
Datum: 02.05.2024
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 Sa 274/23
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2024:0502.6SA274.23.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Aachen, 7 Ca 653/22
Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 6 Sa 274/23
Schlagworte: Zurückweisung der Kündigung mangels Originalvollmacht; Kündigungsschutzklage, Versäumung der Klagefrist, Rücknahme der Klage; Verwirkung
Normen: § 174 BGB; § 4 KSchG; § 7 KSchG; § 242 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

1. Ob § 4 KSchG auch auf Fälle anwendbar ist, in denen zuvor die Kündigung gemäß § 174 BGB mangels Vorlage einer Originalvollmacht zurückgewiesen wurde, kann in einem Fall wie dem vorliegenden offenbleiben.
2. Versäumt der Kläger nicht nur die Klagefrist gemäß § 4 KSchG sondern nimmt er darüber hinaus auch noch die später erhobene Kündigungsschutzklage zurück, so hat er das Recht verwirkt, sich später auf die Unwirksamkeit der Kündigung nach § 174 BGB zu berufen.

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Aachen vom 16.03.2023 - 7 Ca 653/22 - wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu tragen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit zweier Kündigungen und dabei insbesondere um die Frage, ob und in welchem Umfang auch für die Fälle der Zurückweisung der Kündigungserklärung gemäß § 174 BGB die Regelungen in §§ 4 und 7 KSchG Anwendung finden.

Der Kläger war seit dem 01.02.2022 bei der Beklagten in Teilzeit beschäftigt. Dafür erhielt er vereinbarungsgemäß ein Bruttoentgelt in Höhe von 983,18 EUR pro Monat.

Mit Schreiben vom 19.02.2022, einem Samstag, das dem Kläger am gleichen Tag persönlich übergeben worden ist, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 07.03.2022 „innerhalb der Probezeit“. Dem Kündigungsschreiben war ein weiteres Schreiben (wohl in Kopie) mit dem Datum vom 18.05.2021 beigelegt (Bl. 17 d.A.), das von beiden Geschäftsführern der Beklagten unterzeichnet war. In diesem Schreiben heißt es wörtlich:

Information an unsere Mitarbeiter/innen

Vollmacht

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir setzen Sie darüber in Kenntnis,

dass Ihr Hausleiter,

Herr A S

In Ihrer Filiale berechtigt ist, selbständig Einstellungen und Entlassungen vorzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Der Kläger wies die Kündigung mit Schreiben vom 23.02.2022 mangels Vorlage einer Originalvollmacht unter ausdrücklicher Bezugnahme auf § 174 BGB zurück. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis abermals mit Schreiben vom 08.03.2022 zum 23.03.2022. Während das Schriftbild der Unterschriften über der jeweils gedruckten Zeile „i.V. A S“ unter der Kündigung vom 19.02.2022 (Bl. 16 d.A.), unter der Arbeitsvertragsurkunde vom 26.01.2022 (Bl. 26) und unter dem Überstundenantrag vom 29.01.2022 identisch zu sein scheint, weicht das Schriftbild unter der zweiten Kündigung vom 08.03.2022 (Bl. 21 d.A.) deutlich ab. Das Schriftbild der Unterschriften des weiteren Unterzeichnenden, dem Zeugen C, ist dem gegenüber durchgehend gleich.

Mit der seit Dienstag, dem 15.03.2022, beim Arbeitsgericht Aachen anhängigen Klage hat sich der Kläger gegen beide Kündigungen gewandt. Nach einem Hinweis des Arbeitsgerichts im Rahmen der Gütesitzung vom 08.09.2022, dass die Klage gegen die erste Kündigung nach dem Maßstab des § 4 KSchG zu spät erhoben worden sei und dass diesbezüglich um Stellungnahme binnen drei Wochen gebeten werde, hat der Kläger mit Schriftsatz vom 14.11.2022 (Bl. 147 d.A.), also weitere sechs Wochen später, den Antrag zu 1 aus der Klageschrift, mit dem er sich gegen die Kündigung vom 19.02.2022 gewandt hatte,

zurückgenommen.

Der Kläger hat beantragt, 15

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 08.03.2022 zugegangen am 09.03.2022 nicht aufgelöst wurde. 16

2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien über die letzte mündliche Verhandlung hinaus ungekündigt zu unveränderten Bedingungen fortbesteht. 17

Die Beklagte hat beantragt, 18

die Klage abzuweisen. 19

Sie hat geltend gemacht, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bereits aufgrund der Kündigung vom 19.02.2022 zum 07.03.2022 sein Ende gefunden habe. Am Tag des Zugangs der zweiten Kündigung habe deshalb zwischen den Parteien kein Arbeitsverhältnis mehr bestanden. 20

Das Arbeitsgericht Aachen hat die Klage mit Urteil vom 16.03.2023 mit der Begründung abgewiesen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien tatsächlich aufgrund der fristgerechten Probezeit-Kündigung der Beklagten vom 19.02.2022 zum 07.03.2022 beendet worden sei. Diese Kündigung gelte gemäß § 7 KSchG als rechtswirksam. Die Kündigung sei dem Kläger unstreitig am 19.02.2022 zugegangen und die Klage sei erst am 15.03.2022, also nach Ablauf von drei Wochen, beim Arbeitsgericht eingegangen. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass zwischen den Parteien nach der vom Kläger erklärten Rücknahme des Kündigungsschutzantrages gegen die Kündigung vom 19.02.2022 Vergleichsverhandlungen geführt worden seien. Denn die Dreiwochenfrist sei eine prozessuale Klageerhebungsfrist mit materiellrechtlicher Wirkung und unterliege daher nicht der Disposition der Parteien. Jedenfalls die Rücknahme des Kündigungsschutzantrages führe zur Wirksamkeitsfiktion des § 7 KSchG. Da das Arbeitsverhältnis somit sein Ende gefunden habe, sei die Klage auch mit den weiteren Anträgen abzuweisen. 21

Gegen dieses ihm am 12.04.2023 zugestellte Urteil hat der Kläger am 12.05.2023 Berufung eingelegt und er hat diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 12.07.2023 am 04.07.2023 begründet. 22

Der Kläger trägt nunmehr vor, nach seiner Auffassung habe das Arbeitsgericht die Regelung in § 174 Satz 1 BGB nicht hinreichend berücksichtigt. Mit der Zurückweisung nach § 174 BGB sei die Kündigung vom 19.02.2022 unwirksam gewesen. Diese Unwirksamkeit sei nicht nachträglich heilbar, weder durch eine Genehmigung gemäß § 177 BGB noch durch die Wirksamkeitsfiktion des § 7 KSchG. 23

Der Kläger beantragt, 24

das Urteil des Arbeitsgericht Aachen - 7 Ca 653/22 - abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 08.03.2022 nicht aufgelöst wurde, sondern über die letzte mündliche Verhandlung hinaus ungekündigt zu unveränderten Bedingungen fortbesteht. 25

Die Beklagte beantragt, 26

die Klage abzuweisen. 27

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag. Nach ihrer Auffassung gelte die Klagefrist des § 4 KSchG für alle Unwirksamkeitsgründe, auch für die Verletzung des Maßregelungsverbot es gemäß § 612 a BGB für Verstöße gegen die Diskriminierungsverbote des AGG oder für den Einwand des „Mobbings“. Im Falle der Zurückweisung der Kündigungserklärung nach § 174 BGB komme nach ihrer Auffassung die Regelung in § 4 KSchG und dann folgend die Regelung in § 7 KSchG jedenfalls dann zur Anwendung, wenn die Arbeitgeberin die Kündigungserklärung bewusst veranlasst habe. Beide Kündigungsschreiben seien durch den bevollmächtigten Zeugen S unterzeichnet worden. Die Kündigungen seien folglich mit Kenntnis des Arbeitgebers ausgesprochen worden. 28

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 29

Entscheidungsgründe 30

Die Klage ist zulässig aber nicht begründet. 31

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 32

II. Die Berufung des Klägers hat jedoch in der Sache keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung vom 08.03.2022 zurecht abgewiesen. 33

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 08.03.2022 nicht beendet worden ist, denn das Arbeitsverhältnis hatte bereits einen Tag zuvor, am 07.03.2022, sein Ende gefunden. Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage ist die Frage, ob die angegriffene Kündigung ein Arbeitsverhältnis auflösen konnte, das bei ihrem Zugang noch bestanden hat (BAG v. 18.12.20214 - 2 AZR 163/14). Hier hat das Arbeitsverhältnis nicht mehr bestanden und die Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung vom 08.03.2022 war daher unbegründet. 34

Das Arbeitsverhältnis hat bereits durch die Kündigung vom 19.02.2022 zum 07.03.2022 sein Ende gefunden. Das steht nach der Rücknahme des Kündigungsschutzantrages, mit dem sich der Kläger ursprünglich gegen diese Kündigung gewandt hatte, fest. Dabei ist es nicht erheblich, ob diese Kündigung unter einem formal- oder materiell-rechtlichen Mangel gelitten hat. Jedenfalls hat der Kläger das Recht, sich auf die Unwirksamkeit der Kündigung zu berufen, nach dem Maßstab des § 242 BGB verwirkt. Der Kläger hat nämlich nicht nur die Klagefrist des § 4 KSchG verstreichen lassen, er hat also nicht nur durch Nichtstun eine gesetzliche Fiktion, die rückwirkend geltende Wirksamkeit der Kündigung, eintreten lassen; an dieser Stelle hätte noch über die Frage gestritten werden können, ob § 4 KSchG auch für Fälle des § 174 BGB gilt (wohl inzwischen bestätigend: BAG v. 20.5.2021 – 2 AZR 596/20 -). Sondern er hat zusätzlich aktiv durch die Abgabe der besagten Prozessurklärung dem Gericht und der gegnerischen Prozesspartei zum Ausdruck gebracht, dass er sich gegen die Wirksamkeit der Kündigung vom 19.02.2022 nicht mehr wehren wird. Es geht hier also nicht um einen Fall der Fristversäumnis oder der Klagerücknahme sondern es geht um den kumulativen Fall der Fristversäumnis und der Klagerücknahme. Damit liegen beide Voraussetzungen der Verwirkung, das Zeitmoment und das Umstandsmoment, vor. Der Kläger hat nicht nur die drei-Wochen-Frist des § 4 KSchG 35

verstreichen lassen (Zeitmoment), sondern er hat zusätzlich durch die Klagerücknahme die Rechtsfolge des § 7 KSchG noch einmal bestätigend ausgelöst (Umstandsmoment).

III. Nach allem bleibt es somit bei der klageabweisenden erstinstanzlichen Entscheidung. Als unterliegende Partei hat der Kläger gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen. Gründe für eine Revisionszulassung sind nicht gegeben, da die Entscheidung auf den Umständen des vorliegenden Einzelfalls beruht.

36