

4 Sa 333/10
10 Ca 9/09
(Arbeitsgericht Nürnberg)

Verkündet am: 17.12.2010

...
Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle



Landesarbeitsgericht Nürnberg

Im Namen des Volkes

URTEIL

In dem Rechtsstreit

R... H...

- Kläger und Berufungsbeklagter -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte M... & Partner

gegen

Firma **A... N... gGmbH**
vertreten durch den Geschäftsführer T... K...

- Beklagte und Berufungsklägerin -

Prozessbevollmächtigte/r:

Rechtsanwälte R..., B...

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. Dezember 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht **Roth** und die ehrenamtlichen Richter Erhardt und Bratkowski

für Recht erkannt:

1. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 06.11.2009, Az.: 10 Ca 9/09, aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird an das Arbeitsgericht Nürnberg zur erneuten Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Berufungsverfahrens - zurückverwiesen.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberkündigungen vom 30.12.2008 und 07.04.2009 sowie um Annahmeverzugslohn.

Der am 14.09.1961 geborene Kläger ist bei der Beklagten seit 1983 als Rettungsassistent beschäftigt und bezog zuletzt ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von EUR 2.750,00.

Wegen behaupteter mehrfacher Arbeitszeitverstöße kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30.12.2008 (Kopie Bl. 3 d. A.) unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Monatsende zum 31.07.2009. Mit Schreiben vom 07.04.2009 (Kopie Bl. 82 d. A.) sprach die Beklagte eine fristlose und hilfsweise ordentliche Kündigung zum nächstmöglichen Zeitpunkt aus, d. h. zum 30.11.2009.

Der Kläger hat gegen beide Kündigungen mit seiner Klage vom 02.01.2009 und seinem Schriftsatz vom 15.04.2009 Kündigungsschutzklage erhoben und mit weiterem Schriftsatz vom 06.10.2009 Vergütungsansprüche ab dem 08.04.2009 eingeklagt.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hatte aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 09.10.2009 am 06.11.2009 ein Teilurteil erlassen, in dem festgestellt wird, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 07.04.2009 weder außerordentlich und fristlos mit sofortiger Wirkung noch hilfsweise ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist aufgelöst wurde.

In den Entscheidungsgründen dieses Urteils hat das Arbeitsgericht Nürnberg ausgeführt, dass mit dem vorliegenden Teilurteil lediglich über die ordentliche Kündigung vom 30.12.2008 zum 31.07.2009 entschieden worden ist und über die Klageanträge in den Schriftsätzen vom 15.04.2009 und 06.10.2009 im Schlussurteil entschieden werden wird. Im Rahmen der Begründetheit befasste sich das Teilurteil lediglich mit dem Kündigungssachverhalt, der der ordentlichen Kündigung vom 30.12.2008 zugrunde gelegt worden ist.

Gegen das den Prozessbevollmächtigten der Beklagten am 29.03.2010 zugestellte Urteil haben diese mit Telefax vom 19.04.2010 Berufung eingelegt und sie innerhalb der bis 30.06.2010 verlängerten Begründungsfrist mit Telefax vom 30.06.2010 begründet.

Die Beklagte rügt, dass sich das angegriffene Teilurteil entgegen des Inhalts des Tenors nicht mit den Kündigungssachverhalten auseinandergesetzt hat, die Gegenstand der fristlosen und hilfsweise ordentlichen Kündigung vom 07.04.2009 gewesen sind. Im Weiteren begründet die Beklagte die soziale Rechtfertigung der ordentlichen Kündigung vom 30.12.2008 und den wichtigen Grund für die außerordentliche Kündigung vom 07.04.2009.

Die Beklagte und Berufungsklägerin beantragt:

1. Das Teilurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 06.11.2009 (Az.: 10 Ca 9/09) wird aufgehoben.
2. Die Klage wird abgewiesen.

- 4 -

Der Kläger und Berufungsbeklagte beantragt:

Die Berufung wird zurückgewiesen.

Zur Begründung trägt er im Einzelnen vor, weshalb weder die ordentliche Kündigung vom 30.12.2008 noch die weitere Kündigung vom 07.04.2009 geeignet seien, sein Arbeitsverhältnis rechtswirksam zu beenden.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf die von ihnen im Berufungsverfahren eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, Abs. 2 c ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

II.

Die Berufung ist sachlich begründet.

Sie führt zur Aufhebung des ergangenen Teilurteils und Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Arbeitsgericht Nürnberg, denn das ergangene Teilurteil war unzulässig. Vor

einer Prüfung und Entscheidung über die fristlose Kündigung vom 07.04.2009 hätte das Erstgericht weder Feststellungen über die fehlende Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.07.2009, wie in den Entscheidungsgründen geschehen, noch zum 30.11.2009, wie im Tenor geschehen, treffen dürfen. Insoweit waren die Kündigungsschutzanträge in Bezug auf die ordentliche Kündigung vom 30.12.2008 und die hilfsweise weitere ordentliche Kündigung vom 07.04.2009 nicht entscheidungsreif.

1. Ein Teilurteil darf nach § 301 ZPO nur dann erlassen werden, wenn die Sachentscheidung durch das über den Rest zu ergehende Schlussurteil unter keinen Umständen mehr berührt werden kann, sodass die Gefahr widersprüchlicher Entscheidungen in der Sache ausgeschlossen ist. Die Gefahr widersprechender Entscheidungen besteht immer dann, wenn das Teilurteil eine Frage entscheidet, die sich dem Gericht im weiteren Verfahren über die Streitgegenstände, die nicht Gegenstand des Teilurteils sind, noch einmal stellt (vgl. LAG Köln vom 09.09.2005 - 4 Sa 325/05 - zitiert in juris; BAG vom 23.05.2005 - 4 AZR 243/04 - AP Nr. 5 zu § 301 ZPO).

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Beschluss vom 26.06.2008 - 6 AZN 648/07 - NZA 2008, 1145, 1147; Urteil vom 25.03.2004 - 2 AZR 399/03 - NZA 2004, 1216, 1218) bestimmt sich der Umfang der Rechtskraft einer arbeitsgerichtlichen Entscheidung im Kündigungsschutzprozess nach dem Streitgegenstand dieses Rechtsstreits. Bei einem Kündigungsschutzantrag nach § 4 Satz 1 KSchG ist Streitgegenstand die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis aus Anlass einer ganz bestimmten Kündigung zu dem beabsichtigten Entlassungstermin aufgelöst worden ist oder nicht (sog. punktuelle Streitgegenstandslehre). Mit der Rechtskraft des der Klage stattgebenden Urteils ist festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis durch die angegriffene Kündigung zu dem bestimmten Termin nicht aufgelöst worden ist. Damit steht zugleich fest, dass zumindest im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung ein Arbeitsverhältnis zwischen den streitenden Parteien bestanden hat. Des Weiteren ist Streitgegenstand und erwächst in Rechtskraft, dass das Arbeitsverhältnis zu dem vorgesehenen Entlassungstermin dieser Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Dies schließt aus, dass das Arbeitsverhältnis durch andere Kündigungen oder sonstige Auflösungsstatbestände zu einem früheren oder zu demselben Zeitpunkt aufgelöst worden ist.

Auch bei dem punktuellen Kündigungsschutzantrag ist Streitgegenstand und erwächst durch die gerichtliche Entscheidung in Rechtskraft, ob das Arbeitsverhältnis zu dem in der Kündigung genannten Entlassungstermin beendet worden ist oder nicht und beschränkt sich die gerichtliche Feststellung nicht auf eine Aussage über die einseitige Willenserklärung des Arbeitgebers, die Kündigungserklärung selbst.

2. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hätte das Erstgericht weder über die weitere hilfsweise ordentliche Kündigung zum 30.11.2009 befinden dürfen, wie im Tenor geschehen, noch über die erste ordentliche Kündigung zum 31.07.2009, wie in den Entscheidungsgründen ausgeführt. Denn in beiden Fällen würde bei der Rechtskraft des Teilurteils feststehen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht zum 30.11.2009 bzw. 31.07.2009 beendet worden ist. Damit würde sich eine rechtliche Überprüfung der fristlosen Kündigung vom 07.04.2009 erübrigen, was nach den Aussagen des Erstgerichts aber dem weiteren Verfahren und einem zu erlassenden Schlussurteil vorbehalten bleiben sollte. Somit erfassen Streitgegenstand und Rechtskraft des Teilurteils noch offene Rechtsfragen des weiteren erstinstanzlichen Verfahrens.

In einem solchen Fall ist das unzulässig ergangene Teilurteil aufzuheben und der Rechtsstreit gemäß §§ 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 538 Abs. 2 Nr. 7 ZPO an das Erstgericht zurückzuverweisen. Die Sonderregelung in § 68 ArbGG steht dem nicht entgegen, da nicht ein Fall des Mangels des Verfahrens gemäß § 538 Abs. 2 Nr. 1 ZPO vorliegt (vgl. LAG Köln a.a.O.; Germelmann/Matthes/Prütting/Müller-Glöße, ArbGG, 7. Aufl., § 68 Rz. 23, 24).

Da das Erstgericht ausweislich der Entscheidungsgründe eine inzidente Prüfung der Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung vom 07.04.2009 nicht vorgenommen hat, sondern hierüber im weiteren Verfahren entscheiden wollte, fehlt es für die Befassung des Berufungsgerichts über den diesbezüglichen Kündigungsschutzantrag des Klägers an einer erstinstanzlichen Entscheidung. In diesem Fall kam nur eine Zurückverweisung des Rechtsstreits in Betracht und schied eine Aussetzung des Verfahrens

- 7 -

wegen der Bindung des Erstgerichts an sein eigenes Urteil, § 318 ZPO, aus (vgl. LAG Düsseldorf vom 28.02.1997 - 15 Sa 1738/96 - LAGE Nr. 35 zu § 4 KSchG).

Im Falle einer Zurückverweisung des Rechtsstreits gemäß § 538 Abs. 2 Nr. 7 ZPO bedarf es keines Antrags der Parteien, § 538 Abs. 2 Satz 3 ZPO.

III.

1. Die Kostenentscheidung bleibt aufgrund der Zurückverweisung dem Arbeitsgericht vorgehalten.
2. Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil ist die Revision nicht zulässig;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Roth
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Erhardt
ehrenamtlicher Richter

Bratkowski
ehrenamtlicher Richter