



Kündigungsschutzverfahren

Es wurde beantragt für den **Kläger** festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch schriftliche Kündigung vom 02.06.2020 von dem Beklagten, zugegangen am 02.06.2020, zum 30.06.2020 nicht aufgelöst worden ist.

Sachverhalt:

Der Kläger war seit dem 10.10.2019 bei dem Beklagten eingestellt worden. Mit Schreiben vom 02.06.2020 hat der Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2020 gekündigt. Die Kündigung ist dem Kläger am selben Tag zugegangen. Die streitgegenwärtige Kündigung ist unrechtmäßig. Sie beendete das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht. Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt. Der Kläger ist länger als sechs Monate bei dem Beklagten tätig gewesen. Die Kündigung ist weder durch betriebsbedingte Gründe noch durch Gründe die in der Person oder im Verhalten des Klägers liegen, gerechtfertigt gewesen. Eine verhaltensbedingte Kündigung wäre auch deshalb unwirksam, weil der Beklagte den Kläger nicht zuvor abgemahnt hatte. Das Vorliegen von betriebsbedingten und personenbedingten Kündigungsgründen wird bestritten. Es wird bestritten, dass der Beklagte die Sozialauswahl ordnungsgemäß durchgeführt hatte.

Am 10.07.2020 erfolgte eine mündliche Verhandlung vor dem zuständigen Arbeitsgericht. Es wurde hier festgestellt, dass der Beklagte zum genannten Termin ordnungsgemäß geladen worden ist und unentschuldig nicht erschienen ist. Somit beantragt der Kläger den Erlass eines entsprechenden Versäumnisurteils. Sodann wurde ein Versäumnisurteil gegen dem Beklagten verkündet und gegen das am 10.07.2020 verkündigte Versäumnisurteil wurde am 15.07.2020 ein Widerspruch durch den Beklagten eingelegt und es wurde beantragt, dass das Versäumnisurteil vom 10.07.2020 aufgehoben wird und die Kündigungsschutzklage abgewiesen wird.

Die Kündigung wurde am 31.07.2020 durch den Beklagten begründet, indem die ausgesprochene arbeitgeberseitige Kündigung vom 02.06.2020 unter Beachtung der Sozialauswahl ordnungsgemäß erfolgt sein sollte. Es wurde bedingt durch unternehmerische strukturelle Änderungen der Personalbedarf abgesenkt. Die Reduzierung des personellen Bedarfs soll im Unternehmen kommuniziert worden sein. Dieses soll in regelmäßigen Dienstbesprechungen erfolgt sein. Vor diesem Hintergrund soll eine Sozialauswahl vorgenommen worden sein. Unter Berücksichtigung der gesamten Umstände wäre die arbeitgeberseitige Kündigung gerechtfertigt.

Mit Schreiben vom 17.09.2020 von dem Kläger wurde bestritten, dass wegen strukturellen Änderungen der Personalbedarf abgesenkt werden musste. Ebenso wurde bestritten, dass die Platzzahlen abgesenkt wurden und es zu einem Personalüberhang gekommen ist. Weiterhin wurde bestritten, dass die Reduzierung des Personalbedarfs im

Unternehmen kommuniziert wurde. Die Notwendigkeit eines Personalabbaus steht mit dem öffentlichen Auftreten des Beklagten im Widerspruch. Seit dem 25.05.2020 inserierte der Beklagte auf Internetseiten. Hier wurden gleich mehrere Stellenausschreibungen im Internet angeworben. Wenn also der Beklagte tatsächlich die Notwendigkeit hatte, Personal abzubauen, ließ sich nicht erklären, wie der Beklagte im Internet neue Arbeitsplätze ausschreiben konnte. Diese Stellenausschreibungen stehen völlig im Widerspruch zu dem behaupteten Tatsachenvortrag.

Am 30.11.2020 wurde der Beklagte vom Arbeitsgericht in Emden darauf hingewiesen, dass der Widerspruch vom 15.07.2020 gegen das Versäumnisurteil vom 10.07.2020 voraussichtlich keinen Erfolg hat und das genannte Versäumnisurteil voraussichtlich aufrechtzuerhalten sein dürfte. Dem Beklagten wurde deshalb anheimgestellt, den Widerspruch vom 15.07.2020 gegen das Versäumnisurteil vom 10.07.2020 zurückzunehmen.

Somit wurde von dem Beklagten am 02.12.2020 auf dem Hinweis vom zuständigen Arbeitsgericht vom 30.11.2020 Bezug genommen und der Widerspruch gegen das Versäumnisurteil vom 10.07.2021 sowie die Kündigung vom 02.06.2020 zurück genommen.

Beschluss:

1. Das Arbeitsverhältnis des Klägers durch schriftliche Kündigung des Beklagten vom 02.06.2020 ist nicht zum 30.06.2020 aufgelöst worden.
2. Die Kosten des Verfahrens trägt der Beklagte.
3. Der Wert des Verfahrens wurde auf 4.542,72 € festgesetzt.