

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Mögliche Sachverhalte
  - 2.1 Eine mehrfach erklärte Kündigung
  - 2.2 Mehrere gleichzeitig erklärte Kündigungen
  - 2.3 Mehrere nacheinander erklärte Kündigungen
3. Arbeitsrechtliche Gesichtspunkte
4. Kostenrechtliche Gesichtspunkte
5. Rechtsprechungs-ABC
  - 5.1 Auflösungsantrag
  - 5.2 Erfolgsaussicht
  - 5.3 Fristwahrende Klage
  - 5.4 Klageänderung?
  - 5.5 Mehrere Kündigungstermine
  - 5.6 Präklusionswirkung
  - 5.7 Rechtzeitiger Einwand
  - 5.8 Streitgegenstand - 1
  - 5.9 Streitgegenstand - 2
  - 5.10 Streitwert - 1
  - 5.11 Streitwert - 2
  - 5.12 Streitwert - 3
  - 5.13 Streitwert - 4
  - 5.14 Streitwert - 5
  - 5.15 Streitwert - 6
  - 5.16 Streitwert - 7
  - 5.17 Wiederholungskündigung

### Information

#### 1. Allgemeines

Der Arbeitgeber kündigt in der Regel nur ein Mal. Die erklärte Kündigung soll das Arbeitsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt beenden. Das Ziel der Kündigung ist damit erreicht. Es passiert aber immer wieder, dass ein Arbeitgeber mehrere Kündigungen ausspricht. Dafür gibt es unterschiedliche Anlässe: u.a. bei der ersten Kündigung nicht eingehaltene Formalien, Probleme mit der Zustellung oder sogar unterschiedliche Kündigungsgründe .

#### **Praxistipp:**

Hat ein Arbeitgeber verschiedene Kündigungsanlässe , darf er frei wählen. Er kann sich den stärksten Kündigungsgrund herausgreifen und seine Kündigung ausschließlich darauf abstellen. Er verspielt damit allerdings die Möglichkeit, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einem anderen Kündigungsgrund zu erreichen. Daher die Empfehlung, die Kündigung lieber auf mehrere Kündigungsgründe stützen, wenn sich dazu die Gelegenheit bietet.

Bekommt ein Arbeitnehmer mehrere Kündigungen, muss er in der Regel alle Kündigungen mit einer Kündigungsschutzklage angreifen. Das KSchG sieht in § 7 Halbs. 1 (der über § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG auch für außerordentliche Kündigungen gilt) eine so genannte Wirksamkeitsfiktion vor. Erhebt der Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen keine Kündigungsschutzklage, gilt seine Kündigung als von Anfang an wirksam. Um ihm diesen Schritt zu erleichtern, werden die Streitwerte für Klagen gegen mehrere Kündigungen von den Gerichten sehr zurückhaltend bewertet.

## 2. Mögliche Sachverhalte

Normalerweise spricht der Arbeitgeber eine Kündigung aus. Diese Kündigung soll das Arbeitsverhältnis fristgemäß oder fristlos beenden. Mehr als eine Kündigung ist auch gar nicht nötig. Es reicht aus, dass ein Arbeitsverhältnis ein Mal zu Ende geht. Trotzdem gibt es Fälle, in denen

- mehrere unterschiedliche Kündigungen oder
- ein und dieselbe Kündigung mehrmals

erklärt werden. Da jede Kündigung unter Umständen ihr eigenes rechtliches Schicksal hat, ist es für den Arbeitgeber wichtig zu wissen, wozu mehrere Kündigungen führen können.

### 2.1 Eine mehrfach erklärte Kündigung

Der **Regelfall** einer Kündigung sieht so aus, dass

- der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht,
- der Arbeitnehmer nur diese eine Kündigung bekommt und
- sich dagegen mit einer Kündigungsschutzklage wehrt.

Nun gibt es Fälle, in denen der Arbeitgeber unsicher ist, ob seinem Mitarbeiter die Kündigung überhaupt oder rechtzeitig zugeht. Hier passiert es dann häufig, dass ein und dieselbe Kündigung gleich mehrfach (und/oder gleichzeitig) auf den Weg gebracht wird.

#### **Beispiel:**

Der Arbeitgeber möchte sichergehen, dass sein Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben erhält. Er verschickt es am 02.07. per einfachen Brief, per Boten, per Einschreiben mit Rückschein und per Einwurfeinschreiben. Alle vier Kündigungsschreiben erreichen den Empfänger. Das per Boten verschickte gleich am 02.07., das per Brief und Einwurfeinschreiben versandte einen Tag später am 03.07., das Einschreiben mit Rückschein wird erst am 05.07. abgeholt. Hier handelt es sich um den klassischen Fall einer mehrmals erklärten Kündigung.

Charakteristisch für Fälle dieser Art ist: Die Kündigungen beruhen alle auf dem gleichen Kündigungsgrund. Der Arbeitgeber will nur ein Mal kündigen. Er hat auch nur einen Kündigungsgrund. Trotzdem spricht er diese eine Kündigung mehrfach aus. Rechtlich liegt trotzdem bloß eine Kündigung vor.

### 2.2 Mehrere gleichzeitig erklärte Kündigungen

Der Arbeitgeber kann ein und dieselbe Kündigung mehrfach erklären. Das ist der in Gliederungspunkt 2.1. geschilderte Fall. Der Arbeitgeber kann aber auch gleichzeitig mehrere unterschiedliche Kündigungen aussprechen.

#### **Beispiele**

- (1) Arbeitnehmer A fällt mehrfach wegen übermäßigen Schnaps- und Biergenusses auf und aus. Sein Arbeitgeber kündigt mit *einem* Kündigungsschreiben wegen des alkoholbedingten arbeitsvertraglichen Fehlverhaltens verhaltens- und wegen der alkoholbedingten Krankheitszeiten personenbedingt. Hier gibt es zwar nur ein Kündigungsschreiben, aber zwei

Kündigungen mit unterschiedlichen Kündigungsgründen.

- (2) Gleiche Ausgangslage wie bei (1) - A's Arbeitgeber übergibt ihm jedoch zwei Kündigungsschreiben: eins ist auf die verhaltensbedingten Gründe abgestellt, eins auf die krankheitsbedingten. Es gibt mehrere Kündigungen in mehreren Kündigungsschreiben mit mehreren Kündigungsgründen. Herr A soll wie in Fall (1) personen- und verhaltensbedingt gekündigt werden.
- (3) K, ein Kollege A's, fällt durch erheblichen "Lagerschwund" auf. Sein Arbeitgeber hat ihn in Verdacht, dass er stiehlt. Er konfrontiert Klaus mit dem Diebstahlsvorwurf. Herr K hat keine nachvollziehbare Erklärung für die Fehlmengen. Sein Arbeitgeber spricht nun wegen des Unterschlagungsverdachts eine außerordentlich Kündigung aus - hilfsweise eine ordentliche aus dem gleichen Grund.

Beruhend mehrere gleichzeitig erklärte Kündigungen auf unterschiedlichen Kündigungsgründen, hat jede dieser Kündigungen ihr eigenes rechtliches Schicksal. So kann es beispielsweise in den oben dargestellten Fällen (1) und (2) passieren, dass die verhaltensbedingte Kündigung durchgeht, die personenbedingte aber scheitert, weil die betrieblichen Auswirkungen der Alkoholkrankheit doch nicht so schwerwiegend sind.

Der Arbeitnehmer muss sich gegen jede Kündigung wehren, will er den Eintritt der Wirksamkeitsfiktion aus § 7 KSchG verhindern. Genauso ist es im Fall (3) bei der fristlosen und hilfsweise erklärten fristgemäßen Kündigung. Greift der Arbeitnehmer nur die fristlose an, wird die ordentliche nach § 7 KSchG wirksam. Klagt er bloß gegen die ordentliche, beendet die außerordentliche sein Arbeitsverhältnis.

### 2.3 Mehrere nacheinander erklärte Kündigungen

Der Arbeitgeber kann nacheinander mehrere Kündigungen erklären, die auf dem gleichen Kündigungssachverhalt beruhen oder unterschiedliche Anlässe haben.

- (1) Fahrer R hat schon wieder einige Kunden nicht beliefert. Er wurde von seinem Arbeitgeber deswegen bereits zwei Mal einschlägig abgemahnt. Rudi bekommt am 27.06. eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung. Gleich nach Zugang der Kündigung ruft er seinen Arbeitgeber an und fordert ihn zur Rücknahme der Kündigung auf. Der spricht einen Tag später aus den gleichen Gründen ein weiteres Mal eine Kündigung aus, um R damit deutlich zu machen, dass er es mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ernst meint.
- (2) Fahrer W ist bereits wiederholt krankheitsbedingt ausgefallen. Sein Arbeitgeber spricht am 07.07. eine personenbedingte Kündigung aus. Am 09.07. erfährt der Arbeitgeber, dass Herrn W die Fahrerlaubnis entzogen wurde. Er kündigt W noch am gleichen Tag verhaltensbedingt. Am 15.07. stellt der Arbeitgeber fest, dass die Touren, für die Willi bisher eingesetzt war, völlig unrentabel sind. Er schiebt am 16.07. eine betriebsbedingte Kündigung hinterher.

Auch hier stellt sich die Frage, wie viel Kündigungen es gibt. Die Kündigungen wurden in den Beispielfällen zwar zeitlich aufeinander folgend ausgesprochen. Trotzdem wird deutlich, dass es sich in Beispiel 1 um eine Kündigung handelt. Beide Kündigungsschreiben beruhen auf demselben Kündigungssachverhalt. R's Arbeitgeber will nur ein Mal kündigen. Anders dagegen W's Arbeitgeber im zweiten Beispielfall. Er will drei Mal kündigen: betriebs-, personen- und verhaltensbedingt. Jede Kündigung hat ihren eigenen Hintergrund. Auch wenn das Arbeitsverhältnis nur ein Mal zu Ende gehen kann: es gibt hier drei unterschiedliche Kündigungen.

### 3. Arbeitsrechtliche Gesichtspunkte

Arbeitnehmer, die

- einem KSchG-Betrieb/Unternehmen
- länger als sechs Monate angehören,

haben die Möglichkeit, sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen ihre Kündigung zu wehren. Innerhalb der 3-wöchigen Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG müssen sie geltend machen, dass ihre Kündigung

- sozial ungerechtfertigt oder
- aus einem anderen Grund rechtsunwirksam

ist ( § 4 Satz 2 KSchG ).

### **Praxistipp:**

Jede Kündigung wird von den Arbeitsgerichten nach ihren eigenen Anforderungen geprüft. Die Kündigungsgründe müssen stichhaltig und jeder für sich im KSchG -Bereich geeignet sein, die Kündigung sozial zu rechtfertigen. Auch müssen die formellen Voraussetzungen für jede Kündigung erfüllt sein, wenn der Arbeitgeber mit seinen Kündigungen Erfolg haben will. Er wird sein Ziel - die Beendigung des Arbeitsverhältnisses - aber auch dann erreichen, wenn von mehreren Kündigungen nur eine sozial gerechtfertigt und rechtswirksam ist.

Wird nicht rechtzeitig geklagt , tritt die Wirksamkeitsfiktion des § 7 Halbs. 2 KSchG ein: die Kündigung gilt von Anfang an als rechtswirksam. Spricht der Arbeitgeber mehrere Kündigungen aus, muss sich ein Arbeitnehmer gegen alle Kündigungen wehren, wenn er den Eintritt der Wirksamkeitsfiktion vermeiden will. Alternativ bietet sich die allgemeine Feststellungsklage an (dazu mehr im Stichwort Kündigungsschutzklage - Streitgegenstand ).

Auch wenn der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung erklärt, die er zusammen mit einer hilfsweise ausgesprochenen ordentlichen Kündigung verbindet, muss sich der Arbeitnehmer gegen beide Kündigung wehren, wenn er mit seiner Kündigungsschutzklage Erfolg haben will. Für die ordentliche Kündigung gilt die Wirksamkeitsfiktion des § 7 Halbs. 1 KSchG direkt, für die außerordentliche über den Verweis in § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG .

## **4. Kostenrechtliche Gesichtspunkte**

Die Höhe der

- Anwalts- und
- Gerichtskosten

bestimmt sich in arbeitsrechtlichen Kündigungsstreitigkeiten nach dem so genannten **Gegenstandswert**. Dazu sagt § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG :

"Für die Wertberechnung bei Rechtsstreitigkeiten vor den Gerichten für Arbeitsachen über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist höchstens der Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgelts maßgebend; eine Abfindung wird nicht hinzugerechnet."

Mehrere Kündigungen führen aber nicht dazu, dass gleich mehrere Vierteljahreseinkommen als Gegenstandswert anfallen.

### **Beispiel:**

Der Arbeitgeber spricht eine Kündigung aus, die er auf betriebs-, personen- und verhaltensbedingte Gründe stützt. Der gekündigte Arbeitnehmer hat ein monatliches Arbeitsentgelt von 3.000 EUR. Sein Vierteljahreseinkommen liegt bei 9.000 EUR. Was nicht in jedem Fall dazu führt, dass für den Kündigungsrechtsstreit nun 27.000 EUR - das dreifache Vierteljahreseinkommen - als Gegenstandswert angesetzt werden.

Nach dem - unverbindlichen - Streitwertkatalog der Arbeitsgerichtsbarkeit gilt:

- eine Kündigung: ein Gegenstandswert
- eine Kündigung, die mehrfach ausgesprochen wird: ein Gegenstandswert
- mehrere Kündigungen:
  - ◆ außerordentliche und hilfsweise ordentliche: maximal die Vergütung für ein Vierteljahr
  - ◆ Kündigung mit Folgekündigung ohne Veränderung des Beendigungszeitpunkts: maximal Vierteljahresvergütung - bei mehreren Kündigungsschutzklagen Quotelung der Vergütung für ein Vierteljahr auf die einzelnen Verfahren
  - ◆ Kündigung mit Folgekündigung und Veränderung des Beendigungszeitpunkts: Vierteljahreseinkommen für die erste Kündigung mit Erhöhung durch Entgeltdifferenz zwischen beiden Beendigungszeitpunkten, maximal Vierteljahresvergütung für jede Folgekündigung.

Anmerkung: Der Streitwertkatalog wird trotz seiner Unverbindlichkeit von Anwaltsseite kritisiert - und das zu Recht: Zum einen wurde die Anwaltschaft bei der Erstellung des Katalogs nicht beteiligt, zum anderen lässt der Katalog völlig unberücksichtigt, dass sich aufwändige Kündigungsschutzverfahren für sehr niedrig angesetzte Gegenstandswerte nicht rechnen. Der Katalog sollte nachgebessert werden.

Das Vierteljahreseinkommen wird von einigen Gerichten als Höchstgrenze angesehen. Werden in einem Bestandsschutzverfahren mit Wertansatz eines Bruttovierteljahresentgelts weitere - anderweitig rechtshängige Kündigungen - mitverglichen, "begründet dies keinen Vergleichsmehrwert, weil zwischen ihnen wirtschaftliche Identität besteht, da sie wirtschaftlich dasselbe Ziel verfolgen, nämlich den unveränderten Fortbestand des Vertragsverhältnisses zwischen den Arbeitsvertragsparteien" ( LAG Baden-Württemberg, 17.10.2012 - 5 Ta 164/12 ). Die Gegenstandswerte sind nicht zu addieren, wenn zwischen den punktuellen - hier: drei - Kündigungsschutzanträgen eine wirtschaftliche Identität besteht, weil sie alle dasselbe wirtschaftliche Ziel verfolgen: den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ( LAG Baden-Württemberg, 01.07.2010 - 5 Ta 123/10 ).

## 5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema mehrere Kündigungen und Kündigungsschutz **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

### 5.1 Auflösungsantrag

In der Regel ist es so, dass über einen Kündigungsschutzantrag, mit dem sich ein mehrfach gekündigter Mitarbeiter gegen seine letzte Kündigung wehrt, nicht eher entschieden werden darf als über einen zeitlich vorausgehenden Auflösungsantrag (s. dazu BAG, 28.05.2009 - 2 AZR 282/08 und BAG, 27.04.2006 - 2 AZR 360/05 ). Das führt aber nicht zu dem Ergebnis, dass das Gericht erst nach Rechtskraft einer Entscheidung über den vorgreiflichen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch über den Kündigungsschutzantrag entscheiden darf. "Sind beide Anträge" - wie in dem hier entschiedenen Fall - "Gegenstand desselben Rechtsstreits, kann über sie gleichzeitig verhandelt und entschieden werden" ( BAG, 14.12.2017 - 2 AZR 86/17 - mit Hinweis auf BAG, 27.04.2006 - 2 AZR 360/05 ).

### 5.2 Erfolgsaussicht

Das Arbeitsgericht kann der Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers nur dann stattgeben, wenn sein Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Kündigungserklärung nicht bereits durch andere Umstände zu Ende gegangen ist. Nur dann lässt sich nach § 4 KSchG feststellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die mit der Kündigungsschutzklage angegriffene Kündigung nicht aufgelöst worden ist. "Die begehrte Feststellung erfordert nach dem Wortlaut der gesetzlichen Bestimmung [zunächst] eine Entscheidung über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Kündigung" ( BAG, 22.11.2012 - 2 AZR 738/11 ).

### 5.3 Fristwahrende Klage

Es kommt durchaus vor, dass ein Arbeitgeber mehrere Kündigungen ausspricht. In diesem Fall ist darauf zu achten, dass alle Kündigungen irgendwie gerichtsbekannt werden, wenn nicht die Wirksamkeitsfiktion des § 7 1. Halbs. KSchG eintreten soll: "Eine Kündigungsschutzklage wahrt die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG

auch für eine Folgekündigung, die vor dem oder zeitgleich mit dem Auflösungsstermin der ersten Kündigung wirksam werden soll, jedenfalls dann, wenn der Kläger ihre Unwirksamkeit noch vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz explizit geltend macht und mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG erfasst" ( BAG, 18.12.2014 - 2 AZR 163/14 - Leitsatz).

#### 5.4 Klageänderung?

Eine Klageänderung ist in der Berufungsinstanz gemäß § 533 ZPO nur zulässig, wenn der Gegner einwilligt oder das Gericht sie für sachdienlich hält ( § 533 Nr. 1 ZPO ). Weiter vorausgesetzt: Die **Klageänderung** wird auf Tatsachen gestützt, "die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 zugrunde zu legen hat." Das bedeutet für eine sog. **Nachkündigung**: "Führt der Arbeitnehmer eine ihm im Laufe des Berufungsverfahrens zugegangene Kündigung dadurch in das Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht ein, dass er einen Kündigungsschutzantrag gemäß § 4 Satz 1 KSchG stellt und damit zugleich einen im Berufungsverfahren angefallenen allgemeinen Feststellungsantrag punktualisiert, stellt dies gemäß § 264 Nr. 2 ZPO keine Klageänderung dar. § 533 ZPO findet deshalb **keine Anwendung**" ( BAG, 16.12.2021 - 6 AZR 154/21 - Leitsatz).

#### 5.5 Mehrere Kündigungstermine

Der Arbeitgeber muss in seiner ordentlichen Kündigung entweder die Kündigungsfrist oder den Kündigungszeitpunkt angeben. Dabei reicht sogar ein Hinweis auf die anzuwendenden tariflichen oder gesetzlichen Bestimmungen , wenn der gekündigte Mitarbeiter mit diesem Hinweis "unschwer ermitteln kann", wann sein Arbeitsverhältnis zu Ende gehen soll. Sogar eine Kündigung "zum nächstzulässigen Termin" ist zulässig, wenn dieser Termin für den Arbeitnehmer bestimmbar ist. Daran scheidet es, "wenn in der Erklärung mehrere Termine für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses genannt werden und für den Erklärungsempfänger nicht erkennbar ist, welcher Termin gelten soll" ( BAG, 20.06.2013 - 6 AZR 805/11 ).

#### 5.6 Präklusionswirkung

"Eine Kündigung kann nicht erfolgreich auf Gründe gestützt werden, die der Arbeitgeber schon zur **Begründung einer vorhergehenden Kündigung** vorgebracht hat und die in dem früheren Kündigungsschutzprozess mit dem Ergebnis materiell geprüft worden sind, dass sie die Kündigung nicht tragen. Mit einer Wiederholung dieser Gründe zur **Stützung einer späteren Kündigung** ist der Arbeitgeber dann ausgeschlossen" (s. dazu BAG, 18.12.2014 – 2 AZR 163/14 u. BAG, 20.03.2014 – 2 AZR 840/12 ). "Eine Präklusionswirkung in diesem Sinne entfaltet eine rechtskräftige Entscheidung über die frühere Kündigung allerdings **nur bei einem identischen Kündigungssachverhalt**. Hat sich dieser wesentlich geändert, darf der Arbeitgeber ein weiteres Mal kündigen" (s. dazu BAG, 18.12. 2014 – 2 AZR 163/14 u. BAG, 20.03.2014 – 2 AZR 840/12 ). Und das gilt auch in Fällen, in denen ein so genannter Dauertatbestand vorliegt (so: BAG, 20.03.2014 – 2 AZR 840/12 u. BAG, 20.12.2012 – 2 AZR 867/11 ). Schließlich greift die Präklusionswirkung auch dann nicht, "wenn die frühere Kündigung bereits aus formellen Gründen, also etwa wegen der nicht ordnungsgemäßen Beteiligung der Mitarbeitervertretung für unwirksam erklärt worden ist" ( BAG, 27.04.2021 – 2 AZR 357/20 – mit Hinweis auf BAG, 25.03.2004 – 2 AZR 399/03 ).

#### 5.7 Rechtzeitiger Einwand

Ein stattgebendes Urteil in einem Kündigungsschutzverfahren enthält neben der Feststellung der Unwirksamkeit der angegriffenen Kündigung zugleich die Feststellung, "dass im maßgebenden Auflösungsstermin zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden hat". Das führt dazu, dass sich der Arbeitgeber in einem späteren Rechtsstreit nicht darauf berufen kann, "*das Arbeitsverhältnis sei bereits zuvor aufgrund anderer Beendigungstatbestände aufgelöst worden.*" Will der Arbeitgeber diese für ihn nachteilige Rechtsfolge vermeiden, muss er den anderen Beendigungstatbestand von sich aus - und das rechtzeitig - in den Prozess einführen ( BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 682/12 ).

#### 5.8 Streitgegenstand - 1

" Streitgegenstand einer Kündigung mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG ist, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aus Anlass einer bestimmten Kündigung zu dem in ihr vorgesehenen Termin aufgelöst worden ist. Die begehrte Feststellung erfordert nach dem Wortlaut der gesetzlichen Bestimmung eine Entscheidung über

das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Kündigung. Mit der Rechtskraft des der Klage stattgebenden Urteils steht deshalb fest, ob im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat oder nicht. Die Rechtskraft schließt gemäß § 322 ZPO im Verhältnis der Parteien zueinander eine hiervon abweichende gerichtliche Feststellung in einem späteren Verfahren aus" ( BAG, 22.11.2012 - 2 AZR 738/11 ).

### 5.9 Streitgegenstand - 2

Wenn sich weder aus der Begründung einer Kündigungsschutzklage noch aus sonstigen Erklärungen des klagenden Arbeitnehmers beziehungsweise aus den Tatsachen, die er in den Rechtsstreit eingeführt hat, ergibt, dass er seine Klage nur auf die **Wirksamkeit einer ganz konkret angegriffenen Kündigung** beschränken will, muss der Arbeitgeber davon ausgehen, dass sich der klagende Mitarbeiter auch "gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch **mögliche andere Tatbestände** bis zu dem in der angegriffenen Kündigung vorgesehenen Auflösungsstermin" wendet. Daher gilt: "Eine Kündigungsschutzklage wahrt die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG auch für eine **Folgekündigung**, die vor dem oder zeitgleich mit dem Auflösungsstermin der ersten Kündigung wirksam werden soll, jedenfalls dann, wenn der Kläger ihre Unwirksamkeit noch vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz explizit geltend macht und mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG erfasst" ( BAG, 18.12.2014 - 2 AZR 163/14 - Leitsatz

### 5.10 Streitwert - 1

"1. Bei mehreren Kündigungen, die keinen unmittelbaren Bezug zueinander haben, verschiedene Beendigungszeitpunkte aufweisen und in einem zeitlichen Zusammenhang von bis zu sechs Monaten ausgesprochen worden sind, ist die zeitlich erste Kündigung unabhängig von der Dauer des Bestandes des Arbeitsverhältnisses mit bis zu drei Bruttomonatsgehältern zu bewerten. Jede weitere Kündigung ist grundsätzlich zunächst mit dem Betrag zu bewerten, der dem durchschnittlichen Verdienst entspricht, den der Arbeitnehmer beim Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes aufgrund der weiteren Kündigung mehr bzw. bei Verschieben des Beendigungszeitpunktes durch diese weniger verdienen würde. Allerdings ist dieser Verlängerungs- bzw. Verkürzungszeitraum dann auf maximal einen Monatsverdienst begrenzt" ( LAG Rheinland-Pfalz, 11.10.2010 - 1 Ta 210/10 -1. Leitsatz).

### 5.11 Streitwert - 2

"Die Wertberechnung richtet sich nach dem prozessualen Anspruch, der in dem jeweiligen Rechtsstreit verfolgt wird. Bestimmend ist der erhobene Antrag. Werden in einer Klage mehrere Kündigungen angegriffen, handelt es sich um unterschiedliche Streitgegenstände mit der Folge, dass grundsätzlich nach § 45 Abs. 1 Satz 1 GKG eine Addition der Gegenstandswerte vorzunehmen ist. Betreffen die in einer Klage erhobenen Anspruch allerdings denselben Gegenstand, ist (nur) der Wert des höheren Anspruchs maßgebend" (BAG, 19.10.2010 - 2 AZN 194/10 (A)) .

### 5.12 Streitwert - 3

"1. Werden mehrere Kündigungen eines Arbeitsverhältnisses in einem Verfahren angegriffen, so ist dann, wenn zwischen den Kündigungen ein Zeitraum von mehr als drei Monaten liegt, jeweils der Regelstreitwert von einem Vierteljahresentgelt des Arbeitnehmers einzusetzen gemäß § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG [a.F. = § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG n.F.]. Spricht aber der Arbeitgeber in einem zeitnahen Zusammenhang und wegen des gleichen Sachverhalts eine zweite Kündigung aus, dann kann der sich auf diese beziehende Klageantrag nicht mit dem Regelwert bewertet werden. 2. Soweit zwischen dem Abschluss eines Aufhebungsvertrages und dem Ausspruch einer Kündigung weniger als ein Monat liegt, erscheint es angemessen, den Antrag auf Feststellung der Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags mit einem Bruttomonatsgehalt zu bewerten" ( LAG Hamburg, 26.01.2012 - 2 Ta 28/11 - Leitsätze).

### 5.13 Streitwert - 4

In Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, wird der Gegenstandswert für die Kündigungsschutzklage(n) wie folgt bemessen: (1) Führt eine angegriffene Folgekündigung nicht zu einer Veränderung des Beendigungszeitpunktes, wird der Gegenstandswert dadurch nicht erhöht. Und das gilt unabhängig von dem Umstand, dass der Arbeitnehmer die Kündigungen in mehreren Verfahren angreift. Wird

durch die Folgekündigung jedoch der Beendigungszeitpunkt verändert, "ist in der Regel (...) die Entgeltdifferenz zwischen den verschiedenen Beendigungszeitpunkten, maximal jedoch die Vergütung für ein Vierteljahr für jede Folgekündigung anzusetzen" ( LAG Hessen, 16.08.2013 - 1 Ta 209/13 ).

#### 5.14 Streitwert - 5

"1. Werden mehrere Kündigungen ausgesprochen, ist im Hinblick auf die **Kündigung mit dem frühesten Beendigungstermin** ein Vierteljahreseinkommen in Ansatz zu bringen. Bei den die weiteren Kündigungen betreffenden Anträgen handelt es sich regelmäßig um Hilfsanträge. Für diese ist der Gegenstandswert nach § 45 Abs. 1 Satz 2 GKG ... zu erhöhen, wenn über sie entschieden wird oder sie in einem Vergleich sachlich mitgeregelt werden (...) (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 15. November 2019 - 26 Ta (Kost) 6086/19) . 2. Ein auf eine Kündigung bezogener Kündigungsschutzantrag ist dahin zu verstehen, dass er auflösend bedingt für den Fall gestellt ist, dass der Kündigungsschutzantrag gegen eine früher greifende Kündigung ohne Erfolg bleibt. Nur dies entspricht dem wohlverstandenen **(Kosten-)Interesse der klagenden Partei**. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitgeber die Kündigung nur 'vorsorglich' im Verhältnis zu einer bereits ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung und damit auflösend bedingt für den Fall erklärt hat, dass das Arbeitsverhältnis bereits **durch die andere Kündigung beendet** ist" (LAG Berlin-Brandenburg, 24.01.2022 – 26 Ta (Kost) 6108/21 – 1. u. 2. Leitsatz – mit Hinweis auf BAG, 29.06.2017 - 2 AZR 302/16 ).

#### 5.15 Streitwert - 6

"3. Wird **während des Rechtsstreits** später eine weitere – zu einem früheren Zeitpunkt wirkende – Kündigung ausgesprochen, handelt es sich regelmäßig bei dem zuerst angekündigten Antrag der Sache nach nur noch um einen Hilfsantrag. Wegen § 40 GKG ... ist der danach als **Hilfsantrag** zu wertende Ausgangsantrag gebührenrechtlich dennoch zu berücksichtigen, da es insoweit auf den Zeitpunkt ankommt, zu dem der Antrag den Rechtszug eingeleitet hat, unabhängig davon, ob über ihn entschieden wird oder die Voraussetzungen des § 45 Abs. 1 , 4 GKG (...) vorliegen. Denn zum Zeitpunkt der 'Einleitung des Rechtszugs' handelte es sich um einen Hauptantrag. 4. Es ist nicht ausgeschlossen, dass eine klagende Partei eine später wirkende Kündigung ganz bewusst mit einem **Hauptantrag** angreift. Denn der Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage – und damit der Umfang der Rechtskraft eines ihr stattgebenden Urteils – kann auf die (streitige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die konkret angegriffene Kündigung beschränkt werden" (LAG Berlin-Brandenburg, 24.01.2022 - 26 Ta (Kost) 6108/21 - 3. u. 4. Leitsatz – mit Hinweis auf BAG 22.11.2012 - 2 AZR 732/11 ).

#### 5.16 Streitwert - 7

"5. Auch wenn die Parteien sich nicht auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu dem spätesten Beendigungstermin einer der Kündigungen einigen , kann im Regelfall davon ausgegangen werden, dass in einem Auflösungsvergleich sämtliche in das Verfahren eingeführte Beendigungstatbestände mitgeregelt worden sind. Gegenstand der Vergleichsverhandlungen sind regelmäßig **alle Beendigungstatbestände**. Der gewählte Beendigungszeitpunkt wirkt sich im Rahmen des 'Gesamtpakets' aus, in das meist sämtliche Beendigungstatbestände als wertbildende Faktoren einfließen und damit jedenfalls materiell im Sinne des § 45 Abs. 1 Satz 2 iVm. Abs. 4 GKG ... mit geregelt werden" (s. dazu LAG Baden-Württemberg, 02.09.2016 - 5 Ta 101/16 – u. LAG Berlin-Brandenburg, 19.05.2021 - 17 Ta (Kost) 6041/21). "6. Anders kann ausnahmsweise zu entscheiden sein, wenn **eine von mehreren Kündigungen** offensichtlich (zB als Probezeitkündigung ) wirksam ist, der Arbeitgeber aber während des Prozesses (aus reiner Vorsicht ' **vorsorglich noch eine weitere Kündigung** nachgeschoben hat, die jedoch angesichts einer wirksamen Kündigung im Rahmen der Vergleichsverhandlungen keinen wertbildenden Faktor mehr darstellt" (LAG Berlin-Brandenburg, 24.01.2022 - 26 Ta (Kost) 6108/21 - 3. u. 4. Leitsatz).

#### 5.17 Wiederholungskündigung

Hat das Arbeitsgericht eine Kündigung bereits in einem früheren Kündigungsschutzprozess für unwirksam erklärt, kann der Arbeitgeber eine neue Kündigung nicht auf die gleichen - bereits gescheiterten - Kündigungsgründe abstellen. Die Wiederholung bereits für unwirksam gehaltener Kündigungsgründe ist unzulässig - was aber nur dann gilt, wenn es um den identischen Kündigungssachverhalt geht. Hat sich der Kündigungssachverhalt wesentlich geändert oder hat der Arbeitgeber das Kündigungsschutzverfahren aus formellen Gründen verloren, schließt das eine weitere Kündigung nicht aus ( BAG, 20.12.2012 - 2 AZR 867/11



).