



Verteidigung des Arbeitnehmers: die Kündigungsschutzklage

Denkbare Ziele des Arbeitnehmers:

Der Arbeitnehmer, der eine Kündigung erhält, kann mithilfe der Kündigungsschutzklage versuchen, seine Rechte im Hinblick auf folgende Ziele durchzusetzen:

- Erhaltung des Arbeitsplatzes, **weitere Arbeit** bei diesem Arbeitgeber;
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aber zu besseren Bedingungen, zum Beispiel Zahlung einer **Abfindung** oder Weiterbeschäftigung für einen längeren Zeitraum, noch über das Beendigungsdatum aus der Kündigung hinaus;
- Verbesserung der Situation bei der Bundesagentur für Arbeit (**keine Sperrfrist**).

Denkbare Angriffspunkte des Arbeitnehmers:

Angriffspunkte des Arbeitnehmers sind die (zumindest vermuteten) Schwachpunkte der Kündigung. Dies können zum Beispiel folgende Aspekte sein:

- **Formfehler:** die Kündigung wurde nur mündlich ausgesprochen (Schriftformerfordernis aus § 623 BGB); die einzuhaltende Kündigungsfrist wurde nicht beachtet.
- **Sonderkündigungsschutz** nicht beachtet: ordentliche Kündigung eines Betriebsrats; einfache Kündigung einer Schwangeren ohne Vorliegen der Zustimmung gemäß § 9 Abs. 3 MuSchG; einfache Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ohne Vorliegen der Zustimmung des Integrationsamtes;
- der **Betriebsrat** wurde zur beabsichtigten Kündigung vom Arbeitgeber überhaupt nicht oder nicht ordnungsgemäß angehört;
- **verhaltensbedingte Kündigung:** es fehlt an der notwendigen vorherigen, ordnungsgemäßen Abmahnung; das angebliche Fehlverhalten lag in der behaupteten Form gar nicht vor; die frühere Abmahnung war unberechtigt;
- **außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung:** der behauptete schwere Pflichtenverstoß des Arbeitnehmers liegt in Wahrheit nicht vor;



-- **betriebsbedingte Kündigung:** es bestehen Zweifel an der unternehmerischen Entscheidung, dem neuen Konzept, dessen tatsächlicher Umsetzung; Fehler bei der Sozialauswahl (andere, jüngere und betriebsjüngere Arbeitnehmer mit gleicher Arbeitsplatzbeschreibung/Tätigkeit werden nicht gekündigt); der Arbeitgeber unterlässt es, eine mögliche Änderungskündigung auszusprechen; der Arbeitgeber „übersieht“ eine Umsetzungsmöglichkeit auf einen vorhandenen, freien Arbeitsplatz;

-- **krankheitsbedingte Kündigung** (Sonderfall der personenbedingten Kündigung): die Fehlzeiten des Arbeitnehmers betragen in den letzten Jahren nur geringfügig mehr als sechs Wochen pro Jahr.

Im Einzelfall können weitere Aspekte rechtliche Zweifel an der Kündigung begründen, so dass jedem Arbeitnehmer nur **dringend empfohlen** werden kann, nach Erhalt einer Kündigung **schnellstmöglich qualifizierten rechtlichen Rat einzuholen**.

Wenn der Arbeitnehmer nicht **rechtzeitig** (Drei-Wochen-Frist ab Zugang der Kündigungserklärung) Kündigungsschutzklage erhebt, so gilt nach § 7 Kündigungsschutzgesetz die Kündigung **als von Anfang an rechtswirksam**.

Gesetzliche Aufgabe des Kündigungsschutzprozesses:

Der Kläger in einem derartigen Rechtsstreit erklärt durch seinen Klageantrag, dass das Arbeitsgericht die **Unwirksamkeit** der vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung feststellen soll. Ist der Kläger erfolgreich, ist damit zwischen den Parteien rechtlich verbindlich geklärt, dass das Arbeitsverhältnis unverändert über den Stichtag (Ablauf der Kündigungsfrist) hinaus fortbesteht. Es bleibt bei den beiderseitigen Pflichten: der Arbeitnehmer hat seine Arbeitsleistung zu erbringen, der Arbeitgeber die geschuldete Vergütung zu zahlen.

Auch wenn der Arbeitnehmer **andere Ziele** gegenüber der Kündigung verfolgt - zum Beispiel Ausscheiden gegen Abfindungszahlung - kann er dieses Ziel gegen den Widerstand des Arbeitgebers nur dann durchsetzen, wenn er Kündigungsschutzklage erhebt.

Ablauf des Rechtsstreits:

Nach Eingang der Klage bei Gericht stellt das Arbeitsgericht den klägerischen Schriftsatz dem beklagten Arbeitgeber zu und beraumt gleichzeitig Termin für eine **Güteverhandlung** an, die nach dem Gesetz bei Kündigungsschutzsachen eigentlich innerhalb von zwei Wochen nach Klageerhebung stattfinden soll (§ 6a b Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz). Die Güteverhandlung findet in



Hamburg in der Regel drei bis sechs Wochen nach Klageeinreichung statt.

Die Güteverhandlung wird vom Vorsitzenden Richter allein durchgeführt. Der Vorsitzende Richter ist als Berufsrichter Volljurist. 50% der Streitigkeiten in Arbeitsrechtssachen werden durch Vergleich erledigt, ein großer Teil davon bereits in der Güteverhandlung. Bei Kündigungsschutzsachen wird häufig vereinbart, dass der Arbeitnehmer einerseits die Kündigung akzeptiert, andererseits Arbeitgeber eine Abfindung zahlt.

Weigert sich eine der Parteien, einem Vergleich zuzustimmen, beraumt der Vorsitzende einen weiteren Termin an, jetzt zur **Kammerverhandlung**. In diesem Termin sitzen neben dem Vorsitzenden zwei ehrenamtliche Richter. Die Entscheidung über den Rechtsstreit in erster Instanz erfolgt durch alle drei Richter gemeinsam.

Zur Vorbereitung des Kammertermins gibt das Gericht den Parteien Auflagen, die sie in Form von schriftsätzlichen Stellungnahmen innerhalb der vom Gericht gesetzten Fristen zu erfüllen haben. Da für die Kammerverhandlung die Beisitzer benötigt werden, die nicht ständig zur Verfügung stehen, dauert es in der Regel vier bis fünf Monate, bis der Kammertermin stattfindet.

Auch im Kammertermin wird das Gericht noch versuchen, den Parteien zu einem Vergleich zu verhelfen. Gelingt dies nicht, wird der Rechtsstreit fortgesetzt, möglicherweise findet in einem weiteren Termin eine Beweisaufnahme statt. Schließlich ergeht ein Urteil. Die unterlegene Partei hat die Möglichkeit, gegen dieses Urteil innerhalb eines Monats nach Zustellung der Urteilsgründe Berufung zum Landesarbeitsgericht einzulegen.

Geschieht dies nicht, wird die Entscheidung des erstinstanzlichen Arbeitsgerichts rechtskräftig.

Vertretung vor Gericht:

Rechtlich kann jeder Arbeitnehmer selbst eine Kündigungsschutzklage bei Gericht einreichen; für den Ablauf der ersten Instanz benötigt der Arbeitnehmer keine rechtliche Vertretung durch einen Rechtsanwalt oder eine Gewerkschaft.

Erst in der Berufungsinstanz, vor dem Landesarbeitsgericht, schreibt das Gesetz eine Vertretung durch Anwälte oder Gewerkschaftssekretäre vor, § 11 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz.

Jeder Arbeitnehmer ist aber **gut beraten**, sich **rechtzeitig** einem fachlich qualifizierten Ratgeber anzuvertrauen - keiner von uns käme auf den Gedanken, ohne einen vertrauenswürdigen Führer eine Wanderung im fremden Dschungel zu unternehmen, und ebenso wenig ist es zu empfehlen, sich auf eigene Faust im Dschungel des Rechts zu bewegen.



Nur auf der Basis entsprechender Ausbildung und Erfahrung erkennt man die Stärken und Schwächen der eigenen und der gegnerischen Position und kann jeweils angemessen agieren und reagieren. Falscher Tatsachenvortrag, fehlendes eigenes Bestreiten des gegnerischen Sachvortrags, zu frühes eigenes Zugeständnis können dazu führen, dass schon durch ganz frühe eigene Fehler des Arbeitnehmers die eigene Sache schwieriger oder gar aussichtslos wird. Derartige Fehler machen es vielleicht auch unmöglich, dann überhaupt noch in Vergleichsverhandlungen einzutreten, einfach deswegen, weil die andere Seite sich wegen der rechtlichen Stärke der gegnerischen Position Verhandlungen verweigert.

Verhandlungen führt man im übrigen am besten mit kühlem Kopf, und in der eigenen Angelegenheit dürfte es an dieser notwendigen Distanz in aller Regel fehlen. Wer sich selbst vertritt, ist stets in der Gefahr, wegen dieser persönlichen Betroffenheit und auch aufgrund fehlender eigener Erfahrung entweder das eigene Blatt zu überreizen oder zu früh aufzugeben.

Wer für den Bereich Arbeitsrecht rechtsschutzversichert ist, wird selbstverständlich anwaltliche Hilfe in Anspruch nehmen, ebenso das Gewerkschaftsmitglied die Assistenz des Gewerkschaftssekretärs.

Derjenige, der nicht in dieser Weise hinsichtlich der Kosten des Verfahrens abgedeckt ist, wird für sich eine Kosten-Nutzen-Überlegung durchführen: welches Ziel kann ich mit einem Rechtsstreit im besten Falle erreichen/im schlechtesten Falle erreichen? Welche Kosten kommen bei den verschiedenen Varianten auf mich zu? Kann ich eventuell staatliche Prozesskostenhilfe in Anspruch nehmen?

Zur Klärung dieser Fragen ist dringend zu empfehlen, **rechtzeitig anwaltliche Hilfe** in Anspruch zu nehmen. Die erste Frage, die mit dem Anwalt besprochen werden kann, ist die Höhe der anwaltlichen Gebühren, insbesondere auch für die erste Beratung. Zum Thema **Kosten** finden Sie eine ausführliche Darstellung und dementsprechend Punkt auf dieser Homepage.

Vereinfachend kann man sagen, dass sich für den Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage im Ergebnis rechnet, wenn

- erhebliche Zweifel an der Wirksamkeit der Kündigung bestehen
- es sich um eine langjähriges Arbeitsverhältnis handelt
- der Arbeitgeber ein großes und finanzstarkes Unternehmen ist.



Abfindung im Kündigungsschutzprozess:

-- Abfindung im Wege des Vergleichs:

Die Abfindungen im Kündigungsschutzprozess werden überwiegend im Wege des Vergleichs, häufig im Güetermin, **vereinbart**. Diese Vereinbarung beruht auf der freien Entscheidung der streitenden Parteien, die sich in ihren unterschiedlichen Interessen arrangieren.

Motiv des Arbeitgebers für einen derartigen Vergleich ist häufig der finanzielle Druck, der durch die Gefahr des Annahmeverzuglohns gemäß § 615 BGB auf dem Arbeitgeber lastet: kommt es nicht in der Güteverhandlung zu einem Vergleich, droht der Rechtsstreit also mindestens durch die ganze erste Instanz, vielleicht auch noch durch weitere Instanzen zu laufen, so dass also unter Umständen bis zur rechtswirksamen Entscheidung mehrere Jahre vergehen können. Der Arbeitnehmer ist längst aufgrund des Ablaufs der Kündigungsfrist aus dem Betrieb ausgeschieden, er erbringt keine Arbeitsleistung mehr. Stellt schließlich die rechtskräftige Entscheidung fest, dass die Kündigung unwirksam war, hat der Arbeitgeber den gesamten Arbeitslohn für die Zwischenzeit nachzuzahlen, denn der Arbeitnehmer hat durch die Kündigungsschutzklage gezeigt, dass er weiterhin bereit ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen und es war die Entscheidung des Arbeitgebers, diese Arbeitsleistung nicht entgegenzunehmen.

Um dieses Risiko zu vermeiden, ist der Arbeitgeber häufig bereit, einer endgültigen Bereinigung durch einen Vergleich mit Zahlung einer Abfindung zu zustimmen.

-- Abfindung durch Urteil:

Durch eine Entscheidung des Gerichts **erzwungene** Abfindungen sind aufgrund der gesetzlichen Regelungen **selten**. Das Gericht kann den Arbeitgeber nur dann gemäß §§ 9, 10 **Kündigungsschutzgesetz** zur Zahlung einer Abfindung verurteilen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- die Kündigung ist sozial nicht gerechtfertigt
- die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist dem Arbeitnehmer nicht zumutbar.

Es muss also der volle Streit über die Wirksamkeit der Kündigung geführt werden. **Zusätzlich** muss der Arbeitnehmer noch **weitere, hinzutretende Gründe** darlegen, aufgrund derer es ihm nicht zumutbar ist, trotz der Unwirksamkeit der Kündigung die Arbeit mit dem Arbeitgeber wieder aufzunehmen. Beispiele: bei der betriebsbedingten Kündigung hat der Arbeitnehmer die Namen von Kollegen genannt, die an seiner Stelle hätten gekündigt werden müssen (fehlerhafte Sozialauswahl)



und muss befürchten, bei Rückkehr in den Betrieb durch diese Kollegen einer schlechten Behandlung ausgesetzt zu sein; in den Schriftsätzen des Arbeitgebers wurde der Arbeitnehmer massiv beleidigt und herabgesetzt.

Im Einzelfall kann daneben eine Klage auf Abfindung - als Hilfsantrag zur Kündigungsschutzklage - erhoben werden, wenn im einschlägigen **Tarifvertrag**, einem **Sozialplan** oder einer anderen Betriebsvereinbarung oder im **Arbeitsvertrag** ein derartiger Anspruch auf Abfindung zum Beispiel für den Fall einer betriebsbedingten Auflösung des Arbeitsverhältnisses **ausdrücklich vereinbart** wurde.

-- Höhe der Abfindung:

Da die Abfindung im Wege der Vereinbarung festgelegt wird, gibt es für die Höhe keine Vorschriften in der Form einer Tabelle. Üblicherweise wird jedoch pro Jahr der Beschäftigung ein halbes Bruttomonatsgehalt zu Grunde gelegt, bei kürzerer Beschäftigungsdauer eventuell mehr.

Sind die Aussichten der Kündigungsschutzklage aber besonders eindeutig gut und will der Arbeitgeber diesen Arbeitnehmer keinesfalls weiter in seinem Betrieb sehen, wird er bereit sein, eine deutlich höhere Abfindung als die übliche zu zahlen. Geht es andererseits den Betrieb finanziell sehr schlecht, ist unter Umständen auch die übliche Abfindung für den Arbeitgeber unerschwinglich.

Das wichtigste: die Einhaltung der Klagfrist

Nach § 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz muss die Kündigungsschutzklage **innerhalb von drei Wochen nach Zugang** der schriftlichen Kündigung beim Arbeitsgericht **eingehen**.

Nur der rechtzeitige Eingang der Klage innerhalb der vorgenannten Frist stellt sicher, dass diese Anforderung an die Kündigungsschutzklage gewahrt ist. Voraussetzung dafür, dass der Anwalt entsprechend tätig werden kann, ist also, dass sich der Arbeitnehmer **schnellstmöglich** nach Zugang der Kündigung an seinen Anwalt wendet.



Bereits im ersten Telefongespräch sollte der Arbeitnehmer dem Rechtsanwalt mitteilen,

- dass es um eine Kündigungsschutzsache geht
- zu welchem Zeitpunkt ihm die Kündigung zuzuging
- in welcher Weise ihm die Kündigung zuzuging (durch Boten? Per Briefpost?).

Diese Angaben sind wichtig, damit sofort die Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage genau bestimmt und im Kalender des Anwaltsbüros notiert werden kann.

Einziges **Ausnahme** von dieser Frist: wenn eine mündliche Kündigung ausgesprochen wurde, ist diese wegen der fehlenden Schriftform unwirksam, §§ 125,623 BGB. Dieser besondere Fall der Unwirksamkeit kann auch außerhalb der Drei-Wochen-Frist geltend gemacht werden.

In Ausnahmefällen, in denen wegen besonderer Umstände die Frist nicht eingehalten werden konnte (z. B. Zugang der Kündigung während des Urlaubs), ist die **nachträgliche Zulassung** der Klage möglich, § 5 Kündigungsschutzgesetz. Der entsprechende Antrag ist mit der Kündigungsschutzklage zu verbinden und kann nur innerhalb einer eigenen **Frist von nur zwei Wochen** nach Ende des Hindernisses (also z. B.: Rückkehr aus dem Urlaub) gestellt werden.

Die Aussicht, dass der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen länger dauernden Kündigungsschutzprozess führen und möglicherweise gewinnen könnte, ist in der Regel das wesentliche Motiv des Arbeitgebers, einem Abfindungsvergleich zuzustimmen. Ohne den dadurch ausgeübten Druck werden nur die wenigsten Arbeitgeber bereit sein, freiwillig einer Abfindung zu zahlen. Folge: **auch** derjenige Arbeitnehmer, der am Arbeitsplatz gar nicht festhalten, sondern **nur eine Abfindung** erhalten will, **muss unbedingt rechtzeitig Kündigungsschutzklage** erheben.

Gefährliche Irrtümer:

vermeintliche Entbehrlichkeit der Kündigungsschutzklage

Häufig meinen Arbeitnehmern in verschiedenen Situationen, sie müssten keine Kündigungsschutzklage mehr erheben; davor kann nur nachhaltig gewarnt werden, der Arbeitnehmer sollte in jedem Falle **rechtzeitig** anwaltlichen Rat einholen, um seine eigene Rechtsauffassung fachlich qualifiziert überprüfen zu lassen. Beispielsfälle derartiger Irrtümer:



-- Erklärung des Arbeitgebers: "Rücknahme der Kündigung"

Wegen der Rechtsnatur der Kündigung - einseitige, nur empfangsbedürftige Willenserklärung - tritt deren Wirkung ein, wenn sie ausgesprochen (= der anderen Vertragspartei zugegangen) ist. Der Kündigende kann diesen Vorgang einseitig in Gang setzen - ist die Kündigung aber zugegangen, lässt sich dieser Zugang nicht nachträglich einseitig ungeschehen machen.

Der Kündigende kann also nicht in rechtswirksamer Weise einseitig erklären, er nehme die Kündigung "zurück".

Will der Kündigende die Wirkungen der Kündigung beseitigen, schlägt er mit der entsprechenden Erklärung dem Kündigungsempfänger vor, das Vertragsverhältnis zu den alten Bedingungen weiterzuführen - rechtlich unterbreitet er damit dem Kündigungsempfänger ein Vertragsangebot. Der Kündigungsempfänger ist frei in seiner Entscheidung, ob er dieses Angebot annehmen will oder nicht.

Der sicherste Weg ist daher eine **schriftliche Vereinbarung** darüber, dass beide Vertragsparteien die Kündigung als unwirksam ansehen und darüber einig sind, dass das Arbeitsverhältnis zu den bisherigen Bedingungen unverändert fortgeführt wird.

Ist der Arbeitgeber nicht bereit, trotz seiner mündlichen Rücknahme-Erklärung umgehend eine derartige schriftliche Vereinbarung zu unterzeichnen, kann dem Arbeitnehmer nur angeraten werden, unbedingt **rechtzeitig Kündigungsschutzklage** zu erheben. Eine besondere Gefahr liegt hier darin, dass der Arbeitnehmer im Vertrauen auf vertröstende Zusagen des Arbeitgebers die gesetzlichen Fristen nicht einhält. In diesem Fall könnte es dazu kommen, dass die nicht rechtzeitig angegriffene Kündigung gemäß § 7 Kündigungsschutzgesetz als von Anfang an rechtswirksam anzusehen ist und der Arbeitnehmer die mit dem Arbeitgeber nur mündlich getroffene spätere Vereinbarung nicht beweisen kann.

-- Erklärung des Arbeitnehmers: "Widerspruch gegen die Kündigung"

Eine derartige Erklärung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber ist rechtlich schlicht **wirkungslos**.

Wird diese Erklärung gemäß § 3 Satz 1 innerhalb einer Woche als Einspruch beim Betriebsrat eingereicht, hat der Betriebsrat die Verpflichtung, sich um eine Verständigung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu bemühen. Diese kann aber nicht erzwungen werden. Jedenfalls hat ein derartiger Einspruch **keinerlei Auswirkungen** auf die Frist für die Kündigungsschutzklage. Diese **muss** also **trotz eines derartigen Einspruchs rechtzeitig erhoben werden**.