

Titel:

Kündigungsschutz, Sonderkündigungsschutz, Betriebsratswahl, Vorfeld-Initiator, notarielle Beglaubigung, Annahmeverzugsvergütung, Streitwertfestsetzung

Schlagworte:

Kündigungsschutz, Sonderkündigungsschutz, Betriebsratswahl, Vorfeld-Initiator, notarielle Beglaubigung, Annahmeverzugsvergütung, Streitwertfestsetzung

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG München, Urteil vom 20.08.2025 – 10 SLa 2/25

BAG vom -- – 2 AZR 192/25

Tenor

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 21.03.2024 nicht aufgelöst wurde.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von € 366,00 brutto zu bezahlen.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag in Höhe von € 3.280,00 brutto zu bezahlen.
4. Die Kostenentscheidung bleibt der Schlussentscheidung vorbehalten.
5. Der Streitwert wird auf € 12.619,51 festgesetzt.
6. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um eine ordentliche Kündigung und Vergütungsansprüche und hilfsweise um Handlungen im Zusammenhang mit der Initiierung einer Betriebsratswahl.

2

Der Kläger ist seit 07.03.2024 als Sicherheitsmitarbeiter bei der Beklagten beschäftigt.

3

Das Arbeitsverhältnis ist befristet bis zum 31.03.2025.

4

Die Parteien vereinbarten eine Vollzeitätigkeit des Klägers; bei der Beklagten beträgt die Vollzeit mindestens 173 Stunden monatlich. Der Stundenlohn des Klägers lag bei 17,29 € brutto inklusive Zulage.

5

Im Arbeitsvertrag vom 05.03.2024 ist vereinbart, dass die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit gelten, während dieser gelten die tariflichen Kündigungsfristen. In einer Ergänzungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag ist geregelt, dass der bundesweite Mantelrahmentarifvertrag für das Wach- und Sicherheitsgewerbe für die Bundesrepublik Deutschland sowie bei einem Einsatzort in Bayern unter anderem der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern gelten.

6

Der Arbeitsvertrag und die Ergänzungsvereinbarung sind auf Beklagtenseite unter anderem von Herrn T. Sch. unterschrieben worden.

7

Im vorliegenden Verfahren legte der Kläger zunächst eine Kopie und später das Original einer „Erklärung gemäß § 15 Absatz 3b KSchG“ vom 13.03.2024 vor, in der angegeben ist, dass der Kläger die Errichtung eines Betriebsrats im Sinne der Rechtsvorschrift des § 15 Abs. 3b KSchG im Betrieb der Beklagten

beabsichtige. Ausweislich der vorgelegten Kopie des Originals wurde die Echtheit der Unterschrift durch die Notarin K. K. am 13.03.2024 beglaubigt.

8

Am 20.03.2024 erkundigte sich der Kläger bei der Beklagten per E-Mail bei einem Herrn B. nach der Existenz eines Betriebsrats bei der Beklagten, und teilte mit, dass er, sollte zur Zeit kein Betriebsrat existieren, dessen Gründung beabsichtige. Er wolle zu einer Betriebsversammlung einladen und zur Wahl eines Wahlvorstands. Zu diesem Zwecke bat er um Übersendung eines Verzeichnisses aller nichtleitenden Arbeitnehmer/innen der Beklagten.

9

Mit Schreiben vom 21.03.2024 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 28.03.2024, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin.

10

Unterschrieben war das Kündigungsschreiben von „i.V. T. Sch. Betriebsleitung“ und „i.A. R. E. Verwaltung“. Der Kündigung beigefügt war eine Vollmacht vom 21.03.2024, mit dem Herr L. H., geschäftsführender Direktor, Herrn T. Sch. Vollmacht zum Ausspruch der Kündigung des Klägers erteilte.

11

Für den Monat März 2024 rechnete die Beklagte für den Zeitraum 07.03.2024 bis 28.03.2024 1.581,05 € brutto ab.

12

Mit der Klage vom 09.04.2024 wehrt sich der Kläger gegen die Kündigung, mit Klageerweiterungen verlangt der Kläger hilfsweise die Übersendung eines Schreibens an alle nichtleitenden Arbeitnehmer/innen betreffend die Gründung eines Betriebsrates und höchst hilfsweise den Aushang eines solchen Schreibens am schwarzen Brett, sowie die Bezahlung von Vergütung für den Ablauf der Kündigungsfrist und Annahmeverzugsvergütung für den restlichen Monat März 2024 und den Monat April 2024.

13

In der Güteverhandlung vom 29.05.2024 erklärte der Beklagtenvertreter, dass er die vom Kläger errechnete weitere Vergütung bis zum 28.03.2024 in Höhe von 366,45 € brutto unstreitig stelle. Diese werde an den Kläger bezahlt werden.

14

Der Kläger trägt vor, er halte die Kündigung für unwirksam.

15

Der Kläger bestreitet die Echtheit und Eigenhändigkeit der Unterschriften unter der Kündigung und der Vollmacht zur Kündigung mit Nichtwissen. Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass es sich um eigenhändige Unterschriften gehandelt habe. Daher erfülle die Kündigung nicht das Schriftformgebot.

16

Die Kündigung verstoße gegen das gesetzliche Verbot der Behinderung einer Betriebsratswahl gemäß § 20 Abs. 1 BetrVG sowie gegen das Maßregelungsverbot im Sinne von § 612a BGB und scheitere an dem besonderen Kündigungsschutz für Initiatoren einer Betriebsratswahl im Sinne des § 15 Abs. 3b KSchG. Auf den Sonderkündigungsschutz nach § 15 Abs. 3b KSchG berief sich der Kläger erstmals seinem Schriftsatz vom 15.10.2024. Bereits in der Klagebegründung vom 07.05.2024 hatte der Kläger die E-Mail an die Beklagte vom 20.03.2024, in der er sich nach dem Bestehen eines Betriebsrats erkundigte, erwähnt.

17

Er habe per E-Mail am 18.03.2024 bei der Gewerkschaft D. e.V. gegenüber einer Frau V., einem Herrn D. und einem Herrn L. mitgeteilt, dass er die Gründung eines Betriebsrats bei der Beklagten beabsichtige und gerne mit der Gewerkschaft zu einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einladen würde.

18

Bereits vor der notariellen Beglaubigung seiner Absicht zur Gründung eines Betriebsrats am 13.03.2024 habe er sich bei einer Mehrzahl seiner Kolleginnen und Kollegen nach der Existenz eines Betriebsrats erkundigt.

19

Die zeitliche Reihenfolge zwischen notarieller Beglaubigung und Vorbereitungshandlungen zur Gründung eines Betriebsrats sei nicht entscheidend. Ihm stehe der Sonderkündigungsschutz zu, auch wenn die Wartefrist des § 1 KSchG noch nicht abgelaufen sei.

20

Als Vergütung für den Ablauf der Kündigungsfrist zwischen 21.03.2024 und 28.03.2024 hat der Kläger 366,00 € brutto eingeklagt. Als weitere Vergütung für den Monat März 2024 hat er für drei Arbeitstage 289,47 € brutto geltend gemacht und als Vergütung für den Kalendermonat April 2024 2.991,17 €.

21

Der Kläger beantragt zuletzt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Beendigungskündigung mit Datum vom 21.03.2024 nicht aufgelöst wurde.

2. die Beklagte hilfsweise zu verurteilen, allen nichtleitenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ihres Betriebes die folgende Nachricht zu übersenden:

„Gründung eines Betriebsrats bei der K. SE und Co. KG in A-Stadt

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,

die K. SE und Co. KG in A-Stadt hat zurzeit keinen Betriebsrat. Die Beschäftigten sind deshalb von zahlreichen Information-, Beteiligung- und Mitbestimmungsrechten des Betriebsverfassungsgesetzes in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten ausgeschlossen. Um diese unbefriedigende Situation zu ändern, möchte ich als im März 2024 eingetretener Mitarbeiter die Wahl eines Betriebsrats initiieren. Erster Schritt ist eine Betriebsversammlung gemäß § 17 Absatz 2 Satz 1 BetrVG zur Wahl eines Wahlvorstands, welcher anschließend die Wahl des eigentlichen Betriebsrats in die Hand nimmt.

Zu dieser Betriebsversammlung können drei Wahlberechtigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen. Diese genießen besonderen Kündigungsschutz

- vom Zeitpunkt der Einladung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses, bei einem Scheitern der Wahlen jedenfalls für drei Monate gemäß § 15 Abs. 3 a KSchG;

- als Mitglieder des Wahlvorstands und Wahlbewerber bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses laut § 15 Absatz 3 KSchG und

- als Mitglieder des Betriebsrats bis zum Ablauf von einem Jahr nach Beendigung ihrer Amtszeit (§ 15 Absatz 1 KSchG).

Zur Betriebsversammlung Einladende sowie Mitglieder des Wahlvorstands sind von einer Kandidatur für das Amt des Betriebsrats nicht ausgeschlossen. In diesem Fall geht der jeweilige Kündigungsschutz nahtlos ineinander über. Die Arbeit als Betriebsrat ist spannend: nicht immer konfliktfrei, aber in jeder Hinsicht eine anspruchsvolle Aufgabe, die Ihre intellektuellen und sozialen Kompetenzen gleichermaßen fordert und fördert. Stellen Sie sich deshalb gemeinsam mit mir zur Verfügung als

- Einlader zur Betriebsversammlung,

- Kandidat für den Wahlvorstand und / oder

- Bewerber für das Amt des Betriebsrats !

Interessenten bitte ich um Kontaktaufnahme unter meiner privaten Mailadresse @Y.de welche die wünschenswerte Diskretion und Vertraulichkeit gewährleistet.

Für Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung und verbleibe mit freundlichem Gruß

A.“

3. die Beklagte höchst hilfsweise zu verurteilen, die Nachricht unter der Ziffer 2. [ursprünglich 3.a] in schwarzer Farbe und einer Schriftgröße von 12 Punkt für vier Wochen am schwarzen Brett in ihren Geschäftsräumen auszuhängen.

4. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger einen Betrag zu zahlen in Höhe von 366 € (in Worten: dreihundertsechundsechzig Euro) brutto.

5. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger aufgrund ihres Annahmeverzugs gemäß § 615 Satz 1 BGB bis zum Ablauf des Kalendermonats April 2024 einen Betrag zu zahlen in Höhe von 3.280 € (in Worten: dreitausendzweihundertachtzig Euro) brutto.

22

Die die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

23

Die Beklagte trägt vor, sie halte die Kündigung für wirksam.

24

Die Kündigungsvollmacht für den Betriebsleiter Herrn Sch habe der geschäftsführende Direktor bereits am 20.03.2024 persönlich unterschrieben. Herr Sch habe zudem aber auch den Arbeitsvertrag unterschrieben. Der Kläger habe die Kündigung nicht unverzüglich zurückgewiesen.

25

Die Beklagte bestreitet die Abgabe der notariell beglaubigten Absichtserklärung zur Gründung eines Betriebsrats mit Nichtwissen. Die vermeintliche Erklärung des Klägers sei zudem schon deshalb unvollständig, weil sie sein Geburtsdatum nicht erhalte; dies sei aber Voraussetzung für eine öffentlich beglaubigte Erklärung im Sinne der Norm.

26

Für den Sonderkündigungsschutz sei erforderlich, dass der Kläger bereits vor Abgabe der öffentlich beglaubigten Erklärung Vorbereitungsmaßnahmen vorgenommen hätte.

27

Die Anfrage per E-Mail an die Gewerkschaft bestreitet die Beklagte.

28

§ 15 Abs. 3b KSchG sei nicht auf Kündigungen innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 KSchG anwendbar. Dies ergebe sich daraus, dass nach dessen Wortlaut nur Kündigungen erfasst seien, die „in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen“. Selbst wenn innerhalb der Wartezeit die Vorschrift anwendbar wäre, würde es vorliegend an einer verhaltens- oder personenbedingten Kündigung fehlen. Die Probezeitkündigung sei ausgesprochen worden, weil der Kläger nicht als Sicherheitsmitarbeiter geeignet sei, weil er den subjektiven Anforderungen der Beklagten nicht gerecht geworden sei. Es handele sich um eine klassische Probezeitkündigung, die schlicht aus dem Wunsch heraus erfolgt sei, den Kläger nicht mehr zu beschäftigen.

29

Der Sonderkündigungsschutz des § 15 Abs. 3b KSchG sei dem Kläger zudem deshalb verwehrt, weil er sich nicht unmittelbar – spätestens zwei Wochen – nach Zugang der Kündigung darauf berufen habe. Andernfalls könne dies zu enormen wirtschaftlichen Nachteilen für den Arbeitgeber führen.

30

Der Beklagten sei nicht bekannt gewesen, ob der Kläger einen Betriebsrat gründen wollte oder bereits Vorbereitungsmaßnahmen getroffen habe.

31

Der Kläger habe, indem er sich erst kurz vor dem Kammertermin auf den Sonderkündigungsschutz berufen habe, treuwidrig verhindert, dass die Beklagte eine wirksame Nachkündigung innerhalb der Wartezeit habe aussprechen können.

32

Der Sonderkündigungsschutz sei dem Kläger jedenfalls wegen Rechtsmissbrauchs zu versagen. Da der Kläger die vermeintliche Vorbereitungshandlung zur Gründung eines Betriebsrats und die Absichtserklärung bereits im ersten Monat seines Arbeitsverhältnisses vorgenommen haben möchte deutet dies darauf hin, dass es ihm nie um die Gründung eines Betriebsrats, sondern allein um den Sonderkündigungsschutz gegangen sei.

33

Die Vergütung für März 2024 sei bereits vollständig abgerechnet und bezahlt worden.

34

Wegen weiterer Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

35

Die Klage ist in dem über sie entschiedenen Teil – dem Kündigungsschutzantrag und den Zahlungsanträgen – zulässig und begründet.

I.

36

Die Klage ist in dem über sie entschiedenen Teil zulässig.

37

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten ist gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 a) und b) eröffnet. Das Arbeitsgericht München ist örtlich zuständig gemäß §§ 12, 17 ZPO.

38

Das Arbeitsgericht hat gemäß § 301 Abs. 1 ZPO durch Teilurteil entschieden. Die Klageanträge Ziffern 2. und 3. [ursprünglich Ziffern 3.a) und 3.b)] hat der Kläger als Hilfsanträge gestellt und später beantragt, hierüber erst nach Rechtskraft der Entscheidung über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zu entscheiden. Vor einer Entscheidung ist jedoch zunächst die Frage zu klären, ob das Urteilsverfahren oder das Beschlussverfahren hierfür die richtige Verfahrensart ist. Diese steht nicht zur Disposition der Parteien.

II.

39

Die Klage ist in dem über sie entschiedenen Teil auch begründet. Die Kündigung der Beklagten vom 21.03.2024 hat das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Dem Kläger stehen die geltend gemachten Vergütungsansprüche zu.

40

1. Die Kündigung der Beklagten vom 21.03.2024 zum 28.03.2024, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin, hat das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst.

41

a) Entgegen der Auffassung des Klägers kann nicht von einem Verstoß gegen das Schriftformerfordernis des § 623 BGB ausgegangen werden. Auf eine fehlende Vollmacht kann der Kläger sich nicht berufen.

42

Der Kläger kann die Echtheit und Eigenhändigkeit der Unterschriften unter der Kündigung – auf die Unterschrift unter der Vollmachtsurkunde kommt es nicht an, weil der Kläger keine unverzügliche Zurückweisung gemäß § 174 BGB erklärt hat, sondern sich auf das Fehlen der Vollmacht und die fehlende Schriftform beruft – nach Überzeugung der Kammer nicht mit Nichtwissen bestreiten. Der Kläger hätte hierzu Tatsachen vortragen und unter Beweis stellen müssen, aus denen sich zumindest die Möglichkeit ergibt, dass die Unterschriften gegebenenfalls nicht eigenhändig geleistet worden seien. Hierzu erfolgte bereits ein entsprechender Hinweis in der Güteverhandlung am 29.05.2024. Das Bestreiten mit Nichtwissen ins Blaue hinein ist nicht möglich, weitere Anhaltspunkte für die Unechtheit der Unterschriften sind nicht vorgetragen.

43

Es besteht kein Zweifel an der Vollmacht des Herrn Sch, die Kündigung auszusprechen. Zum einen hat Herr Sch bereits den Arbeitsvertrag mitunterschrieben, zum anderen hat sich die Beklagte im vorliegenden Rechtsstreit auch ausdrücklich auf die Vollmacht berufen.

44

b) Dem Kläger steht jedoch Sonderkündigungsschutz gemäß § 15 Abs. 3b KSchG als sogenannter „Vorfeld-Initiator“ einer Betriebsratswahl zu.

45

Die beiden in der Vorschrift genannten Voraussetzungen – Vorbereitungshandlung und notarielle Beglaubigung – liegen vor.

46

Als Vorbereitungshandlung ist jedes für Dritte erkennbare Verhalten, das zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl geeignet ist, zu verstehen. Der Kläger hat vorgetragen, dass er mit E-Mail vom 20.03.2024 bei der Beklagten angefragt hat, ob ein Betriebsrat besteht, und falls nicht, er die Gründung eines solchen beabsichtige – was als Vorbereitungshandlung anzusehen ist. Dies hat die Beklagte nicht bestritten. Beklagte hat lediglich die behauptete E-Mail an die Gewerkschaftsvertreter bestritten. Daher kann die Beklagte sich auch nicht darauf berufen, dass sie von der Vorbereitungshandlung keine Kenntnis hatte.

47

Auch die geforderte notarielle Beglaubigung liegt vor. Der Kläger hat zunächst eine Kopie hiervon und später das Original vorgelegt. Unschädlich, dass die Erklärung das Geburtsdatum des Klägers nicht enthält. Nach der Gesetzesbegründung (Drucksache 19/28899) „soll“ die Absichtserklärung unter anderem das Geburtsdatum enthalten. Die Nichteinhaltung einer Soll-Bestimmung führt aber nicht zur Unwirksamkeit.

48

c) Dem Kläger ist es entgegen der Auffassung der Beklagten nicht verwehrt, sich auf den Sonderkündigungsschutz des § 15 Abs. 3b KSchG zu berufen.

49

(1) Entgegen der Auffassung der Beklagten musste das Arbeitsverhältnis noch keine sechs Monate bestanden haben, damit der Kläger den Sonderkündigungsschutz nach § 15 Abs. 3b KSchG erlangt. Eine derartige ausdrückliche Vorgabe macht die Vorschrift nicht. Aus der Erwähnung „aus Gründen erfolgt, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen“ ist nicht zu schließen, dass hiermit die zeitliche Geltung des Kündigungsschutzgesetzes gemeint ist. Auch Kündigungen ohne Kündigungsgrund wie eine Probezeitkündigung sind erfasst, ausgenommen sind lediglich betriebsbedingte Gründe.

50

(2) Entgegen der Auffassung der Beklagten musste die Absichtserklärung nicht zeitlich nach einer Vorbereitungshandlung erfolgen. Nach der Gesetzesbegründung (Drucksache 19/28899) kommt es für den Kündigungsschutz nicht darauf an, in welcher Reihenfolge die beiden Voraussetzungen erfüllt werden (Seite 25).

51

Eine Auslegung der Voraussetzungen entgegen der Gesetzesbegründung hält die Kammer nicht für zutreffend.

52

(3) Selbst wenn der Kläger bereits im ersten Monat der Beschäftigung die Vorbereitungshandlung und die notarielle beurkundete Absichtserklärung vorgenommen hat, ergibt sich hierdurch noch kein Rechtsmissbrauch. Ohne weiteren Tatsachenvortrag kann nicht davon ausgegangen werden, dass es dem Kläger gar nicht um Gründung eines Betriebsrats ging.

53

(4) Entgegen der Auffassung der Beklagten war es dem Kläger nicht verwehrt, sich erst später – vorliegend erst am 15.10.2024 – auf den Sonderkündigungsschutz nach § 15 Abs. 3b KSchG zu berufen. Eine Verwirkung nach § 242 BGB ist nicht eingetreten.

54

Eine Frist, innerhalb derer sich der Arbeitnehmer auf den Sonderkündigungsschutz nach § 15 Abs. 3b KSchG berufen muss, sieht die Vorschrift nicht vor. Daher ist der Fall nicht vergleichbar mit § 17 MuSchG, welcher in Abs. 1 S. 1 eine Frist von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung ausdrücklich vorsieht.

55

Eine analoge Anwendung der Rechtsprechung zum Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte und diesen gleichgestellte Menschen, welche sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts innerhalb einer bestimmten Frist – früher vier Wochen, nunmehr drei Wochen ab Zugang der Kündigung – auf diesen Sonderkündigungsschutz berufen müssen, weil die Berufung hierauf ansonsten verwirkt ist, hält die Kammer nicht für zutreffend. Eine derart erhebliche Einschränkung des Sonderkündigungsschutzes, unter Berücksichtigung, dass auch für keine andere der Fallgruppen des § 15 KSchG eine derartige Frist vorgesehen ist, bedarf nach Auffassung der Kammer einer gesetzlichen Regelung.

56

Erklärtes Ziel des Entwurfs des Gesetzes zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz), mit welchem der § 15 Abs. 3b KSchG neu geschaffen wurde, war es, die Gründung und Wahl von Betriebsräten zu fördern und zu erleichtern und zugleich die Fälle der Behinderungen von Betriebsratswahlen zu reduzieren (Seite 1). Zur Erreichung dieses Ziels hat der Gesetzgeber den Sonderkündigungsschutz ausgeweitet. Eine Einschränkung durch das Verlangen einer Frist, innerhalb derer sich der Vorfeld-Initiator auf seinen Sonderkündigungsschutz berufen muss, erscheint gesetzgeberisch nicht gewollt.

57

Aus diesem Grunde erweist sich die Kündigung vom 21.03.2024 als unwirksam.

58

2. Dem Kläger stehen die geltend gemachten Vergütungsansprüche zu. Die Ansprüche ergeben sich aus § 611a Abs. 2 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag und § 615 BGB.

59

a) Dem Kläger steht für den Zeitraum 22.03.2024 bis 28.03.2024 eine weitere Vergütung in Höhe von 366,00 € brutto wie geltend gemacht zu.

60

Berechnet hat der Kläger diesen Betrag richtigerweise mit einem Stundenlohn 17,29 € multipliziert mit 21,2 Stunden. Eingeklagt hat der Kläger hierbei 0,45 € weniger als zunächst ausgerechnet. Die Beklagte hat in der Güteverhandlung den Betrag unstreitig gestellt. Später hat die Beklagte behauptet, bis 28.03.2024 sei ordnungsgemäß abgerechnet worden, ohne jedoch hierzu näher auszuführen.

61

Der rechnerische Verdienst für den Zeitraum 07.03.2024 bis 28.03.2024 – die Gesamtdauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses bei einer unterstellt wirksamen Kündigung – läge bei einer Arbeitszeit von 173 Stunden monatlich im vollen Monat und einem Stundenlohn von 17,29 € und somit einem rechnerischen Bruttomonatsverdienst 2.991,17 € in einem vollen Monat für 22 Kalendertage bei 2.122,77 € brutto. Die Beklagte hat aber nur 1.581,05 € brutto abgerechnet. Damit steht dem Kläger der geltend gemachte Betrag von 366,00 € brutto zu; es darf ihm wegen § 308 Abs. 1 ZPO aber auch nicht mehr zugesprochen werden als beantragt.

62

b) Dem Kläger steht für den Zeitraum 29.03.2024 bis 30.04.2024 die geltend gemachte Vergütung in Höhe von 3.280,00 € brutto aus dem Gesichtspunkt der Annahmeverzugsvergütung nach § 615 BGB zu.

63

Aufgrund des Ausspruchs der – unwirksamen – Kündigung war ein Angebot der Arbeitsleistung nicht erforderlich.

64

Die Berechnung für den die restlichen drei Kalendertage des Monats März 2024 mit 289,47 € ist vom Kläger korrekt erfolgt. Pro Kalendertag ist ein Verdienst von 96,49 € brutto anzusetzen; der rechnerische volle Bruttomonatsverdienst von 2.991,17 € ist durch die 31 Kalendertage des März zu dividieren und sodann mit drei zu multiplizieren.

65

Für den Monat April 2024 steht dem Kläger der volle Monatsverdienst von rechnerisch 2.991,17 € brutto als Annahmeverzugsvergütung zu.

66

Auch hier dürfen die Cent-Beträge, weil der Kläger diese nicht eingeklagt hat, ihm wegen § 308 Abs. 1 ZPO nicht zugesprochen werden.

67

3. Die Berufung war nicht § 511 Abs. 4 ZPO gesondert zuzulassen. Dies gilt nur für die Zahlungsanträge, soweit diese 600,00 € unterschreiten. Diesbezüglich hat die Sache keine grundsätzliche Bedeutung und es wird nicht von höherrangige Rechtsprechung abgewichen.

68

Hinsichtlich der Frage des Sonderkündigungsschutzes sieht die Kammer durchaus die grundsätzliche Bedeutung, jedoch ist hierfür die Berufung bereits von Gesetzes wegen zugelassen.

69

Aus den genannten Gründen war der Klage in dem über sie entschiedenen Umfang stattzugeben.

III.

70

Wegen des Grundsatzes der Einheitlichkeit der Kostenentscheidung wird über die Kostentragungsverteilung erst entschieden, wenn der Rechtsstreit insgesamt beendet ist.

IV.

71

Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG. Für den Kündigungsschutzantrag war der dreifache rechnerische Bruttomonatsverdienst von 2.991,17 € gemäß § 42 Abs. 2 GKG anzusetzen, die Zahlungsanträge wurden jeweils in geltend gemachter Höhe berücksichtigt.