Arbeitsgericht Dr. Wähler
Ehrenamtliche Richter Ricarda Ratio und Silvio Smart
Justizangestellte Meier als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Rechtstreit

Inbecillis gegen Blofeld KG

erscheinen bei Aufruf der Sache:

für die Klagepartei Rechtsanwältin Camaro mit dem Kläger persönlich, für die beklagte Partei Rechtsanwalt Krupp-Haller.

Die Klägervertreterin stellt die Anträge aus den Schriftsätzen vom 24. September 2024 und vom 15. November 2024.

Der Beklagtenvertreter beantragt vollständige Klageabweisung und stellt den Widerklageantrag aus dem Schriftsatz vom 25. Oktober 2024.

Die Klägervertreterin beantragt Abweisung der Widerklage.

Die Parteien verhandeln unter Bezugnahme auf ihr schriftsätzliches Vorbringen. Die Sach- und Rechtslage wird mit den Parteien eingehend erörtert.

Die Vorsitzende verkündet nach kurzer Beratung der Kammer folgenden **Beschluss:**

Termin zur Verkündung einer Entscheidung wird bestimmt auf (...), Sitzungssaal 45.

Dr. Wähler
Richterin am Arbeitsgericht

Meier, Justizangestellte
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Vermerk für die Bearbeitung:

Die Entscheidung des Gerichts ist zu entwerfen. Rubrum, Tatbestand, Kostenentscheidung, Streitwertfestsetzung, eine etwaige Berufungszulassungsentscheidung und die Rechtsbehelfsbelehrung sind erlassen.

Ladungen, Zustellungen, Vollmachten und sonstige Formalien sind in Ordnung. Alle gesetzlich vorgeschriebenen richterlichen Hinweise sind als erteilt zu behandeln. Alle Schriftsätze wurden noch am Tag ihrer Datierung ordnungsgemäß über das elektronische Anwaltspostfach an das Gericht gesandt. Wenn das Ergebnis der mündlichen Verhandlung nach Ansicht der Bearbeiterin / des Bearbeiters für die Entscheidung nicht ausreicht, ist zu unterstellen, dass trotz Wahrnehmung der richterlichen Aufklärungspflicht keine weitere Aufklärung zu erzielen war.

Soweit die Entscheidung keiner Begründung bedarf oder in den Gründen ein Eingehen auf alle berührten Rechtsfragen nicht erforderlich erscheint, sind diese in einem Hilfsgutachten zu erörtern.

Die DS-GVO bleibt außer Betracht.