

## Die Kündigungsschutzklage

Ist ein Arbeitnehmer der Ansicht, dass eine Kündigung „**sozial ungerechtfertigt**“ ist (man könnte auch einfacher sagen - rechtswidrig ist), kann er dagegen beim Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erheben. Voraussetzung für dieses Vorbringen ist allerdings, dass der betroffene Arbeitnehmer auch Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genießt. Ist dies nicht der Fall, gelten die allgemeinen Regelungen (vgl. hierzu weiterführend den Rechtstipp *“Kündigung im Arbeitsrecht”*).

**Gegenstand** der Kündigungsschutzklage ist demnach die Feststellung, dass die Kündigung unwirksam und der Arbeitnehmer zu den bisherigen arbeitsvertraglichen Bedingungen weiterzubeschäftigen ist. Ausnahmsweise kann das Arbeitsgericht aber auch – auf Antrag des Arbeitnehmers – das Arbeitsverhältnis auflösen und dem Arbeitnehmer eine Abfindung zusprechen (vgl. hierzu weiterführend den Rechtstipp *“Abfindung im Arbeitsrecht”*).

Die **Voraussetzungen** einer Kündigungsschutzklage nach dem einschlägigen KSchG werden im Folgenden dargestellt.

### Der geschützte Personenkreis

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt für alle Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Kündigung **länger als 6 Monate** ohne Unterbrechung in demselben Betrieb oder Unternehmen, in dem regelmäßig **mehr als fünf Arbeitnehmer** (Lehrlinge zählen nicht mit!) beschäftigt sind (§ 1 und § 23 KSchG). Private Haushalte fallen nicht unter den Begriff „Betrieb“, wohl aber etwa Praxen. Als Arbeitnehmer – egal welchen Alters - wird dabei voll gezählt, wer regelmäßig mehr als 30 Stunden in der Woche beschäftigt ist. Arbeitnehmer, die weniger arbeiten, werden nur teilweise berücksichtigt, nämlich bis einschließlich 20 Stunden als 0,5 volle Arbeitnehmer und bis einschließlich 30 Stunden als 0,75 volle Arbeitnehmer. Als Arbeitnehmer zählt im Allgemeinen, wer auf Grund seines Arbeitsvertrages dem Arbeitgeber weisungsgebundene Arbeit leistet.

### Wichtige Fristen für eine Kündigungsschutzklage

Der von einer Kündigung betroffene Arbeitnehmer muss **innerhalb von 3 Wochen** nach dem Zugang der Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben (§ 4 KSchG). **Versäumt** er diese Frist, so wird die Kündigung „fiktiv“ wirksam (§ 7 KSchG). Es gibt aber Ausnahmen von diesem Grundsatz, etwa wenn der Arbeitnehmer trotz aller Bemühungen verhindert war, die Klage pünktlich beim Arbeitsgericht einzureichen (§ 5 KSchG). In diesem Fall muss das Arbeitsgericht seine Klage auf Antrag nachträglich zulassen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Arbeitnehmer die Verspätung glaubhaft begründen kann. Sich lediglich darauf zu berufen, dass man krank gewesen sei, reicht hierfür nicht. Man muss schon darlegen, dass diese Krankheit die rechtzeitige Klage objektiv unmöglich gemacht hat. Man hätte ja ansonsten auch einen Anwalt oder Freunde mit der Klageerhebung

beauftragen können. Dabei darf man aber die Vollmacht nicht vergessen, die jedoch nachgereicht werden kann.

Zu beachten ist, dass der Arbeitnehmer **lediglich zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses** Zeit hat, den Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage zu stellen. Endgültig erlischt das Recht auf diese Antragstellung sechs Monate nach Ablauf der versäumten Frist (§ 5 KSchG).

Die **Geschäftstellen der Arbeitsgerichte** nehmen die Klage - ob schriftlich oder mündlich - zu Protokoll.

### **Die Kündigung muss sozialwidrig sein**

Die Kündigung ist unwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist (§ 1 Abs. 2 KSchG). Dies ist der Fall, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Unter Umständen kann sich die Sozialwidrigkeit einer Kündigung auch daraus ergeben, dass der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber die **Kündigungsgründe auch beweisen** muss. Kann er das nämlich nicht, hat die Kündigungsschutzklage Erfolg.

### **Gründe für eine Kündigung in der Person des Arbeitnehmers**

Es muss sich hier um solche objektiven Gründe handeln, die in den **persönlichen Verhältnissen oder Eigenschaften des Arbeitnehmers** liegen, beispielsweise in der fehlenden Eignung für die geschuldete Arbeitsleistung. Ein häufiger Fall ist die **Krankheit des Arbeitnehmers**, wobei an die soziale Rechtfertigung einer derart begründeten Kündigung im Allgemeinen hohe Anforderungen gestellt werden. Die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers muss durch die - länger andauernde - Erkrankung in einem solchen Maße gemindert sein, dass sie für den Arbeitgeber unzumutbare betriebliche und wirtschaftliche Belastungen zur Folge hat. Hier ist insbesondere der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu beachten, nach dem der Arbeitgeber zuerst andere geeignete Maßnahmen als die Kündigung in Erwägung ziehen muss.

Aber auch **häufige Kurzerkrankungen** können eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn künftig weitere Erkrankungen zu erwarten sind. Bei einer Kündigung wegen Trunk- oder Drogensucht sind die zur krankheitsbedingten Kündigung dargestellten Grundsätze im Übrigen entsprechend anzuwenden.

Eine personenbedingte Kündigung kann ebenfalls durch die Tatsache gerechtfertigt sein, dass der Arbeitnehmer **dauerhaft seine Arbeitsleistung nicht erbringen** kann, dass er eine **Haftstrafe** verbüßt oder dass ihm schlicht die **Arbeitserlaubnis** fehlt.

## Gründe für eine Kündigung im Verhalten des Arbeitnehmers

Als verhaltensbedingte Gründe kommen vor allem **Arbeitsvertragsverletzungen** des Arbeitnehmers in Betracht. Aber auch ein Fehlverhalten wie **Diebstahl** oder die **dauerhafte Vernachlässigung von Aufgaben** können solche Gründe darstellen. Zu beachten ist, dass einer verhaltensbedingten Kündigung aber regelmäßig eine **Abmahnung** vorauszugehen hat.

**Mobbing** von Kollegen kann beispielsweise eine verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen. Auch **ungenehmigte Telefongespräche**, das **Versenden von privaten eMails** oder das **private Surfen im Internet** am Arbeitsplatz können Grund für eine solche Kündigung sein.

Weitere Gründe können das Nichtbeibringen einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung trotz längerer Erkrankung oder die Ankündigung einer Krankheit sein, ebenso wiederholte Verspätungen oder wiederholtes unentschuldigtes Fehlen.

Nach einem aktuellen Urteil des Bundesverfassungsgerichts rechtfertigt hingegen die **Belastung des Arbeitgebers** durch den Arbeitnehmer in einem staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahren nicht ohne weiteres eine Kündigung, der Arbeitnehmer kommt in diesem Fall ja nur seinen staatsbürgerlichen Verpflichtungen nach.

## Dringende betriebliche Erfordernisse als Grund für eine Kündigung

Bei diesem Kündigungsgrund haben die persönlichen Belange des Arbeitnehmers zurückzutreten, wenn ihnen dringende betriebliche Erfordernisse wie **Auftragsrückgang**, **Rationalisierung** oder die völlige **Betriebsstilllegung** entgegenstehen. Die Kündigung muss wegen der wirtschaftlichen Lage des Betriebes unvermeidbar sein („dringend“).

Bei einer Kündigung aus diesem Grund hat der Arbeitgeber darüber hinaus eine **Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten** treffen. Das bedeutet, der Arbeitgeber hat bei der Auswahl unter mehreren Arbeitnehmern mit vergleichbaren Arbeitsplätzen nach sozialen Gesichtspunkten zu ermitteln, welcher Arbeitnehmer am wenigsten auf den Erhalt des Arbeitsplatzes angewiesen ist. Die **Auswahlkriterien** sind dabei vor allem die Dauer der **Betriebszugehörigkeit**, das **Lebensalter** und die **Unterhaltungspflichten** und zwar von der Gewichtung her in dieser Reihenfolge.

## Widerspruch des Betriebsrats gegen die Kündigung

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber den Betriebsrat (soweit vorhanden!) vor einer beabsichtigten Kündigung anzuhören. Selbst wenn eine Kündigung durch die genannten Gründe sozial gerechtfertigt wäre, ist die Kündigung dennoch unwirksam, wenn der Arbeitgeber die **Anhörung** versäumt hat (§ 102 BetrVG). Der Arbeitgeber ist nämlich verpflichtet, dem Betriebsrat die Gründe für die Kündigung mitzuteilen.

Des Weiteren kann eine Kündigung sozial ungerechtfertigt sein, wenn ihr der Betriebsrat fristgerecht (eine Woche) widersprochen hat, ein Verstoß gegen eine Auswahlrichtlinie (§ 95 BetrVG) gegeben ist und eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung - eventuell nach einer Umschulung oder Fortbildung oder unter geänderten Arbeitsbedingungen - des Arbeitnehmers im selben oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens besteht.

### **Was geschieht während des Kündigungsschutzprozesses und danach?**

In der Regel muss der Arbeitnehmer trotz des Kündigungsschutzprozesses **nach Ablauf der Kündigungsfrist den Betrieb verlassen**. Er kann dann mit einem neuen Arbeitgeber ein neues Arbeitsverhältnis eingehen oder sich beim Arbeitsamt arbeitslos melden.

Nach Ablauf der Kündigungsfrist muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf Verlangen **weiterbeschäftigen**, wenn der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat und vom betroffenen Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben wurde. Besteht kein Betriebsrat, ist der Arbeitnehmer weiterzubeschäftigen, wenn die Kündigung offensichtlich, also zweifellos, unwirksam ist.

Sollte der Arbeitnehmer – was nicht selten der Fall ist – vor dem Arbeitsgericht den Kündigungsschutzprozess gewinnen, steht ihm ein **Weiterbeschäftigungsanspruch** bis zum Ende des Kündigungsrechtsstreits zu. Ob man das auch möchte, ist eine andere Frage.

Musste der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in dieser Weise weiterbeschäftigen, gewinnt er aber in der **nächsten arbeitsgerichtlichen Instanz** (Landesarbeitsgericht) kann der Arbeitnehmer lediglich den Wert für die geleistete Arbeit ersetzt verlangen. Beschäftigt der Arbeitgeber hingegen den Arbeitnehmer während des Kündigungsschutzprozesses freiwillig weiter, hat dieser auch Anspruch auf die **üblichen Vergütungen**. Gewinnt der Arbeitnehmer schließlich den Kündigungsrechtsstreit, hat er Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Zeit vom Ausscheiden aus dem Betrieb bis zum Wiedereintritt.

Oft ist es aber so, dass trotz einer unwirksamen Kündigung eine weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Grund der Vorfälle unzumutbar ist. In solch einem Fall besteht die Möglichkeit, durch Urteil das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer **Abfindung** durch den Arbeitgeber zu beenden (vgl. hierzu weiterführend den Rechtstipp *“Abfindung im Arbeitsrecht”*).

Im Übrigen ist das Kündigungsschutzgesetz auch bei **Änderungskündigungen** anwendbar - vgl. hierzu weiterführend den Rechtstipp *“Änderungskündigung”*.

## Das Kündigungsschutz gilt auch für leitende Angestellte

Auch für leitende Angestellte (Geschäftsführer, Betriebsleiter und Angestellte, die berechtigt sind, selbstständig Arbeitnehmer einzustellen oder zu entlassen) gelten die Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes. Es sind jedoch einige Ausnahmen zu beachten (§ 14 KSchG). So können leitende Angestellte beim Betriebsrat nicht Einspruch gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung erheben. Allerdings ist der **Sprecherausschuss** - soweit vorhanden - vor jeder Kündigung eines leitenden Angestellten zu hören. Der Arbeitgeber hat diesem die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Sprecherausschusses ausgesprochene Kündigung ist unwirksam (§ 31 SprAuG).