

Klausur Nr. 1662
Arbeitsrecht
(Bearbeitungszeit: 5 Stunden)

Bianca Vinck
Rechtsanwältin
Goetheplatz 10
(...) München

München, 9. Oktober 2024

An das
Arbeitsgericht München
(...) München

Klage

In dem Rechtsstreit

Walter Röhrig, Kettenstraße 12, (...) München

- Kläger -

gegen

Autohaus Miller GmbH, vertreten durch den einzigen Geschäftsführer, Joachim Miller,
Kafkastraße 220, (...) München

- Beklagte -

zeige ich unter Vollmachtsvorlage an, dass ich den Kläger vertrete, erhebe für ihn
Klage und beantrage:

Es wird festgestellt, dass die Befristung des Arbeitsvertrags vom 6. Februar
2024 bzw. 9. Februar 2024 unwirksam ist.

Begründung:

Der Kläger wehrt sich hiermit gegen eine unwirksame Befristung seines Arbeitsverhältnisses.

Der 34jährige Kläger arbeitet mit kurzer Unterbrechung seit Februar 2023 als Mechaniker im Autohaus der Beklagten in München. Er arbeitet in Fünf-Tage-Woche 40 Stunden wöchentlich und erhält derzeit dafür ein Stundenentgelt von 20 € brutto.

Die Beklagte beschäftigt seit Jahren durchschnittlich 20 Arbeitnehmer. Ein Betriebsrat besteht nicht.

Der Kläger war zunächst aufgrund eines auf zwölf Monate befristeten Arbeitsvertrages, der am 28. Januar 2023 abgeschlossen worden war, vom 1. Februar 2023 bis einschließlich 31. Januar 2024 beschäftigt worden.

Beweis: schriftliche Vertragsurkunde vom 28. Januar 2023 (Anlage K₁)

Als die Beklagte kurz darauf wieder Beschäftigungsbedarf geltend machte, vereinbarten die Parteien am 6. Februar 2024 erneut einen befristeten Arbeitsvertrag, der vom 19. Februar 2024 bis einschließlich 31. Januar 2025 laufen sollte.

Beweis: schriftliche Vertragsurkunde vom 6. Februar 2024 (Anlage K₂)

Am 9. Februar 2024 einigte sich der Kläger mit dem Geschäftsführer der Beklagten im Rahmen eines von letzterem initiierten Telefonats darauf, dass der Kläger bereits am 12. Februar 2024 erneut mit der Arbeit beginnen solle, was dieser dann absprachegemäß auch tat.

Der Befristungskontrollantrag ist begründet, denn die Befristung ist unwirksam, sodass das Arbeitsverhältnis über den 31. Januar 2025 hinaus weiterhin fortbestehen wird.

Bianca Vinck
Rechtsanwältin

Die Klageschrift wurde am 14. Oktober 2024 ordnungsgemäß zugestellt. Gleichzeitig wurde zur Güteverhandlung geladen.

Dagobert Schiller
Rechtsanwalt
Kafkastraße 12
(...) München

München, 23. Oktober 2024

An das
Arbeitsgericht München
(...) München

In dem Rechtsstreit

Röhrig gegen Autohaus Miller GmbH

3 Ca 455/24

zeige ich die Vertretung der Beklagtenseite an, beantrage Klageabweisung und kündige das Arbeitsverhältnis fristlos bzw. ordentlich (dazu unten).

Die Befristungskontrollklage ist abzuweisen. Zum einen ist sie vor Ablauf der Befristung erhoben, wohingegen das Gesetz eine Klage „innerhalb“ einer Frist von drei Wochen *nach* Ablauf der Befristung fordert.

Zum anderen aber liegt in der Sache auch eine zulässige Befristung vor. Die Befristung wurde in der Vertragsurkunde vom 6. Februar 2024 nämlich – was der Kläger verschweigt – ausdrücklich als „Verlängerung des Vertrages vom 28. Januar 2023“ vereinbart. Es wurden zunächst auch ausnahmslos alle Abreden aus dem Vertrag vom 28. Januar 2023 wörtlich und inhaltlich identisch übernommen.

Beweis: schriftliche Vertragsurkunde vom 6. Februar 2024 (als Anlage K₂ vom Kläger bereits vorgelegt)

Eine solche Verlängerung ist nach dem Gesetz völlig unproblematisch und ohne sachlichen Grund möglich.

Im Übrigen liegt aber auch ein sachlicher Grund für die Befristung vor, denn der Kläger wurde zur Vertretung von Hans Meiser eingesetzt; hierbei handelt es sich um einen seit langen Jahren in einem Dauerarbeitsverhältnis bei der Beklagten beschäftigten, aber inzwischen ernsthaft und länger erkrankten Mitarbeiter.

Bei der Verlängerung vom 6. Februar 2024 sind alle Formalia eingehalten worden. Insbesondere haben die Parteien ihre jeweiligen Erklärungen, also auch die Einigung über die Verlängerung, in dieser Urkunde sofort schriftlich fixiert, bevor der Kläger die Arbeit einige Tage später aufnahm.

Dass später – wie der Kläger in der Sache zutreffend vorträgt – das Anfangsdatum in telefonischer Abrede verändert wurde, kann rechtlich nichts mehr an der bereits eingetretenen Wirksamkeit der Befristung ändern. Bei diesem telefonischen Gespräch vom 9. Februar 2024 wies der Geschäftsführer der Beklagten ausdrücklich darauf hin, dass er schon wegen der gesetzlichen Formvorgaben keinesfalls einen erneuten befristeten Vertrag schließen wolle, sondern nur den bereits schriftlich geschlossenen Vertrag vom 6. Februar 2024 ändern wolle und sich dies ausschließlich auf das Anfangsdatum bzw. den Tag der Wiederaufnahme der Tätigkeit beziehe.

Weiterhin erkläre ich hiermit im Namen und mit Vollmacht der Beklagten die

Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers, und zwar fristlos, hilfsweise ordentlich mit Wirkung zum 30. November 2024

Diese Kündigung wird auf eine Arbeitsverweigerung des Klägers in Form einer sog. Selbstbeurlaubung im Oktober 2024 gestützt.

Da die Klägervertreterin außerprozessual nachwies, dass sie zur Abgabe und Entgegennahme aller Willenserklärungen bevollmächtigt ist, die mit dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses des Klägers zu tun haben, erfolgt der Zugang dieser Kündigung also mit Zustellung dieser Klage.

Da diese Kündigung das Arbeitsverhältnis im Moment ihres Zugangs mit sofortiger Wirkung beenden wird, kommt es im Ergebnis auf die Befristung zum 31. Januar 2025 gar nicht mehr an.

Dagobert Schüller

Rechtsanwalt

Die Klageerwidderung wurde der Klägervertreterin am 24. Oktober 2024 ordnungsgemäß gemäß §§ 173, 175 ZPO (i.V.m. §§ 46 Abs. 2, 50 ArbGG) zugestellt.

Bianca Vinck
Rechtsanwältin
Goetheplatz 10
(...) München

München, 5. November 2024

An das
Arbeitsgericht München
(...) München

In dem Rechtsstreit

Röhrig gegen Autohaus Miller GmbH

3 Ca 455/24

erweitere ich hiermit meine Klage um folgende Anträge:

2. Es wird festgestellt, dass die Kündigung vom 23. Oktober 2024 sowohl als fristlose als auch als ordentliche Kündigung unwirksam ist.
3. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger bis zur Rechtskraft der Entscheidungen über Kündigungsschutz und Befristungskontrolle an seinem bisherigen Arbeitsplatz als Mechatroniker in der Autowerkstatt zu den Bedingungen aus dem Arbeitsvertrag vom 6. Februar 2024 bzw. dessen Anpassung vom 22. April 2024 weiter zu beschäftigen.

Begründung:

Der Kläger wehrt sich nun auch gegen die Kündigungen aus dem Schriftsatz vom 23. Oktober 2024, der der Unterzeichnenden am 24. Oktober 2024 zugestellt und am 25. Oktober 2024 an den Kläger selbst weitergegeben wurde. Es geht – wie das Gericht aufgrund der besonderen Art der Erklärung der Kündigung bereits erkannt haben wird – um eine fristlose Kündigung und eine hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung zum 30. November 2024.

Die Kündigung ist bereits formunwirksam gemäß § 623 BGB. Zwar ist zutreffend, dass die Klägervertreterin tatsächlich Vollmacht zur Entgegennahme aller Willenserklärungen, die mit dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses des Klägers zu tun haben, erteilt bekommen hatte. Sie hatte bei Erhebung der Befristungskontrollklage nämlich bereits das „Bauchgefühl“, dass die Beklagte nach Erkennen der Aussichtslosigkeit ihrer Verteidigung der Wirksamkeit der Befristung mit einer oder mehreren Kündigungen reagieren würde.

Die Formunwirksamkeit ergibt sich aber daraus, dass eine Kündigung bekanntlich in Schriftform zugehen muss, sodass die Originalunterschrift des Erklärenden beim Absender ankommen muss. Vorliegend erfolgte eine elektronische Zustellung des Schriftsatzes, in dem die Kündigung enthalten war, gemäß §§ 173, 175 ZPO (i.V.m. §§ 46 Abs. 2, 50 ArbGG). Die Unterzeichnende hat als Prozessbevollmächtigte also zunächst nur eine elektronische Kopie der Unterschrift erhalten, der Kläger selbst erhielt anschließend den gefertigten Ausdruck und damit nur eine Kopie der Unterschrift in Papierform. Diese Form hat der Gesetzgeber vor Jahren aus guten Gründen abge-

schaft, um der missbräuchlichen Verwendung von sog. Schriftsatzkündigungen entgegenzuwirken.

Die Kündigung ist aber auch deswegen unwirksam, da kein wichtiger Grund gegeben ist. Die Beklagtenseite stützt sich auf eine angebliche Arbeitsverweigerung des Klägers. Sie übersieht dabei, dass dem Kläger für die Zeit der angeblichen Urlaubsverweigerung, nämlich für die beiden Wochen von Montag, 30. September 2024, bis einschließlich Freitag, 11. Oktober 2024, durch Erklärung vom 12. August 2024 Urlaub erteilt worden war.

Beweis: schriftlicher Urlaubserteilungszettel (Anlage K₃); Zeugnis der Mary Meser, Sekretärin der Beklagten (Adresse wird im Bestreitensfalle nachgereicht)

Die ordentliche Kündigung wurde auch unzulässigerweise unter eine Bedingung gestellt. Zudem existiert unstreitig der Grundsatz, dass ordentliche Kündigungen von befristeten Verträgen schon aus formalen Gründen nicht möglich sind. Dies muss unabhängig davon gelten, ob die Befristung wirksam ist oder nicht (§ 242 BGB).

Zur Befristungskontrollklage ist wie folgt erneut Stellung zu nehmen:

Eine Befristung ohne Sachgrund kam im Zeitpunkt der Abreden vom Februar 2024 nicht (mehr) in Betracht. Es handelt sich nicht um eine Verlängerung. Um diese Voraussetzung zu erfüllen, hätte über die Vereinbarung eines späteren Endes der Beschäftigung hinaus keine inhaltliche Änderung des Arbeitsvertrags vorgenommen werden dürfen. Die Parteien haben aber durch eine wenig später nachfolgende Abrede vom 22. April 2024 mit Wirkung ab Mai 2024 eine Erhöhung des Stundenentgelts von 19 € auf 20 € vereinbart. Hierzu war die Beklagte bereit, weil zu diesem Zeitpunkt in der Branche ein neuer Tarifvertrag in Kraft trat, der allerdings im Betrieb der Beklagten mangels Tarifgebundenheit nicht anwendbar ist.

Eine Notwendigkeit der Vertretung lag nicht vor. Insoweit ist nämlich v.a. darauf hinzuweisen, dass der Kläger und der vermeintlich ersetzte Kollege Hans Meiser gar nicht vergleichbar sind: Bei Meiser handelt es sich nämlich um einen Kfz-Meister, während es sich beim Kläger nur um einen Gesellen handelt, der viele Aufgaben des Meisters gar nicht wahrnehmen darf.

Außerdem ist zu berücksichtigen, dass Meiser noch deutlich über den 31. Januar 2025, also den Ablauf des befristeten Vertretungsvertrages hinaus ausfallen wird, so dass die Befristungsdauer nicht mit der Dauer von dessen Ausfall übereinstimmt. Herr Meiser hatte nämlich bereits am 8. Januar 2024, also vor Abschluss des „Verlängerungsvertrages“, unter Vorlage ärztlicher und behördlicher Bescheinigungen seine dauerhafte Erwerbsunfähigkeit angezeigt und bezieht inzwischen längst Erwerbsunfähigenrente. Wenn die Arbeitgeberin in Kenntnis dieser Umstände dennoch eine Befristung vereinbarte, so war dies ganz klar ein institutioneller Rechtsmissbrauch.

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

Bianca Vinck
Rechtsanwältin

Dieser Schriftsatz wurde am 6. November 2024 ordnungsgemäß zugestellt.

Dagobert Schiller
Rechtsanwalt
Kafkastraße 12
(...) München

München, 13. November 2024

An das
Arbeitsgericht München
(...) München

In dem Rechtsstreit

Röhrig gegen Autohaus Miller GmbH

3 Ca 455/24

beantrage ich auch Abweisung der neuen Anträge.

Auf den Klägervortrag ist wie folgt zu erwidern:

Die Kündigung ist in jedem Fall wirksam, da ab dem 4. Oktober 2024 ein eklatanter Fall von Arbeitsverweigerung vorlag. Die Klägerseite verschweigt in diesem Zusammenhang wesentliche Fakten:

Zwar war dem Kläger für die von ihm genannten zwei Wochen tatsächlich Urlaub erteilt worden, doch geschah dies entsprechend den Gepflogenheiten im Betrieb der Beklagten von Anfang an nur unter dem Vorbehalt, dass kein Widerruf der Urlaubserteilung erfolgt. Der Kläger hatte seinen Urlaub beantragt, und der Geschäftsführer der Beklagten hatte unmissverständlich klargemacht, dass er diesem Vorbehalt zustimmen müsse, wenn er die Genehmigung des Urlaubs bereits jetzt haben wolle. Daraufhin hat der Kläger ausdrücklich erklärt: „Na dann eben so, wenn es nicht anders geht.“

Beweis: Zeugnis der Mary Messer, Sekretärin, Landsbergerstraße 333, (...) München

Ab dem 3. Oktober 2024 gab es dann tatsächlich massenweise Arbeit, weil es in der Nähe des Autohauses der Beklagten zu einem Massenauffahrunfall gekommen war und die Aufträge, die andernfalls an Konkurrenzunternehmen gegangen wären, nur mit vollem Personalbestand aufgefangen werden konnten und das Personal mehrere Arbeitstage voll in Anspruch nahm.

Daraufhin rief Frau Messer im Auftrag des Geschäftsführers der Arbeitgebergesellschaft beim Kläger an und erklärte diesem, dass sein Urlaub leider widerrufen werden müsse und er sich am nächsten Morgen, dem 4. Oktober 2024, pünktlich in der Werkstatt einfinden solle.

Dieser erschien aber nicht, sondern tauchte wortlos erst am Montag, 14. Oktober 2024, also nach Ende des ursprünglich gewährten Urlaubs, wieder im Betrieb auf. Dies ist eindeutig Arbeitsverweigerung.

Eine ordentliche Kündigung kommt entgegen der Klägeransicht sehr wohl in Betracht. Zum einen ist zu bestreiten, dass befristete Verträge ordentlich nicht kündbar seien. Zum anderen ist im Arbeitsvertrag des Klägers aber auch unmittelbar nach der Abrede über die Befristungsdauer ausdrücklich Folgendes aufgeführt: „Dieser Arbeitsvertrag ist auch vor Ablauf der Befristung ordentlich kündbar (Höchstbefristung).“

Beweis: schriftliche Vertragsurkunde vom 6. Februar 2024 (als Anlage K₂ vom Kläger bereits vorgelegt)

Meines Erachtens lässt sich diese Abrede sogar als Verzicht auf den gerichtlichen Kündigungsschutz auslegen. Allerdings wird es darauf ohnehin nicht ankommen.

Zur Befristung ist klarzustellen, dass entgegen der Klägeransicht sehr wohl eine zulässige Verlängerung vorliegt. Es ist eine geradezu absurde These, dass der Beklagten ihre Großzügigkeit, dem Kläger eine Gehaltserhöhung zu gewähren, die Möglichkeit nehmen soll, eine erleichterte Befristung zu vereinbaren. In jedem Fall war – wie der Kläger selbst vorträgt – diese Abrede der Erhöhung des Stundenentgelts erst am 22. April 2024 vereinbart worden und kann schon deswegen keine Bedeutung haben für die Beurteilung der Zulässigkeit der früher vereinbarten Verlängerung.

Wie bereits ausgeführt, liegt unzweifelhaft auch der Sachgrund der Vertretung vor. Der Kläger und der erkrankte Hans Meiser sind zwar tatsächlich unterschiedlich qualifiziert. Allerdings hatte im Mai 2023 gerade ein anderer Mitarbeiter, Herr Friedel Fries, die Meisterprüfung abgelegt und war mangels Bedarfs eines weiteren Meisters zunächst als Geselle weiterbeschäftigt worden. Als Herr Meiser nun ausfiel, hat die Beklagte daraufhin Herrn Fries ab Juli 2023 dessen Aufgaben übertragen, während der Kläger die ursprünglichen Aufgaben des Herrn Fries übernahm. Dabei blieb es auch im Rahmen des verlängerten Vertrages.

Die Dauer der Befristung braucht zudem nach dem Gesetz auch nicht dem sachlichen Grund zu entsprechen.

Der Weiterbeschäftigungsantrag ist bereits unzulässig, denn die Rechtsprechung stellt hohe Anforderungen an eine Klage auf künftige Leistung, die hier nicht vorliegen.

Überdies wäre dieser Antrag in jedem Fall unbegründet. Die einzige existierende Anspruchsgrundlage, nämlich § 102 Abs. 5 BetrVG, ist schon deswegen nicht anwendbar, weil gar kein Betriebsrat existiert.

Daher ist die Klage in vollem Umfang abzuweisen.

Dagobert Schiller
Rechtsanwalt

Bianca Vinck
Rechtsanwältin
Goetheplatz 10
(...) München

München, 25. November 2024

An das
Arbeitsgericht München
(...) München

In dem Rechtsstreit

Röhrig gegen Autohaus Miller GmbH

3 Ca 455/24

nehme ich hiermit für den Kläger erneut zum Rechtsstreit Stellung.

Zur Kündigungsschutzklage: Eine Arbeitsverweigerung liegt nicht vor. Der Kläger ist der am 3. Oktober 2024 erfolgten Aufforderung zum Arbeitsantritt am 4. Oktober 2024 zu Recht nicht nachgekommen. Die Kündigung stellt daher auch eine gesetzlich verbotene Maßregelung dar.

Es war schon reiner Zufall, dass diese Erklärung vom 3. Oktober 2024 dem Kläger überhaupt zuging. Er befand sich zu diesem Zeitpunkt nämlich für einige Tage bei Bekannten 50 km von seinem Wohnort entfernt, um dort einen gemütlichen Wander- und Mountainbike-Urlaub zu verbringen. Er wäre mit dem Mountainbike fast gegen einen Baum gefahren, als es in der Seitentasche seines Rucksacks plötzlich klingelte. Sie können sich auch vorstellen, dass dieser Urlaubstag nach diesem unverschämten Ansinnen der Sekretärin völlig versaut war.

Bestritten wird, dass der Kläger der Beklagten zugesagt habe, seinen Urlaub bei Bedarf abubrechen. Zwar mag der Geschäftsführer der Beklagten eine entsprechende Äußerung eines derartigen Ansinnens bzw. Vorbehalts gemacht haben. Der Kläger hat dem aber in keiner Weise zugestimmt, sondern nur den schriftlichen Urlaubserteilungszettel entgegengenommen.

Überdies kommt es m.E. ohnehin nicht darauf an: Eine solche vor Urlaubsantritt erklärte „Zustimmung“ zum Widerrufsvorbehalt kann schon deswegen nicht wirksam sein, weil es sich um eine AGB handelt: Die Beklagte trägt ja selbst vor, dass sie dies regelmäßig so handhabt.

In diesem Zusammenhang muss ich auch darauf hinweisen, dass dem Kläger mangels arbeitsvertraglicher Regelung nur der gesetzliche Urlaub zusteht, sodass das BUrlG auf den konkreten Streit vollumfänglich anwendbar ist.

Außerdem möchte ich darauf hinweisen, dass selbst dann, wenn eine Arbeitsverweigerung des Klägers vorgelegen hätte, die fristlose Kündigung wegen zeitlicher Verwirkung des Kündigungsrechts unwirksam ist:

Die Beklagte trägt selbst vor, dass der Kläger bereits am 3. Oktober 2024 aufgefordert worden war, wieder zu erscheinen. Zugegangen ist das Kündigungsschreiben aber frühestens am 24. Oktober 2024, also weit mehr als zwei Wochen danach und mithin zu spät.

Daher ist die Kündigung unabhängig vom nicht gegebenen Vorliegen eines Kündigungsgrundes auch wegen Verfristung unwirksam.

Bianca Vinck
Rechtsanwältin

Dagobert Schiller
Rechtsanwalt
Kafkastraße 12
(...) München

München, 30. November 2024

An das
Arbeitsgericht München
(...) München

In dem Rechtsstreit

Röhrig gegen Autohaus Miller GmbH

3 Ca 455/24

sehe auch ich mich veranlasst, nochmals zum Verfahren Stellung zu nehmen.

Zur Kündigung ist klarzustellen, dass die Beklagtenseite eine zulässige Form der Kündigungserklärung gewählt hat. Die Klägervertreterin möge das Gesetz lesen.

Es liegt in jedem Fall auch der unumstößliche Kündigungsgrund Arbeitsverweigerung vor. Die Tatsache, dass der Kläger im Moment des Urlaubswiderrufs bei Bekannten nur 50 km von seinem Wohnort entfernt war, spricht ganz eindeutig dafür, dass ihm das baldige Wiedererscheinen an der Arbeitsstelle zumutbar gewesen wäre.

Etwas anderes könnte allenfalls dann gelten, wenn der Kläger zum Urlaub von vornherein weiter weg verreist wäre. Selbst in diesem Fall hätte er aber grds. wieder zurückkehren müssen und stattdessen allenfalls einen Anspruch auf Kostenersatz gegen den Arbeitgeber geltend machen können. Aufgrund der vereinbarten Widerruflichkeit des Urlaubs wäre im konkreten Fall aber nicht einmal dies möglich gewesen. Der Kläger räumt ein, dass der Geschäftsführer der Beklagten einen entsprechenden Vorbehalt erklärt hat. Es bleibt dabei, dass der Kläger dieser Einschränkung zugestimmt hatte. Überdies wäre sein Schweigen eindeutig als konkludente Zustimmung zu werten.

Sollte, wofür ich keinen Grund sehe, der Widerrufsvorbehalt unwirksam sein, so ist Folgendes zu bedenken: Die Arbeitgeberin hätte ohne diesen Vorbehalt gar keinen Urlaub erteilt, sondern diesen auf später verschoben oder gar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegolten. In diesem Fall wäre daher die gesamte Urlaubsgewährung unwirksam (§ 139 BGB), so dass dann ebenfalls eine Arbeitspflicht des Klägers bestanden hätte.

Eine zeitliche Verwirkung des Kündigungsrechts kommt in keinem Fall in Betracht. Die Klägerseite scheint die Frist falsch zu berechnen.

Dagobert Schiller

Rechtsanwalt

Die Güteverhandlung vom 14. Januar 2025 führte nicht zur Einigung der Parteien.

Niederschrift über die öffentliche Sitzung

Arbeitsgericht München
Aktenzeichen: 3 Ca 455/24

München, den 22. April 2025

Gegenwärtig:

Richterin am Arbeitsgericht Dr. Merz als Vorsitzende
Edwin Stur und Freya Münti als ehrenamtliche Richter
Justizangestellte Rasch als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle

In der Rechtssache

Röhrig gegen Autohaus Miller GmbH

wegen Feststellung u.a.

erscheinen bei Aufruf der Sache:

für den Kläger Rechtsanwältin Vinck,

für die Beklagte Rechtsanwalt Schiller.

Die Sach- und Rechtslage wird mit den Parteien erörtert.

Die Klägervertreterin stellt die Anträge aus den Schriftsätzen vom 9. Oktober 2024 und vom 5. November 2024.

Der Beklagtenvertreter beantragt Klageabweisung in vollem Umfang.

Die Parteien verhandeln unter Bezugnahme auf ihre Schriftsätze streitig.

Die Vorsitzende verkündet daraufhin folgenden:

Beschluss:

Termin zur Verkündung einer Entscheidung wird bestimmt auf (...), Sitzungssaal 41.

Die Vorsitzende

Dr. Merz

Die Urkundsbeamtin der
Geschäftsstelle

Rasch

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. Die Prozessbevollmächtigten haben alle Schriftsätze noch am Tag ihrer Datierung ordnungsgemäß über das elektronische Anwaltspostfach an das Gericht gesandt und verwendeten dabei jeweils eine einfache Signatur.

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 im Sachverhalt berührten Rechtsfragen nicht erforderlich erscheint, sind diese in einem Hilfsgutachten zu erörtern.

Es ist zu unterstellen, dass die jeweiligen Anlagen den Schriftsätzen beilagen und den von den Parteien wiedergegebenen Inhalt haben.