



Landesarbeitsgericht Bremen

1 SLa 21/26

10 Ca 10303/25

Verkündet am 25.08.2026

Im Namen des Volkes!

*Justizfachangestellte als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle*

Urteil

In dem Rechtsstreit

– Klägerin und Berufungsklägerin –

Prozessbevollmächtigter:

g e g e n

Maifischstr. 3-9, 27572 Bremerhaven

– Beklagte und Berufungsbeklagte –

Prozessbevollmächtigte:

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Bremen aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 25. August 2026 durch den Präsidenten des Landesarbeitsgerichts ... sowie die ehrenamtliche Richterin ... und den ehrenamtlichen Richter ... für Recht erkannt:

- 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven vom 12. Februar 2026 - 10 Ca 10303/25 - wird zurückgewiesen.**
- 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.**
- 3. Die Revision wird nicht zugelassen.**

TATBESTAND:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier Kündigungen und einen damit im Zusammenhang stehenden Weiterbeschäftigungsanspruch.

Die Klägerin ist seit dem 01. April 2025 bei der Beklagten als Produktionsmitarbeiterin im Bereich Manufaktur beschäftigt. Ausweislich des zwischen den Parteien am 24. März 2025 geschlossenen Dienstvertrags (Bl. 5 f. d. ArbG-Akte) war das Arbeitsverhältnis bis zum 31. März 2026 befristet. Zudem enthielt der Arbeitsvertrag u.a. den folgenden Wortlaut:

„Die ersten sechs Monate seiner Tätigkeit gelten als Probezeit, in der es dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin freisteht, das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen zum Wochenschluss zu beenden.

Die Kündigungsfristen regeln sich nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrages Deutsche See in der jeweils geltenden Fassung.“

Der Manteltarifvertrag Deutsche See vom 27. November 2015 enthält in § 9 Ziff. 1 a) u.a. folgendes:

„Die Fristen für die ordentliche Kündigung von Arbeitnehmern, die im Bereich Produktion, Lager, Versand sowie Expedition tätig sind, betragen: 2 Wochen zum Wochenschluss bei einer Unternehmenszugehörigkeit.....bis zu 3 Jahren“

Die Klägerin erzielte zuletzt einen durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst i.H.v. 2.184,00 EUR.

Die Beklagte ist eine Lebensmittelproduzentin und Händlerin für Fisch, Seafood und Feinkost. Sie beschäftigt regelmäßig weit mehr als 100 Mitarbeiter.

Am 20. August 2025 erlitt die Klägerin einen Arbeitsunfall im Betrieb der Beklagten, indem sie bei dem Schieben eines Räucherwagens gegen einen anderen Räucherwagen stieß. Ausweislich der Unfallanzeige für die Berufsgenossenschaft erlitt die Klägerin dabei eine Prellung der rechten Hand.

Vom 20. August 2025 bis zunächst 25. August 2025 und dann bis einschließlich zum 29. August 2025 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt. Für die Zeit vom 1. September 2025 bis einschließlich 23. September 2025 hatte die Klägerin Urlaub bewilligt erhalten. Am 02. September 2025 überreichte eine Kollegin für die Klägerin eine bis zum 23. September 2025 ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Eine weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung folgte für den Zeitraum bis einschließlich zum 29. September 2025 und dann bis einschließlich zum 13. Oktober 2025. Ob die Klägerin auch danach noch weiterhin arbeitsunfähig war, ist zwischen den Parteien streitig.

Mit Schreiben vom 11. September 2025 (Bl. 8 d. ArbG-Akte) kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 28. September 2025, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Mit

weiterem Schreiben vom 17. September 2025 (Bl. 9 d.ArbG-Akte) kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin zum 05. Oktober 2025, hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Mit ihrer Klage vom 25. September 2025, der Beklagten am 01. Oktober 2025 zugestellt, hat sich die Klägerin gegen die Wirksamkeit der beiden Kündigungen gewendet und ihre vorläufige Weiterbeschäftigung begehrt.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass die Kündigungen sittenwidrig seien und gegen Treu und Glauben verstießen, da die Beklagte offensichtlich den Arbeitsunfall zum Anlass genommen habe, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Dies zeige sich auch darin, dass der Ausspruch der Kündigungen erfolgt sei, nachdem die Beklagte am 02. September 2025 die weitere Arbeitsunfähigkeitsmeldung der Klägerin erhalten habe. Wäre sie nicht aufgrund des Arbeitsunfalls arbeitsunfähig erkrankt gewesen, hätte die Beklagte die Kündigungen nicht ausgesprochen. Bei dem Arbeitsunfall habe sie sich ihren rechten Arm, ihre rechte Hand und ihr rechtes Handgelenk schwer verletzt. Sie sei bis zum 07. November 2025 wegen des Arbeitsunfalls weiter arbeitsunfähig gewesen. Vielleicht werde der Arbeitsunfall bleibende Schäden am Körper der Klägerin hinterlassen.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigungen der Beklagten vom 11.09.2025 und vom 17.09.2025 nicht aufgelöst wird;
2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1., die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat die Auffassung vertreten, dass bereits die erste Kündigung das Arbeitsverhältnis beendet habe. Die zweite Kündigung sei allein wegen Ausbleibens eines Zustellnachweises vorsorglich ausgesprochen worden. Da die Kündigungen innerhalb der Wartezeit gem. § 1 Abs. 1 KSchG ausgesprochen worden seien, hätten diese keiner sozialen Rechtfertigung i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG bedurft. Die Kündigungen seien nicht wegen des Arbeitsunfalls ausgesprochen worden.

Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat die Klage mit Urteil vom 12. Februar 2026 abgewiesen. Die Kündigung vom 11. September 2025 habe das Arbeitsverhältnis zum 28. September 2025 beendet, auf die Wirksamkeit der zweiten Kündigung komme es daher nicht an. Es handele sich um eine sogenannte Wartezeitkündigung, auf welche § 1 Abs. 2 KSchG keine Anwendung fände. Eine Unwirksamkeit wegen eines Verstoßes gegen § 242

BGB sei nicht festzustellen. Es könne nicht festgestellt werden, dass die Kündigung aufgrund des Arbeitsunfalles ausgesprochen worden sei. Hierfür habe die Klägerin keine ausreichenden Indizien vorgetragen. Bereits der zeitliche Ablauf spreche gegen die Richtigkeit der Vermutung der Klägerin, da die Kündigung erst mehrere Wochen nach dem Arbeitsunfall ausgesprochen worden sei. Zudem wäre es zulässig, innerhalb der Wartezeit wegen weiterer erwarteter Krankheitszeiten zu kündigen, dies wäre nicht treuwidrig, sondern ein zulässiges Motiv der Beklagten. Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot aus § 612a BGB sei ebenfalls nicht festzustellen. Es bestünden keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte das zulässige Fernbleiben der Klägerin habe sanktionieren wollen.

Gegen dieses Urteil, dass der Klägerin am 13. Februar 2026 zugestellt wurde (Bl. 89.A d. ArbG-Akte), hat sie mit Schriftsatz vom 4. März 2026, beim Landesarbeitsgericht am selben Tage eingegangen (Bl. 1 der Akte), Berufung eingelegt und diese, nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 29. April 2026, mit Schriftsatz vom 29. April 2026, der am selben Tage beim Landesarbeitsgericht einging (Bl. 64 - 65 d. A.), begründet.

Die Klägerin hält das arbeitsgerichtliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags für fehlerhaft. Eine Kündigung in der Wartezeit sei sittenwidrig und treuwidrig und damit unwirksam, wenn diese aufgrund eines kurz zuvor im Betrieb erlittenen Arbeitsunfalles ausgesprochen werde. So sei es vorliegend.

Die Klägerin beantragt:

das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen/Bremerhaven vom 12.02.2026 zum Az. 10 Ca 10303/25 wird aufgehoben und es wird,

1. festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigungen der Beklagten vom 11.09.2025 und vom 17.09.2025 nicht aufgelöst wurde;

weiter wird beantragt,

2. im Falle des Obsiegens mit dem Antrag zu 1. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrages das arbeitsgerichtliche Urteil. Die Berufung sei mangels ausreichender

Begründung bereits unzulässig. Sie sei jedenfalls unbegründet. Die Beklagte habe den Arbeitsunfall am 20. August 2025 nicht zum Anlass für die nahezu einen Monat später ausgesprochenen Kündigungen genommen.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien, ihrer Beweisantritte und der von ihnen überreichten Unterlagen sowie wegen ihrer Rechtsausführungen im Übrigen wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Die Berufung ist zulässig, jedoch unbegründet.

A.

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Das Rechtsmittel ist wegen des Werts des Beschwerdegegenstandes statthaft (§§ 64 Abs. 2 b, 8 Abs. 2 ArbGG). Die Klägerin hat die Berufung auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet (§§ 519, 520 ZPO, 66 Abs. 1 ArbGG). Die Begründung genügt den Anforderungen des § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO, da sie zwar knapp aber erkennbar rügt, dass das Arbeitsgericht § 242 BGB unzutreffend angewandt habe.

B.

Die Berufung ist unbegründet. Die Klage ist zulässig, aber unbegründet. Die Kündigung vom 11. September 2025 hat das Arbeitsverhältnis innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG zum 28. September 2025, wie im Kündigungsschreiben angegeben, beendet.

I.

Die Kündigung vom 11. September 2025 hat das Arbeitsverhältnis der Parteien beendet. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet § 1 Abs. 2 KSchG keine Anwendung, die Kündigung verstößt nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB), nicht gegen das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) und ist nicht sittenwidrig (§ 138 BGB).

1.

Soweit das Arbeitsgericht zur Nichtanwendbarkeit von § 1 Abs. 2 KSchG gelangt ist und keinen Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) sowie das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) festgestellt hat, folgt das Berufungsgericht vollumfänglich den zutreffenden Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils zu Ziffer I. 2. a, b und c. und stellt dies hiermit gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG fest.

Das Berufungsvorbringen der Klägerin gibt lediglich Anlass zu den folgenden ergänzenden Ausführungen:

a.

Auch unter Berücksichtigung des Berufungsvorbringens der Klägerin, welche zuletzt in der mündlichen Berufungsverhandlung betont hat, dass sie nach ihrer Auffassung ausschließlich gekündigt worden sei, weil sie sich am 2. September 2025 weiter wegen des Arbeitsunfalls am 20. August 2025 krankgemeldet habe, kann die Berufungskammer eine Treuwidrigkeit der Kündigung im Sinne von § 242 BGB nicht feststellen.

aa.

Ergänzend zu den in Ziffer I.2.b.aa. der erstinstanzlichen Entscheidungsgründe aufgeführten Rechtssätzen ist auszuführen, dass als typische Anwendungsfälle einer treuwidrigen Kündigung insbesondere widersprüchliches Verhalten der Arbeitgeberin sowie der Ausspruch der Kündigung zur Unzeit oder in ehrverletzender Form anerkannt sind (*vgl. beispielhaft: LAG Düsseldorf, Urteil vom 30.09.2025 – 3 SLa 139/25 – Rn. 32 m.w.N.*). Wird eine Kündigung im zeitlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall erklärt, kommt grundsätzlich ein Verstoß gegen Treu und Glauben in Form eines widersprüchlichen Verhaltens in Betracht. Die Kündigung einer Arbeitgeberin kann sich nach einem durch sie vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführten Arbeitsunfall als treuwidrig erweisen. Anders liegt es hingegen, wenn die Arbeitgeberin während der Wartezeit im Zusammenhang mit einer durch einen Arbeitsunfall ausgelösten Erkrankung kündigt und sie an dem Arbeitsunfall kein oder nur ein geringes Verschulden trifft. Hat die Arbeitgeberin fahrlässig zu einem Arbeitsunfall eine Mitursache gesetzt, kommt es auf alle Umstände des Einzelfalles an, ob sich eine Kündigung als treuwidrig erweist, wenn die Arbeitnehmerin später infolge des Arbeitsunfalls arbeitsunfähig krankgeschrieben ist (*vgl. im Einzelnen: LAG Hessen, Urteil vom 28.03.2025 – 10 SLa 916/24 – Rn. 42ff. m.w.N.*). Dieser Maßstab folgt dem Grundsatz, dass insbesondere während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG gemäß § 242 BGB lediglich ein Schutz vor willkürlichen oder vor schlechterdings auf sachfremden Motiven beruhenden Kündigungen bestehen kann. Wäre jede Wartezeitkündigung, die in einem zeitlichen Zusammenhang zu einem Arbeitsunfall ausgesprochen wird, gemäß § 242 BGB unwirksam, erhielte die betroffene Arbeitnehmerin faktisch jedenfalls vorübergehend einen Sonderkündigungsschutz, durch welchen die Arbeitgeberin die Möglichkeit verlöre, entsprechend des Zweckes von § 1 Abs. 1 KSchG die Eignung der Arbeitnehmerin für die geschuldete Tätigkeit in ihrem Betrieb während der gesetzlichen Wartezeit zu prüfen. Dieses Interesse der Arbeitgeberin ist, ebenso wie das Interesse der Arbeitnehmerin an dem Erhalt ihres Arbeitsplatzes, durch Art. 12 GG

geschützt und daher bei der Auslegung der zivilrechtlichen Generalklauseln (§ 138 Abs. 1, § 242 BGB) zu berücksichtigen (*vgl. LAG Düsseldorf a.a.O. Rn. 30f.*).

bb.

Vorliegend kann auf der Grundlage der durch die Klägerin dargelegten Tatsachen bereits nicht festgestellt werden, dass für die Beklagte der Arbeitsunfall der Klägerin am 20. August 2025 das entscheidende Motiv für den Ausspruch der Kündigung am 11. September 2025 gewesen ist. Diesbezüglich wird auf die zutreffenden Ausführungen unter Ziffer I. 2.b.bb. der erstinstanzlichen Entscheidungsgründe verwiesen. Die Klägerin hat neben dem Umstand, dass es einen Arbeitsunfall gegeben hat, keine Tatsachen, wie z.B. Gespräche o. ä., vorgetragen, die indizieren könnten, dass die Beklagte das Arbeitsverhältnis gerade wegen des Arbeitsunfalles gekündigt haben könnte. Zudem hat die Klägerin nicht dargelegt, inwieweit der Beklagten ein Verschulden an ihrem Arbeitsunfall vorzuwerfen sein soll. Der Umstand, dass sie selber unstreitig bei dem Schieben eines Räucherwagens gegen einen anderen Räucherwagen stieß, spricht zunächst gegen ein Verschulden der Beklagten. Dass die Kündigung zur Unzeit ausgesprochen worden sei, also z.B. unmittelbar am Tag einer der Beklagten bekannten anstehenden Operation der Klägerin o. ä. hat die Klägerin selber nicht behauptet (*vgl. zu den Voraussetzungen im Einzelnen: LAG Düsseldorf a.a.O. Rn. 35ff.*). Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass die Klägerin sich als Argument für eine Treuwidrigkeit der Kündigung ebenfalls nicht darauf berufen kann, dass es sich um einen Arbeitsunfall mit besonders schwerwiegenden gesundheitlichen Folgen gehandelt hat. Angesichts des unstreitig gebliebenen Vortrags der Beklagten, dass der Unfallbericht lediglich eine Prellung der rechten Hand auswies und auch der geschilderte Ablauf des Unfalls selber keine schweren Verletzungen indiziert, genügt ihr pauschal gebliebener Vortrag, dass sie schwere Verletzungen an ihrem rechten Arm, ihrer rechten Hand sowie an ihrem rechten Handgelenk davongetragen habe, nicht. Selbst den Umstand, dass sie ab dem 02. September 2025, nachdem sie zuvor unstreitig zumindest am 01. September 2025 nicht ärztlich bescheinigt arbeitsunfähig, sondern im bewilligten Erholungsurlaub gewesen ist, überhaupt wegen des Arbeitsunfalls und nicht wegen einer anderen Ursache arbeitsunfähig gewesen ist, hat sie lediglich pauschal behauptet.

b.

Auch unter Berücksichtigung des Berufungsvorbringens der Klägerin kann die Berufungskammer eine Nichtigkeit der Kündigung gemäß § 134 BGB i.V.m. § 612a BGB nicht feststellen.

aa.

Ergänzend zu den in Ziffer I.2.c.aa. der erstinstanzlichen Entscheidungsgründe aufgeführten Rechtssätzen ist lediglich hervorzuheben, dass eine Kündigung aus Anlass einer Krankmeldung nur dann eine unzulässige Maßregelung sein kann, wenn gerade das zulässige Fernbleiben von der Arbeit sanktioniert werden soll. Will die Arbeitgeberin dagegen für die Zukunft erwartete Folgen weiterer Arbeitsunfähigkeit vorbeugen, fehlt es an einem unlauteren Motiv für die Kündigung (*vgl. ergänzend zu den erstinstanzlich zitierten Entscheidungen: LAG Hessen a.a.O. Rn. 35*). Dies ergibt sich aus der gesetzgeberischen Wertung, dass Arbeitgeberinnen berechtigt sind, bei Anwendbarkeit des § 1 Abs. 2 KSchG wegen der durch eine Krankheit ausgelösten Betriebsablaufstörungen oder wirtschaftlichen Belastungen eine Kündigung auszusprechen, die sozial gerechtfertigt ist und § 8 Abs. 1 S. 1 EFZG unmissverständlich den gesetzgeberischen Willen belegt, dass es Kündigungen geben soll, die aus Anlass einer Arbeitsunfähigkeit wirksam ausgesprochen werden können (*vgl. LAG Hessen a.a.O. Rn. 35*).

bb.

Vorliegend sind auf der Grundlage des Vortrages der darlegungsbelasteten Klägerin keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass die Beklagte die Kündigung als Sanktion für das Fernbleiben der Klägerin von der Arbeit ausgesprochen haben könnte. Die Klägerin wurde insbesondere nicht aufgefordert, trotz vorgelegter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zur Arbeit zu erscheinen. Es kann dahinstehen, ob das tragende Motiv für die Kündigung seitens der Beklagten tatsächlich gewesen ist, dass die Klägerin bei der Erbringung ihrer Arbeitsleistung die allgemeinen Anforderungen der Beklagten an Verhalten und Leistung nicht erfüllt hat, wie die Beklagte zuletzt pauschal erklärt hat. Selbst wenn die Beklagte die Kündigung ausgesprochen hätte, um den für die Zukunft zu erwartenden Folgen weiterer Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, würde es nach den zutreffenden vorgenannten Grundsätzen an einem unlauteren oder maßregelnden Motiv für die Kündigung fehlen. Hierauf hat bereits das Arbeitsgericht zutreffend hingewiesen.

2.

Die Kündigung ist darüber hinaus nicht wegen Sittenwidrigkeit nach § 138 BGB nichtig.

a.

Ein Rechtsgeschäft ist sittenwidrig im Sinne von § 138 Abs. 1 BGB, wenn es nach seinem Inhalt oder Gesamtcharakter, der durch umfassende Würdigung von Inhalt, Beweggrund und Zweck zu ermitteln ist, dem Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden widerspricht. Verstößt das Rechtsgeschäft - wie eine an sich neutrale Kündigung - nicht bereits seinem Inhalt nach gegen die grundlegenden Wertungen der Rechts- oder

Sittenordnung, muss ein persönliches Verhalten des Handelnden hinzukommen, welches diesem zum Vorwurf gemacht werden kann. Hierfür genügt es im Allgemeinen nicht, dass vertragliche Pflichten verletzt werden. Vielmehr muss eine besondere Verwerflichkeit des Verhaltens hinzutreten, die sich aus dem verfolgten Ziel, den eingesetzten Mitteln oder der zutage tretenden Gesinnung ergeben kann (*LAG Düsseldorf a.a.O. Rn. 50*). Zur Unwirksamkeit der Kündigung nach § 138 BGB können dabei nur krasse Verstöße gegen die Grundrechte des Arbeitnehmers führen (*Linck/Preis/Preis, 8. Aufl. 2026, 1. Teil. Kap. 8 Rn. 35-41*). Werden Sachverhalte geltend gemacht, die einer der Fallgruppen zuzuordnen sind, die eine Unwirksamkeit der Kündigung gemäß § 242 BGB begründen können, ist zu beachten, dass im Rahmen des § 138 BGB schärfere Anforderungen als bei der Prüfung der Treuwidrigkeit nach § 242 BGB gelten, sodass Sachverhalte, die nicht geeignet sind, eine Treuwidrigkeit der Kündigung z.B. wegen widersprüchlichen Verhaltens zu begründen, erst recht nicht für die Annahme einer Sittenwidrigkeit im Sinne des § 138 BGB genügen (*BAG, Urteil vom 05.04.2001 – 2 AZR 185/00 – Rn. 17* sowie *LAG Düsseldorf a.a.O. Rn. 51*).

b.

Entsprechend dieser Grundsätze kann vorliegend eine Sittenwidrigkeit der Kündigung vom 11. September 2025, die bereits nicht treuwidrig ist, nicht festgestellt werden.

3.

Weitere Unwirksamkeitsgründe hat die Klägerin bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz nicht geltend gemacht, sodass diese nicht zu beurteilen sind (*ErfK/Kiel, 26. Aufl. 2026, KSchG § 6 Rn. 2*).

II.

Die Kündigung vom 11. September 2025 hat das Arbeitsverhältnis fristgemäß zum 28. September 2025 beendet.

Hierfür kann dahinstehen, ob die Vereinbarung einer Probezeit mit einer Dauer von sechs Monaten im Arbeitsvertrag sowie die damit verbundene Vereinbarung einer Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenschluss gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG unwirksam ist, wofür einiges sprechen dürfte (*vgl. zu den Anforderungen des § 15 Abs. 3 TzBfG: BAG, Urteil vom 30.10.2025 – 2 AZR 160/24 – Rn. 15ff.*). Denn im Falle der Unwirksamkeit dieser arbeitsvertraglichen Vereinbarung, ergäbe sich aus § 9 Ziff. 1a) des durch arbeitsvertragliche Inbezugnahme auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Manteltarifvertrags Deutsche See, auch ohne Vereinbarung einer Probezeit, dieselbe Kündigungsfrist von zwei Wochen zum Wochenschluss während der ersten drei Jahre der Beschäftigung der Klägerin als Arbeitnehmerin im Bereich Produktion. Da keine

Anhaltspunkte dafür vorgetragen oder ersichtlich sind, dass der Klägerin die Kündigung vom 11. September 2025 (Donnerstag) erst nach dem 14. September 2025 (Sonntag) zugegangen sein könnte, hat das Arbeitsverhältnis daher fristgemäß am Sonntag (Wochenschluss), den 28. September 2025 sein Ende gefunden.

III.

Auf die Wirksamkeit der Kündigung vom 17. September 2025 zum 05. Oktober 2025 kam es, da das Arbeitsverhältnis bereits zum 28. September 2025 beendet wurde, nicht mehr an. Hierauf hat das Arbeitsgericht zu Recht hingewiesen. Bei diesem Kündigungsschutzantrag handelt es sich angesichts der offensichtlichen Abhängigkeit vom Erfolg des ersten Kündigungsschutzantrages, bei gebotener Auslegung, um einen unechten Hilfsantrag, welchen die Klägerin nur für den Fall des Obsiegens mit dem auf die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung vom 11. September 2025 gerichteten Antrag gestellt hat.

1.

Nach ständiger Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit sind weitere Anträge, die offensichtlich vom Erfolg eines Kündigungsschutzantrages abhängen, regelmäßig als unechte Hilfsanträge auszulegen, die nur im Falle eines Obsiegens mit diesem Kündigungsschutzantrag gestellt werden sollen. Dies gilt auch dann, wenn sich aus der Formulierung der Anträge deren Hilfscharakter nicht unmittelbar zu erkennen gibt. Die erforderliche Auslegung des Antrages hat nämlich grundsätzlich unter Berücksichtigung seiner objektiven Sinnhaftigkeit zu erfolgen (*LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 17.10.2025 – 25 Ta (Kost) 6030/25 - Rn. 10 m.w.N.*). Dies gilt auch, wenn ausweislich unbedingt formulierter Klageanträge mehrere zeitlich aufeinanderfolgende Kündigungen im Streit stehen (*LAG München, Beschluss vom 09.11.2023 – 3 Ta 170/03 -*). Lediglich, wenn die klagende Partei in ihrer Begründung ausdrücklich erklärt, dass der Antrag unbedingt gestellt werden soll, verbleibt kein Raum für eine Auslegung des Antrages nach dessen objektiver Sinnhaftigkeit (*LAG Berlin-Brandenburg a.a.O. Rn. 11*). Handelt es sich im Ergebnis um einen unechten Hilfsantrag, ist eine Entscheidung über ihn, ohne Eintritt der erforderlichen Bedingung, unzulässig und stellt einen Verstoß gegen § 308 Abs. 1 S. 1 ZPO dar (*BAG, Urteil vom 10.12.2020 – 2 AZR 308/20 – Rn.9*).

2.

Vorliegend hängt der Erfolg des gegen die Kündigung vom 17. September 2025 gerichteten Kündigungsschutzantrages ersichtlich von dem Erfolg des gegen die Kündigung vom 11. September 2025 gerichteten Antrages ab, da ohne einen solchen Erfolg das Arbeitsverhältnis der Parteien bei dem durch die Kündigung vom 17. September 2025

beabsichtigten Beendigungstermin am 5. Oktober 2025 bereits beendet ist und der Antrag keinen Erfolg mehr haben kann. Damit handelt es sich um einen unechten Hilfsantrag, über welchen keine Entscheidung in der Sache zu treffen ist.

IV.

Über den Weiterbeschäftigungsantrag war ebenfalls keine Entscheidung zu treffen. Hierauf hat das Arbeitsgericht ebenfalls zutreffend hingewiesen.

C.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision war nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 ArbGG nicht gegeben sind. Auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72a ArbGG wird ausdrücklich hingewiesen.