

Titel:

Beginn der Kündigungsfrist bei befristetem Ausschluss der ordentlichen Kündigung eines Dienstverhältnisses

Normenketten:

ArbGG § 5

ZPO § 147, § 260

BGB § 626 Abs. 1

Leitsätze:

1. Grundsätzlich kann ein Arbeitsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist oder auch aus wichtigem Grund vor dem vereinbarten Dienstantritt gekündigt werden, wenn die Parteien dies nicht ausdrücklich ausgeschlossen haben oder sich der Ausschluss der Kündigung aus den Umständen - etwa der Vereinbarung einer Vertragsstrafe für den Fall des Nichtantritts der Arbeit - zweifelsfrei ergibt. (Rn. 34) (redaktioneller Leitsatz)

2. Eine vor Inlaufsetzen der Kündigungsfrist für eine ordentliche Kündigung eines Geschäftsführer-Anstellungsvertrags erklärte Kündigung ist nicht unwirksam, soweit sie die beabsichtigte Kündigungsfrist erkennen lässt. (Rn. 42) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Geschäftsführer-Anstellungsvertrag, außerordentliche Kündigung, vertraglich vereinbarte Kündigungsfristen, befristeter Ausschluss, ordentliche Kündigung, Befristung

Rechtsmittelinstanz:

OLG Nürnberg, Urteil vom 30.03.2022 – 12 U 3303/19

Fundstelle:

BeckRS 2019, 60125

Tenor

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 14.06.2018, zugegangen am 15.06.2018, nicht sofort geendet hat.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die schriftliche Kündigung der Beklagten vom 24.04.2018 zum 31.10.2018 nicht aufgelöst ist.
3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 138.333,35 € nebst Zinsen aus 8333,33 € in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 16.07.2018, sowie Zinsen in Höhe von jeweils 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 21.666,67 € seit 16.08.2018, aus weiteren 21.666,67 € seit 16.09.2018, aus weiteren 21.666,67 € seit 16.10.2018, aus weiteren 21.666,67 € seit 16.11.2018, aus weiteren 21.666,67 € seit 16.12.2018 sowie aus weiteren 21.666,67 € seit 16.01.2019 zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 120,- € zu zahlen.
5. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
6. Von den Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger 34 %, die Beklagte 66 %.
7. Das Urteil ist gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrags vorläufig vollstreckbar.
8. Der Streitwert wird auf 354.120,02 € festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit mehrerer von der Beklagten gegenüber dem Kläger ausgesprochenen Kündigungen des bestehenden Dienstverhältnisses sowie über die Zahlung ausstehender Monatsgehälter.

2

Der Kläger war aufgrund des am 25.06.2013 geschlossenen Dienstvertrages mit Wirkung ab 01.07.2013 bei der Beklagten als Geschäftsführer tätig. Gem. § 2 des Dienstvertrages war die Beschäftigungsdauer auf fünf Jahre festgesetzt.

3

Ein Jahr vor Ablauf der vereinbarten Frist verhandelten der Kläger und der weitere Geschäftsführergesellschafter der Gesellschafts-GmbH der Beklagten einen Änderungsvertrag, welcher am 10.08.2017 von beiden vorgenannten Personen unterzeichnet und mit Wirkung zum 01.07.2018 teilweise die Änderung des bestehenden Vertrages vom 25.06.2013 bewirken sollte. Nachdem die Beklagte zunächst eine weitere Vertragsbindung von drei Jahren begehrte, einigten sich die Parteien auf Wunsch des Klägers auf ein unbefristetes Vertragsverhältnis mit einer kürzeren Kündigungsfrist. Während noch im Vertrag vom 25.06.2013 eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der fünfjährigen Beschäftigungsdauer mit Frist von einem Jahr zum 31.12. des Folgejahres vereinbart war, heißt es im Änderungsvertrag u.a.

„§ 2 Dauer der Beschäftigung

Ab dem 01. Juli 2018 wird daß Dienstverhältnis unbefristet fortgesetzt.“

...

§ 17 Vertragsdauer und Kündigung

Die Kündigungsfrist beträgt ab dem 01. Juli 2018 beidseitig 6 Monate zum Monatsende“

4

Als Vergütung war im Vertrag vom 25.06.2013 ein Jahresbruttogehalt i.H.v. 200.000,-, sowie ein Jahresbonus i.H.v. 60.000,- €, im Vertrag vom 10.08.2017 ab dem 01.07.2018 ein Jahresbruttogehalt i.H.v. 260.000,- € vereinbart, das jeweils in 12 gleichen Raten abzgl. der gesetzlichen Abzüge bis zum 15. des auf den Beschäftigungsmonat folgenden Kalendermonat gezahlt werden sollte, sowie ein Jahresbonus von max. 130.000,- €.

5

Mit ausgehändigtem Schreiben vom 18.03.2018 ließ die Beklagte gegenüber dem Kläger die Abberufung als Geschäftsführer zum 31.12.2018 erklären und die Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages zum 31.12.2018 aussprechen. Der Kläger wurde von der Beklagten bereits Ende Februar 2018 darüber informiert, dass zum 01.04.2018 ein neuer Geschäftsführer eingestellt werde und hatte die Aufgabe, bis dahin die Übergabe der laufenden Projekte der Beklagten für den Nachfolger zusammenzustellen.

6

Am 27.03.2018 teilte der Geschäftsführergesellschafter der Gesellschafts-GmbH dem Kläger via E-Mail die widerrufliche Freistellung für die Zeit vom 06.04.2018 bis 13.05.2018 und für den Zeitraum vom 19.05.2018 bis 31.05.2018 mit, für ein Qualitätsaudit im Zeitraum vom 14.-18.5.2018 sollte sich der Kläger zur Verfügung halten. Für den Zeitraum ab dem 01.06.2018 war die unwiderrufliche Freistellung bis Jahresende erklärt. Am 02.04.2018 nahm der neue Geschäftsführer seine Tätigkeit bei der Beklagten auf und wurde vom Kläger in die laufenden Projekte der Beklagten eingewiesen. Nach dem 04.04.2018 übte der Kläger im Einvernehmen mit dem neuen Geschäftsführer der Beklagten seine Tätigkeit bei der Beklagten nicht mehr aktiv aus und betrat die Betriebsräume der Beklagten nicht mehr, mit Ausnahme eines Aufenthalts von drei Tagen im Mai 2018, in denen er im Rahmen des vorgenannten Qualitätsaudits einen Tag aktiv teilnahm und sich zwei weitere Tage zur Verfügung hielt.

7

Mit Schreiben vom 24.04.2018 erklärte die Beklagte dem Kläger erneut die Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages, nun zum 31.10.2018, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

8

Mit Bescheid des Landratsamtes ... vom 17.05.2018 wurden gegenüber der Beklagten vielfältige Brandschutzaufgaben angeordnet und hierfür eine Frist bis zum 10.08.2018 gesetzt. Bereits mit Datum vom 01.07.2015 lag eine Brandschutzbeurteilung vor, die auch dem Kläger zur Kenntnis gegeben wurde. Der Kläger hat in seiner Funktion als Geschäftsführer keine nennenswerten Brandschutzmaßnahmen, wie im Statusbericht vom 01.07.2015 vorgeschlagen, umgesetzt oder deren Umsetzung veranlasst.

9

Mit Schreiben vom 14.06.2018 sprach die Beklagte gegenüber dem Kläger die fristlose Kündigung, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt aus und erklärte die sofortige Abberufung aus dem Geschäftsführerverhältnis. Im Juli 2018 wurde zuletzt ein Betrag i.H.v. 8.333,33 € für Juni 2018 an den Kläger bezahlt, im Anschluss erfolgten keine Gehaltszahlungen mehr.

10

Der Kläger ist der Auffassung, dass eine wirksame Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages in der Fassung vom 10.08.2017 frühestens zum 31.01.2019 bewirkt werden kann.

11

Der Kläger beantragt zuletzt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 18.03.2018, zugewandt am 19.03.2018, nicht zum 31.12.2018 enden wird.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 31.12.2018 hinaus fortbesteht.
3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers durch die schriftliche Kündigung der Beklagten vom 24.04.2018, zum 31.10.2018, nicht aufgelöst worden ist;
4. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den von der Beklagten genannten Beendigungszeitpunkt hinaus fortbesteht.
5. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 14.06.2018, zugewandt am 15.06.2018, nicht zu sofort geendet hat.
6. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 14.06.2018, zugewandt am 15.06.2018, auch nicht zum nächstmöglichen Termin enden wird.
7. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen Betrag i.H.v. 8.333,33 € brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.07.2018 zu zahlen;
8. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 21.666,67 € brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.08.2018 zu bezahlen.
9. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 21.666,67 € brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.09.2018 zu bezahlen.
10. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 120,- € zu zahlen.
11. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 21.666,67 € brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.10.2018 zu zahlen.
12. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 21.666,67 € brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.11.2018 zu zahlen.
13. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 21.666,67 € brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.12.2018 zu zahlen.
14. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 21.666,67 € brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.11.2018 zu zahlen.
15. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger einen weiteren Betrag in Höhe von 21.666,67 € brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.02.2019 zu zahlen.

12

Die Beklagte beantragt

Klageabweisung.

13

Die Beklagte behauptet, der Kläger habe in seiner Eigenschaft als Geschäftsführer der Beklagten massiven finanziellen Schaden zugefügt, da er nicht auf die erforderlichen Brandschutzmaßnahmen geachtet und entsprechende Schritte eingeleitet, habe. Nun müsse eine Halle abgerissen und neu errichtet werden, wofür Kosten in Höhe von etwa 400.000,- € veranschlagt würden. Auch bei Baumaßnahmen im Jahr 2016 seien die bereits bekannten Brandschutzvorgaben aus dem Bericht vom 01.07.2015 nicht umgesetzt worden.

14

Die Beklagte ist daher der Auffassung, die fristlos ausgesprochene Kündigung vom 14.06.2018 sei als solche wirksam.

15

Die zunächst vom Arbeitsgericht ... - an das Landgericht Regensburg verwiesenen Verfahren wurden mit Beschluss des Landgerichts Regensburg vom 10.12.2018 zur gemeinsamen Verhandlung und Entscheidung verbunden und das Verfahren sodann an die Kammer für Handelssachen verwiesen.

16

Der Kläger hat die zunächst getrennt erhobenen Klage vom 20.03.2018 vor dem Arbeitsgericht ... - mit Schriftsatz vom 08.05.2018, die mit Schriftsatz vom 20.06.2018 erhobene Klage vor dem Arbeitsgericht ... mit Schriftsatz vom 27.09.2018 und nach Verbindung der Verfahren mit Schriftsatz vom 09.01.2019 und zuletzt vom 27.03.2019 erweitert.

17

Das Gericht hat keinen Beweis erhoben.

18

Für das weitere Vorbringen wird auf die Schriftsätze der Parteivertreter und die entsprechenden Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

19

Die zulässigen Klagen haben nur teilweise Erfolg.

20

I. Die Klagen sind zulässig.

21

Das Landgericht Regensburg - Kammer für Handelssachen - ist sachlich und örtlich, gem. § 71 I, 94, 95 I Nr. 4a, 98 GVG, § 17 I 1 ZPO für sämtliche geltend gemachten Ansprüche zur Entscheidung berufen, insbesondere ist der Kläger als Geschäftsführer der Beklagten kein Arbeitnehmer i.S.d. § 5 ArbGG.

22

II. Die Verbindung der zunächst getrennten Klagen ist gem. § 147 ZPO in zulässiger Weise erfolgt.

23

III. Im Hinblick auf die nachträglichen Klageerweiterungen liegt eine zulässige objektive Klagehäufung, gem. § 260 ZPO vor, da sich die Ansprüche sämtlich gegen dieselbe Beklagte richten.

24

IV. Die zulässigen Klagen sind in der Sache nur teilweise erfolgreich.

A. Kündigungen

1. Fristlose Kündigung vom 14.06.2018

25

Die Kündigung ist als fristlose unwirksam.

26

Es fehlt insoweit bereits am Vorliegen eines wichtigen Grundes i.S.d. § 626 I BGB. Voraussetzung ist insoweit das Vorliegen von Tatsachen, aufgrund derer unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder zum vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Dabei ist insbesondere in den Blick zu nehmen, dass die fristlose Kündigung weniger der Sanktion von Fehlverhalten als der Vermeidung des Risikos weiterer Pflichtverletzungen dient. Zu berücksichtigen ist dabei vor allem, ob den Beteiligten angesichts der Umstände eine Beendigung aufgrund einer ordentlichen Kündigung bzw. bei zeitlicher Befristung des Anstellungsvertrages ein Abwarten der verbleibenden Restlaufzeit zugemutet werden kann. Dabei ist insbesondere von Bedeutung, ob die vom Anstellungsvertrag unabhängige Möglichkeit besteht, den Geschäftsführer durch Abberufung oder Amtsniederlegung organschaftlich seines Amtes zu entheben, wenn dadurch der Kündigungsgrund für die Zukunft beseitigt wird.

27

Es kann vorliegend dahinstehen, ob den Kläger eine Verantwortlichkeit für die nun anstehenden Baumaßnahmen trifft oder nicht. Auf ein etwaiges Verschulden käme es in diesem Zusammenhang nicht an (BGH NJW-RR 1997, 348).

28

Der Kläger hat jedoch im Zeitpunkt des Ausspruchs der fristlosen Kündigung vom 14.06.2018 seine Aufgabe als Geschäftsführer nicht mehr wahrgenommen. Er war bereits mit Erklärung des Gesellschaftergeschäftsführers der Gesellschafter-GmbH vom 27.03.2018 mit Wirkung ab 06.04.2018 mit einer Unterbrechung widerrufen, sowie ab 01.06.2018 unwiderruflich freigestellt worden und ging im Einvernehmen mit dem neu zum 01.04.2018 bestellten Geschäftsführer spätestens ab dem 04.04.2018 seiner Tätigkeit als Geschäftsführer nicht mehr nach. Ein Risiko, dass der Kläger möglicherweise weiterhin in erheblicher Weise gegen seine Pflichten als Geschäftsführer verstößt, war dadurch ausgeschlossen. Dieses Risiko wurde auch dadurch vermindert, dass die Gesellschafter der Beklagten im Umlaufbeschlusswege die Abberufung der Klägers als Geschäftsführer mit sofortiger Wirkung beschlossen haben. Diese Abberufung wurde seitens des Klägers nicht angegriffen und entfaltete somit Wirksamkeit.

29

Ergänzend sei angeführt, dass die Kammer auch keinen wichtigen Grund i.S.d. § 626 I BGB im Verhalten des Klägers erkennen kann. Im Rahmen der insoweit etablierten obergerichtlichen fallorientierten Rechtsprechung käme lediglich eine erhebliche oder wiederholte Pflichtverletzung des Klägers in Frage. Darin wird in der Regel entweder eine Bereicherung des Geschäftsführers zu Lasten der Gesellschaft oder, wenn eine Bereicherung nicht vorliegt, ein massiver Verstoß in Form eines schweren Vertrauensbruchs, des Überschreitens der Geschäftsführerbefugnis, des Überschreitens der Kreditlinie oder eine schuldhaftes Insolvenzverschleppung gesehen (Michalski/Heidinger/Leible/J. Schmidt - Tebben, § 6 GmbH-Gesetz, Rn. 229 ff). Angesichts des von der Beklagten geschilderten Fehlverhaltens, d.h. dem behaupteten Ignorieren eines Brandschutzberichtes bei gleichzeitiger Einschaltung eines Brandschutzbeauftragten sowie der möglichen Entscheidung, bestimmte Investitionsmaßnahmen zurückzustellen, kann nicht von einer vergleichbar massiven Pflichtverletzung ausgegangen werden, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt, mag sie auch ggf. Schadensersatzansprüche auslösen.

2. Ordentliche Kündigung vom 24.04.2018 zum 31.10.2018

30

Die formell wirksam erklärte Kündigung beendete das Dienstverhältnis zwischen den Parteien nicht zum 31.10.2018.

31

Im ursprünglichen Dienstvertrag vom 25.06.2013 war eine ordentliche Kündigung erst nach Ablauf von fünf Jahren Beschäftigungsdauer vorgesehen. Danach sollte das Verhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Jahr zum jeweils darauffolgenden 31.12. ordentlich gekündigt werden können. Nachdem als Dienstbeginn der 01.07.2013 vereinbart und auch durchgeführt wurde, konnte das Dienstverhältnis durch ordentliche Kündigung nicht vor dem 30.06.2018 nicht beendet werden, Bei Weiterführung des Vertrages wäre eine Beendigung früher als zum 31.12.2019 nicht möglich gewesen.

32

Die Parteien haben jedoch mit Änderungsvertrag vom 10.08.2017 mit, Wirkung ab dem 01.07.2018 eine sechsmonatige Kündigungsfrist vereinbart. Damit ist eine Beendigung des Dienstverhältnisses vor dem 31.12.2018 nicht möglich. Kündigungsfrist ist - für § 622 BGB, letztlich aber auch für § 621 BGB und damit auch für vertraglich vereinbarte Kündigungsfristen - der Zeitraum vom Erhalt der Kündigung an bis zum Ablauf der Frist (BAG in st. Rspr.). Dies ist in Einklang zu bringen mit der Problematik, ob vor Eintritt der Aktualisierung des Dienstverhältnisses eine erklärte Kündigung überhaupt zulässig, d.h. wirksam ist.

33

Für Arbeitsverträge ist anerkannt, dass diese vor dem vereinbarten Dienstantritt dann nicht gekündigt werden können, wenn die Parteien dies ausdrücklich ausgeschlossen haben oder der Ausschluss der Kündigung sich aus den Umständen zweifelsfrei ergibt (st. Rspr. Zuletzt: BAG, NJW 2006, 3167 ff).

34

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG ist bei einer Kündigung vor Dienstantritt nicht davon auszugehen, dass die Parteien grundsätzlich und im Zweifel ein Interesse an einer zumindest vorübergehenden Durchführung des Arbeitsvertrages haben und deshalb die Kündigungsfrist, wenn keine Anhaltspunkte für einen abweichenden Parteiwillen bestehen, erst mit Dienstantritt beginnen soll. Grundsätzlich kann ein Arbeitsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist oder auch aus wichtigem Grund vor dem vereinbarten Dienstantritt gekündigt werden, wenn die Parteien dies nicht ausdrücklich ausgeschlossen haben oder sich der Ausschluss der Kündigung aus den Umständen - etwa der Vereinbarung einer Vertragsstrafe für den Fall des Nichtantritts der Arbeit - zweifelsfrei ergibt. Es hängt in erster Linie von den zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen ab, ob bei einer vor Dienstantritt ausgesprochenen ordentlichen Kündigung die Kündigungsfrist bereits mit dem Zugang der Kündigung oder erst an dem Tage beginnt, an dem die Arbeit vertragsgemäß aufgenommen werden soll. (BAG NZA, 2006, 1207 ff). Erst wenn die Parteien keine Vereinbarung über den Beginn der Kündigungsfrist getroffen haben und eine Vertragslücke vorliegt, kann diese im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung geschlossen werden (BAG a.a.O.). Für die Ermittlung des mutmaßlichen Parteiwillens und die hierfür maßgebende Würdigung der beiderseitigen Interessen ist grundsätzlich auf die konkreten Umstände des Falles abzustellen. Typische Vertragsgestaltungen können dabei für oder gegen die Annahme sprechen, die Parteien hätten eine auf Dauer der vereinbarten Kündigungsfrist beschränkte Realisierung des Vertrages gewollt. Vereinbaren Parteien etwa die kürzeste zulässige Kündigungsfrist, so spricht dies gegen die mutmaßliche Vereinbarung einer Realisierung des Arbeitsverhältnisses für diesen Zeitraum. Im Zweifel ist davon auszugehen, dass die Kündigungsfrist auch bei einer Kündigung vor Dienstantritt, wenn die Vertragsauslegung und die ergänzende Vertragsauslegung nicht zu einem eindeutigen Ergebnis führen, mit dem Zugang der Kündigungserklärung beginnt. Nach der dispositiven gesetzlichen Regelung - etwa § 622 BGB - ist die Kündigungsfrist der Zeitraum, der vom Zugang der Kündigung bis zum Kündigungstermin reicht. Ergeben sich aus dem Vertrag keine Anhaltspunkte für einen abweichenden Parteiwillen, so ist kein hinreichender sachlicher Grund ersichtlich, die Kündigung vor Dienstantritt rechtlich anders zu behandeln als die Kündigung nach Dienstantritt, bei der die Kündigungsfrist auch ab Zugang der Kündigung läuft (BAG a.a.O.).

35

Vorliegend handelt es sich zwar nicht um einen Arbeitsvertrag, sondern um ein Dienstverhältnis, jedoch können diese Grundsätze aufgrund der Ähnlichkeit der Fallgestaltung zunächst einmal auf das vorliegende Vertragsverhältnis übertragen werden. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass das Dienstverhältnis bereits vollzogen, der Kläger seinen Dienst bereits angetreten hatte und mit dem Änderungsvertrag vom 10.08.2017 im Hinblick auf die ordentliche Kündigung lediglich eine Änderung der Frist für den Zeitpunkt ab dem 01.07.2018 vereinbart wurde. Der Auffassung der Klägerseite ist insoweit entgegenzuhalten, dass auch bereits im Ausgangsvertrag für den Fall der Fortsetzung des Dienstvertrages ohne vertragliche Neuregelung eine ordentliche Kündigung, allerdings mit einer anderen Frist, durchaus vorgesehen war. Nach beiden Vertragsgestaltungen sollte lediglich eine frühere Beendigung vor Ablauf der Beschäftigungsdauer durch ordentliche Kündigung ausgeschlossen sein. Die Übertragung der Rechtsprechung zur Kündigung vor Dienstantritt im Hinblick auf die grundsätzliche Wirksamkeit der Kündigungserklärung erschließt sich, wenn - wie in der früheren Rechtsprechung des BAG - statt des Begriffs des Dienstantritts der Begriff der Aktualisierung des Arbeitsverhältnisses verwendet wird (so: BGH NJW 1965, 171, BAG NJW 1980, 1015). Letztlich ist mit dem Änderungsvertrag vom 10.08.2017 mit Wirkung zum 01.07.2018 eine Aktualisierung des Arbeitsverhältnisses eingetreten. Statt der einjährigen

Kündigungsfrist zum 31.12. des Folgejahres wurde eine sechsmonatige Frist vereinbart. Ein völliger Ausschluss einer ordentlichen Kündigung kann dem nicht entnommen werden. Auch die Auslegung der Umstände des Einzelfalles ergibt insoweit kein anderes Ergebnis. Nach dem unstrittigen Vortrag des Klägers war seitens des Vertreters der Beklagten zunächst eine weitere dreijährige Bindung gewollt, die er selbst jedoch im Hinblick auf Unwägbarkeiten in der Zukunft ablehnte und stattdessen auf sein - des Klägers - Betreiben hin eine kürzere, nämlich eine sechsmonatige Kündigungsfrist vereinbart wurde. Daraus kann - ungeachtet des Umstandes, dass das Dienstverhältnis zuvor auf Dauer angelegt war und vom befristeten in ein unbefristetes übergeleitet wurde - kein vollständiger Ausschluss einer ordentlichen Kündigung hergeleitet werden. Die am 24.04.2018 erklärte Kündigung war damit dem Grunde nach wirksam, konnte ihre Wirkung, nämlich das Inlaufsetzen der Kündigungsfrist erst zum 01.07.2018 entfalten und das Dienstverhältnis nicht zum 31.10.2018 beenden.

3. Kündigung vom 18.03.2018

36

Die Kündigung vom 18.03.2018 beendete bereits vor der am 24.04.2018 ausgesprochenen Kündigung das Dienstverhältnis wirksam zum 31.12.2018.

37

Die Kündigung wurde schriftlich erklärt, § 623 BGB.

38

Im übrigen war der die Kündigung unterzeichnende Geschäftsführer der Komplementärgesellschaft von der Gesellschafterversammlung aufgrund Beschlusses zur Erklärung der Kündigung ermächtigt.

39

Die Kündigung ist auch nicht deswegen unwirksam, weil sie vor dem 01.07.2018 erklärt wurde und dem Kläger zugegangen ist.

40

Insoweit wird auf die vorangegangenen Ausführungen unter Ziffer 2) Bezug genommen.

41

Nach beiden Vertragsgestaltungen sollte eine frühere Beendigung durch ordentliche Kündigung ausgeschlossen sein. Dies ergibt sich nicht zuletzt aus dem Inhalt der Kündigung, die bereits die sechsmonatige Frist ab dem 01.07.2018 berücksichtigte.

42

Dass eine früher erklärte Kündigung auch bereits vor Inlaufsetzen der Kündigungsfrist nicht per se unwirksam ist, soweit sie die beabsichtigte Kündigungsfrist erkennen lässt, ergibt sich nicht zuletzt daraus, dass eine frühzeitige Kündigung durchaus dem Interesse des Kündigungsempfängers dienen kann, der dadurch mehr Zeit gewinnt zu disponieren (so BAG NJW 1965, 171).

43

Die sechsmonatige Kündigungsfrist beginnt gem. § 187 II 1 BGB mit dem 01.07.2018 und endet gem. § 188 II 2. Alt. BGB zum 31.12.2018. Würde man hier der klägerischen Argumentation folgen und das frühestmögliche Ende des Dienstvertrages bei Einhaltung der Kündigungsfrist auf den 31.01.2019 festlegen, käme dies einer siebenmonatigen Kündigungsfrist gleich, völlig ungeachtet, ob - wie in diesem Fall - dadurch der Bonusanspruch für ein weiteres Kalenderjahr ausgelöst wird oder nicht, was letztlich allein vom Zufall abhängt. Hätte die Beklagte die ordentliche Kündigung noch am 01.07.2018 erklärt, würde sich ebenfalls ein Ende des Dienstvertrages für den 31.12.2018 ergeben.

44

4. Auf die Wirksamkeit der weiteren Kündigungen vom 24.04.2018 zum 31.12.2018 sowie der hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung vom 14.06.2018 kommt es insoweit nicht mehr an, da das Dienstverhältnis im Zeitpunkt der Kündigungserklärung bereits wirksam zum 31.12.2018 beendet wurde.

II. Vergütungsanspruch

45

Ausgehend von der Wirksamkeit der Kündigung vom 18.03.2018 zum 31.12.2018 setzt dem Kläger für die Monate Juni bis einschließlich Dezember 2018 ein Vergütungsanspruch, gem. § 611 BGB zu, insbesondere hatte der Kläger seine Leistungen angeboten, war jedoch freigestellt worden.

46

Für den Monat Juni 2018 ist beläuft sich der Betrag auf die restlichen noch nicht ausbezahlten 8.333,33 €, für die Monate Juli bis Dezember auf monatlich 21.666,67 € brutto, mithin insgesamt auf eine Summe von 138.333,35 €.

47

Für den Monat Januar 2019 ergibt sich kein Zahlungsanspruch des Klägers, da zu diesem Zeitpunkt das Dienstverhältnis wirksam beendet war.

48

IV. Der Zinsanspruch beruht auf §§ 286 I, II Nr. 1, 288 I, II BGB, der Anspruch auf Zahlung eines pauschalen Verzugschadens in Höhe der geltend gemachten 120,- € beruht auf § 286 I, II Nr. 1, 288 V 1 BGB. Weitergehende Pauschalen wurden nicht verlangt.

49

V. Die Kostenentscheidung hat ihre Rechtsgrundlage in § 92 I ZPO, die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 709 ZPO.

50

VI. Der Streitwert wurde auf der Grundlage von §§ 39, 42 III GKG festgesetzt. Dabei hat das Gericht unter Heranziehung der Grundsätze des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit in der überarbeiteten Fassung vom 9.7.2014 gem. Ziffer I Nr. 20 eine differenzierte Streitwertbemessung vorgenommen. So ist nach I Nr. 20.1 für eine außerordentliche Kündigung, die hilfsweise als ordentlich erklärt wird, höchstens die Vergütung für ein Vierteljahr anzusetzen. Das Gericht setzt damit für die außerordentliche Kündigung vom 14.06.2018 einen Streitwert von 97.500 € ($3 \times 32.500,- \text{ €} (21.666,67 + 10.833,33 \text{ €})$) an.

51

Für die Kündigungserklärung vom 24.06.2018, bei der es sich um eine Folgekündigung handelt, ist Gegenstand der Regelung in I Nr. 20.3 des Streitwertkatalogs der Wert der Entgelt Differenz zwischen den verschiedenen Beendigungszeitpunkten, maximal jedoch die Vergütung für ein Vierteljahr für jede Folgekündigung vorgesehen, vorliegend ebenfalls mit 97.500,- €.

52

Die erste Kündigung - bewertet nach den Grundsätzen von I Nr. 19 des Katalogs - ist stets die mit dem frühesten Beendigungszeitpunkt, auch wenn sie später ausgesprochen und angegriffen wird.

53

Für die dritte Kündigung, die zeitlich gesehen die erste ausgesprochene Kündigung darstellt, das Dienstverhältnis aber zum spätesten Zeitpunkt beendete, wäre grundsätzlich derselbe Streitwert anzusetzen, der aber, nachdem die später erhobenen Leistungsklagen, deren gem. § 39 GKG Werte zu addieren sind, dasselbe Interesse aufweisen, mit deren Additionswert zu verrechnen ist. Die addierten Streitwerte für die Leistungsklagen betragen 160.120,02 € und beinhalten damit das Interesse von 97.500,- € der letzten geprüften Kündigung.

54

Soweit es auf weitere ausgesprochene Kündigungen nicht ankommt und über diese nicht entschieden wird, erhöhen diese den Streitwert nicht.