

Name:

**KV-Nr. 1416**

Die Aufgabe besteht (ohne Deckblatt) aus 9 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.

§ *Löwe Eule von Lich Pamp* §

---

RAc Löwe & Kollegen, Frauenlobstr. 23, 44805 Bochum

*Jürgen Löwe*  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für  
Familienrecht und Verkehrsrecht

*Karen Eule*  
Rechtsanwältin und Fachanwältin für  
Arbeitsrecht und Steuerrecht

*Ilka von Lich*  
Rechtsanwältin und Fachanwältin  
für Bau- und Architektenrecht

*Tina Pamp*  
Rechtsanwältin und Fachanwältin für  
Strafrecht und Erbrecht

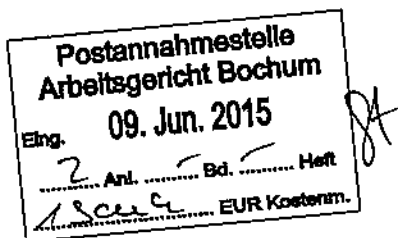
Frauenlobstraße 23  
44805 Bochum  
Telefon (0234) 9768440  
Telefax (0234) 9768441

(Sprechzeiten nur nach Vereinbarung)

Unser Zeichen: 234/15 E/Kl

Datum: 08.06.2015

Arbeitsgericht Bochum  
Marienplatz 2  
44787 Bochum



3 Ca 358/15

**Klage**

des Herrn Peter Gründling, Hunsrückstraße 4, 44805 Bochum,

Klägers,

- Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Löwe & Kollegen, Frauenlobstraße 23, 44805 Bochum -

gegen

Herrn Mark Witte, Lohrheidestraße 60, 44866 Bochum,

Beklagten,

wegen: Feststellung.

Namens und kraft Vollmacht des Klägers werden wir beantragen:

Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung des Beklagten vom 01.06.2015 aufgelöst wurde.

## Begründung

Der Kläger begehrt Kündigungsschutz.

Der Beklagte betrieb zwei Supermärkte mit jeweils mehr als 10 Beschäftigten. Einer von ihnen befand sich in Bochum Mitte (Hedwigstr. 67, PLZ 44809), der andere in Bochum Gunningfeld (Osterfelderstr. 5, PLZ 44866). Der verheiratete Kläger ist arbeitsvertraglich seit dem 02.05.1997 bei dem Beklagten als Verkäufer angestellt. Er war stets in der Filiale in Bochum Mitte eingesetzt. Er ist 47 Jahre alt, nicht schwerbehindert und einem Kind zum Unterhalt verpflichtet. Er verdiente zuletzt monatlich 2.000,00 € brutto. Ein Betriebsrat ist nicht eingerichtet.

Beweis: Ablichtung des Arbeitsvertrages vom 15.04.1997, Anlage K1

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 01.06.2015, welches dem Kläger am gleichen Tag zuzuging, fristlos hilfsweise fristgerecht zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Beweis: Ablichtung der Kündigung vom 01.06.2015, Anlage K2

Die Kündigung ist unwirksam. Es liegt kein wichtiger (verhaltensbedingter) Grund für eine außerordentliche oder ordentliche Kündigung vor. Die ordentliche Kündigung aus betrieblichen Gründen ist ebenfalls unwirksam. Der Beklagte hat die Filiale in Bochum/Mitte nur deshalb geschlossen, weil ihm der Betrieb von mehreren Kaufmarktfilialen zu aufwändig wurde; mit dieser Begründung lassen sich betriebsbedingte Kündigungen nicht rechtfertigen.



Karen Eule  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeits- und Steuerrecht

**Hinweis des LJPA:** Vom Abdruck der ordnungsgemäß beigefügten Vollmacht sowie der Anlage K1 wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass sie der Klageschrift ordnungsgemäß beigefügt waren, den angegebenen Inhalt haben und keine weiteren Informationen beinhalten, die für die Bearbeitung von Bedeutung sind. Die Klage wurde dem Beklagten am 11.06.2015 in beglaubigter und einfacher Abschrift zugestellt. Beiden Parteien wurde am 11.06.2015 die Ladung zu einem Gutetermin vor dem Vorsitzenden für den 15.07.2015 zugestellt. Eine gütliche Einigung konnte in diesem Termin nicht erzielt werden. Der Vorsitzende hat mit Verfügung vom 15.07.2015 Kammertermin für den 17.08.2015 bestimmt.

Lohrheidestraße 60  
44866 Bochum

**Kopie**

## **Anlage K2**

Peter Gründling  
Hunsrückstraße 4  
44805 Bochum

### **Kündigung**

Sehr geehrter Herr Gründling,

hiermit kündige ich das mit Ihnen aufgrund des Arbeitsvertrages vom 15.04.1997 bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich aus wichtigem Grund fristlos und mit sofortiger Wirkung, hilfsweise fristgerecht zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Wie Sie wissen, wurde die Kaufmarktfiliale in Bochum/Mitte (Hedwigstr. 67, 44809 Bochum) am 30.04.2015 geschlossen. Sie waren mit Schreiben vom 15.04.2015 angewiesen worden, am 04.05.2015 ihre Tätigkeit in der Kaufmarktfiliale in Bochum/Günningfeld (Osterfelderstr. 5, 44866 Bochum) aufzunehmen. Dem sind Sie jedoch nicht nachgekommen. Mit Schreiben vom 12.05.2015, Ihnen zugegangen am 13.05.2015, wurden Sie aufgefordert, unverzüglich Ihre Tätigkeit in der Kaufmarktfiliale in Bochum/Günningfeld (Osterfelderstr. 5, 44866 Bochum) aufzunehmen. Dem sind Sie nicht nachgekommen.

Dies stellt eine erneute gravierende Verletzung Ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten dar.

Ihr Fehlverhalten entzieht dem Arbeitsverhältnis die notwendige Vertrauensbasis und rechtfertigt eine fristlose Kündigung.

Hilfsweise kündige ich das Arbeitsverhältnis aus diesem Grund ordentlich zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Die ordentliche Kündigung wird zudem darauf gestützt, dass die Kaufmarktfiliale in Bochum/Mitte zum 30.04.2015 geschlossen wurde.

Bochum, den 01.06.2015

  
Mark Witte

# Rechtsanwaltskanzlei

## Philipp Jung

Philipp Jung, Rechtsanwalt, Feuerbachstraße 10, 44795 Bochum

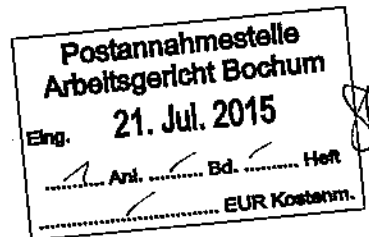
Arbeitsgericht Bochum  
 Marienplatz 2  
 44787 Bochum

44795 Bochum

Feuerbachstraße 10

Telefon (0234) 16379

Telefax (0234) 16370



Bochum, 20.07.2015

Mein Zeichen: J/ek 93/15

In dem Rechtsstreit  
 Gründling ./ Witte

zeige ich die Vertretung des Beklagten an. Ordnungsgemäße Bevollmächtigung wird anwaltlich versichert. In der mündlichen Verhandlung werde ich beantragen,

**die Klage abzuweisen.**

### Begründung:

Die Klage ist unbegründet. Die Kündigung vom 01.06.2015 ist wirksam.

Der Beklagte betrieb u.a. eine Filiale der Supermarktkette „Kaufmarkt“ in Bochum/Mitte, in der Hedwigstr. 67. Der Beklagte hatte das Objekt, in dem der Supermarkt betrieben wurde, im Jahr 1989 von Herrn Karl-Heinz Dörfner angemietet. Der Mietvertrag lief zunächst bis zum 31.12.2010 und wurde durch gesonderte Vereinbarung des Beklagten mit Herrn Dörfner bis zum 30.04.2015 verlängert. Dieser Mietvertrag wurde indes anschließend nicht weiter verlängert; dies geschah auf Initiative von Herrn Dörfner. Der Beklagte bemühte sich zwar im vorhinein darum, ein geeignetes Ersatzobjekt in der Nähe der bisherigen Kaufmarktfiliale anzumieten, dies gelang ihm jedoch nicht. Eine Schließung der Filiale in Bochum/Mitte war daher unumgänglich. Die Mitarbeiter aus dieser Filiale wurden hierüber am 12.03.2015 im Rahmen einer Belegschaftszusammenkunft informiert. Sämtlichen Mitarbeitern wurde mitgeteilt, dass eine Weiterbeschäftigung in der Filiale Bo-

chum/Günningfeld möglich sei. Dort betreibt der Beklagte eine weitere Kaufmarktfiliale. Dem Beklagten war es ein Anliegen, dass es nicht zu Entlassungen kommen musste. Sämtliche Mitarbeiter erklärten sich damit bereit, für den Beklagten weiterzuarbeiten. Lediglich der Kläger verlautbarte, dass eine Weiterbeschäftigung für ihn in der Filiale in Bochum/Günningfeld nicht in Betracht käme und er unter keinen Umständen in der dortigen Filiale arbeiten werde. Da die Parteien aber weiterhin durch den Arbeitsvertrag vom 15.04.1997 miteinander verbunden sind, übte der Beklagte mit Schreiben vom 15.04.2015, dem Kläger am 16.04.2015 zugegangen, sein Direktionsrecht dahingehend aus, dass er den Kläger anwies, ab dem 04.05.2015 seine Beschäftigung in der Kaufmarktfiliale in Bochum/Günningfeld aufzunehmen. Dem kam der Kläger allerdings nicht nach. Daraufhin mahnte der Beklagte den Kläger mit Schreiben vom 12.05.2015, dem Kläger am 13.05.2015 zugegangen, ab. Er forderte ihn eindringlich auf, unverzüglich seine Tätigkeit in genannter Filiale aufzunehmen. Er stellte auch klar, dass er im Falle einer weiteren Weigerung des Klägers das Arbeitsverhältnis außerordentlich kündigen werde.

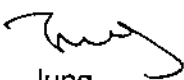
**Beweis:** Abmahnung vom 12.05.2015 (Anlage B1)

Auch dem kam der Kläger nicht nach, sodass der Beklagte mit Schreiben vom 01.06.2015 das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich kündigte.

**Beweis:** Kündigungsschreiben vom 01.06.2015 (bereits vorgelegt als Anlage K2)

Der Beklagte war berechtigt, den Kläger von der Filiale in Bochum/Mitte in die Filiale nach Bochum/Günningfeld zu versetzen. Dies war von seinem allgemeinen Direktionsrecht umfasst. Die Tatsache, dass der Kläger sich beharrlich geweigert hat, seine Arbeit an dem ihm zugewiesenen Einsatzort aufzunehmen, rechtfertigt die außerordentliche Kündigung.

Die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung rechtfertigt sich sowohl aus der unterbliebenen Arbeitsaufnahme des Klägers in der Filiale in Bochum/Günningfeld als auch aus der Tatsache, dass die Filiale in Bochum/Mitte zum 30.04.2015 geschlossen wurde und es keine weitere Verwendungsmöglichkeit für den Kläger am ehemaligen Filialstandort gibt.

  
- Jung -  
Rechtsanwalt

**Hinweis des LJPA:** Vom Abdruck der Anlage B1 wird abgesehen. Es ist davon auszugehen, dass sie der Klageerwiderung ordnungsgemäß beigefügt war, den angegebenen Inhalt hat und keine weiteren Informationen beinhaltet, die für die Bearbeitung von Bedeutung sind. Die Klageerwiderung wurde dem Klägervertreter in beglaubigter und einfacher Abschrift am 23.07.2015 zugestellt.

§

*Löwe Eule von Lich Pamp*

§

RAc Löwe &amp; Kollegen, Frauenlobstr. 23, 44805 Bochum

*Jürgen Löwe*Rechtsanwalt und Fachanwalt für  
Familienrecht und Verkehrsrecht*Karen Eule*Rechtsanwältin und Fachanwältin für  
Arbeitsrecht und Steuerrecht*Ilka von Lich*Rechtsanwältin und Fachanwältin  
für Bau- und Architektenrecht*Tina Pamp*Rechtsanwältin und Fachanwältin für  
Strafrecht und Erbrecht

Frauenlobstraße 23

44805 Bochum

Telefon (0234) 9768440

Telefax (0234) 9768441

(Sprechzeiten nur nach Vereinbarung)

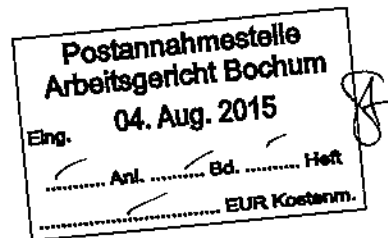
Unser Zeichen: 234/15 E/Kl

Datum: 03.08.2015

Arbeitsgericht Bochum

Marienplatz 2

44787 Bochum



In dem Rechtsstreit

**Gründling J. Witte** (3 Ca 398/15)

repliziere ich in aller Kürze auf den Schriftsatz vom 20.07.2015.

Die Ausführungen in der Klageerwiderung sind nicht geeignet, den begründeten Klageanspruch zu Fall zu bringen. Der Kläger war nicht verpflichtet, seine Tätigkeit in der Filiale in Bochum/Günningfeld aufzunehmen. Der Beklagte unterlässt es mitzuteilen, dass die Parteien im Arbeitsvertrag vom 15.04.1997 eine Vereinbarung über den Arbeitsort des Klägers getroffen haben. So heißt es in § 4 des Arbeitsvertrages:

„Der Arbeitseinsatz erfolgt im Bereich Bochum. Arbeitsplatz ist Hedwigstr. 67, 44809 Bochum.“

An diese arbeitsvertragliche Regelung muss sich der Beklagte halten. Eine Verpflichtung des Klägers, seine Beschäftigung in einer anderen Kaufmarktfiliale aufzunehmen, bestand gerade nicht.

Darüber hinaus ist auch die ordentliche Kündigung des Beklagten aus betriebsbedingten Gründen unwirksam. Er wäre nämlich aus Gründen der Verhältnismäßigkeit verpflichtet gewesen, vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung, eine Änderungskündigung gem. § 2 KSchG zu erklären. Dies hat er jedoch nicht getan.

Karen Eule

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeits- und Steuerrecht

**Hinweis des LJPA:** Die Replik wurde dem Beklagtenvertreter am 06.08.2015 in beglaubigter und einfacher Abschrift zugestellt. Es ist davon auszugehen, dass der Arbeitsvertrag vom 15.04.1997 auch diesen vorgetragenen Inhalt hat.

**Öffentliche Sitzung des Arbeitsgerichts Bochum**

Geschäftsnummer: 3 Ca 398/15

Bochum, 17.08.2015

**Anwesend: Vorsitzender:** Richter am Arbeitsgericht Dr. Straub**Ehrenamtliche Richter:** Bergmann und Meyer

In dem Rechtsstreit

**Gründling ./. Witte**

erschieden nach Aufruf der Sache:

1. der Kläger mit Rechtsanwältin Eule,
2. der Beklagte mit Rechtsanwalt Jung.

Es fand eine Verhandlung vor der Kammer statt.

Die Sach- und Rechtslage wurde mit den Parteien erörtert.

Der Kläger, persönlich angehört, erklärte:

„Ich würde auf gar keinen Fall in der Filiale in Bochum/Günningfeld arbeiten. Die Verkehrsanbindung ist nicht optimal und in meinem Arbeitsvertrag ist doch der Standort meines Arbeitsplatzes schwarz auf weiß genannt. Da muss ich mir doch von meinem Arbeitgeber nicht anhören, dass ich plötzlich woanders arbeiten soll. Deshalb habe ich die Arbeit in Bochum/Günningfeld nicht angenommen. Dazu stehe ich auch im jetzigen Prozess. Ich wollte und werde dort unter keinen Umständen arbeiten.“

Der Beklagtenvertreter erklärte:

„In § 4 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien ist eindeutig beschrieben, dass der Einsatzbereich des Klägers im Bereich Bochum erfolgt. Bei der Nennung der Hedwigstr. 67 in 44809 Bochum handelt es sich letztlich nur um eine deklaratorische Beschreibung des geplanten Einsatzortes für den Kläger. Mit dieser Regelung ist allerdings - selbstverständlich - nicht gemeint gewesen, dass der Kläger nicht in der Filiale in Bochum/Günningfeld eingesetzt werden kann.“

Der Klägervertreter erklärte:

„Es wird bestritten, dass die Regelung in § 4 des Arbeitsvertrages in dieser Art und Weise „gemeint“ war. Im Übrigen ist dies auch völlig irrelevant; der Beklagte muss sich daran festhalten lassen, was im Arbeitsvertrag beschrieben ist.“

Eine gütliche Einigung konnte nicht erzielt werden.

Der Klägervertreter stellte den Antrag aus der Klageschrift vom 08.06.2015.

Der Beklagtenvertreter beantragte, die Klage abzuweisen.

**Beschlossen und verkündet:**

Eine Entscheidung ergeht am Schluss der Sitzung.



Am Schluss der Sitzung verkündete der 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.

Vorstehendes Protokoll wurde  
- auf Tonträger -  
vorläufig aufgezeichnet

  
**Dr. Straub**

Die Richtigkeit der Übertragung  
aus der vorläufigen Aufzeichnung  
wird bescheinigt

  
**Kleemann (Justizbeschäftigte)**

### Vermerk für die Bearbeitung

Die Entscheidung des Gerichts ist vorzuschlagen. Zeitpunkt der Entscheidung ist der  
**17.08.2015.**

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

Von einer Entscheidung über die Kosten, den Streitwert und die Zulassung der Berufung ist abzusehen, soweit es sich dabei um Nebenentscheidungen handelt.

Kommt die Bearbeitung ganz oder teilweise zur Unzulässigkeit der Klage, so ist insoweit zur Begründetheit in einem Hilfsgutachten Stellung zu nehmen.

Es ist davon auszugehen, dass

- die Formalien (Ladungen, Zustellungen, Unterschriften, Vollmachten) in Ordnung sind, soweit sich nicht ein Beteiligter ausdrücklich auf einen Fehler beruft.

Der Bearbeitung ist der geltende Rechtszustand zugrunde zu legen. Übergangsvorschriften sind nicht zu prüfen.

Bochum verfügt über ein Arbeitsgericht und gehört zum Bezirk des Landesarbeitsgerichts Hamm.

## Kalender 2015

Januar									Februar									März								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
1			1	2	3	4	5								1	9									1	
2	5	6	7	8	9	10	11	6	2	3	4	5	6	7	8	10		2	3	4	5	6	7	8		
3	12	13	14	15	16	17	18	7	9	10	11	12	13	14	15	11		9	10	11	12	13	14	15		
4	19	20	21	22	23	24	25	8	16	17	18	19	20	21	22	12		16	17	18	19	20	21	22		
5	26	27	28	29	30	31		9	23	24	25	26	27	28		13		23	24	25	26	27	28	29		
																14			30	31						
April									Mai									Juni								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
14		1	2	3	4	5	18						1	2	3	23		1	2	3	4	5	6	7		
15	6	7	8	9	10	11	12	19	4	5	6	7	8	9	10	24		8	9	10	11	12	13	14		
16	13	14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	25		15	16	17	18	19	20	21		
17	20	21	22	23	24	25	26	21	18	19	20	21	22	23	24	26		22	23	24	25	26	27	28		
18	27	28	29	30				22	25	26	27	28	29	30	31	27		29	30							
Juli									August									September								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
27		1	2	3	4	5	31								1	2	36		1	2	3	4	5	6		
28	6	7	8	9	10	11	12	32	3	4	5	6	7	8	9	37		7	8	9	10	11	12	13		
29	13	14	15	16	17	18	19	33	10	11	12	13	14	15	16	38		14	15	16	17	18	19	20		
30	20	21	22	23	24	25	26	34	17	18	19	20	21	22	23	39		21	22	23	24	25	26	27		
31	27	28	29	30	31			35	24	25	26	27	28	29	30	40		28	29	30						
								36	31																	
Oktober									November									Dezember								
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So			Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So		
40			1	2	3	4	44								1	49		1	2	3	4	5	6			
41	5	6	7	8	9	10	11	45	2	3	4	5	6	7	8	50		7	8	9	10	11	12	13		
42	12	13	14	15	16	17	18	46	9	10	11	12	13	14	15	51		14	15	16	17	18	19	20		
43	19	20	21	22	23	24	25	47	16	17	18	19	20	21	22	52		21	22	23	24	25	26	27		
44	26	27	28	29	30	31		48	23	24	25	26	27	28	29	1		28	29	30	31					
								49	30																	

### Fest- und Feiertage 2015:

01.01.	Neujahr	24./25.05.	Pfingsten
03.04.	Karfreitag	04.06.	Fronleichnam
05./06.04.	Ostern	03.10.	Tag der Deutschen Einheit
01.05.	Maifeiertag	01.11.	Allerheiligen
14.05.	Christi Himmelfahrt	25./26.12.	Weihnachten

Dieser Aufgabe liegt das Verfahren ArbG Minden, 1 Ca 1063/12, nachfolgend LAG Hamm, 11 Sa 145/13 zugrunde. Dieser Vermerk erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Er soll lediglich auf die Probleme hinweisen, die das Prüfungsamt veranlasst haben, die Aufgabe für einen Aktenvortrag auszugeben.

Die Klage dürfte zulässig, aber nur hinsichtlich der Unzulässigerklärung der außerordentlichen Kündigung begründet sein.

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

**I. Zuständigkeit:** Die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte dürfte aus § 2 I Nr. 3 b) ArbGG folgen, da Streitgegenstand hier das (Nicht-)Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ist. Das Arbeitsgericht Bochum ist örtlich sowohl gemäß § 46 II 1 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 ZPO als auch gemäß § 48 I a) ArbGG zuständig.

**II. Statthaftigkeit:** Das mit dem Klageantrag verfolgte Begehren dürfte als Kündigungsschutzklage nach §§ 13 I 2, 4 S. 1 KSchG statthaft sein. Das gemäß §§ 46 I 1 ArbGG, 495, 256 I ZPO erforderliche Feststellungsinteresse folgt aus der nur durch rechtzeitige Erhebung der Kündigungsschutzklage zu verhindernden materiell-rechtlichen Präklusionswirkung des § 7 KSchG (vgl. § 23 I 2 und 3 KSchG).

**B. Begründetheit der Klage:** Die Klage dürfte nur teilweise begründet sein. Die außerordentliche Kündigung vom 01.06.2015 dürfte unwirksam, die ordentliche Kündigung aus betrieblichen Gründen indes wirksam sein.

**I. Wirksamkeit der außerordentlichen und ordentlichen Kündigung:**

**1. Rechtzeitige Klageerhebung:** K hat innerhalb der 3-Wochen-Frist Klage erhoben (§§ 13 I 2 i.V.m. § 4 S.1 KSchG). Die Kündigung wurde ihm am 01.06.2015 zugestellt; Klageerhebung war am 11.06.2015. Bei der Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG handelt es sich um eine prozessuale Frist, an deren Versäumung sich materiell-rechtliche Folgen anschließen und die daher in der Begründetheit zu prüfen ist.

**2. Formelle Wirksamkeit:** Die Kündigung dürfte gemäß § 623 BGB formell wirksam sein.

**3. Außerordentliche Kündigung:** Es dürfte kein wichtiger Grund gemäß § 626 I BGB vorliegen, der zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung berechtigt. Ein solcher ist gegeben, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Es ist zunächst zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt (überhaupt) geeignet ist, einen wichtigen Grund zu bilden. Sodann ist zu untersuchen, ob im Einzelfall die konkrete Kündigung gerechtfertigt ist

**a. Vorliegen eines zur außerordentlichen Kündigung berechtigenden Grundes „an sich“:** Der von B als Kündigungsgrund angegebene Sachverhalt - beharrliche Arbeitsverweigerung - ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund iSd § 626 I BGB darzustellen (vgl. zur Prüfungsreihenfolge bei § 626 I BGB: Müller-Glöge/ Preis/Schmidt/ Müller-Glöge, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 15. Aufl., 2015, § 626 BGB, Rn. 15 f.). Eine nachhaltige rechtswidrige und schuldhafte Arbeitsverweigerung ist an sich als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet. Auf Grund seines Weisungsrechts kann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer einseitig bestimmte Arbeiten unter Beachtung billigen Ermessens iS von § 315 III BGB zuweisen (vgl. Palandt/Weidenkaff, BGB, 74. Auflage 2015, § 611 Rn. 45 ff.). Weigert sich der Arbeitnehmer, die ihm im Rahmen einer rechtmäßigen Ausübung des Weisungsrechts zugewiesene Tätigkeit auszuführen, so kann dies im Falle der so genannten beharrlichen Arbeitsverweigerung den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung rechtfertigen. Die beharrliche Arbeitsverweigerung setzt in der Person des Arbeitnehmers Nachhaltigkeit im Willen voraus; er muss die ihm übertragene Arbeit bewusst und nachhaltig nicht leisten wollen, wobei es nicht genügt, dass er eine Weisung des Arbeitgebers nicht befolgt, vielmehr muss eine intensive Weigerung vorliegen (vgl. BAG, NZA 2001, 893).

**b. Vorliegen eines zur außerordentlichen Kündigung berechtigenden Grundes im konkreten Fall:** K hat sich unstreitig geweigert, seine Tätigkeit in der Filiale des Beklagten (B) in Bochum/Günningfeld aufzunehmen. Diese Weigerung dürfte auch nachhaltig und beharrlich gewesen sein, da er im gesamten Monat Mai 2015 seine Tätigkeit in genannter Filiale, auch nach Abmahnung vom 12.05.2015, nicht aufgenommen und darüber hinaus bekundet hat, er werde dies auch unter keinen Umständen tun. Voraussetzung für eine (außerordentliche) Kündigung wegen Arbeitsverweigerung dürfte weiterhin sein, dass der Arbeitnehmer verpflichtet war, die ihm zugewiesene Arbeit am angewiesenen Einsatzort zu erbringen. In vorliegendem Fall ist daher zu prüfen, ob die Weisung des B, K habe ab dem 04.05.2015 seine Arbeit in der Kaufmarktfiliale in Bochum/Günningfeld zu verrichten, wirksam gewesen ist. Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer ein Weisungsrecht (Direktionsrecht), das er jedoch nur nach billigem Ermessen ausüben darf. Aufgrund des Weisungsrechts kann der Arbeitgeber in den Grenzen des Kollektiv- und Einzelarbeitsvertragsrechts die im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebene Leistungspflicht nach Zeit, Ort und Art bestimmen. Je enger die Tätigkeit des Arbeitnehmers sowie die Einzelheiten seiner Beschäftigung, der Einsatzort, Umfang und Lage im Arbeitsvertrag festgeschrieben sind, umso geringer ist der Spielraum des Arbeitgebers zur Ausübung des Weisungsrechts. Das Weisungsrecht gestattet lediglich, die durch den Arbeitsvertrag vorgegebenen Pflichten zu konkretisieren. Eine Einschränkung des örtlichen Direktionsrechts des B dürfte sich vorliegend aus der Regelung des § 4 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien ergeben. In dieser Regelung dürften die Parteien vereinbart haben, dass der Arbeitsort des K sich auf die Kaufmarktfiliale in Bochum/Mitte beschränkte. Nach dem objektiven Empfängerhorizont (§§ 133, 157 BGB) dürfte diese Regelung dahingehend zu verstehen sein, dass K ausschließlich in der Filiale des B in Bochum/Mitte tätig sein soll. Die generelle Beschreibung, der Arbeitseinsatz des K erfolge im Bereich Bochum, dürfte durch die nachfolgende Bestimmung, wonach der Arbeitsplatz in der mittels Adressangabe genau bezeichneten Filiale in Bochum/Mitte ist, derart konkretisiert worden sein, dass ausschließlich dieser Arbeitsplatz als Arbeitsort des K bestimmt worden sein

dürfte. Die Angabe des Arbeitseinsatzes im nicht näher bezeichneten Bereich Bochum dürfte dahinter zurücktreten. Das Weisungsrecht des B dürfte nach alledem durch die Regelung des § 4 des Arbeitsvertrages dahingehend eingeschränkt worden sein, dass er K nicht wirksam die Weisung erteilen konnte, seine Beschäftigung in der Filiale in Bochum/Günningfeld aufzunehmen. Dementsprechend dürfte K nicht verpflichtet gewesen sein, seine Tätigkeit in genannter Filiale aufzunehmen, sodass K keine Arbeitsverweigerung vorzuwerfen sein dürfte. Ein wichtiger Grund, der B zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen würde, dürfte daher nicht vorliegen. *Es dürften zwei andere Ansichten vertretbar sein. Prüflinge, die eine Auslegung des § 4 des Arbeitsvertrages in genannter Weise aufgrund der Widersprüchlichkeit zwischen Satz 1 und Satz 2 der Regelung nicht vornehmen, dürften zum gleichen Ergebnis kommen. Da es sich bei einem Arbeitsvertrag um einen Verbrauchervertrag iSd § 310 III BGB handelt (Palandt/Grüneberg, aaO, § 310, Rn. 11), dürfte die Unklarheit der Regelung gem. § 305c II BGB zulasten des B gehen. Mit guter Begründung noch vertretbar dürfte weiterhin sein, genannte arbeitsvertragliche Regelung dahingehend auszulegen, dass nur Bochum als Stätte des Arbeitseinsatzes vereinbart wurde und diese Regelung das Direktionsrecht des B nicht eingeschränkt hat; in diesem Fall wäre die außerordentliche Kündigung wirksam.*

**4. Ordentliche Kündigung:** Jedenfalls die ordentliche Kündigung dürfte das Arbeitsverhältnis der Parteien indes wirksam beendet haben. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus betrieblichen Gründen dürfte sozial gerechtfertigt iSd § 1 II KSchG sein. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien dürften die Bestimmungen des KSchG anzuwenden sein, da K zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung länger als 6 Monate im Betrieb des B tätig war dieser und in der Regel mehr als zehn vollbeschäftigte Arbeitnehmer ausschließlich der Auszubildenden beschäftigte (§§ 1 I, 23 I KSchG). Eine Kündigung ist aus innerbetrieblichen Gründen sozial gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren Umsetzung das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. Zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen, die nach § 1 II KSchG einen Grund zur sozialen Rechtfertigung der Kündigung abgeben können, gehören die Stilllegung des gesamten Betriebs, einer Betriebsabteilung oder eines Betriebsteils durch den Arbeitgeber (BAG, NZA 2006, 1096). Dies ist hier der Fall, da B sich entschlossen hat, die Filiale in Bochum/Mitte zu schließen. Auf die Frage, ob diese unternehmerische Entscheidung zweckmäßig ist, dürfte es nicht ankommen. Von den Arbeitsgerichten voll nachzuprüfen ist, ob eine unternehmerische Entscheidung tatsächlich vorliegt und ob durch ihre Umsetzung das Beschäftigungsbedürfnis für einzelne Arbeitnehmer entfallen ist. Dagegen ist die unternehmerische Entscheidung selbst nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist. Da für eine beschlossene und tatsächlich durchgeführte unternehmerische Organisationsentscheidung die Vermutung spricht, dass sie aus sachlichen Gründen erfolgte, Rechtsmissbrauch also die Ausnahme ist, hat im Kündigungsschutzprozess grundsätzlich der Arbeitnehmer die Umstände darzulegen und im Streitfall zu beweisen, aus denen sich ergeben soll, dass die getroffene innerbetriebliche Strukturmaßnahme offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist (BAG, aaO). K hat behauptet, B habe die Filiale nur geschlossen, weil er trotz guter Umsatzzahlen keine zwei Filialen mehr betreiben wollte. Dem dürfte B substantiiert entgegengetreten sein, indem er die Filialschließung mit dem ausgelaufenen Mietvertrag begründet hat. Unabhängig von der Frage, ob der Vortrag des K überhaupt geeignet ist, die Unwirksamkeit der betriebsbedingten Kündigung zu begründen, hat er jedenfalls für seine streitige Behauptung keinen Beweis angeboten. Der Ausspruch der betriebsbedingten Kündigung dürfte auch verhältnismäßig sein. Mit dem Wort „dringend“ verweist § 1 II KSchG auf das Verhältnismäßigkeitsprinzip. Dementsprechend hat der Arbeitgeber auch bei betriebsbedingten Kündigungen vor Ausspruch einer Beendigungskündigung den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten. Hieraus leitet die höchstrichterliche Rechtsprechung den sogenannten „Vorrang der Änderungskündigung vor einer Beendigungskündigung“ ab (vgl. BAG, NZA 2007, 431). Soweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor Ausspruch einer Kündigung das Angebot unterbreitet, den bisherigen Arbeitsvertrag einer bestehenden Weiterbeschäftigungsmöglichkeit anzupassen und lehnt der Arbeitnehmer dieses Angebot ab, so ist der Arbeitgeber grundsätzlich dennoch verpflichtet, eine Änderungskündigung auszusprechen. Eine Beendigungskündigung dürfte allerdings dann ohne Ausspruch einer Änderungskündigung zulässig sein, wenn der Arbeitnehmer zuvor unmissverständlich und endgültig zum Ausdruck gebracht hat, er werde die geänderten Arbeitsbedingungen auch im Falle des Ausspruchs einer Änderungskündigung nicht akzeptieren (vgl. ArbG Minden im zugrunde liegenden Fall). So dürfte der Fall hier liegen. K dürfte die ihm angebotene anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit ernstlich und endgültig abgelehnt haben und dies auch nach Erhalt der Abmahnung und der Kündigung während des von ihm eingeleiteten Kündigungsschutzverfahrens bestätigt haben. Es dürfte vor diesem Hintergrund B nicht verlangt werden können, gegenüber K eine Änderungskündigung auszusprechen, um eine bereits ernstlich abgelehnte Versetzung noch einmal anzubieten.

Die Kündigungsfrist dürfte sich aus § 622 II Nr. 6 BGB ergeben, da das Arbeitsverhältnis der Parteien mehr als 15 Jahre bestanden hat. Die Kündigung dürfte daher zum 31.12.2015 erfolgt sein. *Ausführungen dazu, dass die von B behauptete Arbeitsverweigerung eine ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung nicht rechtfertigen dürfte, dürften im Rahmen einer praktischen Lösung überflüssig, im Rahmen einer Prüfungsaufgabe aber unschädlich sein.*

**C. Tenorierungsvorschlag:** Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch die Kündigung des Beklagten vom 01.06.2015 aufgelöst worden ist, sondern mit Wirkung zum 31.12.2015 aufgelöst werden wird. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen. *Es dürfte nur von besonders aufmerksamen Prüflingen zu erwarten sein, dass sie die Klageabweisung im Übrigen erkennen und aussprechen. Die prozessualen Nebenentscheidungen sind nach dem Bearbeitungsvermerk erlassen.*