

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

Urteil vom 29. Januar 2015
- 2 AZR 698/12 -
ECLI:DE:BAG:2015:290115.U.2AZR698.12.0

I. Arbeitsgericht Offenbach am Main

Urteil vom 4. Mai 2011
- 1 Ca 177/09 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 6. Februar 2012
- 7 Sa 800/11 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Ordentliche Kündigung - Auflösungsurteil - Rechtskraft

Bestimmung:

ZPO § 322

BUNDEARBEITSGERICHT



2 AZR 698/12
7 Sa 800/11
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
29. Januar 2015

URTEIL

Schmidt, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 29. Januar 2015 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Rachor, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Niemann sowie den ehrenamtlichen Richter Söller und die ehrenamtliche Richterin Schipp für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 6. Februar 2012 - 7 Sa 800/11 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. 1
- Der Kläger war bei der Beklagten seit April 1977 als Chemielaborant beschäftigt. Die Parteien stritten in mehreren Verfahren ua. über die Wirksamkeit von Kündigungen und einen Auflösungsantrag der Beklagten. Durch ein mittlerweile rechtskräftig gewordenes Urteil des Landesarbeitsgerichts vom 16. September 2013 (- 7 Sa 1419/12 -) wurde das Arbeitsverhältnis der Parteien auf Antrag der Beklagten gegen Zahlung einer Abfindung zum 31. März 2007 aufgelöst. 2
- Mit der vorliegenden Klage sich hat der Kläger gegen die Wirksamkeit einer „zum nächstmöglichen Termin“ erklärten Kündigung der Beklagten in einem Schriftsatz vom 15. Dezember 2006 gewandt. Er hat gerügt, die Kündigung sei sozial nicht gerechtfertigt. Überdies sei der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden. Der Kläger hat gemeint, die Kündigung sei ihm erst am 18. Mai 2009 im Rechtssinne zugegangen. 3
- Er hat beantragt 4
festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die ordentliche Kündigung der Beklagten vom 15. Dezember 2006 nicht aufgelöst worden ist.
- Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Kündigung gelte gemäß § 7 KSchG als von Anfang an wirksam. Der Kläger habe sie nicht fristgerecht angegriffen. 5

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

6

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage gegen die Kündigung vom 15. Dezember 2006 - jedenfalls im Ergebnis - zu Recht abgewiesen. Selbst wenn die Wahrung der Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG zugunsten des Klägers unterstellt wird, kann die Klage keinen Erfolg haben. Zu dem Zeitpunkt, zu dem die Kündigung vom 15. Dezember 2006 es hätte auflösen sollen, bestand zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis mehr.

7

I. Wegen ihres „erweiterten“ Gegenstands kann einer Kündigungsschutzklage nur stattgegeben werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht bereits vor dem mit der Kündigung angestrebten Auflösungstermin geendet hat (*vgl. BAG 18. Dezember 2014 - 2 AZR 163/14 - Rn. 22; 5. Oktober 1995 - 2 AZR 909/94 - zu II 1 der Gründe, BAGE 81, 111*). Zum vorgesehenen Auflösungszeitpunkt muss zwischen den Parteien noch ein Arbeitsverhältnis bestanden haben (*BAG 18. Dezember 2014 - 2 AZR 163/14 - aaO; 5. Oktober 1995 - 2 AZR 909/94 - aaO*). Steht rechtskräftig fest, dass das Arbeitsverhältnis bereits zu einem früheren Zeitpunkt beendet wurde, kann die Klage gegen eine Kündigung, die erst zu einem späteren Zeitpunkt wirken soll, keinen Erfolg haben (*für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits vor Zugang der Kündigung vgl. BAG 27. Januar 2011 - 2 AZR 826/09 - Rn. 14*). Selbst die „Ausklammerung“ der vorgeiflichen Frage, ob ein früher wirkender Beendigungstatbestand vorliegt, aus dem Verfahren über den später wirkenden Tatbestand kommt dann nicht mehr in Betracht. Die Rechtskraft gemäß § 322 ZPO schließt im Verhältnis der Parteien zueinander eine abweichende gerichtliche Feststellung in einem späteren Verfahren aus (*vgl. BAG 27. Januar 2011 - 2 AZR 826/09 - Rn. 13*;

8

10. November 2005 - 2 AZR 623/04 - zu B I 1 b aa der Gründe). Dabei kann dahinstehen, ob die Klage in diesem Fall bereits mangels Feststellungsinteresses des Arbeitnehmers unzulässig (*in diesem Sinne BAG 11. Februar 1981 - 7 AZR 12/79 - zu B II 1 der Gründe*) oder ob sie unbegründet ist.

II. Danach steht einer der vorliegenden Klage stattgebenden Entscheidung die Rechtskraft des Urteils des Landesarbeitsgerichts vom 16. September 2013 entgegen. Mit diesem wurde das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien zum 31. März 2007 aufgelöst. Die Kündigung vom 15. Dezember 2006 sollte das Arbeitsverhältnis erst zu einem späteren Zeitpunkt beenden. Die Beklagte hatte sie „zum nächstmöglichen Termin“ erklärt. Dies war frühestens der 30. Juni 2007. Die Formulierung, das Arbeitsverhältnis werde „zum nächstmöglichen Termin“ gekündigt, lässt - ohne dass es Anhaltspunkte dafür gäbe, der Arbeitgeber wolle sich auf einen wichtigen Grund iSv. § 626 Abs. 1 BGB berufen - nicht erkennen, dass die Kündigung etwa als außerordentliche (fristlos) erklärt werde. Die betreffende Wendung spricht dafür, dass die Kündigung zu einem erst in der Zukunft liegenden, sich aus der zutreffenden Kündigungsfrist ergebenden Zeitpunkt wirken soll (*für eine Kündigung „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ vgl. BAG 10. April 2014 - 2 AZR 647/13 - Rn. 20*). Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund müsste für den Erklärungsempfänger zweifelsfrei die Absicht des Erklärenden erkennen lassen, von der sich aus § 626 Abs. 1 BGB ergebenden besonderen Kündigungsbefugnis Gebrauch zu machen (*BAG 10. April 2014 - 2 AZR 647/13 - aaO; 13. Januar 1982 - 7 AZR 757/79 - zu II 1 der Gründe, BAGE 37, 267*). Daran fehlt es hier. Die Beklagte hatte sich zur Begründung der Kündigung erneut auf einen Mangel an Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für einen technischen Mitarbeiter, dh. auf betriebliche Umstände berufen. Diese stellen typischerweise keinen wichtigen Grund für eine außerordentliche, fristlose Kündigung dar. Die ordentliche Kündigungsfrist betrug nach dem Vorbringen der Beklagten, dem der Kläger nicht entgegengetreten ist, zumindest sechs Monate zum Quartalsende.

9

III. Als unterlegene Partei hat der Kläger gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 10

Kreft

Niemann

Rachor

Söller

B. Schipp