



Im Namen des Volkes

## Urteil

**H.**

Klägerin

Prozessbevollmächtigt.:

Rechtsanwalt Jürgen Schreiber, Bismarckstraße 16 A, 35037 Marburg

Ar-  
1/19016/05

gegen

**H.**

Beklagte

Prozessbevollmächtigt.:

Verband der Metall- und Elektrounternehmen Hessen, Bezirksgruppe Nordhessen  
e.V., Ass. Richter u. a., Karthäuserstraße 23, 34117 Kassel

hat das Arbeitsgericht Marburg, Kammer 1,  
auf die mündliche Verhandlung vom 25. Mai 2005  
durch die Richterin am Arbeitsgericht P.  
als Vorsitzende  
und den ehrenamtlichen Richter J.  
und den ehrenamtlichen Richter W.  
als Beisitzer  
für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 17. Dez. 2004 nicht aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten Bedingungen als Arbeiterin weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 6.400,00 Euro festgesetzt.

#### Aus der **Begründung**:

Der Arbeitgeber hatte sich in dem vom Arbeitsgericht Marburg entschiedenen Fall zur Begründung der von ihm ausgesprochenen Kündigung darauf berufen, eine - gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbare - **unternehmerische Entscheidung** zur Reduzierung der Produktion und eines daraus angeblich reduzierten Personalbedarfs getroffen zu haben. Grundsätzlich ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes eine solche unternehmerische Entscheidung gerichtlich nur darauf überprüfbar, ob sie nicht offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Arbeitnehmer haben also in der Regel unter diesem Gesichtspunkt wenig erfolgreiche Möglichkeiten der Argumentation gegen die soziale Rechtfertigung der Kündigung.

Das Arbeitsgericht Marburg hat indessen in seiner Entscheidung betont, dass sich aus der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes auch ergebe, dass die unternehmerische Entscheidung hinsichtlich ihrer organisatorischen Durchführbarkeit und hinsichtlich des Begriffs Dauer zu verdeutlichen sei, damit das Gericht eine entsprechende Überprüfung anhand der vorerwähnten Maßstäbe überhaupt vornehmen könne (Seite 7 der Entscheidungsgründe). Hierzu sei aber die Darlegung eines **schlüssigen unternehmerischen Konzepts** erforderlich. Dabei reicht es nicht aus, die getroffene unternehmerische Entscheidung schlichtweg mit Schlagworten wie Kundenverhalten, Erfahrungswerten o. ä. zu begründen. Vielmehr müssten konkrete Tatsachen vorgetragen werden, aufgrund derer der Arbeitgeber zu einer solchen Annahme gelangt sein will. Nur dann sei die unternehmerische Entscheidung darauf überprüfbar, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich sei.

Wenn sich - wie im entschiedenen Fall - außerdem die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers zum Personalabbau praktisch auf den Kündigungsentschluss reduziere, so das Gericht unter Hinweis auf die ständige Rechtsprechung des BAG (vergleiche das Urteil des BAG vom 17.06.1999, NZA 99, 1099), seien die Organisationsentscheidung des Arbeitgebers und sein Kündigungsentschluss praktisch Deckungsgleich. In einem solchen Falle sei es Sache des Arbeitgebers, eine näher konkretisierbare Prognose der Entwicklung aufgrund außerbetrieblicher Faktoren (Kundenverhalten u. a.) darzulegen. Wenn es hieran fehle, muss die arbeitgeberische Entscheidung zur Reduzierung der Produktion und damit zur Reduzierung des Personals als willkürlich beurteilt werden (Seite 8 der Urteilsbegründung).

Aufgrund der Unwirksamkeit der Kündigung verurteilte das Arbeitsgericht Marburg deshalb den Arbeitgeber, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens vertragsgemäß weiterzubeschäftigen.