

## Kündigungen von Arbeitsverhältnissen wegen der Coronakrise

Laut der WHO sind Stand heute, d. h. am 31.03.2020, in Deutschland mehr als 62.000 Menschen mit dem Coronavirus infiziert. Weit über 500 sind bereits verstorben. Fast jeder von uns wird sich mit dem Coronavirus infizieren. Neben den gesundheitlichen Folgen schlägt das Virus auch wirtschaftlich zu Buche. Eine gigantische Pleitewelle rollt auf Deutschland zu. Für viele Arbeitnehmer bestehen die Konsequenzen in der Coronakrise daher nicht nur darin, dass sie zu Hause bleiben müssen, Homeoffice betreiben, und möglichst wenig mit anderen in Berührung kommen, Social Distancing. Vielmehr haben viele keinen Job mehr, weil ihnen mit Beginn der Krise gekündigt wurde. Besonders leicht macht es der Gesetzgeber hierbei den Arbeitgebern in sogenannten **Kleinbetrieben** sich von Mitarbeitern zu trennen. Hier wird die Kündigung der Arbeitnehmer in der Coronakrise in vielen Fällen wirksam sein. Bei größeren Betrieben, die dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen, wird jedoch beispielsweise eine betriebsbedingte Kündigung häufig angreifbar sein, insbesondere wenn vor der Kündigung der Antrag auf Kurzarbeitergeld gestellt wurde.

Häufig sind gerade Mitarbeiter von Kleinbetrieben mit nur einer geringen Mitarbeiteranzahl von Kündigungen betroffen. Diese Betriebe wie beispielsweise Zulieferer haben regelmäßig nur eine geringe Anzahl von im Vergleich zu ihnen sehr großen Kunden. Geht es den Kunden wie in der Coronakrise finanziell schlecht, werden häufig zuerst die Geschäftsbeziehungen zu den kleinen Betrieben beendet. Diese sind dann gehalten, den Geschäftsbetrieb einzustellen, Kurzarbeit zu beantragen oder Mitarbeiter zu entlassen. Die entlassenen Mitarbeiter werden dann mit der Tatsache konfrontiert, dass für Sie nur ein geringerer Kündigungsschutz als für Mitarbeiter in großen Betrieben gilt. Dies vor folgendem Hintergrund.

Nach dem Kündigungsschutz, das vor sozial ungerechtfertigten Kündigungen schützt, sind von seiner Schutzwirkung ausgenommen sogenannte Kleinbetriebe, die in der Regel zehn oder weniger vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer beschäftigen. Hierdurch sollen Neueinstellungen gefördert werden. Der Gesetzgeber geht davon aus, dass in Kleinbetrieben Neueinstellungen unterblieben, wenn jeder Mitarbeiter des Kleinbetriebs Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genösse und der Arbeitgeber fürchte, im Kündigungsfalle hohe Abfindungen zahlen zu müssen. Eine rechtspolitische Entscheidung mit großer praktischer Bedeutung.

Rund ein Viertel aller Arbeiter und Angestellten sind Mitarbeiter von derartigen Kleinbetrieben. Die Frage, inwieweit die vom Geltungsbereich des KSchG ausgeschlossenen Arbeitnehmer dennoch in gewissem Maße vor Kündigungen geschützt sind, führte trotzdem lange Zeit ein Schattendasein. Es bestand weitgehend Einigkeit, dass dieser Personenkreis mit Ausnahme besonderer Kündigungsverbote, etwa für Schwangere oder Betriebsratsmitglieder, weitgehend schutzlos gestellt sei. Erst die neuere Rechtsprechung hat gezeigt, dass dies nicht der Fall ist und der häufig erteilte Rechtsrat, außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes sei für den gekündigten Arbeitnehmer eines Kleinbetriebes nichts zu machen, falsch ist.

So hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass die Herausnahme der Kleinbetriebe aus dem allgemeinen Kündigungsschutz dann nicht gerechtfertigt ist, wenn größere Unternehmen sich in Organisationen gliedern, die jeweils für sich betrachtet der Kleinbetriebsklausel des Kündigungsschutzgesetzes unterfallen. Nach dem

Bundesverfassungsgericht liegen dann keine anerkannten sachlichen Gründe vor, die eine an Art. 3 Abs. 1 GG gemessene Benachteiligung der Arbeitnehmer von Kleinbetrieben rechtfertigen. Deshalb ist der Begriff des Betriebes auf Organisationen zu beschränken, für deren Schutz die Kleinbetriebsklausel geschaffen wurde. So ist kündigungsschutzrechtlich kein Kleinbetrieb trotz einer Mitarbeiterzahl von 10 oder weniger Vollzeitbeschäftigten gegeben, wenn der Unternehmer nicht selbst als Chef vor Ort mitarbeitet, das Vertrauensverhältnis des Inhabers zu jedem seiner Mitarbeiter keinen besonderen Stellenwert genießt, der Kleinbetrieb über eine hinreichende wirtschaftliche Potenz verfügt und er auch keine eingeschränkte Verwaltung unterhält.

Die Kündigung eines Arbeitnehmers im Kleinbetrieb kann zudem nach § 242 BGB, wegen Verstoßes gegen den Grundsatz von Treu und Glauben, unwirksam sein. Dies ist der Fall, wenn die Kündigung aus anderen als den in § 1 KSchG aufgeführten Gründen, gegen Treu und Glauben verstößt. Hierbei ist insbesondere an eine grob fehlerhafte Sozialauswahl zwischen mehreren Arbeitnehmern ohne entgegenstehende betriebliche Interessen im Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen zu denken, sowie an eine personenbedingte Kündigung eines kurzzeitig an einer Allergischerkrankung erkrankten Arbeitnehmers. Um eine solche handelt es sich bei COVID-19 Erkrankung jedoch wegen der potentiell gravierenden Folgen nicht. Weiterhin erfasst werden die Fälle einer völlig außer Verhältnis zum marginalen Fehlverhalten des Arbeitnehmers ausgesprochenen verhaltensbedingten Kündigung. Am häufigsten judiziert wurde der Fall einer grob fehlerhaften Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen im Kleinbetrieb.

Der Fall also, wenn gerade der schutzbedürftigere Arbeitnehmer gekündigt und der weniger schutzwürdige nicht gekündigt wird. Diese fehlerhafte Sozialauswahl macht die Kündigung rechtsmissbräuchlich. Aber auch krankheitsbedingte Kündigungen im Kleinbetrieb können nach neuester Rechtsprechung rechtsunwirksam sein.

So ist bei einer krankheitsbedingten Kündigung im Kleinbetrieb die Treuwidrigkeit dann vom Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg angenommen worden, wenn sich die krankheitsbedingten Gründe angesichts der Dauer der Betriebszugehörigkeit als „nicht einleuchtend“ erweisen.

Viel bessere Chancen erfolgreich gegen die betriebsbedingte Kündigung seines Arbeitsverhältnisses in Folge der Coronakrise vorzugehen, hat der Arbeitnehmer, wenn der Betrieb seines Arbeitgebers über mehr als zehn vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer verfügt und der Arbeitnehmer mehr als sechs Monate im Betrieb des Arbeitgebers beschäftigt war. Der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers richtet sich dann nach dem Kündigungsschutzgesetz. Die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse in der Bundesrepublik unterliegt dem Kündigungsschutzgesetz, so dass für viele Arbeitnehmer die nachstehend geschilderten Möglichkeiten einer erfolgreichen Klage gegen eine betriebs- oder personenbedingte Kündigung wegen der Coronakrise bestehen.

## 1. Betriebsbedingte Kündigungen infolge der Coronakrise

Arbeitgeber sprechen wegen der Corona Krise in diesen Tagen häufig eine betriebsbedingte Kündigung aus. Das ist in vielen Fällen ihre einzige Möglichkeit Personalkosten in einem derartigen Umfang zu senken, dass ihr Unternehmen in seinem Bestand erhalten werden kann. Je früher Unternehmer hier handeln, umso besser ist die Ertragslage für die zukünftigen Ausnahmewochen und Monate. Kündigungsgrund hierfür wird häufig die Schließung des Betriebes oder von Teilbereichen des Betriebes (Häufig muss der Verkauf schließen, Service- und Reparaturabteilungen dürfen weiter betrieben werden) sein. Bleiben Betriebsteile bestehen, wäre zu prüfen, ob der Mitarbeiter dort eingesetzt werden kann. Ist dies der Fall ist die betriebsbedingte Kündigung regelmäßig unwirksam.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterliegt die Betriebsbedingtheit der Kündigung grundsätzlich der freien Entscheidung des Unternehmers, so dass die Arbeitsgerichte nicht die unternehmerische Entscheidung auf ihre Zweckmäßigkeit oder Notwendigkeit hin zu überprüfen. Es entspricht jedoch ständiger Rechtsprechung, dass es aufgrund des Wortlautes sowie nach dem Sinn und Zweck des § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG gerechtfertigt ist, das unternehmerische Gestaltungsermessen innerhalb bestimmter Grenzen gerichtlich zu überprüfen.

Nach dem Wortlaut des Gesetzes, § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG, müssen die betrieblichen Erfordernisse dringend sein. Im Merkmal der Dringlichkeit hat der das ganze Kündigungsschutzrecht beherrschende Grundsatz der Verhältnismäßigkeit eine gesetzliche Grundlage gefunden. Dieser gebietet es, die einer betriebsbedingten Kündigung zugrundeliegende Unternehmerentscheidung einer beschränkten Kontrolle zu unterwerfen. Das Merkmal der Dringlichkeit bildet also eine Willkürschränke. In diesem Sinne unterliegen betriebsbedingte Kündigungen der Überprüfung durch das Arbeitsgericht.

Nach ständiger Rechtsprechung darf der Arbeitgeber daher beispielsweise erst dann betriebsbedingte Kündigungen aussprechen, wenn er zuvor versucht hat, durch andere zumutbare technische, organisatorische oder wirtschaftliche Maßnahmen (z. B. durch Begründung von Teilzeitarbeitsverhältnissen, Abbau von Überstunden, Vorverlegung der Werksferien, Rationalisierungskündigungen etc.) einen Personalabbau zu vermeiden. Bei betriebsbedingten Kündigungen in Folge der Coronakrise wird sich häufig die Frage stellen, ob durch die Einführung von **Kurzarbeit** die betriebsbedingten Kündigungen zu vermeiden sind bzw. waren. Die Beantwortung dieser Frage hängt von den Umständen des Einzelfalles ab.

Noch nicht abschließend entschieden ist hierbei die Frage, inwieweit die Entscheidung des Arbeitgebers, wegen der wirtschaftlichen Folgen der COVID 19 Krise Kurzarbeit einzuführen, der Überprüfung durch die Arbeitsgerichte unterliegt. Grundsätzlich wird bei Einführung von Kurzarbeit eine betriebsbedingte Kündigung nicht mehr in Betracht kommen, weil der Kurzarbeit immer ein vorübergehender Auftragsmangel zugrunde liegt. Wenn jedoch in der Kurzarbeit keine adäquate Antwort auf die wirtschaftlichen Folgen der Coronakrise liegt, können auch in der Folge ausgesprochene betriebsbedingte Kündigungen der Arbeitnehmer wirksam sein. Hierfür ist allerdings Voraussetzung, dass der Arbeitgeber den endgültigen und über die Kurzarbeit hinausgehenden Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit der gekündigten Arbeitnehmer darlegen kann.

Weiterhin kann eine betriebsbedingte Corona Kündigung unwirksam sein, wegen fehlender ordnungsgemäßer Sozialauswahl im Sinne von § 1 Abs. 3 KSchG. Die Sozialauswahl soll sicherstellen, dass sozial schwächere Arbeitnehmer nur dann entlassen werden, wenn nicht eine Entlassung sozial stärkerer Arbeitnehmer an ihrer Stelle möglich ist

Bei der Auswahl von mehreren Mitarbeitern ist eine Sozialauswahl zu beachten. Dies bedeutet, dass kürzer Beschäftigten, jüngeren Mitarbeitern oder Mitarbeitern mit weniger Unterhaltspflichten möglicherweise eher zu kündigen ist. Haben Betriebe Niederlassungen in anderen Bezirken, kann es bei einer Betriebsschließung an einem Standort erforderlich sein, einen Arbeitsplatz an einem anderen Standort anzubieten.

Sollte es tatsächlich zu einer betriebsbedingten Kündigung wegen der wirtschaftlichen Folgen der Corona Pandemie kommen, ist die Kündigungsfrist einzuhalten, welche nach § 622 Abs. 2 BGB je nach Beschäftigungszeit bis zu 7 Monate betragen kann. Kommt es sogar zu Zahlungsschwierigkeiten des Betriebes und wird der Lohn nicht gezahlt, kann der Verdienst als Insolvenzgeld bei der Bundesagentur für Arbeit geltend gemacht werden.

## 2. Personenbedingte Kündigung in der Coronakrise

Personenbedingt kann die Kündigung des Arbeitnehmers in der COVID-19 Krise sein, wenn dem Beschäftigten gekündigt wird, weil er sich mit dem Corona-Virus infiziert hat oder weil er – z. B. weil er im Urlaub in Risikogebieten war – sich in Quarantäne begeben muss. Diese Kündigungen werden **in aller Regel** unwirksam sein. Zwar kann der Beschäftigte seine Arbeit nicht leisten und der Grund dafür liegt bei ihm selbst. Aber seine Abwesenheit ist erstens unverschuldet und zweitens auch bei einer Infektion nur für einen nicht besonders langen Zeitraum. Auf personenbedingte Gründe kann eine Kündigung daher **im Regelfall** nicht wirksam gestützt werden.

Eine **personenbedingte Kündigung** setzt eine **negative Gesundheitsprognose** voraus. Das bedeutet, dass Tatsachen vorliegen müssen, aus denen sich ergibt, dass der Arbeitnehmer auch zukünftig nicht vollumfänglich gesund wird und damit nicht vollkommen seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag nachkommen kann. Genau diese Prognose, die medizinische Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit, stellt das Einfallstor für personenbedingte Kündigungen wegen Corona Infektionen dar. Bereits nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, Urteil des BAG in der Entscheidungssammlung der BAG-Entscheidungen, Band 45, Seite 146 folgende, war es dem Arbeitgeber immer dann möglich, personenbedingt zu kündigen, wenn erhebliche Betriebsablaufstörungen infolge der Erkrankung und der damit verbundenen negativen Gesundheitsprognose eintraten, die zu einer erheblichen wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen. Das Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.02.1989, in NJW 1989, 3300, hat derartige unzumutbare Belastungen für Unternehmen immer dann angenommen, wenn die Erkrankung die Vorhaltung weitere Personalreserven notwendig machte. Insbesondere bei Kleinbetrieben und kleinen Betrieben mit geringen Erträgen und niedriger Liquidität ist nach der vorgenannten Rechtsprechung des BAG das „Festhalten“ am Arbeitnehmer betriebswirtschaftlich schnell unzumutbar. Auch wenn das Bundesarbeitsgericht **Corona Infektionen** nicht vorhersehen konnte, hat es durch die vorgenannte Rechtsprechung den Unternehmen die Tür geöffnet um Mitarbeiter die eine Corona Infektion hatten, personenbedingt zu kündigen. Immer dann, wenn die Corona-Infektion zu bleibenden gesundheitlichen Schäden führt oder zumindest zu langandauernden gesundheitlichen Beeinträchtigungen, kommt eine personenbedingte Kündigung in Betracht. Bei der Infektion mit Corona ist nach den empirischen Belegen einiger Ärzte bei einem nicht näher zu benennenden Prozentsatz der Patienten mit genau diesen dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen zu rechnen.

Ärzte aus Hongkong haben berichtet, dass manche Betroffene trotz eines scheinbar milden Krankheitsverlaufs langfristig schwere, dauerhafte Lungenschäden, sogenannte Lungenfibrosen, erlitten. Ob es sich bei diesen Beobachtungen um Einzelfälle handelt oder ob diese Langzeitschäden häufiger auftreten, müssen weitere Untersuchungen zeigen. Bei einigen der beobachteten Patienten sei es zu einer Veränderung der Lungenkapazität gekommen, so die Aussage des Direktors des Zentrums für Infektionskrankheiten des Princess Margaret Hospitals in Hongkong, Dr. Owen Tsang Tak-yin. In einer offiziellen Pressekonferenz berichtete er, dass einige Patienten schwerer atmen müssten, wenn sie etwas schneller laufen und es zu einem Abfall der Lungenfunktion von 20 bis 30 Prozent gekommen sei. Auch hätten Lungenscans ergeben, dass Patienten in Folge des Virus eine Organschädigung erlitten haben. Auch deutsche Ärzte warnen vor unabsehbaren Folgeschäden. Eine bestimmte Anzahl der Corona-Infizierten scheint doch Lungenfibrosen zurückzubehalten, also Einschränkungen in der Lungenfunktion“, so Dr. Specht. Die Patienten würden zunächst zwar wieder genesen, es könnten aber später auftretende Komplikationen nicht ausgeschlossen werden. Wer als Betroffener zum Kreis derjenigen zählt, der unter dauerhaften Komplikationen leidet, trägt ein erhöhtes Risiko, personenbedingt gekündigt zu werden, da bereits in der Vergangenheit die Rechtsprechung bei zukünftig zu erwartenden Einschränkungen sehr arbeitnehmerunfreundlich war.

In ständiger Rechtsprechung haben die Landesarbeitsgerichte bereits in der Vergangenheit hohe Hürden für die erkrankten Arbeitnehmer aufgestellt, um sich erfolgreich gegen eine personenbedingte Kündigung zu wehren. Es genügte, wenn der Arbeitgeber die Krankheitsdauer und die weiteren ihm bekannten Umstände, hier die **zu erwartenden zukünftigen Einschränkungen**, vortrug. Der Arbeitnehmer musste dann konkrete Anhaltspunkte für eine zu erwartende Besserung seines Gesundheitszustandes vorgetragen, die an der negativen Prognose des Arbeitgebers zweifeln lassen. Der Arbeitnehmer konnte

dies nur dann erfolgreich tun, wenn er darlegen konnte, **weshalb zukünftig trotz derzeit vorliegender Arbeitsunfähigkeit mit einer Besserung seines Gesundheitszustandes** zu rechnen sei. Es reichte nach Auffassung der Gerichte nicht aus, nur die Ärzte von der Schweigepflicht zu entbinden. **Der Arbeitnehmer hätte vielmehr zusätzlich mindestens im Einzelnen konkret vortragen müssen, weshalb der jeweilige Arzt die gesundheitliche Entwicklung konkret positiv beurteilt hat** (LAG Schleswig-Holstein Urteil v. 03.11.2005 - 3 Sa 320/05 - NZA-RR 2006, 129). Zudem wären die ärztlichen Diagnosen und Behandlungen vorzutragen, aufgrund derer trotz bestehender Arbeitsunfähigkeit nunmehr die künftige Entwicklung positiv zu beurteilen ist.

Die Kündigung in Zeiten der Corona Krise erfordert sehr schnelles Handeln. Die Kündigung muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang beim Arbeitnehmer mit einer Klage beim Arbeitsgericht angegriffen werden, anderenfalls sind bis auf die wenigen Ausnahmefälle der sogenannten nachträglichen Klagzulassung alle Möglichkeiten, erfolgreich gegen die Kündigung vorzugehen, verloren.

Ich gebe Ihnen eine Musterformulierung für eine Kündigungsschutzklage gegen eine ordentliche, d. h. unter Wahrung der Kündigungsfrist, ausgesprochene Kündigung an die Hand, die den Verhältnissen in ihrem Unternehmen angepasst werden muss. Häufig können noch weitere Verstöße beispielsweise wegen Verstoßes gegen Sonderkündigungsschutz für bestimmte Personengruppen wie Schwerbehinderte, Betriebsräte und Schwangere etc. gerügt werden.

-----  
An das Arbeitsgericht

Klage

des Arbeitnehmers Herrn .../der Arbeitnehmerin Frau..., Anschrift

- Kläger -

gegen

die Arbeitgeberin, die .... GmbH/AG/GBR, Anschrift

- Beklagte -

wegen: Kündigung eines Arbeitsverhältnisses

bitte ich um kurzfristige Anberaumung eines Gütetermins.

Ich kündige an, dort auf folgende Anträge Bezug zu nehmen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die schriftliche Kündigung der Beklagten vom .....2020, zugegangen am .....2020, zum .... 2020 nicht aufgelöst worden ist.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den .....2020 hinaus fortbesteht.
3. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin zu den im Arbeitsvertrag vom ... geregelten Arbeitsbedingungen als .... weiterzubeschäftigen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein Zwischenzeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt.

Hilfsweise wird für den Fall, dass der Feststellungsantrag zu Ziffer 1 abgewiesen wird, folgender Antrag gestellt.

5. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ein endgültiges Zeugnis zu erteilen, das sich auf Führung und Leistung erstreckt

Gründe:

Der Kläger ist am ..... geboren, verheiratet und hat .....unterhaltsberechtigten Kinder von ....Jahren.

Der Kläger wurde von der Beklagten seit ... auf unbestimmte Zeit in einem Arbeitsverhältnis als ..... beschäftigt

**Beweis: Arbeitsvertrag vom ....., - Anlage K 1.**

Der Kläger, bezieht ein durchschnittliches monatliches Bruttogehalt in Höhe von € für seine Tätigkeit.

Die Beklagte beschäftigt ausschließlich der Auszubildenden regelmäßig mehr als 10 vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Unter dem .....2020 kündigte die Beklagte dem Kläger das Arbeitsverhältnis der Parteien mit dem beigefügten Schreiben zum .....2020,

**Beweis: Kündigungsschreiben v. ....2020, Anlage K 2.**

Die Kündigung wurde dem Kläger ebenfalls am .....2020 durch persönliche Übergabe zugestellt.

**II.**

Die ausgesprochene fristgemäße ordentliche Kündigung zum 2020 ist weder durch Gründe, die in der Person oder im Verhalten des Klägers liegen, noch durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Klägers entgegenstehen, bedingt. Betriebliche Erfordernisse zur Kündigung des Klägers bestehen nicht. Eine Sozialauswahl ist dem Kläger nicht bekannt und wird mit Nichtwissen bestritten.

An dringenden betrieblichen Erfordernissen für die Kündigung fehlte es im Zeitpunkt des Kündigungsausspruches, aber auch jetzt bereits deshalb, weil die Beklagte Kurzarbeit beantragt (und bewilligt bekommen) hat, so dass sie selbst von einem kurzfristigen Auftragsmangel und Umsatzrückgang ausgegangen ist.

Vor Ausspruch der fristgemäßen ordentlichen Kündigung zum .....2020 hat der Kläger keine Abmahnung erhalten.

Die Kündigung vom .....2020 mit Zugang unter dem 2020 ist daher als ordentliche fristgemäße Kündigung unwirksam, nach §§ 1 Kündigungsschutzgesetz, 134 BGB.

**III.**

Die „Unterschrift“ auf der Kündigung besteht lediglich aus mehreren geschwungenen Linien, ohne dass einzelne Buchstaben zu erkennen sind, es handelt sich daher bestenfalls um eine Paraphe und keine Unterschrift im Rechtssinne,

**Beweis: Kündigung, Anlage K 2.**

Die ausgesprochene Kündigung ist daher bereits wegen eines Verstoßes gegen das Formerfordernis nach §§ 623, 126 BGB nach § 125 Satz 1 BGB nichtig, da die Schriftform von dem Beklagten nicht eingehalten wurde.

Die Kündigung war nicht mit der die Schriftform des § 126 BGB wahrenen Unterschrift, sondern ausschließlich mit einer Paraphe versehen.

Eine Paraphe genügt nach feststehender Rechtsprechung aber nicht dem Schriftformerfordernis des § 126 BGB, BGH NJW 1997, 3380, 3381. Die für die Unterschrift nötige Individualisierung, die ausschließlich über eine individualisierte Erkennbarkeit der ersten beiden Buchstaben des Nachnamens einer Unterschrift gewährleistet werden kann, liegt nicht vor. Der geschwungene Linienzug lässt noch nicht einmal einen Anfangsbuchstaben erkennen, so dass er jedenfalls nicht als individualisierte Unterschrift gewertet werden kann,

**Beweis: Kündigung , Anlage K 2**

**IV.**

Der Kläger hat die Kündigung nach § 174 BGB zutreffend unverzüglich binnen Wochenfrist nach Zugang zurückgewiesen, da die Kündigung allein von Herrn .....unterschrieben war,

**Beweis: Anlage K 3.**

**V.**

Es besteht die Gefahr, dass die Beklagte im Verlaufe des Verfahrens weitere Kündigungen ausspricht. Es wird deshalb mit dem Klagantrag zu 2. die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis auch durch solche weiteren Kündigungen nicht beendet wird.

**VI.**

Der Weiterbeschäftigungsantrag ist schon im Hinblick auf eine etwaige Säumnis der Beklagten im Güteverhandlungstermin erforderlich.

**VII.**

Das Feststellungsinteresse des Klägers für den allgemeinen Feststellungsantrag ergibt sich aus dem Interesse an der alsbaldigen Feststellung zum Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses nach Kündigung.

## VIII.

Um seiner Minderungspflicht nach § 615 Satz 2 BGB zu genügen, verlangt der Kläger ein Zwischenzeugnis, damit er sich bei anderen Arbeitgebern bewerben kann.

## X.

Der Kläger erhält eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von € so dass sich der hier für die Klage anzusetzende Streitwert für die Kündigung, unter Ansetzung des Quartalsbezuges, auf € ..... beläuft. Für den Weiterbeschäftigungsantrag und den Zeugnisantrag ist jeweils ein weiteres Bruttomonatsgehalt in Höhe von € ..... anzusetzen. Der gesamt anzusetzende Gegenstandswert beträgt daher € .....

Mit freundlichen Grüßen

Kläger

---

Bleiben Sie gesund und rufen Sie bei Fragen zum Vorgenannten einen im Arbeitsrecht versierten Rechtsanwalt zur Hilfe.

Mich erreichen Sie unter 040 51 97 94, meinem CORONA CALL, von Montag bis Freitag zwischen 08.00 und 18.00 Uhr

Ihr

Dr. jur. Frank Sievert  
Rechtsanwalt

