

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Beschluss vom 11. Dezember 2025  
- 6 AZN 349/25 -  
ECLI:DE:BAG:2025:111225.B.6AZN349.25.0

I. Arbeitsgericht Emden

Urteil vom 23. Mai 2024  
- 2 Ca 344/23 -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 29. April 2025  
- 11 SLa 472/24 -

---

Entscheidungsstichworte:

Wiederholungskündigung - echtes Versäumnisurteil

Leitsatz:

Es ist offenkundig, dass im Fall zweier zeitlich aufeinander folgender Kündigungen keine unzulässige Wiederholungskündigung vorliegt, wenn die Unwirksamkeit der zeitlich früheren Kündigung durch echtes Versäumnisurteil festgestellt wurde. Vor Erlass eines echten Versäumnisurteils findet im Rahmen einer Kündigungsschutzklage keine materielle gerichtliche Überprüfung von Kündigungsgründen statt.

# BUNDESARBEITSGERICHT



6 AZN 349/25  
11 SLa 472/24  
Landesarbeitsgericht  
Niedersachsen

## BESCHLUSS

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Nichtzulassungsbeschwerdeführer,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Nichtzulassungsbeschwerdegegnerin,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts am 11. Dezember 2025 beschlossen:

1. Die Beschwerde des Klägers gegen die Nichtzulassung der Revision in dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 29. April 2025 - 11 SLa 472/24 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.
2. Der Wert des Beschwerdegegenstands wird auf 18.605,08 Euro festgesetzt.

## Gründe

- Die Nichtzulassungsbeschwerde hat keinen Erfolg. 1
- I. Die Parteien streiten - soweit für die Nichtzulassungsbeschwerde relevant - zuletzt noch über die Wirksamkeit einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung. Mit Schreiben vom 13. September 2023, dem Kläger am selben Tag zugegangen, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien fristlos, hilfsweise ordentlich. Mit Schreiben vom 28. November 2023 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum nächstmöglichen Termin. Der Kläger griff beide Kündigungen - rechtzeitig - mit Kündigungsschutzklage an. Im ersten Kammertermin vor dem Arbeitsgericht war die Beklagte säumig. Das Arbeitsgericht gab den Kündigungsschutzanträgen des Klägers mit Versäumnisurteil vom 22. Februar 2024 statt, das der Beklagten am 27. Februar 2024 zugestellt wurde. Die Beklagte legte mit Schriftsatz vom 4. März 2024, beim Arbeitsgericht am selben Tag eingegangen, Einspruch gegen das Versäumnisurteil ein. Mit Schriftsatz vom 15. April 2024 nahm die Beklagte ihren Einspruch eingeschränkt in Bezug auf den Kündigungsschutzantrag zur außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung vom 13. September 2023 zurück. Mit Urteil vom 23. Mai 2024 änderte das Arbeitsgericht das Versäumnisurteil in Bezug auf den Kündigungsschutzantrag zur ordentlichen Kündigung vom 28. November 2023 ab und wies insoweit die Klage ab. Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers wurde vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. 2
- Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen. Hiergegen richtet sich die Nichtzulassungsbeschwerde des Klägers, die auf die grundsätzliche Bedeutung einer Rechtsfrage gestützt wird. 3
- II. Die Grundsatzbeschwerde ist unbegründet. 4
1. Nach § 72a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 ArbGG kann eine Nichtzulassungsbeschwerde darauf gestützt werden, dass eine entscheidungserhebliche Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat. Dies ist der Fall, wenn die Entscheidung des 5

Rechtsstreits von einer klärungsfähigen und klärungsbedürftigen Rechtsfrage abhängt und die Klärung entweder von allgemeiner Bedeutung für die Rechtsordnung ist oder wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen zumindest eines größeren Teils der Allgemeinheit berührt. Klärungsbedürftig ist eine Rechtsfrage, wenn sie höchstrichterlich noch nicht entschieden und ihre Beantwortung nicht offenkundig ist (vgl. BAG 20. August 2025 - 4 ABN 34/25 - Rn. 5 mwN). Entscheidungserheblich ist eine Rechtsfrage, wenn sich das Landesarbeitsgericht in der anzufechtenden Entscheidung mit ihr befasst und sie beantwortet hat und bei einer anderen Beantwortung möglicherweise eine für den Beschwerdeführer günstige Entscheidung getroffen hätte. Die Klärungsbedürftigkeit, die Entscheidungserheblichkeit und die allgemeine Bedeutung der Rechtsfrage sind darzulegen (vgl. BAG 24. Januar 2017 - 3 AZN 822/16 - Rn. 10).

2. Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Die vom Kläger formulierte Fragestellung: 6

„Tritt die Präklusionswirkung aufgrund unzulässiger Wiederholungskündigung nicht ein, wenn beiden Kündigungen objektiv materiell-rechtlich dieselben Kündigungsgründe zugrunde lagen, aber die Unwirksamkeit der zeitlich früheren Kündigung durch Versäumnisurteil rechtskräftig entschieden wurde?“,

ist nicht klärungsbedürftig. Die Rechtslage ist offenkundig.

a) Selbst wenn, wie der Kläger mit der von ihm formulierten Frage annimmt, 7  
den Kündigungen vom 13. September 2023 und 28. November 2023 derselbe Sachverhalt zugrunde liegen würde, ist die Frage nicht klärungsbedürftig.

aa) In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist geklärt, dass eine 8  
Kündigung nicht erfolgreich auf Gründe gestützt werden kann, 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 (vgl. BAG 27. April 2021 - 2 AZR 357/20 - Rn. 36; 18. Dezember 2014 - 2 AZR 163/14 - Rn. 33, BAGE 150, 234; 20. März 2014 - 2 AZR 840/12 -

Rn. 13). 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 (*vgl. BAG 27. April 2021 - 2 AZR 357/20 - aaO; 18. Dezember 2014 - 2 AZR 163/14 - aaO; 20. März 2014 - 2 AZR 840/12 - aaO*). Die Präklusionswirkung tritt ferner dann nicht ein, wenn die frühere Kündigung bereits aus formellen Gründen, also etwa wegen der nicht ordnungsgemäßen Beteiligung der Mitarbeitervertretung für unwirksam erklärt worden ist (*vgl. BAG 27. April 2021 - 2 AZR 357/20 - aaO; 25. März 2004 - 2 AZR 399/03 - zu C I der Gründe*). In diesem Fall ist nicht über den Kündigungssachverhalt als solchen entschieden worden.

bb) Es ist offenkundig, dass im Fall zweier zeitlich aufeinander folgender Kündigungen und der Feststellung der Unwirksamkeit der zeitlich früheren Kündigung durch echtes Versäumnisurteil ebenfalls keine Präklusionswirkung eintritt. Dies folgt aus allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen.

Bei einem Versäumnisurteil gegen die beklagte Partei nach §§ 59, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG iVm. § 331 Abs. 1 ZPO ist das Vorbringen der Klagepartei als zugestanden zu unterstellen (§ 331 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Ein echtes Versäumnisurteil darf dabei nur erlassen werden, wenn die Klage in sich schlüssig ist. Dem liegt eine begrenzte Sachprüfung zugrunde. Die Klage ist schlüssig, wenn das Gericht die von der Klagepartei vorgetragenen Tatsachen ohne weitere tatsächliche Überprüfung im Sinne des Klageantrags unter eine Anspruchgrundlage subsumieren kann und nach dem Tatsachenvortrag der Klagepartei auch keine Gegenrechte eingreifen (*vgl. Musielak/Voit/Stadler 22. Aufl. ZPO § 331 Rn. 7*). Der Sachvortrag der beklagten Partei bleibt dagegen unberücksichtigt, selbst wenn sie diesen rechtzeitig schriftsätzlich mitgeteilt hat oder wenn es sich um Sachvortrag handelt, der von ihr in einem früheren Termin mündlich vorgetragen wurde (*vgl. GMP/Prütting 10. Aufl. § 59 Rn. 13; vgl. auch Musielak/Voit/Stadler aaO Rn. 9*).

Nach diesen allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen findet im Rahmen einer Kündigungsschutzklage vor Erlass eines echten Versäumnisurteils

keine materielle gerichtliche Überprüfung von Kündigungsgründen statt. Darum kann eine spätere Kündigung ebenso wie eine an formellen Gründen gescheiterte Kündigung auf dieselben Gründe gestützt werden, die der rechtskräftig durch echtes Versäumnisurteil für unwirksam befundenen Kündigung zugrunde lagen.

b) Die Grundsatzbeschwerde kann sich im Übrigen auch nicht darauf stützen, die beiden Kündigungen seien auf identische Kündigungssachverhalte gestützt worden und trügen dieselbe Begründung, was sich aus dem prozessualen Vortrag des damaligen Prozessbevollmächtigten der Beklagten ergäbe. Im erstinstanzlichen Verfahren hat die Beklagte zunächst keinen Kündigungssachverhalt zur Rechtfertigung der beiden Kündigungen vorgetragen. Auch die Kündigungsschreiben vom 13. September 2023 und 28. November 2023 beinhalten keine Darstellung von Kündigungsgründen. Erst nach Erlass des Versäumnisurteils vom 22. Februar 2024 und Einspruch vom 4. März 2024 hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 15. April 2024 Kündigungsgründe für die dann noch streitgegenständliche ordentliche Kündigung vom 28. November 2023 vorgetragen. 12

Spelge

Volk

Wemheuer

Lorenz

M. Bock