

Klausur Nr. 1704
Arbeitsrecht
(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)

Mara Mührig
Rechtsanwältin
(...) Nürnberg
Merkurstraße 10

Nürnberg, 1. Oktober 2025

An das
Arbeitsgericht Nürnberg
(...) Nürnberg

Klage

In dem Rechtsstreit

Marco Deusel, Gibitzenhof 86, (...) Nürnberg

- Kläger -

gegen

Knorr KG, vertreten durch den einzigen persönlich haftenden Gesellschafter Bert Knorr, Laufer Straße 222, (...) Nürnberg

- Beklagte -

erhebe ich unter Vollmachtsvorlage des Klägers Klage mit folgenden Anträgen:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 23. September 2025 nicht aufgelöst worden ist.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien über den 30. November 2025 hinaus weiterhin fortbesteht.

Der Klage ist kein Versuch der Mediation oder eines anderen Verfahrens der außergerichtlichen Konfliktbeilegung vorausgegangen. Konkrete Gründe stünden dem aus Klägersicht nicht entgegen.

Begründung:

Die Klägerin wehrt sich gegen eine durch Schreiben vom 23. September 2025 erklärte ordentliche Kündigung zum 30. November 2025.

Die Beklagte betreibt ein Unternehmen der Kfz-Zulieferindustrie in Nürnberg unter oben genannter Adresse. Insgesamt beschäftigt sie derzeit 39 Arbeitnehmer, und dies entspricht mit minimalen Schwankungen auch dem regelmäßigen Personalstand. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Der am 1. Februar 1987 geborene Kläger arbeitet aufgrund Arbeitsvertrags vom 28. Juni 2020 seit 1. Juli 2020 als Schlosser bei der Beklagten.

Beweis: Arbeitsvertrag vom 28. Juni 2020 (in Anlage)

Er arbeitet in der für Vollzeitkräfte betriebsüblichen 40-Stunden-Woche und verdiente zuletzt ein Stundenentgelt von 20 €.

Beweis: Arbeitsvertrag vom 28. Juni 2020 (in Anlage) sowie letzte Ergänzung (Entgelterhöhung) vom 15. Juni 2024

Dem Kläger wurde durch Schreiben vom 23. September 2025, zugegangen durch Übergabe am selben Tag, vom Prokuristen der Beklagten, Herrn Bert Pätzl, die ordentliche Kündigung zum 30. November 2025 erklärt.

Beweis: Kündigungsschreiben (in Anlage)

Diese Kündigung ist schon aus formalen Gründen unwirksam, denn dem Kündigungsschreiben war keine Vollmachtsurkunde beigefügt, wie es gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist. Mit einem von mir textlich vorbereiteten Schreiben vom 24. September 2025 wies der Kläger selbst die Kündigung „mangels Vollmachtsnachweises“ zurück.

Beweis: Zurückweisungsschreiben vom 24. September 2025 (Kopie als Anlage)

Das Schreiben ging noch am selben Tag bei der Beklagten ein.

Beweis: Zeugnis des Hanno Hepp (...)

Überdies liegen keine ausreichenden Gründe vor, so dass die Kündigung gegen das KSchG verstößt.

Offenkundig versucht die Beklagte nun nämlich zum zweiten Mal, eine Kündigung wegen eines Vorwurfs durchzudrücken, der sich auf die Privatsphäre des Klägers bezieht. Dabei hatte sie wegen dieser Vorwürfe bereits am 13. Dezember 2024 eine Kündigung erklärt, gegen die der Kläger anschließend erfolgreich Kündigungsschutzklage erhob. Seiner Klage war durch Urteil vom 17. Juli 2025 stattgegeben worden (Arbeitsgericht Nürnberg, Az. 2 Ca 212/25). Da die Beklagte hierdurch offensichtlich erkannte, dass die Verteidigung der Kündigung aussichtslos war, legte sie hiergegen keine Berufung ein und ließ das Urteil rechtskräftig werden. Daher kann eine erneute Kündigung keinesfalls wirksam sein.

Der ergänzend gestellte allgemeine Feststellungsantrag in Ziffer 2. ist zulässig. Er resultiert aus der Befürchtung, dass die Beklagte weitere Kündigungserklärungen nachschieben könnte.

Mara Mührig
Rechtsanwältin

Die Klageschrift wurde der Beklagten am 6. Oktober 2025 ordnungsgemäß zugestellt. Gleichzeitig wurde unter Hinweis auf die Folgen des Fernbleibens zur Güteverhandlung für den 18. Dezember 2025 geladen.

Michael Heikl
Rechtsanwalt
(...) Nürnberg
Grimmstraße 12

Nürnberg, 3. November 2025

An das
Arbeitsgericht Nürnberg
(...) Nürnberg

In dem Rechtsstreit

Deusel gegen Knorr KG

3 Ca 322/25

zeige ich unter Vorlage von Prozessvollmacht an, dass ich die Beklagte vertrete.

Ich beantrage Klageabweisung in allen Punkten.

Die Kündigungsschutzklage ist unbegründet, weil die Kündigung, die dem Kläger originalunterschrieben übergeben wurde, wirksam ist.

Dabei ist zunächst der Behauptung der Klägerseite zu widersprechen, die Beklagte versuche, nun zum zweiten Mal eine Kündigung auf einen bereits gerichtlich geprüften Vorwurf zu stützen.

Zutreffend ist, dass die Beklagte dem Kläger bereits am 13. Dezember 2024 eine Kündigung erklärt hatte und dass dieser hiergegen erfolgreich Kündigungsschutzklage erhoben hatte.

Diese Kündigung vom 13. Dezember 2024 hatte die Beklagte darauf gestützt, dass der Kläger am 21. November 2024 strafrechtlich wegen einer Tat vom 1. August 2024 zu einer Bewährungsstrafe wegen Besitzes von kinderpornografischen Fotos und Videos – angeblich in einem minder schweren Fall – verurteilt worden war. Davon hatte der geschäftsführende Gesellschafter der Beklagten am 3. Dezember 2024 erfahren.

Zutreffend ist auch, dass der Kündigungsschutzklage durch Urteil vom 17. Juli 2025 stattgegeben worden war, weil es sich um einen Vorgang aus der Privatsphäre des Klägers handle, der keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis habe.

Die Beklagte, deren Komplementär und Prokurist Wert auf die Mitteilung legen, dass sie dieses Urteil vom 17. Juli 2025 persönlich für falsch halten, ging nach rechtlicher Beratung über die Erfolgchancen aber trotzdem nicht gegen dieses vor.

Jedenfalls ist in diesem Zusammenhang klar herauszustellen, dass der Prokurist der Beklagten die erneute und jetzt streitgegenständliche Kündigung vom 23. September 2025 nach rechtlicher Beratung nie auf diesen früheren Vorgang stützen wollte und sich hieran nichts geändert hat. Auf die Rechtsprechung, dass man eine Kündigung nicht wirksam auf denselben Sachverhalt stützen kann, zu dem bereits ein

rechtskräftiges Kündigungsschutzurteil existiert, hatte ich ihn nämlich hingewiesen, ebenso auf die Rechtsprechung zur beschränkten Kündigungsrelevanz von Taten im Privatleben.

Kündigungsgrund sind vielmehr, wie schon im Kündigungsschreiben vorgetragen, andere Umstände, die erst nach Abschluss des rechtskräftigen Kündigungsprozesses stattfanden: Der Beklagten war nämlich von der gesamten übrigen Belegschaft ein Ultimatum gesetzt worden, den Kläger zu entlassen. Dieses Ultimatum ist der tatsächliche Kündigungsgrund.

Dazu ist im Detail vorzutragen: Der Kläger war am 31. Juli 2025 erstmals nach dem Urteil im Kündigungsschutzprozess wieder im Betrieb erschienen. Da sich sein Verfahren inzwischen im Betrieb herumgesprochen hatte, verursachte dies große Unruhe. Seine Kollegen gingen ihm zunächst aus dem Weg, soweit es möglich war. Der Tenor war aber allgemein, dass niemand mit einem „Kinderschänder“ zusammenarbeiten wolle.

Im Laufe der nächsten Wochen spitzte sich die Lage immer mehr zu. Die Beklagte erhielt zahlreiche Schreiben, in denen in teils drastischen Worten (z.B. „schmeißt sie raus, die Sau, sonst gibt es hier keinen Frieden mehr“, „im Knast hätten sie ihn platt gemacht, und das mit Recht“ u.a.) gefordert wurde, arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Der Komplementär und der Prokurist der Beklagten führten viele Gespräche, um die Lage zu beruhigen. Insbesondere verwiesen sie auf den verlorenen Kündigungsschutzprozess.

Am Morgen des 18. September 2025 war dann der vorläufige Höhepunkt der Eskalation erreicht: Die meisten zu dieser Zeit in den Betriebsräumen anwesenden Mitarbeiter legten um 8 Uhr die Arbeit nieder und erklärten einen „Warnstreik“. Offensichtlich waren diesem Verhalten der Mitarbeiter interne Besprechungen bzw. private Diskussionen zwischen den Mitarbeitern vorausgegangen. Der Elektrikermeister Enrico Erk erklärte, den Auftrag zu haben, für alle zu sprechen.

Beweis: Zeugnis des Enrico Erk (Adresse wird im Bestreitensfalle nachgereicht)

Enrico Erk übergab eine von vielen Mitarbeitern unterschriebene Aufforderung, in der gefordert wurde, dem Kläger spätestens innerhalb einer Woche die Kündigung zu erklären und ihn unverzüglich vom Dienst zu suspendieren. Sollte dies nicht geschehen, würden die Mitarbeiter dauerhaft die Arbeit niederlegen, bis die Kündigung des Klägers ausgesprochen wurde, und gegebenenfalls auch selbst Kündigungen ihrer eigenen Arbeitsverhältnisse erklären.

Beweis: Schreiben vom 18. September 2025 (Kopie in Anlage)

Um die Ernsthaftigkeit der Drohung zu dokumentieren, weigerten sich sieben Arbeitnehmer, die in der Abteilung des Klägers arbeiten, die Arbeit wieder aufzunehmen, solange der Kläger nicht des Betriebsgeländes verwiesen worden sei.

Beweis: Schreiben vom 18. September 2025 (Kopie in Anlage); Zeugnis des Enrico Erk

Obwohl der Komplementär der Beklagten die Mitarbeiter wiederholt gebeten und aufgefordert hatte, die Arbeit wieder aufzunehmen, blieben diese bei ihrer Forderung.

Unter diesen Umständen blieb der Beklagten keine andere Wahl, als den Kläger sofort – unter vorübergehender Fortzahlung des Gehalts – von der Arbeit freizustellen und nach Hause zu schicken. Nach Prüfung der Situation und weiteren Gesprächen mit den anderen Mitarbeitern musste man am 23. September 2025 die Kündigung erklären.

Die Kündigung ist daher als betriebsbedingte wirksam.

Die Kündigung vom 23. September 2025 war also auch formal ordnungsgemäß erklärt. Die Zurückweisungserklärung des Klägers vom 24. September 2025 ist gegenstandslos. Der Prokurist, der die Kündigung erklärt hat, hat selbstverständlich seit Jahren Vertretungsmacht. Seine Ernennung ist ebenfalls seit Jahren vorschriftsgemäß im Handelsregister publiziert.

Daher ist die Klage abzuweisen.

Überdies ist darauf hinzuweisen, dass die Ergebnisse bezüglich des vom Kläger gestellten Klageantrags inzwischen stark an Bedeutung verloren haben. Die Beklagte hatte nämlich am 2. Oktober 2025 eine zweite Kündigung auf den 31. Dezember 2025 hin erklärt, und der Kläger hat gegen diese Kündigung bisher keine Klage erhoben.

Michael Heidl

Rechtsanwalt

Mara Mührig
Rechtsanwältin
(...) Nürnberg
Merkurstraße 10

Nürnberg, 17. November 2025

An das
Arbeitsgericht Nürnberg
(...) Nürnberg

In dem Rechtsstreit

Deusel gegen Knorr KG

3 Ca 322/25

möchte ich nochmals zum laufenden Verfahren Stellung nehmen und erweitere die Klage um folgende zusätzliche Anträge:

3. Es wird weiterhin festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien auch durch die Kündigung vom 2. Oktober 2025 nicht aufgelöst worden ist.

- Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zur Rechtskraft der Entscheidung über Kündigungsschutz an seinem bisherigen Arbeitsplatz als Schlosser zu den Bedingungen aus dem Arbeitsvertrag vom 28. Juni 2020 bzw. dessen Anpassung vom 15. Juni 2024 weiterzubeschäftigen.

Begründung:

Zum erneuten Kündigungsschutzantrag: Durch Erklärung vom 2. Oktober 2025, zugegangen durch Übergabe am selben Tag, hat nun der Komplementär persönlich namens der Beklagten erneut die Kündigung des zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsverhältnisses auf den 31. Dezember 2025 erklärt.

Beweis: Kündigung vom 2. Oktober 2025 (in Anlage)

Die Kündigung stützt sich auf dieselbe Begründung und trägt die Zusatzfloskel, dass sie im Hinblick auf § 174 BGB „sicherheitshalber erneut“ erklärt sei. Mit diesem Verhalten zeigt die Beklagte selbst, dass sie die Unwirksamkeit der ersten Kündigung bereits aus formalen Gründen akzeptiert.

Überdies liegt für beide Kündigungen kein Kündigungsgrund vor.

Zum einen kommt eine Kündigung aufgrund des Verhaltens Dritter – hier der Kollegen – gar nicht in Betracht. Derartiges wäre völlig systemwidrig.

Zum anderen wird bestritten, dass Komplementär und Prokurist der Beklagten genug getan hatten, um die Lage zu beruhigen. Das Beklagtenvorbringen ist insoweit bereits unsubstantiiert und generell unschlüssig. Es hätte genug andere Möglichkeiten gegeben, der rechtswidrigen Forderung der Kollegen des Klägers entgegenzutreten.

Zudem mag der Elektrikermeister Enrico Erk – wie die Beklagte behauptet – erklärt haben, für alle Kolleginnen und Kollegen zu sprechen. Hiermit wird aber angezweifelt, dass sich dies wirklich so verhielt. Insbesondere deswegen, weil der Kläger sich im Strafverfahren und im früheren Kündigungsschutzprozess auch damit verteidigt hatte, dass er selbst die maßgeblichen Dateien gar nicht auf seinen Computer gespielt hatte, sondern einer Intrige zum Opfer gefallen war, gab es nach dem Kenntnisstand des Klägers in der Belegschaft durchaus auch differenzierende Meinungsäußerungen.

Diese jetzige Klage gegen die zweite Kündigung vom 2. Oktober 2025 ist auch nicht verspätet. Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage ist selbstverständlich immer der Bestand des Arbeitsverhältnisses im Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung. Das hat die Klageschrift zusätzlich in Ziffer 2. noch einmal eigens erwähnt, wäre aber auch ohne diesen zusätzlichen Antrag genauso zu handhaben. Dass die Kündigung als solche im nun nachgeschobenen Klageantrag eigens erwähnt wird, ist zwar Resultat des Wortlauts von § 4 S. 1 KSchG, doch ändert dieser nichts an den Grundregeln der ZPO und damit am Streitgegenstand.

Daher ist es ausreichend, wenn die erste von mehreren Kündigungen innerhalb der Klagefrist klageweise attackiert wird, weil dann für den Arbeitgeber unzweifelhaft erkennbar wird, dass sich der Arbeitnehmer gegen die Beendigung seines

Arbeitsverhältnisses aus allen denkbaren Gründen und zu allen Zeitpunkten, die vor der letzten mündlichen Verhandlung liegen, wehrt.

Die Begründetheit des Weiterbeschäftigungsantrags folgt von selbst aus der Unwirksamkeit der hier angegriffenen Kündigung.

Mara Mührig
Rechtsanwältin

Dieser Schriftsatz wurde der Beklagten am 20. November 2025 zugestellt.

Michael Heikl
Rechtsanwalt
(...) Nürnberg
Grimmstraße 12

Nürnberg, 29. November 2025

An das
Arbeitsgericht Nürnberg
(...) Nürnberg

In dem Rechtsstreit

Deusel gegen Knorr KG

3 Ca 322/25

sehe ich mich veranlasst, nochmals zum Rechtsstreit Stellung zu nehmen.

Ich werde die Abweisung auch der nachgeschobenen Anträge als unbegründet beantragen.

Die zweite Kündigung ist bereits nach § 7 KSchG wirksam, denn der gegen diese Kündigung gerichtete Klageantrag aus dem Schriftsatz vom 17. November 2025 kam viel zu spät. Da die Klagefrist inzwischen ablief, wirkt dieser Fristablauf dann letztlich wie ein Anerkenntnis der Wirksamkeit der Kündigung vom 2. Oktober 2025.

Auch der Weiterbeschäftigungsantrag ist unbegründet. Die einzige existierende Anspruchsgrundlage, nämlich § 102 Abs. 5 BetrVG, ist schon deswegen nicht anwendbar, weil gar kein Betriebsrat existiert.

Michael Heikl
Rechtsanwalt

Der Güetermin führte nicht zu einer Einigung der Parteien. Die Vorsitzende bestimmte Termin zur weiteren Verhandlung für den 3. März 2026.

Mara Mührig
Rechtsanwältin
(...) Nürnberg
Merkurstraße 10

Nürnberg, 9. Februar 2026

An das
Arbeitsgericht Nürnberg
(...) Nürnberg

In dem Rechtsstreit

Deusel gegen Knorr KG

3 Ca 322/25

möchte ich nochmals zum laufenden Verfahren Stellung nehmen und erweitere die Klage nochmals um einen weiteren Antrag:

5. Die Beklagte wird verurteilt, 6.880 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszins hieraus ab Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

Begründung:

Die Forderung stützt sich auf das Arbeitsentgelt des Klägers für die Monate November 2025 und Dezember 2025.

Für diese Phase befindet sich die Beklagte in Annahmeverzug, ist also zur Entgeltzahlung verpflichtet. Die Beklagte hatte den Kläger nämlich im Zusammenhang mit der Kündigungserklärung vom 23. September 2025 ausdrücklich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt und die Freistellung bei der zweiten Kündigungserklärung auf den Ablauf von deren späterer Kündigungsfrist erstreckt.

Die Zahlung des Arbeitsentgelts hat die Beklagte aber letztmals für den Oktober 2025 erbracht. Deswegen blieb die Beklagte das Arbeitsentgelt für folgende Arbeitstage schuldig:

- Arbeitstage November: 20 Arbeitstage (inklusive Feiertag)
- Arbeitstage Dezember: 23 Arbeitstage (inklusive der Feiertage)

Insgesamt fordert der Kläger also das Arbeitsentgelt für 43 Arbeitstage mit acht Stunden, was bei einem Stundenentgelt von 20 € den Gesamtbetrag von 6.880 Euro ergibt.

Der Kläger hat sich sofort nach Erhalt der ersten Kündigung an die Agentur für Arbeit gewendet, doch hat ihm diese erst ab Januar 2026 eine Tätigkeit vermitteln können, aufgrund derer er nun in einer befristeten Beschäftigung in einer ganz anderen Branche tätig ist. Obwohl er dort derzeit weniger verdient als das von der Beklagten geschuldete Arbeitsentgelt, wird mit der klageweisen Geltendmachung der Beträge aus dieser Phase ab Januar 2026 bis zur Entscheidung des Gerichts gewartet, um dies

nach dem „Machtwort“ des Gerichts möglichst im Rahmen einer gütlichen Einigung zu klären.

Für die Zeit davor hatte die Agentur für Arbeit den Kläger nur auf eine ab November 2025 freie Stelle bei der Firma Riblsbacher AG verwiesen. Dort hat der Kläger sich aber gar nicht erst beworben, weil er wusste, dass es sich hierbei um einen unmittelbaren Konkurrenten der Beklagten handelt, mit der die Beklagte immer wieder um Aufträge streitet. Ein Bekannter des Klägers hatte diesen nach Erhalt des Vorschlags der Agentur für Arbeit darauf hingewiesen, dass er durch Antritt einer Tätigkeit bei diesem Konkurrenzunternehmen unter Umständen einen Grund für eine fristlose Kündigung liefern würde. Daher konnte es dem Kläger nicht zugemutet werden, sich auf diese Stelle zu bewerben.

Andere freie Stellen waren vor dem Januar 2026 aber auch trotz der vom Kläger entfalteten Eigeninitiative u.a. aufgrund der Krisenlage der Wirtschaft nicht zu bekommen. Für Details verweise ich auf die in Anlage befindliche Zusammenstellung von Bewerbungsschreiben und den – von den Arbeitgebern nur teilweise gesandten – Antwortschreiben.

Mara Mührig
Rechtsanwältin

Dieser Schriftsatz wurde der Beklagten am 11. Februar 2026 zugestellt.

Michael Heikl
Rechtsanwalt
(...) Nürnberg
Grimmstraße 12

Nürnberg, 16. Februar 2026

An das
Arbeitsgericht Nürnberg
(...) Nürnberg

In dem Rechtsstreit

Deusel gegen Knorr KG

3 Ca 322/25

beantrage ich nun auch die Abweisung des Zahlungsantrags wegen angeblichen Annahmeverzugs.

Ein solcher Anspruch entfällt für einen Teil der streitgegenständlichen Zeitspanne schon wegen Wirksamkeit der Kündigungen.

Im Übrigen hat der Kläger seine Arbeitsleistung der Beklagten nicht tatsächlich angeboten, wie es nach dem Gesetz unverzichtbar ist.

Zumindest muss dem Kläger ein fiktives Gehalt angerechnet werden, das er durch die Aufnahme einer Tätigkeit auf der ab November 2025 freien Stelle bei der Firma Riblsbacher AG hätte verdienen können. Es war nämlich eindeutig die Pflicht des Klägers, sich dort zu bewerben und die betreffende Stelle anzutreten, die vom Anforderungsprofil und von der Vergütung her derjenigen bei der Beklagten völlig entspricht.

Da er ebenfalls in 40-Stunden-Woche zu einem Stundenentgelt von 20 € hätte arbeiten sollen, ist der Abzug für die beiden Monate November 2025 und Dezember 2025 in genau der Höhe des hier eingeklagten Entgelts anzusetzen.

Dass es sich bei der Firma Riblsbacher AG um einen unmittelbaren Konkurrenten der Beklagten handelt, ist rechtlich unerheblich. Es ist schon grundsätzlich nicht erkennbar, was diese Frage mit derjenigen des Annahmeverzugs zu tun haben sollte. Überdies hat die Beklagte mit dem Kläger auch gar kein Wettbewerbsverbot vereinbart. Nach §§ 74 ff HGB bedarf es dafür einer entschädigungspflichtigen Abrede.

Zumindest aber ist hiermit auf eine Klausel im Formulararbeitsvertrag der Parteien zu verweisen. Nr. 6 V des Arbeitsvertrags hat nämlich ausdrücklich Folgendes geregelt:

„Der / die Mitarbeiter/in muss sich einen in der Zeit einer etwaigen Freistellung von seiner / ihrer Tätigkeitspflicht durch Verwendung seiner / ihrer Arbeitskraft erzielten oder erzielbaren Verdienst nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zum Annahmeverzug auf den Vergütungsanspruch gegenüber der Firma anrechnen lassen.“

Durch diese Bestimmung hat die Beklagte klar artikuliert, dass sie an einer Beschäftigung des Klägers nach der Freistellung sehr interessiert ist. Die Klausel regelt keine Ausnahmen von der Anrechnung für solche Firmen, die mit der Beklagten in Konkurrenzsituationen stehen, sondern erfasst auch diese. Ein etwaiges Wettbewerbsverbot, sollte es bestehen, würde also zumindest in dieser Phase der Freistellung der Aufnahme einer solchen Beschäftigung nicht entgegenstehen, weil man diese Vertragsklausel offensichtlich als eine Befreiung vom Wettbewerbsverbot für diese Freistellungsphase behandeln müsste.

Daran ist erkennbar, dass das Thema Wettbewerbsverbot dem Kläger nur als Ausrede dient, warum er die gesamte streitgegenständliche Zeit keine andere Tätigkeit ausübte und nun versucht, seinen hierdurch eingetretenen Verdienstaufschlag auf die Beklagte abzuwälzen.

Michael Heidl

Rechtsanwalt

Arbeitsgericht Nürnberg
3 Ca 322/25

Niederschrift der öffentlichen Sitzung vom 3. März 2026:

Gegenwärtig: Richterin am Arbeitsgericht Dr. Regler
Ehrenamtliche Richter Gertrud Grieler und Severin Stengel.
Justizangestellte Meier als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In dem Rechtstreit

Deusel gegen Knorr KG

erscheinen bei Aufruf der Sache:

für die Klagepartei Rechtsanwältin Mührig mit dem Kläger persönlich,

für die beklagte Partei Rechtsanwalt Heikl.

Auf Nachfrage der Vorsitzenden erklärt der Beklagtenvertreter, dass die Beklagte außer den beiden Kündigungen vom 23. September 2025 und vom 2. Oktober 2025 keine weitere Kündigung mehr ausgesprochen habe.

Die Klägervertreterin erklärt, den Antrag Ziffer 2. aus der Klageschrift vom 1. Oktober 2025 daher zurückzunehmen, denn dieser habe seinen Zweck erfüllt. Im Übrigen stellt sie die Anträge aus den Schriftsätzen vom 1. Oktober 2025, vom 17. November 2025 und vom 9. Februar 2026.

Der Beklagtenvertreter beantragt vollständige Klageabweisung. Er widersetzt sich der teilweisen Klagerücknahme. Er erklärt dazu, dass die Beklagte auch insoweit einen Anspruch auf ein klageabweisendes Urteil habe, zumal der Sinn dieses Antrags von Anfang an im Nebel geblieben sei.

Die Parteien verhandeln unter Bezugnahme auf ihr schriftsätzliches Vorbringen.

Die Sach- und Rechtslage wird mit den Parteien eingehend erörtert.

Die Vorsitzende verkündet nach kurzer Beratung der Kammer folgenden **Beschluss:**

Termin zur Verkündung einer Entscheidung wird bestimmt auf (...), Sitzungssaal 45.

Dr. Regler
Richterin am Arbeitsgericht

Meier, Justizangestellte
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

Vermerk für die Bearbeitung:

Die Entscheidung des Gerichts ist zu entwerfen. Rubrum, Tatbestand, Kostenentscheidung, Streitwertfestsetzung, eine etwaige Berufungszulassungsentscheidung und die Rechtsbehelfsbelehrung sind erlassen.

Ladungen, Zustellungen, Vollmachten und sonstige Formalien sind in Ordnung. Alle gesetzlich vorgeschriebenen richterlichen Hinweise sind als erteilt zu behandeln. Alle Schriftsätze wurden noch am Tag ihrer Datierung ordnungsgemäß über das elektronische Anwaltspostfach an das Gericht gesandt. Wenn das Ergebnis der mündlichen Verhandlung nach Ansicht der Bearbeiterin / des Bearbeiters für die Entscheidung nicht ausreicht, ist zu unterstellen, dass trotz Wahrnehmung der richterlichen Aufklärungspflicht keine weitere Aufklärung zu erzielen war.

Soweit die Entscheidung keiner Begründung bedarf oder in den Gründen ein Eingehen auf alle berührten Rechtsfragen nicht erforderlich erscheint, sind diese in einem Hilfsgutachten zu erörtern.

Hinsichtlich des vom Kläger geforderten Arbeitsentgelts für November 2025 und Dezember 2025 sind zur Vereinfachung Feiertage zu ignorieren und wie normale Arbeitstage zu behandeln. Dabei ist ungeprüft zu unterstellen, dass der Kläger rechnerisch richtig insgesamt 43 Arbeitstage mit acht Stunden angesetzt hat. Zahlungen der Agentur für Arbeit sind hierbei außer Betracht zu lassen.

Es ist davon auszugehen, dass alle Anlagen tatsächlich den Schriftsätzen angefügt waren und den von den Parteien behaupteten Inhalt haben, soweit sich nicht ausdrücklich etwas anderes aus dem Sachverhalt ergibt.