

Urteil

ArbG Gelsenkirchen, § 242 BGB Kündigung im Kleinbetrieb muss jedenfalls einleuchten

1. In einem Kleinbetrieb ist eine Kündigung einer langjährig Beschäftigten mit dem Grundsatz von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB nicht zu vereinbaren, wenn der angegebene Kündigungsgrund nicht jedenfalls einleuchten kann.

2. Wenn auch künftig noch zumindest der Bedarf einer Teilzeitkraft vorhanden ist, ist eine Kündigung gegenüber einer langjährigen Vollzeitbeschäftigten willkürlich, wenn der Arbeitgeber mit ihr zu keiner Zeit einen Gesprächsversuch zur Reduzierung der Arbeitszeit unternommen hat.

Urteil des ArbG Gelsenkirchen vom 1.8.2007 – AZ: 2 Ca 117/07 – n.rk. –

Aus dem Sachverhalt:

Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer ordentlichen Kündigung des Beklagten sowie einen Anspruch der Klägerin auf Weiterbeschäftigung. Die am 27.4.1965 geborene Klägerin ist bei dem Beklagten seit dem 1.9.1985 als Apothekenhelferin zu einem monatlichen Bruttoverdienst in Höhe von etwa 1.810 Euro beschäftigt. Die Klägerin ist ihrem nicht erwerbstätigen Ehemann und einer achtjährigen Tochter gegenüber unterhaltsverpflichtet.

Im Betrieb des Beklagten sind regelmäßig außer der Klägerin noch eine ledige 59jährige, schwerbehinderte Apothekenhelferin in Vollzeit sowie eine Teilzeitreinigungskraft beschäftigt. Gelegentlich in Urlaubszeiten ist eine Aushilfskraft tätig. [...]

Mit ihrer [...] Klage wendet sich die Klägerin gegen die Rechtswirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung [...] und vertritt die Auffassung, dass die Kündigung wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) rechtsunwirksam sei.

Die Klägerin beruft sich auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 29.8.2003, wonach auch außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes das durch langjährige Beschäftigung entstandene Vertrauen erfordere, dass der Grund der Kündigung gegenüber langjährig beschäftigten Arbeitnehmern „einleuchten“ muss.

[...]

Der Beklagte vertritt die Auffassung, dass die ausgesprochene Kündigung nicht treuwidrig sei.

[...] Der Beklagte habe dramatische Gewinneinbußen hinnehmen müssen. [...]

Dem Beklagten verbleibe lediglich die Möglichkeit, Einsparungen bei den Personalkosten vorzunehmen. [...]

Aus den Gründen:

Die zulässige Klage ist begründet. [...]

Die Kündigung verstößt[...] gegen den in § 242 BGB niedergelegten Grundsatz von Treu und Glauben. Zwar ist die Vorschrift des § 242 BGB auf Kündigungen neben § 1 KSchG nur in beschränk-

tem Umfang anwendbar (vgl. BAG Urteil vom 28.8.2003 – 2 AZR 333/02 -). Eine Kündigung verstößt deshalb in der Regel nur dann gegen § 242 BGB, wenn sie Treu und Glauben aus Gründen verletzt, die von § 1 KSchG nicht erfasst sind.

[...] Der Vorwurf willkürlicher, sachfremder oder diskriminierender Ausübung des Kündigungsrechts scheidet dagegen aus, wenn ein irgendwie einleuchtender Grund für die Rechtsausübung vorliegt.

Die gebotene Berücksichtigung des durch langjährige Beschäftigung entstandenen Vertrauens erfordert, dass der Grund für Kündigungen gegenüber langjährig beschäftigten Arbeitnehmern auch angesichts der Betriebszugehörigkeit „einleuchten“ muss (vgl. BAG a.a.O.)

Nach Auffassung der Kammer ist ein solcher irgendwie einleuchtender Grund für die Rechtsausübung nicht vorgetragen worden.

Auch wenn die von dem Beklagten zu der Gewinnentwicklung der Apotheke vorgetragenen Zahlen als richtig unterstellt werden, ist hiervon die Entwicklung der in der Apotheke bestehenden Arbeitssituation zu unterscheiden. Das von dem Beklagten vorgetragene unternehmerische Konzept ist von dem Gericht in keiner Weise nachvollziehbar. Auch wenn zu Gunsten des Beklagten unterstellt wird, dass bei diesem noch freie Arbeitskapazitäten vorhanden sind und seine Ehefrau Hilfsarbeiten, für die eine Ausbildung zur Apothekenhelferin nicht erforderlich ist, erledigen kann, bleibt völlig offen, wer die vor dem Ausscheiden der beiden vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen erledigten Arbeiten nunmehr ausführen soll, und zwar auch dann, wenn diese Leerlaufzeiten hatten und möglicherweise tatsächlich Arbeitsanfall für jeweils eine $\frac{3}{4}$ Stelle vorlag. Es ist daher für die Kammer nicht denkbar, dass der Beklagte die weiterhin in der Apotheke anfallende Arbeit nicht zumindest durch eine fest angestellte Teilzeitkraft ausführen lässt. Dies wird unterstützt durch den Vortrag des Beklagten, wonach während der Abwesenheit der Klägerin im Jahr 2007 die Aushilfskraft Frau L. neben der Mitarbeiterin Frau B. halbtags beschäftigt wurde und auch in der Zeit vom 7.2. bis zum 20.2.2007 bei Abwesenheit beider Mitarbeiterinnen tätig wurde.

Da der Beklagte zu keiner Zeit einen Gesprächsversuch mit der Klägerin hinsichtlich einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit unternommen hat, stellt sich die Kündigungsmaßnahme gegenüber der Klägerin als willkürlich dar und ist mit dem Grundsatz von Treu und Glauben nicht zu vereinbar.

Da die Kündigung des Beklagten vom 29.12.2006 rechtsunwirksam ist, ist dieser verpflichtet, die Klägerin zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen. [...]