

§ 622 BGB

## Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung

BAG, Urt. v. 20.06.2013 – 6 AZR 805/11

### Fall (Sachverhalt vereinfacht)

Die K war seit 01.08.1987 bei der Schuldnerin, bei der regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer tätig waren, als Industriekauffrau beschäftigt.

Über das Vermögen der Schuldnerin wurde im Januar 2010 das vorläufige Insolvenzverfahren angeordnet und B wurde zum vorläufigen Insolvenzverwalter bestellt. Im April 2010 beschloss die Geschäftsführung der Schuldnerin mit Zustimmung des B die vollständige Betriebsstilllegung und hörte den Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung aller Arbeitsverhältnisse ordnungsgemäß an.

Nachdem am 01.05.2010 über das Vermögen der Schuldnerin das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist und B zum Insolvenzverwalter bestellt wurde, kündigte er das Arbeitsverhältnis mit der K mit Schreiben vom 03.05.2010. Das Kündigungsschreiben lautet auszugsweise:

*„Als Insolvenzverwalter spreche ich hiermit die ordentliche Kündigung des Arbeitsvertrages zum nächstmöglichen Zeitpunkt aus.*

*Der Kündigungszeitpunkt richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemäß § 622 BGB. Wenn das Arbeitsverhältnis keine 2 Jahre bestanden hat, wirkt die Kündigung mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats. Bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 2 Jahren endet das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einem Monat zum Ende des Kalendermonats und bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 5 Jahren mit einer Frist von zwei Monaten zum Ende des Kalendermonats. Besteht das Arbeitsverhältnis mehr als 8 Jahre, so endet das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zum Ende des Kalendermonats. Bei noch älteren Arbeitsverhältnissen greift gemäß § 113 Abs. I S. 2 InsO die Kündigung ebenfalls regelmäßig mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats. Die noch längeren Fristen gemäß § 622 Abs. II BGB werden auf die Dreimonatsfrist des § 113 Abs. I S. 2 InsO reduziert. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.*

*Für ein Arbeitsverhältnis, bei dem sich zwar aus § 622 Abs. II BGB eine kürzere als eine dreimonatige Kündigungsfrist ergeben würde, bei dem jedoch einzelvertraglich oder tarifvertraglich eine längere Kündigungsfrist vereinbart ist, wirkt sich § 113 Abs. I S. 2 InsO dahingehend aus, dass die vereinbarte Frist insoweit maßgeblich ist, als sie die Dreimonatsfrist nicht überschreitet. Ist sie länger als diese, so gilt die reduzierte Dreimonatsfrist, sodass solche Arbeitsverhältnisse ebenfalls mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats enden. ...“*

K hat sich mit einer am 18.05.2010 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gegen die Kündigung gewandt, da die Kündigungserklärung nicht ausreichend bestimmt und die Kündigung daher unwirksam sei.

Hat die Kündigung vom 03.05.2010 das Arbeitsverhältnis zwischen K und der Schuldnerin beendet, wenn K unstreitig nicht auf einem freien Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen der Schuldnerin beschäftigt werden kann und der Beschäftigungsbedarf für K spätestens am 31.08.2010 entfallen ist?

### Leitsatz

Eine Kündigung ist bestimmt und unmissverständlich zu erklären. Der Empfänger einer ordentlichen Kündigung muss erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Dafür genügt bei einer ordentlichen Kündigung regelmäßig die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Ein Hinweis auf die maßgebliche gesetzliche Regelung reicht aus, wenn der Erklärungsempfänger dadurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll.

## Entscheidung

Das Arbeitsverhältnis zwischen K und der Schuldnerin könnte durch die ordentliche Kündigung vom 03.05.2010 beendet worden sein.

**I.** K ist seit dem Jahr 1987 bei der Schuldnerin beschäftigt, sodass **ursprünglich ein wirksamer Arbeitsvertrag** vorgelegen hat.

**II.** B hat als Insolvenzverwalter der Schuldnerin mit Schreiben vom 03.05.2010 das Arbeitsverhältnis der K ordentlich „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ gekündigt. Fraglich ist, ob B dadurch eine **wirksame Kündigungserklärung** abgegeben hat.

**1.** Die **gemäß § 623 BGB erforderliche Schriftform** wurde eingehalten.

**2.** B ist als Insolvenzverwalter gemäß **§ 80 Abs. 1 InsO** auch grundsätzlich berechtigt, Arbeitsverhältnisse seiner Schuldnerin aus eigenem Recht zu kündigen.

**3.** Die Kündigungserklärung vom 03.05.2010 enthält jedoch keine Angabe eines genauen Zeitpunkts, zu welchem das Arbeitsverhältnis der K beendet werden soll, sondern lediglich den Hinweis „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“. Infolgedessen könnte die **Kündigungserklärung nicht ausreichend bestimmt** und daher unwirksam sein.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss deutlich und zweifelsfrei erfolgen. Es muss sich aus den Gesamtumständen ergeben, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten oder bestimmbaren Zeitpunkt gewollt ist. Maßgeblich ist, wie der Kündigungsadressat die Kündigung unter Würdigung der ihm bekannten Umstände nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte auffassen muss (Schaub/Linck a.a.O., § 123 Rdnr. 2).

„[14] 1. Bei der Auslegung einer Kündigung ist nicht allein auf ihren Wortlaut abzustellen. ... Der Erklärungsempfänger muss aus dem Wortlaut und den Begleitumständen der Kündigung ua. erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. **Bei Zugang der Kündigung muss für ihn bestimmbar sein, ob eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung gewollt ist und zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll** (...).

[15] 2. Dafür genügt im Fall einer ordentlichen Kündigung regelmäßig die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. **Ein Hinweis auf die maßgeblichen gesetzlichen oder tariflichen Regelungen reicht aus, wenn der Erklärungsempfänger dadurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll** (...). Auch eine Kündigung zum nächstzulässigen Termin ist möglich, wenn dem Erklärungsempfänger die Dauer der Kündigungsfrist bekannt oder für ihn bestimmbar ist (...). Eine Kündigung ist allerdings nicht auslegungsfähig und damit nicht hinreichend bestimmt, wenn in der Erklärung mehrere Termine für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannt werden und für den Erklärungsempfänger nicht erkennbar ist, welcher Termin gelten soll (...). ...

[18] a) Der Zeitpunkt, zu dem die ausdrücklich als ordentliche Kündigung bezeichnete Erklärung vom 3. Mai 2010 das Arbeitsverhältnis beenden sollte, lässt sich dem Kündigungsschreiben entnehmen. **Die Erklärung des Beklagten beschränkt sich nicht auf eine ordentliche Kündigung ‚zum nächstmöglichen Zeitpunkt‘, sondern gibt zugleich an, nach welchen Vorschriften sich die Kündigungsfrist bestimmt.** Das Kündigungsschreiben gibt den Regelungsgehalt von § 622 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 bis 3 BGB wieder. Zudem wird ausgeführt, dass bei ‚noch älteren Arbeitsverhältnissen‘ nach ‚§ 113 Abs. 1 Satz 2 InsO‘ eine Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats gelte. Das Kündigungsschreiben erläutert die Wirkung von § 113 Satz 2 InsO, wenn auch unter Hin-

Insolvenzverwalter treten nicht im Namen eines Vertretenen auf, sondern handeln objektbezogen für das von ihnen verwaltete Vermögen; sie sind daher Träger eines privaten Amtes (BGHZ 88, 335). Folglich kündigt der Insolvenzverwalter bestehende Arbeitsverhältnisse des Schuldners aus eigenem Recht (Schaub/Linck, Arbeitsrechts-Handbuch, 15. Aufl. 2013, § 123 Rdnr. 26).

weis auf die bis 31. Dezember 2003 geltende Fassung. So führt es aus, dass Fristen, die drei Monate überschritten, nach § 622 Abs. 2 BGB auf die Dreimonatsfrist des § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO<sup>1</sup> reduziert würden. Dargestellt wird ferner, dass einzel- oder tarifvertragliche längere Kündigungsfristen als die Fristen des § 622 Abs. 2 BGB nach § 113 Abs. 1 Satz 2 InsO<sup>1</sup> nur insoweit maßgeblich seien, als sie die Dreimonatsfrist nicht überstiegen. Für die Klägerin war deshalb nicht unklar, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis gekündigt werden sollte. Sie konnte der Erklärung entnehmen, dass nach § 113 InsO eine dreimonatige Kündigungsfrist galt, wenn nicht eine kürzere Frist maßgeblich war.

[20] aa) Der Arbeitgeber kann in der Regel davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer seine Betriebszugehörigkeit kennt. Ausnahmsweise – zB im Fall eines zweifelhaften Betriebsübergangs – kann anderes gelten. Für einen solchen Ausnahmetatbestand bestehen hier keine Anhaltspunkte. **Im Regelfall der dem Arbeitnehmer bekannten Betriebszugehörigkeit ist die Kündigungserklärung hinreichend bestimmt, wenn das Kündigungsschreiben die maßgeblichen Kündigungsfristen nennt.** Der Arbeitnehmer ist dann unschwer in der Lage zu bestimmen, zu welchem ‚nächstmöglichen Zeitpunkt‘ der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis beenden möchte.

[21] (bb) Die Klägerin konnte anhand ihrer Betriebszugehörigkeit seit 1. August 1987 und der im Arbeitsvertrag getroffenen Regelung erkennen, zu welchem Termin die Kündigung vom 3. Mai 2010 wirken sollte. Unter Berücksichtigung der verlängerten gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB konnte sie dem Kündigungsschreiben entnehmen, dass § 113 Satz 2 InsO die Kündigungsfrist in ihrem Fall auf drei Monate verringerte und einen anderen Kündigungstermin als das arbeitsvertraglich vorgesehene Vierteljahresende zuließ. **Der Kündigungstermin des 31. August 2010 war daher – für sie ersichtlich – der ‚nächstmögliche Zeitpunkt‘.**

[22] c) Für die Frage einer ausreichend bestimmten Kündigung ist nicht erheblich, dass im Kündigungsschreiben ausgeführt ist, bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer seien Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres lägen, nicht zu berücksichtigen. Das widerspricht der rechtlichen Einordnung, dass § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB unionsrechtswidrig und wegen des Anwendungsvorrangs des Unionsrechts nicht anzuwenden ist (...). Mit Rücksicht auf ihr Lebensalter und ihre Betriebszugehörigkeit seit 1. August 1987 konnte die Klägerin jedoch ohne Weiteres erkennen, dass sich die Kündigungsfrist nach § 113 Satz 2 InsO – unabhängig von der Anwendbarkeit des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB – in jedem Fall auf drei Monate verkürzte.“

Da K der Kündigungserklärung vom 03.05.2010 aufgrund der ihr bekannten Betriebszugehörigkeit unschwer entnehmen konnte, dass ihr Arbeitsverhältnis zum 31.08.2010 beendet werden sollte, war die Kündigungserklärung ausreichend bestimmt, sodass B am 03.05.2010 eine wirksame Kündigungserklärung i.S.v. § 623 BGB abgegeben hat.

**III. Die gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG erforderliche vorherige Anhörung des Betriebsrats ist erfolgt.**

**IV. Die Kündigung könnte jedoch gemäß § 1 Abs. 1 KSchG wegen Sozialwidrigkeit unwirksam** sein (allgemeiner Kündigungsschutz).

**1. Dazu muss das Kündigungsschutzgesetz anwendbar** sein.

Das Arbeitsverhältnis der K, die seit 1987 bei der Schuldnerin beschäftigt ist, bestand zum Zeitpunkt der Kündigung länger als sechs Monate, § 1 Abs. 1 KSchG, und im Betrieb der Schuldnerin werden regelmäßig mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt, § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG, sodass das Kündigungsschutzgesetz in persönlicher und betrieblicher Hinsicht anwendbar ist.

Der Schwellenwert von i.d.R. mehr als zehn Arbeitnehmern gilt gemäß § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG nur für Neueinstellungen ab 01.01.2004.

2. Gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG ist die Kündigung sozialwidrig, es sei denn, sie ist aus Gründen, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder aus dringenden betrieblichen Gründen gerechtfertigt.

a) Die Kündigung könnte aus **dringenden betrieblichen Erfordernissen** i.S.v. § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG gerechtfertigt sein.

„[47] (1) Zu den dringenden betrieblichen Erfordernissen iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 Var. 3 KSchG gehört die **Stilllegung des gesamten Betriebs**. Unter einer Betriebsstilllegung ist die Auflösung der Betriebs- und Produktionsgemeinschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verstehen. Sie besteht darin, dass der Unternehmer die bisherige wirtschaftliche Betätigung in der ernstlichen Absicht einstellt, den bisherigen Betriebszweck dauernd oder für eine ihrer Dauer nach unbestimmte, wirtschaftlich nicht unerhebliche Zeitspanne nicht weiterzuverfolgen (st. Rspr., ...). Der Arbeitgeber kann eine Kündigung auch auf die beabsichtigte Stilllegung des Betriebs stützen. Er muss im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung den ernsthaften und endgültigen Entschluss gefasst haben, den Betrieb endgültig und nicht nur vorübergehend stillzulegen. Die geplanten Maßnahmen müssen bei Zugang der Kündigung bereits greifbare Formen angenommen haben (...). ...

[50] (aa) Die einer solchen betrieblichen Maßnahme zugrunde liegende unternehmerische Entscheidung ist gerichtlich nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder Zweckmäßigkeit, sondern **nur darauf zu überprüfen, ob sie offensichtlich unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist**. Nachzuprüfen ist ferner, ob die Entscheidung tatsächlich umgesetzt wurde und dadurch das Beschäftigungsbedürfnis für den einzelnen Arbeitnehmer wirklich entfiel (...).

[51] (bb) Die Klägerin hat die vom Beklagten vorgebrachte Entscheidung, den Betrieb stillzulegen, zu keinem Zeitpunkt bestritten. Anhaltspunkte dafür, dass die Entscheidung zur Stilllegung nicht auf Dauer getroffen wurde, bestehen nicht und sind von der Klägerin nicht behauptet worden.“

Die Arbeitgeberin der K hat sich im April 2010 zur Stilllegung ihres Betriebs entschieden und aufgrunddessen ist der Beschäftigungsbedarf für die K spätestens mit Ablauf der Kündigungsfrist am 31.08.2010 entfallen. Eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb oder Unternehmen der Schuldnerin bestand nicht, sodass die Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen i.S.v. § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG sozial gerechtfertigt ist.

b) Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss gemäß § 1 Abs. 3 KSchG grundsätzlich die richtige **soziale Auswahl** hinzukommen. Maßgebend ist eine Interessenabwägung unter Einbeziehung der vergleichbaren Arbeitnehmer. Eine Sozialauswahl ist auch bei einer etappenweise erfolgenden Betriebsstilllegung vorzunehmen. Entschließt sich jedoch der Arbeitgeber, den Betrieb oder Betriebsteil insgesamt stillzulegen und allen Arbeitnehmern zum Ablauf der jeweils für sie geltenden Kündigungsfristen zu kündigen, hat er keine Sozialauswahl durchzuführen (Schaub/Linck a.a.O., § 135 Rdnr. 1).

„[67] cc) Der **Beklagte musste keine soziale Auswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG treffen. Er beschäftigte über den Kündigungstermin hinaus keine vergleichbaren, weniger schutzwürdigen Arbeitnehmer.**“

Infolgedessen ist die Kündigung nicht sozial ungerechtfertigt und somit nicht gemäß § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam.

Folglich war die Kündigung des B vom 03.05.2010 wirksam und hat das Arbeitsverhältnis zwischen K und der Schuldnerin zum 31.08.2010 beendet.

Claudia Haack

Die Abwägungskriterien für die Sozialauswahl sind im Gesetz in § 1 Abs. 3 KSchG festgelegt: maßgeblich sind die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und eine Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.