

# Arbeitsgericht Cottbus

Az.: 7 Ca 403/07

Verkündet am: 13.06.2007

## Im Namen des Volkes

### Urteil

In dem Rechtsstreit

Kläger

Prozessbevollmächtigte:

gegen

Beklagte

Prozessbevollmächtigter:

hat die 7. Kammer des Arbeitsgerichts Cottbus aufgrund der mündlichen Verhandlung

vom 13.06.2007 durch den Richter am Arbeitsgericht als Vorsitzenden sowie die ehrenamtlichen Richter

für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 29. Januar 2007 nicht vor Ablauf des 30. Juni 2007 aufgelöst wird.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.
3. Der Streitwert wird in Höhe von 3.400,00 Euro festgesetzt.

## **Tatbestand**

Die Parteien streiten um den zutreffenden Zeitpunkt der Beendigung des zwischen ihnen vereinbarten Arbeitsverhältnisses.

Zwischen den Parteien bestand beginnend mit dem 01.08.1995 ein Arbeitsverhältnis. Hierbei war vereinbart, dass der Kläger in Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Dienstleistungsverpflichtung ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt in Höhe von zuletzt 1.700,00 Euro zu beanspruchen hatte.

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 29. Januar 2007, welches dem Kläger am 08. Februar 2007 zuging, zum Ablauf des 30. April 2007. Hiergegen richtet sich die vom Kläger unter dem Datum des 28. Februar 2007 erhobene Klage, mit welcher er die Feststellung des zutreffenden Zeitpunkts der Beendigung des zwischen den Parteien vereinbarten Arbeitsverhältnisses verfolgt.

In Begründung seiner Klage verweist der Kläger darauf, dass die Kündigung vom 29. Januar 2007 weder die gesetzliche Kündigungsfrist noch die vertraglich vereinbarte Kündigungsfrist einhalte.

Gemäß § 622 Absatz 2 Ziffer 4 BGB habe die Beklagte das Arbeitsverhältnis lediglich zum Ablauf des 30. Juni 2007 beenden können, so meint der Kläger. Jedoch auch nach § 5 des Arbeitsvertrages habe die Beklagte lediglich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende kündigen können. Indem die Beklagte das Arbeitsverhältnis jedoch zum 30. April 2007 gekündigt hat, gelte diese Kündigung, so argumentiert der Kläger ebenfalls zum Ablauf des 30.06.2007 als Quartalsende.

Der Kläger beantragt

festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 29. Januar 2007 nicht vor Ablauf des 30. Juni 2007 aufgelöst wird.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hält die von ihr unter dem Datum des 29. Januar 2007 ausgesprochene Beendigungskündigung zum 30. April 2007 für wirksam.

Insoweit ist sie der Auffassung, dass sie entsprechend der arbeitsvertraglichen Vereinbarung zu § 5 Ziffer 2. des Arbeitsvertrages auch zum 30.03.2007 habe wirksam kündigen können, so dass die Kündigung zum 30. April 2007 in jedem Fall wirksam sei.

Hinsichtlich der gesetzlichen Kündigungsfrist aus § 622 Absatz 2 Ziffer 4 des Bürgerlichen Gesetzbuches verweist die Beklagte auf den Ausnahmetatbestand des Absatzes 5 und der dortigen Ziffer 2 vorgenannter Vorschrift, so dass auch einzelvertraglich im Arbeitsvertrag eine kürzere Kündigungsfrist als die gesetzliche vereinbart werden können. Die Parteien haben in der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 2007 ihre gegenseitigen Rechtsstandpunkte ergänzt und vertieft.

Hinsichtlich der diesbezüglich abgegebenen Erklärungen wie auch hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 13. Juni 2007 als auch auf die zur Gerichtsakte gereichten, gewechselten Schriftsätze der Parteien nebst den jeweils beigefügten Anlagen ergänzend Bezug, genommen.

### **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist begründet.

A)

Antragsgemäß war festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht vor Ablauf des 30. Juni 2007 beendet wird. Denn die Kündigungsfrist, welche die Beklagte mit der Kündigung vom 29. Januar 2007 glaubte einzuhalten, beendet das Arbeitsverhältnis erst zum Ablauf des 30. Juni 2007.

I. Die Klage ist zulässig.

Der Kläger hat mit seiner am 28. Februar 2007 beim Arbeitsgericht Cottbus eingegangenen Feststellungsklage, die der Beklagten am 06. März 2007 zugestellt wurde, ordnungsgemäß im Sinne des § 253 II ZPO Klage auf Feststellung eines zwischen den Parteien streitigen Rechtsverhältnisses und damit eine zulässige Feststellungsklage erhoben.

Für die Feststellungsklage besteht im Übrigen auch ein hinreichendes Feststellungsinteresse im Sinne des § 256 ZPO, denn unter Berücksichtigung der dem Kläger bereits am 08. Februar 2007 zugegangenen Kündigung zum 30. April 2007 ist es dem Kläger in Ansehung der dann noch fällig werdenden Vergütungsansprüche nicht zuzumuten, zunächst den Ablauf der Kündigungsfrist, den 30.04.2007 abzuwarten, um hiernach monatlich klageerweiternd oder mit Ablauf des Monats Juni 2007 Leistungsklage zu erheben.

II. Die Klage ist auch begründet.

Es war auf klägerseitigen Antrag hin festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht vor Ablauf des 30.06.2007 aufgelöst wird.

Denn die beklagtenseitige Kündigung vom 29. Januar 2007 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien erst zum Ablauf dieses Tages aufzulösen vermocht. Denn die gesetzliche Kündigungsfrist beträgt vier Monate zum Monatsende und endet damit mit Ablauf des 30.06.2007.

1. Gemäß § 622 II 1 Ziffer 4 BGB beträgt für eine Kündigung durch den Arbeitgeber die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats.

Insofern ist zwischen den Parteien unstrittig, dass die Kündigung vom 29. Januar 2007 dem Kläger am 08. Februar 2007 zugegangen ist.

Die Kündigungsfrist gemäß § 622 II 1 Ziffer 4 BGB beendet damit das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 30. 06.2007.

Dem kann die Beklagte auch nicht mit Erfolg entgegensetzen, dass gemäß § 622 V 1 Ziffer 2 BGB in rechtlich zulässiger Weise einzelvertraglich eine kürzere Kündigungsfrist vereinbart worden sei.

Denn gemäß § 622 V 1 Ziffer 2 BGB kann lediglich eine kürzere als die im Absatz 1 genannte Kündigungsfrist unter der Voraussetzung der Ziffer 2 vorgenannter Vorschrift vereinbart werden. Die Regelung des § 622 V 1 Nummer 2 BGB betrifft nur die Grundkündigungsfrist des § 622 I BGB. Die verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 II BGB stehen nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes auch in Kleinunternehmen nicht zur Disposition von Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Linck in Großkommentar zum Kündigungsrecht, § 622 BGB, Rz 161).

2. Ungeachtet dessen ergibt sich auch nach der arbeitsvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist lediglich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30.06.2007. Hierzu heißt es im § 5 Ziffer 2. des Arbeitsvertrages der Parteien vom 01.08.1995, dass nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis beiderseits nur mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gekündigt werden kann.

Mit ihrer Kündigungserklärung vom 29. Januar 2007 zum Ablauf des 30. April 2007 hat zwar die Beklagte die Kündigungsfrist von sechs Wochen rechnerisch eingehalten.

Sie hat die Kündigung jedoch nicht zum Quartalsende erklärt, so dass dem mutmaßlichen Willen der Beklagten folgend der nächst zulässige Beendigungstermin als zutreffender Zeitpunkt der Beendigung gilt, § 140 BGB. Entspricht nämlich ein nichtiges Rechtsgeschäft den Erfordernissen eines anderen Rechtsgeschäftes, so gilt das letztere, wenn anzunehmen ist, dass dessen Geltung bei Kenntnis der Nichtigkeit gewollt sein würde.

Insofern ist davon auszugehen, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis in jedem Fall hat fristgemäß beenden wollen, so dass hiernach die Annahme gerechtfertigt ist, dass die Beklagte, in Kenntnis der nichteingehaltenen Kündigungsfrist per 30.04.2007 dann jedenfalls die Beendigung zum Ablauf des 30. Juni 2007 gewollt hätte.

In diesem Zusammenhang kann die Beklagte auch nicht mit Erfolg darauf verweisen, sie hätte das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum Ablauf des 31. März 2007 kündigen können.

Die Beklagte verkennt in diesem Zusammenhang, dass sie ihrerseits das Arbeitsverhältnis zum 30. April 2007 gekündigt hat. Quartalsende ist jedoch lediglich der dann folgende 30.06.2007, denn maßgeblich ist insofern der Wille der Beklagten im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung, zu welchem Beendigungszeitpunkt sie die Kündigung hat erklären wollen.

B)

Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 I ZPO. Die Beklagte hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Der Gegenstandswert war gemäß § 61 I ArbGG in Verbindung mit den §§ 39, 40 GKG in Verbindung mit § 3 ZPO entsprechend des materiellen Interesses der Parteien am Ausgang des Rechtsstreits festzusetzen.

Nach Maßgabe des arbeitsvertraglichen Vergütungsanspruchs in Höhe von 1.700,00 Euro brutto je Kalendermonat resultiert ein materielles Interesse der Parteien infolge dieses Rechtsstreits zu einem Umfang von zwei Monatsbruttoarbeitsentgelten und damit zu einem Wert von 3.400,00 Euro. Die erkennende Kammer hat insofern nicht den Regelgegenstandswert aus § 42 IV GKG der Streitwertbemessung zugrunde zu legen, denn nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an sich ist zwischen den Parteien im Streit, sondern lediglich der zutreffende Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (LAG Berlin 17 Ta 6050/02 (Kost); LAG Berlin 17 Ta 6022/03(Kost)).

RAG