

Titel:

Zurückweisung einer Kündigung wegen Nichtvorlage einer Vollmacht

Normenketten:

BGB § 121 Abs. 1 S. 1, § 174, § 626

KSchG § 1

Leitsätze:

1. Die Zurückweisung einer Kündigungserklärung ist ohne Vorliegen besonderer Umstände nach mehr als einer Woche nicht mehr unverzüglich iSv § 174 S. 1 BGB (Anschluss an BAG BeckRS 2013, 67590 Rn. 67). Die Frist beginnt mit der tatsächlichen Kenntnis des Empfängers von der Kündigung und der fehlenden Vorlegung einer Vollmachtsurkunde (Anschluss an BAG BeckRS 2021, 21422 Rn. 14). (Rn. 24)

(redaktioneller Leitsatz)

2. Für ein das Zurückweisungsrecht ausschließendes In-Kennntnis-Setzen iSv § 174 S.2 BGB genügt nicht die Unterzeichnung des Kündigungsschreibens als "kommissarische Personalleiterin". (Rn. 31 – 33)

(redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Arbeitsverhältnis, Verdachtskündigung, Vollmachtsvorlage, Zurückweisung, In-Kennntnis-Setzen

Rechtsmittelinstanz:

LArbG Nürnberg, Urteil vom 11.12.2023 – 1 Sa 164/23

Tenor

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 18.05.2022 (außerordentliche und fristlose Verdachtskündigung), zugestellt am 19.05.2022, nicht aufgelöst worden ist.

2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 17.05.2022 (außerordentliche Verdachtskündigung mit sozialer Auslauffrist), zugestellt am 19.05.2022, nicht zum 31.08.2022 aufgelöst worden ist.

3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 18.05.2022 (außerordentliche und fristlose Tatkündigung), zugestellt am 19.05.2022, nicht aufgelöst worden ist.

4. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 18.05.2022 (außerordentliche Tatkündigung mit sozialer Auslauffrist), zugestellt am 19.05.2022, nicht zum 31.08.2022 aufgelöst worden ist.

5. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 18.05.2022 (ordentliche Tatkündigung), zugestellt am 19.05.2022, nicht zum 31.08.2022 aufgelöst worden ist.

6. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 18.05.2022 (ordentliche Verdachtskündigung), zugestellt am 19.05.2022, nicht zum 31.08.2022 aufgelöst worden ist.

7. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 8.06.2022, nicht zum 30.09.2022 aufgelöst worden ist.

8. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Beklagte.

9. Der Streitwert wird auf 23.692 € festgesetzt.

10. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Verdachtskündigung mit sozialer Auslaufzeit vom 17. Mai 2022, dreier außerordentlichen Kündigungen vom 18. Mai 2022, zweier ordentlichen Kündigungen vom 18. Mai 2022 und einer ordentlichen Kündigung vom 8. Juni 2022, hilfsweise um die Erteilung eines Zeugnisses.

2

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit 1. September 2015 mit einem Bruttomonatsgehalt von zuletzt 5923 € beschäftigt. Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 14. August 2015 lautet auszugsweise wie folgt:

„§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses / Tätigkeit

(1) Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom 1.9.2015 als Referent Arbeitsrecht/Syndikusanwalt (...) eingestellt.

(...)

§ 17 Weitergehende Regelungen

(1) Solange der Arbeitgeber nach §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 1 TVG tarifgebunden ist, sind auf das Arbeitsverhältnis unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit des Arbeitnehmers ausschließlich die Tarifverträge der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband VBM – Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. bzw. in Vertretung für diesen durch Gesamtmetall Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall und Elektroindustrie e.V. und der Gewerkschaft IG Metall in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.“

3

Die Beklagte beschäftigt mehr als zehn Arbeitnehmer im Sinne von § 23 Kündigungsschutzgesetz. Sie wird laut Handelsregistrauszug vom 19. Mai 2022 für den Fall, dass mehrere Vorstandsmitglieder bestellt sind, durch zwei Vorstandsmitglieder oder ein Vorstandsmitglied gemeinsam mit einem Prokuristen vertreten. Vorstände waren zum Zeitpunkt des Ausdrucks des Handelsregistrauszugs Herr ... und Herr Dr. Gesamtprokura mit einem Vorstandsmitglied oder einem anderen Prokuristen hatten zum Zeitpunkt des Ausdrucks des Handelsregistrauszugs die Herren ..., ..., ..., ... und von der

4

Mit Verdachtskündigung vom 17.05.2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit. Mit Schreiben vom 18.5.2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos als Verdachtskündigung, außerordentlich und fristlos als TatKündigung, außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit als TatKündigung, ordentlich als TatKündigung und ordentlich als Verdachtskündigung. Die Kündigungen waren von dem Vorstandsmitglied Herrn ... und der Mitarbeiterin der Beklagten, Frau ..., unterschrieben. Frau ... unterschrieb mit dem Zusatz „i.V., kommissarische Personalleitung“.

5

Den Kündigungsschreiben war keine Originalvollmacht beigelegt.

6

Mit sechs Schreiben vom 24. Mai 2022, der Beklagten zugegangen am 25. Mai 2022, wies die Klägerin sämtliche Kündigungen vom 17. und 18. Mai 2022 nach § 174 Satz 1 BGB zurück und beanstandete die Vertretungsmacht gemäß § 180 Satz 2 BGB von Frau ...und Herrn

7

Die Beklagte kündigte mit weiterem Schreiben vom 8. Juni 2022 das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30. September 2022.

8

Die Klägerin vertritt die Auffassung, die Kündigungen vom 17. und 18. Mai 2022 seien formal unwirksam. Sie bestreitet mit Nichtwissen, dass die unterzeichnende Frau ... kommissarische Personalleitung sei. Dies sei der Klägerin nicht bekannt. Sie bestreitet die ordnungsgemäße Betriebsratsanhörung sämtlicher Kündigungen und die Einhaltung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB bei den außerordentlichen Kündigungen.

Sämtliche ausgesprochenen Kündigungen seien sozial ungerechtfertigt. Hinsichtlich der außerordentlichen Kündigungen fehle es an einem wichtigen Grund.

9

Die Klägerin beantragt,

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 18.05.2022 (außerordentliche und fristlose Verdachtskündigung), zugestellt am 19.05.2022, nicht aufgelöst worden ist.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 17.05.2022 (außerordentliche Verdachtskündigung mit sozialer Auslauffrist), zugestellt am 19.05.2022, nicht zum 31.08.2022 aufgelöst werden wird.
3. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 18.05.2022 (außerordentliche und fristlose Tatkündigung), zugestellt am 19.05.2022, nicht aufgelöst worden ist.
4. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die außerordentliche Kündigung vom 18.05.2022 (außerordentliche Tatkündigung mit sozialer Auslauffrist), zugestellt am 19.05.2022, nicht zum 31.08.2022 aufgelöst werden wird.
5. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 18.05.2022 (ordentliche Tatkündigung), zugestellt am 19.05.2022, nicht zum 31.08.2022 aufgelöst werden wird.
6. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 18.05.2022 (ordentliche Verdachtskündigung), zugestellt am 19.05.2022, nicht zum 31.08.2022 aufgelöst werden wird.
7. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung vom 08.06.2022, nicht zum 30.09.2022 aufgelöst wird.

Hilfsweise, für den Fall, dass die Feststellungsanträge zu Ziffer 1 bis 7 abgewiesen werden:

8. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin ein endgültiges Zeugnis zu erteilen, das sich auf Leistung und Verhalten erstreckt.

10

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

11

Die Beklagte ist der Ansicht, es liege ein wichtiger Grund für die außerordentlichen Kündigungen vom 17. und 18. Mai 2022 vor. Die Zweiwochenfrist sei eingehalten. Die Klägerin habe im Rahmen eines Zustimmungsverfahrens vor dem Inklusionsamt Sozialdaten von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Beklagten unter Verstoß gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen mitgeteilt. Sie habe von den Verstößen am 11. April 2022, dem Eingang der Stellungnahme der Klägerin erfahren. Die ordentlichen Kündigungen vom 18. Mai 2023 seien sozial gerechtfertigt. Die Kündigungen vom 17. und 18. Mai 2023 und vom 17.11.2023 (sic) seien von vertretungsberechtigten Personen, deren Bevollmächtigung der Klägerin bekannt sei, unterzeichnet worden. Die Zurückweisung der Kündigungen gehe ins Leere. Zwar sei die Schriftform nur dann gewahrt, wenn alle Geschäftsführer einer GmbH (sic) die Kündigung unterschrieben hätten. Der Arbeitgeber könne sich jedoch auch bei dem Ausspruch der Kündigung vertreten lassen und eine andere Person bevollmächtigen. Eine Kündigung müsse nicht notwendigerweise von zwei vertretungsbefugten Mitarbeitern unterschrieben sein. Kündigungsberechtigt könne je nach Größe auch der Leiter einer Niederlassung (sic) im Hinblick auf die dort beschäftigten Arbeitnehmer sein, wenn der gekündigte Arbeitnehmer von der Übertragung der Stellung als Niederlassungsleiter in Kenntnis gesetzt worden sei. Es genüge auch, wenn die Person, die üblicherweise auch die Arbeitsverträge unterschreibe, eine Kündigungserklärung unterzeichne. Denn dann sei dem gekündigten Arbeitnehmer durch die herausgehobene Stellung dieser Person bekannt, dass diese zum Ausspruch von Kündigungen bevollmächtigt sei. Die Klägerin habe aufgrund der Stellung der beiden Personen im Unternehmen gewusst,

dass jedenfalls der Vorstand zum Ausspruch von Kündigungen berechtigt sei. Die Zurückweisung der Kündigung vom 7.11.2022 (sic) sei von der Klägerin zu spät zum Auslauf gebracht worden. Die Klägerin habe erst mit Schreiben vom 15.11.2022 erklärt, die Kündigung vom 7.11.2022 zurückweisen zu wollen. In der mündlichen Verhandlung vom 17. Mai 2023 trug die Beklagte vor, die Kündigung vom 8. Juni 2022 beruhe auf den betriebsbedingten Kündigungsgründen, wie sie in der vorgetragenen Betriebsratsanhörung genannt sind.

12

Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokolle der Güteverhandlung vom 22. Juli 2022 sowie der Kammerverhandlung vom 17. Mai 2023 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

13

Die zulässige Klage ist begründet. Weder die außerordentlichen Kündigungen vom 17. und 18. Mai 2022 noch die ordentlichen Kündigungen vom 18. Mai 2022 und vom 8. Juni 2022 haben das Arbeitsverhältnis beendet.

I.

14

Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 b) ArbGG eröffnet. Die örtliche Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Nürnberg ergibt sich aus § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 12, 17 ZPO.

II.

15

Die Kündigungen gelten nicht gemäß § 7 KSchG als von Anfang an wirksam. Die Klägerin hat gegen die Kündigungen vom 17. und 18. Mai 2022 mit Klageschrift vom 7. Juni 2022, beim Arbeitsgericht Nürnberg per beA eingegangen am selben Tag, und gegen die Kündigung vom 8. Juni 2022 mit Klageerweiterung vom 27. Juni 2022, beim Arbeitsgericht Nürnberg per beA eingegangen am selben Tag, fristgerecht Klage erhoben, §§ 4, 7, 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG.

III.

16

1. Die sechs Kündigungen vom 17. und 18. Mai 2022 sind unwirksam, weil die Klägerin sie nach § 174 Satz 1 BGB berechtigterweise zurückgewiesen hat.

17

a. Nach § 174 Satz 1 BGB ist ein einseitiges Rechtsgeschäft, das ein Bevollmächtigter einem anderen gegenüber vornimmt, unwirksam, wenn der Bevollmächtigte eine Vollmachtsurkunde nicht vorlegt und der andere das Rechtsgeschäft aus diesem Grund unverzüglich zurückweist. Folge der Zurückweisung iSd. § 174 Satz 1 BGB ist – unabhängig vom Bestehen einer Vollmacht – die Unwirksamkeit des Rechtsgeschäfts; eine Heilung oder Genehmigung nach § 177 BGB scheidet aus (BAG 25. September 2014 – 2 AZR 567/13 –, Rn. 12).

18

b. Diese Voraussetzungen einer Zurückweisung sind erfüllt.

19

i. Bei der Beklagten handelt es sich um eine Aktiengesellschaft, die gemäß § 78 Abs. 1 Satz 1 AktG durch den Vorstand vertreten werden. Die Ausführungen der Beklagten zur Vertretungsbefugnis von Geschäftsführern einer GmbH gehen ins Leere.

20

ii. Nach dem Handelsregisterauszug der Beklagten vom 19. Mai 2022 wird die Gesellschaft durch zwei Vorstandsmitglieder oder durch ein Vorstandsmitglied gemeinsam mit einem Prokuristen vertreten, wenn mehrere Vorstandsmitglieder bestellt sind. Bestellt waren zum Zeitpunkt der Kündigung mehrere Vorstandsmitglieder, nämlich die Vorstände ... und Dr.

21

iii. Die Kündigungen vom 17. und 18. Mai 2022 wurden von Herrn ... und Frau ... unterschrieben. Frau ... ist weder Mitglied des Vorstands noch hat sie Prokura.

22

iv. Den Kündigungen vom 17. und 18. Mai 2022 war keine Originalvollmacht beigelegt.

23

v. Die Zurückweisung der Kündigungen vom 17. und 18. Mai 2022 ist unverzüglich iSv. § 174 Satz 1 BGB erfolgt.

24

1. Die Legaldefinition von „unverzüglich“ in § 121 Abs. 1 Satz 1 BGB gilt im gesamten bürgerlichen Recht (allg. Meinung, vgl. nur Jauernig/Mansel BGB 18. Aufl. § 121 Rn. 1). Entsprechend den zu dieser Bestimmung aufgestellten Grundsätzen muss die Zurückweisung nach § 174 Satz 1 BGB daher nicht sofort erfolgen, sondern nur ohne schuldhaftes Zögern. Dem Erklärungsempfänger ist eine gewisse Zeit zur Überlegung und zur Einholung des Rats eines Rechtskundigen darüber einzuräumen, ob er das einseitige Rechtsgeschäft wegen fehlender Vorlage eines Vollmachtsbelegs zurückweisen soll. Innerhalb welcher Zeitspanne der Erklärungsempfänger das Rechtsgeschäft zurückweisen muss, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Da die Zurückweisung keinerlei Nachforschungen über die wirklichen Vertretungs- und Vollmachtsverhältnisse und keinen schwierigen Abwägungsprozess erfordert, sondern lediglich an das Fehlen der Vollmachtsurkunde knüpft, ist unter normalen Umständen eine Zeitspanne von einer Woche ausreichend. Die Zurückweisung einer Kündigungserklärung ist daher ohne Vorliegen besonderer Umstände nach mehr als einer Woche nicht mehr unverzüglich iSd. § 174 Satz 1 BGB (BAG 13. Dezember 2012 – 6 AZR 608/11 – Rn. 67). Die Frist beginnt mit der tatsächlichen Kenntnis des Empfängers von der Kündigung und der fehlenden Vorlage einer Vollmachtsurkunde (BAG 20. Mai 2021 – 2 AZR 596/20 –, BAGE 175, 94-103, Rn. 14).

25

2. Nach diesen Grundsätzen waren die Zurückweisungen der Kündigungen vom 17. und 18. Mai 2022 unverzüglich. Die Kündigungen vom 17. und 18. Mai 2022 sind der Klägerin am 19. Mai 2022 zugegangen, ihre Zurückweisung ist der Beklagten am 25. Mai 2022 zugegangen. Dazwischen lagen nicht mehr als fünf Tage, einschließlich eines Wochenendes (vgl. BAG 25. September 2014 – 2 AZR 567/13 –, Rn. 17). Ein besonderer Umstand ist nicht darin zu sehen, dass die Klägerin Rechtsanwältin ist. Auch einer Rechtsanwältin ist eine Überlegungszeit und ein Austausch mit einem anderen Rechtskundigen zuzugestehen.

26

c. Das Zurückweisungsrecht ist nicht nach § 174 Satz 2 BGB ausgeschlossen.

27

i. Danach ist das Zurückweisungsrecht ausgeschlossen, wenn der Vollmachtgeber demjenigen, gegenüber dem das einseitige Rechtsgeschäft vorgenommen werden soll, die Bevollmächtigung (vorher) mitgeteilt hatte.

28

1. § 174 BGB dient dazu, bei einseitigen Rechtsgeschäften klare Verhältnisse zu schaffen. Der Erklärungsempfänger ist zur Zurückweisung der Kündigung berechtigt, wenn er keine Gewissheit darüber hat, dass der Erklärende tatsächlich bevollmächtigt ist und sich der Arbeitgeber dessen Erklärung deshalb zurechnen lassen muss (BAG 14. April 2011 – 6 AZR 727/09 – Rn. 23, BAGE 137, 347; 29. Oktober 1992 – 2 AZR 460/92 – zu II 2 a der Gründe). Der Empfänger einer einseitigen Willenserklärung soll nicht nachforschen müssen, welche Stellung der Erklärende hat und ob damit das Recht zur Kündigung verbunden ist oder üblicherweise verbunden zu sein pflegt. Er soll vor der Ungewissheit geschützt werden, ob eine bestimmte Person bevollmächtigt ist, das Rechtsgeschäft vorzunehmen (BAG 14. April 2011 – 6 AZR 727/09 – aaO; 20. September 2006 – 6 AZR 82/06 – Rn. 46, 52, BAGE 119, 311).

29

Gewissheit können eine Vollmachtsurkunde oder ein InKenntnis-Setzen schaffen. Das In-Kenntnis-Setzen nach § 174 Satz 2 BGB muss ein gleichwertiger Ersatz für die Vorlage einer Vollmachtsurkunde sein (BAG

14. April 2011 – 6 AZR 727/09 – aaO; vgl. auch BAG 20. August 1997 – 2 AZR 518/96 – zu II 3 b bb der Gründe).

30

2. Ein In-Kennntnis-Setzen in diesem Sinne liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber bestimmte Mitarbeiter – zB durch die Bestellung zum Prokuristen, Generalbevollmächtigten oder Leiter der Personalabteilung – in eine Stelle berufen hat, mit der üblicherweise ein Kündigungsrecht verbunden ist (st. Rspr. seit 30. Mai 1972 BAG – 2 AZR 298/71 – BAGE 24, 273; vgl. zuletzt BAG 14. April 2011 – 6 AZR 727/09 – Rn. 25, BAGE 137, 347). Dabei reicht die interne Übertragung einer solchen Funktion nicht aus. Erforderlich ist, dass sie auch nach außen im Betrieb ersichtlich ist oder eine sonstige Bekanntmachung erfolgt (BAG 14. April 2011 – 6 AZR 727/09 – aaO; 20. August 1997 – 2 AZR 518/96 – zu II 3 b bb der Gründe). Der Erklärungsempfänger muss davon in Kenntnis gesetzt werden, dass der Erklärende die Stellung tatsächlich innehat (BAG 25. September 2014 – 2 AZR 567/13 –, Rn. 19 – 20).

31

3. Nach diesen Grundsätzen ist das Zurückweisungsrecht nicht ausgeschlossen.

32

a. Die Ausführungen der Beklagten zur Möglichkeit der Kündigungsberechtigung eines Leiters einer Niederlassung treffen vorliegend nicht zu, da Frau ... nicht als Niederlassungsleiterin, sondern als kommissarische Personalleiterin die Kündigungen vom 17. und 18. Mai 2022 unterschrieben hat.

33

b. Es kann dahinstehen, ob allein aus der Stellung als kommissarische Personalleiterin gefolgert werden muss, diese habe im Verhältnis zur Belegschaft alleinige Vertretungsmacht zum Ausspruch von Kündigungen. Die Beklagte hat nicht substantiiert vorgetragen, dass die Klägerin über die Person der kommissarischen Personalleiterin hinreichend in Kenntnis gesetzt worden ist. Diese Behauptung hat die Klägerin bestritten. Die Beklagte hat nicht substantiiert vorgetragen, wann und wodurch eine In-Kennntnis-Setzen erfolgt ist.

34

2. Die Kündigung vom 8. Juni 2022 ist unwirksam Es kann dahinstehen, ob die Betriebsratsanhörung ordnungsgemäß durchgeführt worden ist. Die Kündigung vom 8. Juni 2022 ist jedenfalls nicht iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und damit sozial ungerechtfertigt. Die Beklagte hat keinen Vortrag zu den die Kündigung 8. Juni 2022 rechtfertigenden Gründe gehalten.

35

a. Im Kündigungsschutzprozess obliegt dem kündigenden Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen eines Kündigungsgrundes. Den Arbeitgeber trifft die Darlegungs- und Beweislast auch für diejenigen Tatsachen, die einen vom Gekündigten behaupteten Rechtfertigungsgrund ausschließen (BAG 17. März 2016 – 2 AZR 110/15 –, Rn. 32).

36

b. Die Beklagte ist ihrer Darlegungs- und Beweislast nicht nachgekommen. Sie hat schriftsätzlich zwar Vortrag zu einer Kündigung vom 7. November 2022, gehalten, nicht jedoch zu den Gründen der streitgegenständlichen Kündigung vom 6. Juni 2022. In der mündlichen Verhandlung vom 17. Mai 2023 hat sie zu den Kündigungsgründen für die Kündigung vom 8. Juni 2022 lediglich angegeben, dass die Kündigung vom 8. Juni 2022 auf betriebsbedingten Kündigungsgründen beruhe, wie sie in der vorgetragenen Betriebsratsanhörung genannt sind. Auf die Rüge der Klägerin dieses Vortrags als verspätet kommt es vorliegend nicht an, da aus dem mündlichen Vortrag der Beklagten schon nicht ersichtlich ist, auf welche vorgetragene Betriebsratsanhörung die Beklagte nimmt. Im Schriftsatz vom 9. Mai 2023 führt die Beklagte zu einer nicht streitgegenständlichen Kündigung vom 7. November 2022 aus (Bl.319 d.A.). Aus dem schriftsatzlichen Vortrag ist nicht ersichtlich, ob die in diesem Schriftsatz vorgetragene Betriebsratsanhörung die Kündigung vom 8. Juni 2022 oder die Kündigung vom 7. November 2022 betrifft.

37

3. Der Hilfsantrag fiel mangels Eintretens der Bedingung nicht zur Entscheidung an.

IV.

38

1. Die Kostenentscheidung beruht auf § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO und begründet sich mit dem Unterliegen der Beklagten.

39

2. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 61 Abs. 1 ArbGG i.V.m. § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG. Für die Kündigungsschutzanträge waren insgesamt vier Bruttomonatsgehälter anzusetzen.

40

3. Die Entscheidung über die Zulassung der Berufung war gemäß § 64 Abs. 3 a ArbGG in den Tenor aufzunehmen. Die Berufung ist gemäß § 64 Abs. 2 c ArbGG zulässig. Es liegen keine Gründe für eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG vor.