

Name:

KV-Nr.: 1878

Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus 8 Blatt und ist vollständig durchnummeriert.

Ein Blatt Kalender (I) ist beigelegt.

Der Aufgabentext ist zu Beginn auf Vollständigkeit zu überprüfen.

Der Name ist in das dafür vorgesehene Feld einzutragen.



Rechtsanwaltskanzlei
Philipp Jung

RA Philipp Jung, Feithstraße 5, 58097 Hagen

Feithstraße 5
 58097 Hagen
 Tel.: 02331 / 48 83 82
 Fax: 02331 / 48 83 92

23.10.2018
 Mein Zeichen: J/ek 213/18

Arbeitsgericht Hagen
 Heinitzstraße 44
 58097 Hagen



Arz: 2 Ca 534/18

Klage

des Herrn Malte Kaminski, Wasserloses Tal 28, 58093 Hagen,

– Kläger –

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Philipp Jung,
 Feithstraße 5, 58097 Hagen

gegen

die Schmitt & Schmidt Pharma GmbH, diese vertreten durch ihren Geschäftsführer
 Herbert Müller, Am Lilienbaum 2A, 58135 Hagen

– Beklagte –

Namens und in Vollmacht des Klägers erhebe ich Klage und werde beantragen,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung der Beklagten vom 10.10.2018 beendet worden ist,
2. festzustellen, dass weitere Beendigungsgründe für das Arbeitsverhältnis nicht bestehen.

Begründung:

I.

Der Kläger ist seit dem 01.12.2012 bei der Beklagten als Toxikologe beschäftigt. Sein Bruttomonatsgehalt beträgt 3.900,00 €.

Beweis: Kopie des Arbeitsvertrages vom 28.11.2012 (**Anlage K1**)

Die Beklagte betreibt in Hagen ein Pharmaunternehmen, welches sich innerhalb Deutschlands mit der Entwicklung und dem Verkauf von Medikamenten beschäftigt. Die Beklagte selbst verfügt nur über eine Betriebsstätte, ist aber Teil des internationalen Johnson Konzerns, der seinen Hauptsitz in Luxemburg hat. Der Johnson Konzern besteht neben der Beklagten als Tochtergesellschaft aus der Muttergesellschaft Johnson Société Anonyme mit Sitz in Luxemburg.

Ein Betriebsrat besteht nicht.

Bei der Beklagten sind derzeit und waren auch im Zeitpunkt der Erklärung der Kündigung insgesamt 13 Mitarbeiter beschäftigt.

Bei der Johnson Société Anonyme sind nach Kenntnis des Klägers ca. 120 Personen beschäftigt.

Am 10.10.2018 übergab der Personalchef der Beklagten, Herr Frank Weißenbaum, dem Kläger ein Kündigungsschreiben vom selben Tag, wonach das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der Beklagten zum 31.12.2018 ordentlich gekündigt werde. Eine Begründung war in dem Schreiben nicht enthalten.

Beweis: Kopie des Kündigungsschreibens vom 10.10.2018 (**Anlage K2**)


II.

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist bereits formunwirksam, da das Kündigungsschreiben nicht ordnungsgemäß unterschrieben ist. Die „Unterschrift“ unter dem Kündigungsschreiben ist komplett unleserlich. Unter dem anscheinend handschriftlich gezeichneten Namenszug ist zwar maschinenschriftlich der Name des Geschäftsführers der Beklagten abgedruckt. Da der „gekrakelte“ Name aber nicht lesbar ist, kann nicht nachvollzogen werden, wer die Kündigung tatsächlich ausgesprochen hat.

Im Übrigen ist die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt. Eine Begründung, die geeignet

wäre, die ausgesprochene Kündigung gegebenenfalls zu rechtfertigen, ist nicht erfolgt. Es ist unzweifelhaft, dass die Voraussetzungen für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes erfüllt sind. Der Kläger ist seit über fünf Jahren bei der Beklagten angestellt. Die Betriebsgröße der Beklagten überschreitet bereits für sich betrachtet den erforderlichen Schwellenwert. Rechnet man die Beschäftigten der Johnson Société Anonyme noch hinzu, stellt sich die Frage der Betriebsgröße erst recht nicht.

Beglaubigte und einfache Abschrift anbei.


Jung (Rechtsanwalt)

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der ordnungsgemäß beigefügten Vollmacht sowie der **Anlage K1** wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass die Anlage der Klage ordnungsgemäß beigefügt ist, den vorgetragenen Inhalt hat und darüber hinaus keine weitergehenden für die Fallbearbeitung relevanten Informationen enthält. Die zuständige Richterin am Arbeitsgericht Thoma hat mit gerichtlicher Verfügung vom 25.10.2018 unter dem Az. 2 Ca 534/18 Gütetermin auf den 09.01.2019 anberaumt. Die Ladung zu dem Gütetermin ist dem Klägervertreter und der Beklagten – der Beklagten zusammen mit einer beglaubigten und einer einfachen Abschrift der Klageschrift nebst Anlagen – jeweils am 26.10.2018 zugestellt worden. Der Gütetermin ist ordnungsgemäß durchgeführt worden. Eine gütliche Einigung konnte in diesem Termin nicht erzielt werden. Mit Beschluss vom selben Tag hat die Richterin am Arbeitsgericht Thoma ordnungsgemäß Kammertermin auf den 02.04.2019 anberaumt.

Schmitt & Schmidt Pharma GmbH

Geschäftsführer: Herbert Müller

Am Lilienbaum 2A
58135 Hagen
Tel.: 02331-44155-0
Fax: 02331-44155-10

Hagen, den 10.10.2018

Herrn
Malte Kaminski
Wasserloses Tal 28
58093 Hagen

Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses

Sehr geehrter Herr Kaminski,

hiermit kündigen wir das mit Ihnen mit Arbeitsvertrag vom 28.11.2012 zum 01.12.2012 eingegangene Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht zum 31.12.2018.

Wir bedauern die Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses sehr und wünschen Ihnen für die Zukunft alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen



Herbert Müller
Geschäftsführer

Rechtsanwälte Steiner & Tufan

RAe Steiner & Tufan, Enneper Str. 121, 58135 Hagen

Arbeitsgericht Hagen

Heinitzstraße 44

58097 Hagen



In Sachen

Kaminski ./ Schmitt & Schmidt Pharma GmbH

Az. 2 Ca 534/18

Jürgen Steiner

Rechtsanwalt und Fachanwalt für
Familienrecht und Verkehrsrecht

Şule Tufan

Rechtsanwältin und Fachanwältin für
Arbeitsrecht und Steuerrecht

Ilka von Lich

Rechtsanwältin und Fachanwältin
für Bau- und Architektenrecht

Tina Pamp

Rechtsanwältin und Fachanwältin für
Familienrecht und Erbrecht

Enneper Str. 121

58135 Hagen

Telefon (02331) 9768440

Telefax (02331) 9768441

Unser Zeichen: 51/19E/Bekl.

Datum: 21.01.2019

zeigen wir an, dass wir die Beklagte vertreten. Ordnungsgemäße Vollmacht wird anwaltlich versichert.

Im Termin zur mündlichen Verhandlung werden wir beantragen,

die Klage abzuweisen.

Begründung:

Die Klage ist unbegründet und unterliegt damit zwingend der Abweisung.

I.

Die von der Beklagten ausgesprochene ordentliche Kündigung des mit dem Kläger bestehenden Arbeitsverhältnisses ist wirksam.

Die klägerseits vorgebrachten Bedenken gegen die Formwirksamkeit des Kündigungsschreibens vom 10.10.2018 sind nicht nachvollziehbar. Der Geschäftsführer der Beklagten hat als vertretungsberechtigtes Organ der Beklagten das Kündigungsschreiben ordnungsgemäß unterschrieben.

Der Geschäftsführer setzt seine Unterschrift stets in dem Schriftzug ab, wie aus dem Kündigungsschreiben ersichtlich. Dem Kläger ist die Unterschrift des Geschäftsführers ferner aus dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 28.11.2012 (bereits als Anlage K1 vorgelegt) bekannt, den der Geschäftsführer in gleicher Weise wie das Kündigungsschreiben vom 10.10.2018 unterzeichnet hat.

II.

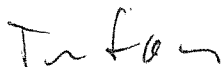
Entgegen der klägerischen Ansicht findet das Kündigungsschutzgesetz auf das streitgegenständliche Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien keine Anwendung. Die Voraussetzungen des § 23 Abs. 1 KSchG liegen offensichtlich nicht vor.

Zwar trifft es zu, dass bei der Beklagten insgesamt 13 Personen beschäftigt sind. Allerdings handelt es sich hierbei um sieben vollzeitbeschäftigte Mitarbeiter, vier teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, deren Wochenarbeitszeit jeweils 20 Stunden beträgt, und zwei Auszubildende.

Beweis: Zeugnis des Herrn Frank Weißenbaum, Personalchef der Beklagten, zu laden über die Beklagte

Die Beschäftigten der Johnson Société Anonyme in Luxemburg sind bei der Bestimmung der Betriebsgröße nicht zu berücksichtigen. Dies folgt bereits daraus, dass diese nicht in Deutschland tätig sind. Insbesondere handelt es sich bei der Betriebsstätte der Beklagten in Hagen und dem Betrieb der Johnson Société Anonyme in Luxemburg auch nicht um einen gemeinsamen Betrieb. Die Johnson Société Anonyme ist die Muttergesellschaft der Beklagten. Die Beklagte ist als Tochtergesellschaft Teil der Konzernstruktur des Johnson Konzerns. Die Beklagte leitet ihren Betrieb in Hagen jedoch eigenverantwortlich. Insbesondere trifft sie sämtliche Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten selbstständig und ist für den Verkauf und die Entwicklung von Medikamenten in Deutschland allein verantwortlich. Die Johnson Société Anonyme mit Sitz in Luxemburg ist mit den konkreten Arbeitsabläufen in Deutschland nicht befasst und hat auf die tägliche Arbeit und die Personalsituation keinen Einfluss.

Beglaubigte und einfache Abschrift anbei



Tufan (Rechtsanwältin)

Hinweis des LJPA: Es ist davon auszugehen, dass die **Anlage K1** der Klageschrift auch den in der Klageerwidlungsschrift vorgetragene Inhalt hat. Eine beglaubigte und eine einfache Abschrift des Schriftsatzes vom 21.01.2019 sind aufgrund gerichtlicher Verfügung vom 23.01.2019 dem Klägervorteiler am 24.01.2019 zugestellt worden.

Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts
Geschäftszeichen: 2 Ca 534/18

Hagen, den 02.04.2019

Gegenwärtig:

Richterin am Arbeitsgericht Thoma als Vorsitzende,
Frau Kleber und Herr Demirel als ehrenamtliche Richter,
Justizbeschäftigter Preisler als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

In Sachen

Kaminski ./. Schmitt & Schmidt Pharma GmbH

erschieden bei Aufruf:

der Kläger persönlich mit Rechtsanwalt Jung,
für die Beklagte deren Geschäftsführer mit Rechtsanwältin Tufan.

Es fand eine Verhandlung vor der Kammer statt.

Die Sach- und Rechtslage wurde mit den Parteien erörtert.

Eine gütliche Einigung konnte weiterhin nicht erzielt werden.

Die Kammer wies auf Folgendes hin: [...]

Hinweis: Von einem Abdruck des Hinweises („[...]“) wird zu Prüfungszwecken abgesehen.

Der Klägervertreter stellte den Antrag aus der Klageschrift vom 23.10.2018.

Die Beklagtenvertreterin beantragte, die Klage abzuweisen.

v. u. g.

Die Vorsitzende schloss die Verhandlung und verkündete folgenden

Beschluss:

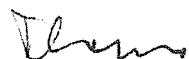
Eine Entscheidung ergeht am Schluss der Sitzung.

Am Schluss der Sitzung verkündete die Vorsitzende nach geheimer Kammerberatung und erneutem Aufruf der Sache in Anwesenheit der ehrenamtlichen Richter und in Abwesenheit der Parteien und ihrer Vertreter folgendes

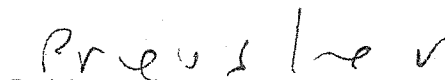
URTEIL

IM NAMEN DES VOLKES [...]

Hinweis des LJPA: Von einem Abdruck der ordnungsgemäß schriftlich niedergelegten Urteilsformel („[...]“) wird zu Prüfungszwecken abgesehen.



Thoma
Richterin am Arbeitsgericht



Preisler
Justizbeschäftigter als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

Vermerk für die Bearbeitung

Die Entscheidung des Gerichts ist vorzuschlagen. Zeitpunkt der Entscheidung ist der

02.04.2019.

Von einer Entscheidung über den Streitwert und die Zulassung der Berufung sowie der Erteilung einer ggf. erforderlichen Rechtsbehelfsbelehrung ist abzusehen.

Der Tenor ist auszuformulieren.

Wird ein weiterer rechtlicher Hinweis für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass dieser ordnungsgemäß erfolgt ist. Wird eine richterliche Aufklärung oder eine Beweiserhebung für erforderlich gehalten, so ist zu unterstellen, dass diese ordnungsgemäß erfolgt und ohne Ergebnis geblieben ist.

Kommt die Bearbeitung insgesamt zur Unzulässigkeit der Klage, so ist insoweit zur Begründetheit in einem Hilfspgutachten Stellung zu nehmen.

Es ist davon auszugehen, dass die Formalien (z.B. Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) in Ordnung sind, soweit sich nicht ein Beteiligter ausdrücklich auf einen Fehler beruft.

Es ist derjenige Rechtszustand zugrunde zu legen, der sich aus den vom Landesjustizprüfungsamt für die Bearbeitung überlassenen Gesetzessammlungen ergibt. Übergangsvorschriften sind nicht zu prüfen.

Auf die §§ 2, 8, 46, 48, 62 des Arbeitsgerichtsgesetzes (ArbGG; abgedruckt in der Beck'schen Textausgabe „Arbeitsgesetze“ unter der Ordnungsnummer 91) wird hingewiesen.

Eine Société Anonyme nach luxemburgischen Recht ist vergleichbar mit einer deutschen Aktiengesellschaft.

Hagen verfügt über ein Arbeitsgericht und liegt im Bezirk des Landesarbeitsgerichts Hamm.

Kalender 2018

Januar

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
1	1	2	3	4	5	6	7	5
2	8	9	10	11	12	13	14	6
3	15	16	17	18	19	20	21	7
4	22	23	24	25	26	27	28	8
5	29	30	31					9

Februar

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
				1	2	3	4	9
	5	6	7	8	9	10	11	10
	12	13	14	15	16	17	18	11
	19	20	21	22	23	24	25	12
	26	27	28					13

März

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
				1	2	3	4	
	5	6	7	8	9	10	11	
	12	13	14	15	16	17	18	
	19	20	21	22	23	24	25	
	26	27	28	29	30	31		

April

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
13							1	18
14	2	3	4	5	6	7	8	19
15	9	10	11	12	13	14	15	20
16	16	17	18	19	20	21	22	21
17	23	24	25	26	27	28	29	22
18	30							

Mai

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
		1	2	3	4	5	6	22
	7	8	9	10	11	12	13	23
	14	15	16	17	18	19	20	24
	21	22	23	24	25	26	27	25
	28	29	30	31				26

Juni

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
					1	2	3	
	4	5	6	7	8	9	10	
	11	12	13	14	15	16	17	
	18	19	20	21	22	23	24	
	25	26	27	28	29	30		

Juli

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
26							1	31
27	2	3	4	5	6	7	8	32
28	9	10	11	12	13	14	15	33
29	16	17	18	19	20	21	22	34
30	23	24	25	26	27	28	29	35
31	30	31						

August

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
			1	2	3	4	5	35
	6	7	8	9	10	11	12	36
	13	14	15	16	17	18	19	37
	20	21	22	23	24	25	26	38
	27	28	29	30	31			39

September

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
						1	2	
	3	4	5	6	7	8	9	
	10	11	12	13	14	15	16	
	17	18	19	20	21	22	23	
	24	25	26	27	28	29	30	

Oktober

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
40	1	2	3	4	5	6	7	44
41	8	9	10	11	12	13	14	45
42	15	16	17	18	19	20	21	46
43	22	23	24	25	26	27	28	47
44	29	30	31					48

November

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
				1	2	3	4	48
	5	6	7	8	9	10	11	49
	12	13	14	15	16	17	18	50
	19	20	21	22	23	24	25	51
	26	27	28	29	30			52

Dezember

	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	
						1	2	
	3	4	5	6	7	8	9	
	10	11	12	13	14	15	16	
	17	18	19	20	21	22	23	
	24	25	26	27	28	29	30	
	31							

Fest- und Feiertage 2018:

01.01.	Neujahr	20./21.05.	Pfingsten
30.03.	Karfreitag	31.05.	Fronleichnam
01./02.04.	Ostern	03.10.	Tag der Deutschen Einheit
01.05.	Maifeiertag	01.11.	Allerheiligen
10.05.	Christi Himmelfahrt	25./26.12.	Weihnachten

Prüfervermerk zur Vortragsakte KV-Nr. 1878

Dieser Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er soll lediglich auf die Probleme hinweisen, die das Prüfungsamt veranlasst haben, die Aufgabe als Aktenvortrag auszugeben.

Die Klage des Klägers (K) gegen die Beklagte (B) dürfte teilweise zulässig, aber unbegründet sein.

A. Zulässigkeit der Klage: Die Klage dürfte nur teilweise **zulässig** sein.

I. Rechtsweg: Der Rechtsweg zur Arbeitsgerichtsbarkeit dürfte gemäß § 2 I Nr. 3 lit. b) ArbGG eröffnet sein.

Die **Kündigungsschutzklage** hat eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit zwischen K als Arbeitnehmer (AN) und B als Arbeitgeberin (AG) über das **Bestehen** eines **Arbeitsverhältnisses** (AV) zum Gegenstand.

II. Zuständigkeit: Das Arbeitsgericht Hagen dürfte sachlich (§ 8 I ArbGG) und örtlich sowohl gemäß § 46 II 1 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 ZPO als auch gemäß § 48 Ia) ArbGG zuständig sein.

III. Feststellungsinteresse:

1. Antrag zu 1): Ein gesondertes Feststellungsinteresse für die Erhebung der Kündigungsschutzklage gem. § 4 S. 1 KSchG muss K als AN nicht darlegen. Das gemäß § 46 II 1 ArbGG mit den §§ 495, 256 I ZPO erforderliche **Feststellungsinteresse** folgt bezüglich der durch B am 10.10.2018 erklärten Kündigung aus der in den §§ 13 I 2, 4 S. 1, 7, 1. Hs. 1 KSchG gesetzlich zum Ausdruck kommenden Notwendigkeit, die **Rechtswirksamkeit** der Kündigung **rechtzeitig gerichtlich geltend** zu machen, da andernfalls die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam gilt (vgl. ErfK/Kiel, ArbR, 19. Aufl. 2019, § 4 KSchG Rn. 9).

2. Antrag zu 2): Der Antrag des K festzustellen, dass weitere Beendigungsgründe für das Arbeitsverhältnis nicht bestehen, dürfte bereits unzulässig sein, da es insoweit an einem hinreichenden Feststellungsinteresse des K fehlen dürfte. Ein solches besteht nicht schon deshalb, weil eine bestimmte Kündigung erklärt worden und ihretwegen ein Rechtsstreit anhängig ist. Der klagende AN muss vielmehr weitere streitige Beendigungstatbestände oder wenigstens deren Möglichkeit in den Prozess einführen und damit dartun, dass er an dem die Klage nach § 4 KSchG erweiternden Antrag ein rechtliches Interesse hat (vgl. BAG, Urt. v. 26.09.2013, 2 AZR 682/12; ErfK/Kiel, § 4 KSchG Rn. 37-39). Weshalb hier weitere Kündigungen als die streitgegenständliche Kündigung vom 10.10.2018 zu befürchten seien, hat K in keiner Form dargelegt.

IV. Juristische Person: Die **Parteifähigkeit** folgt der **Rechtsfähigkeit**, §§ 50 I 1 ZPO mit § 46 II 1 ArbGG. B ist gemäß § 13 I GmbHG parteifähig und wird gemäß § 35 I 1 GmbHG durch ihren Geschäftsführer (GF) vertreten, ist damit **postulationsfähig**.

B. Begründetheit der Klage: Die Klage dürfte **unbegründet** sein, da das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die von B erklärte ordentliche Kündigung vom 10.10.2018, K zugegangen am selben Tag, zum 31.12.2018 wirksam beendet worden sein dürfte.

I. Klagefrist: Die **Rechtswirksamkeit** der Kündigung dürfte sich nicht bereits aus § 7, 1. Hs. mit § 4 S. 1 KSchG ergeben. K hat die Kündigungsschutzklage mit der am 26.10.2018 eingetretenen Rechtshängigkeit (§§ 253 I, 261 I, 495 ZPO mit § 46 II 1 ArbGG), also weniger als drei Wochen nach dem am 10.10.2018 erfolgten Zugang der Kündigung und damit binnen der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG erhoben. *Die dreiwöchige Klagefrist gilt gem. § 23 I 2 KSchG unabhängig davon, ob die Grenzen des § 23 I KSchG hinsichtlich der Betriebsgröße erfüllt sind.*

II. Form: B hat die Kündigung **schriftlich** erklärt und damit die Form des § 623, 1. Hs. BGB eingehalten. Die **Unleserlichkeit der Unterschrift** des GF dürfte die Kündigung **nicht** gemäß § 125 S. 1 BGB **nichtig** gemacht haben. Nach § 126 I BGB erfordert die **Schriftform** eine **eigenhändige Unterzeichnung** der Urkunde durch den Aussteller mittels Namensunterschrift oder notariell beglaubigten Handzeichens. Der Erklärungsempfänger soll so die Möglichkeit erhalten, zu überprüfen, wer die Erklärung abgegeben hat und ob die Erklärung echt ist. Das Erfordernis der eigenen Unterschrift verlangt nicht, dass unmittelbar bei Zugang der schriftlichen Erklärung für den Erklärungsempfänger die Person des Ausstellers feststehen muss. Dieser soll nur identifiziert werden können. Zweck der formgültigen Unterschrift ist die nach **außen erfolgende Dokumentation**, dass eine eigenverantwortliche Prüfung vorgenommen wurde und damit die Übernahme der Verantwortung für die Existenz und den Inhalt des Schriftstücks nach außen. Erforderlich, aber auch ausreichend ist demnach **ein die Identität des Unterschreibenden kennzeichnender Schriftzug**, der **individuelle** und entsprechend **charakteristische Merkmale** aufweist, die eine Nachahmung erschweren, sich als **Wiedergabe eines Namens** darstellen und die **Absicht** einer vollen Unterschriftsleistung erkennen lassen (BAG, Urt. v. 24.01.2008, 6 AZR 519/07; ErfK/Müller-Glöge, § 623 BGB Rn. 12 ff.). Selbst ein flüchtig niedergelegter, vereinfachter, nicht lesbarer oder durch einen starken Abschleifungsprozess gekennzeichneten Schriftzug kann diesen Anforderungen genügen. Es ist nämlich weder die Lesbarkeit des gesamten Namens noch die einzelner Buchstaben erforderlich (BAG, NZA 2008, 521; Palandt/Ellenberger, BGB, 78. Aufl. 2019, § 126 Rn. 10). Maßgebend kann dabei sein, ob der Unterzeichner auch **sonst in gleicher** oder ähnlicher **Weise** unterschreibt. Ein Schriftzug, der nach seinem äußeren Erscheinungsbild eine bewusste und gewollte **Namensabkürzung** (Handzeichen, Paraphe) darstellt, ist hingegen keine Unterschrift im Rechtssinn (BAG, aaO). Gemessen an diesen Grundsätzen dürfte es sich bei dem unter das Kündigungsschreiben gesetzten Schriftzug um eine Unterschrift des GF der B gehandelt haben. Denn er reicht zur **Identifikation** des Ausstellers aus. Er hat nämlich individuelle und entsprechend charakteristische Merkmale, die die Nachahmung erschweren, obgleich einzelne Buchstaben unleserlich sein dürften. Gleichwohl weist er eine für die Identifikation ausreichende Individualität auf. Die Unterzeichnung stellt

sich auch als Wiedergabe eines Namens dar und lässt die **Absicht einer vollen Unterschriftsleistung** erkennen. Der Schriftzug ist raumgreifend, ihm fehlt gerade das für eine Paraphe typische knappe äußere Erscheinungsbild. Außerdem unterzeichnet GF auch **sonst in ähnlicher Weise**, namentlich auf der Urkunde des Arbeitsvertrages. Schließlich indiziert auch die **maschinenschriftliche Angabe** des Namens, über der die Unterzeichnung geleistet worden ist, dass es sich bei dem Schriftzug nicht nur um eine bloße Namensabkürzung handeln soll.

III. Soziale Rechtfertigung: Die Kündigung dürfte auch nicht gegen **§ 1 II KSchG** verstoßen, insbesondere **nicht sozial ungerechtfertigt** sein. § 1 II KSchG findet auf das vorliegende AV keine Anwendung.

1. Zwar ist der **persönliche Geltungsbereich** des Kündigungsschutzgesetzes eröffnet, denn K ist länger als 6 Monate im Betrieb beschäftigt, § 1 I KSchG.

2. Die **Geltung des § 1 II KSchG** setzt bei einem AV, das nach dem 31.12.2003 begonnen hat, aber weiter voraus, dass im Betrieb in der Regel **mehr als zehn vollzeitbeschäftigte AN** regelmäßig beschäftigt werden, § 23 I 3 KSchG. Diese Voraussetzungen, für die K darlegungs- und beweiselastet ist (vgl. BAG, Ur. v. 26.06.2008, 2 AZR 264/07; ErfK/Kiel, § 23 KSchG Rn. 13), dürften hier nicht vorliegen. *Es gilt jedoch aufgrund der größeren Sachnähe des AG eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Es ist grundsätzlich ausreichend, wenn der AN behauptet, eine bestimmte Anzahl an AN würde in seinem Betrieb arbeiten. Sodann obliegt es dem AG gem. § 138 II ZPO zu Umfang und Struktur des Betriebs sowie den dort Beschäftigten und dem Umfang ihrer Tätigkeit vorzutragen (vgl. ErfK/Kiel, aaO).*

a) K behauptet, dass bei B insgesamt 13 AN beschäftigt sind, sodass der Schwellenwert von zehn AN überschritten wäre. B trägt jedoch vor, dass in ihrer Arbeitsstätte in Deutschland **sieben vollzeitbeschäftigte AN** sowie **vier teilzeitbeschäftigte AN** beschäftigt sind. Darüber hinaus arbeiten in Deutschland **zwei Auszubildende** für B. B hat in der Klageerwiderung vorgetragen, dass alle **teilzeitbeschäftigten AN jeweils 20 Stunden pro Woche** arbeiten. K ist dem nicht entgegengetreten. Dies zugrunde gelegt arbeiten in der Arbeitsstätte in Deutschland lediglich neun vollzeitbeschäftigte AN. Gem. **§ 23 I 2 a.E. BGB** sind zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte bei der Bestimmung der Anzahl der AN nicht zu berücksichtigen. Hierzu zählen insbesondere Auszubildende (vgl. ErfK/Kiel, § 23 KSchG Rn. 10). Nach **§ 23 I 4 KSchG** sind teilzeitbeschäftigte AN mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten AN zu berücksichtigen. Folglich zählen die vier Teilzeitbeschäftigten als zwei AN, sodass bei B in der Arbeitsstätte in Deutschland bei Kündigung des K nur neun Arbeitnehmer iSd § 23 KSchG beschäftigt waren.

b) Eine Berücksichtigung der in Luxemburg bei der Konzernobergesellschaft der B beschäftigten AN für den Schwellenwert des § 23 KSchG dürfte nicht in Betracht kommen. Das KSchG enthält keine eigenständige Definition des **Begriffs des Betriebes**. Ausgangspunkt dürfte daher der in der Rechtsprechung und in der Rechtslehre entwickelte „Betriebsbegriff“ sein. Danach ist ein Betrieb die **organisatorische Einheit von Arbeitsmitteln**, mit deren Hilfe der Arbeitgeber allein oder in Gemeinschaft mit seinen Arbeitnehmern mit Hilfe von **technischen und immateriellen Mitteln** einen **bestimmten arbeitstechnischen Zweck fortgesetzt verfolgt**, der nicht nur in der Befriedigung von Eigenbedarf liegt (vgl. BAG, Ur. v. 17.01.2008, 2 AZR 902/06; Palandt/Weidenkaff, BGB, § 622 Rn. 14 iVm Einf. v. § 611 Rn. 14; ErfK/Kiel, § 23 KSchG Rn. 3). Entscheidend für das Vorliegen einer unabhängigen organisatorischen Einheit ist insbesondere ein Leitungsapparat, der wesentliche Entscheidungen in personellen und sozialen Angelegenheiten selbstständig treffen kann, beispielsweise Einstellungen und Entlassungen (vgl. ErfK/Kiel, aaO). Bereits unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe dürfte sich ergeben, dass der Betrieb der B in Hagen einen solchen eigenständigen Betrieb darstellt. Der Betrieb in Hagen ist die einzige Arbeitsstätte der B. B selbst ist für die AN verantwortlich, insbesondere für deren Einstellungen und Entlassungen und verfolgt dort einen eigenständigen, von der Konzernobergesellschaft abgegrenzten, eigenständigen Zweck, nämlich die Entwicklung und den Verkauf von Medikamenten in Deutschland. Die Konzernobergesellschaft in Luxemburg ist mit den konkreten Arbeitsabläufen in Deutschland nicht befasst und hat auf die tägliche Arbeit und die Personalsituation keinen Einfluss. *Prüflinge könnten anstelle der Prüfung des Betriebsbegriffs auch darauf abstellen, dass die AN der Konzernobergesellschaft in Luxemburg tätig sind und bereits aus diesem Grund nicht für den Schwellenwert des § 23 KSchG berücksichtigt werden dürften. Nach st. Rspr. des BAG erfasst § 23 KSchG nämlich nur Betriebe, die in Deutschland liegen (vgl. BAG, Ur. v. 17.01.2008, 2 AZR 902/06; Ur. v. 09.10.1997, 2 AZR 654/97).*

IV. Sitten-/Treuwidrigkeit: Die Kündigung dürfte auch **weder sittenwidrig (§ 138 BGB) noch treuwidrig (§ 242 BGB)** sein. Anhaltspunkte für eine sitten- oder treuwidrige Kündigung hat K weder vorgetragen, noch bestehen hierfür irgendwelche Anhaltspunkte.

V. Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist: Die Kündigungsfrist dürfte sich aus § 622 II Nr. 2 BGB ergeben, da das AV der Parteien mehr als 5 aber weniger als 8 Jahre bestanden hat. Die Kündigung dürfte daher zum 31.12.2018 fristgemäß erfolgt sein.

C. Kosten: Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 I ZPO iVm § 46 II ArbGG. *Das Urteil ist ohne besonderen Ausspruch vorläufig vollstreckbar (§ 62 I 1 ArbGG).*

D. Tenorierungsvorschlag: Die Klage wird abgewiesen. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger. *Von der Entscheidung über den Streitwert, die Berufungszulassung sowie einer Rechtsbehelfsbelehrung ist nach dem Bearbeitungsvermerk abzusehen.*