

## Information

In arbeitsrechtlichen Sachen können Parteien rechtlichen Schutz durch eine Klage, zumeist vor dem zuständigen Arbeitsgericht, finden. Zu beachten sind die **Unterschiede zwischen Verpflichtungs- und Feststellungsklage** (Arbeitsgericht).

Die Klage kann schriftlich eingereicht (zweifache Ausfertigung) oder zur Niederschrift bei der entsprechenden Stelle des Arbeitsgerichts erklärt werden. Sie muss enthalten:

- Genaue Bezeichnung der Parteien
- Nachweis eines aktuell bestehenden oder ehemals bestehenden Arbeitsverhältnisses
- Antrag (z.B.: "Der Beklagte wird verurteilt, den noch ausstehenden Lohn des Klägers für den Monat September 2021 in Höhe von 3.000 EUR brutto zu zahlen")
- Gegenstand und Grund: Umstände und Tatsachen, aus denen der Anspruch hervorgeht, genaue Schilderung des Sachverhalts

Grundsätzlich sollte der Kläger größte Sorgfalt auf die richtige Bezeichnung der Parteien verwenden. Bei nicht eindeutiger Parteibezeichnung ist aber die gemeinte Partei durch Auslegung zu ermitteln. Es sind dann die gesamten Umstände heran zu ziehen, aus denen sich die eigentlich gemeinte Partei ergeben kann. Nach der Rechtsprechung kommt es darauf an, welcher Sinn der von der klagenden Partei in der Klageschrift gewählten Parteibezeichnung bei objektiver Würdigung aller Umstände bei zu messen ist. Eine erkennbar falsche Bezeichnung der eigentlich gemeinten und damit richtigen Partei ist deshalb unschädlich. Diese einfache Falschbezeichnung kann ohne weiteres von Amts wegen berichtigt werden (vgl. BAG, 15.03.2001 - 2 AZR 141/00 ; BAG, 21.02.2002 - 2 AZR 55/01 oder BAG, 27.11.2003 - 2 AZR 692/02 ).

Geschäftsführer oder Personen mit ähnlichem Status können nicht vor dem Arbeitsgericht klagen, ihnen fehlt die Arbeitnehmereigenschaft, die Arbeitsgerichte sind deshalb nach § 2 ArbGG nicht zuständig. Zwar können unter Umständen ehemalige Geschäftsführer vor dem Arbeitsgericht Klage erheben, jedoch müssen sie dann die Zuständigkeit des angerufenen Gerichts darlegen ( LAG Berlin-Brandenburg, 27.12.2012 - 10 Ta 1906/12 ).

Im Kündigungsschutzprozess wäre damit beispielsweise durch Vorlage von Dokumenten wie dem Kündigungsschreiben oder dem Arbeitsvertrag erkennbar, wer die richtige Partei sein soll, nämlich der Arbeitgeber. Eine falsche Bezeichnung durch unrichtige Angabe des Firmennamens würde somit nicht zur Unwirksamkeit der Klage führen. Anders wäre es aber, wenn die Auslegung dazu führen würde, dass der Arbeitgeber des Streitfalls eine ganz andere Partei wäre - die Klage wäre dann abzuweisen. Die Klage ist erhoben mit der Zustellung an den Beklagten (durch das Gericht) oder, sofern vom Kläger Fristen zu wahren sind wie z.B. bei Einreichung einer Kündigungsschutzklage, durch die Einreichung beim Gericht.

### **Praxistipp:**

Sofern eine Klage nur innerhalb einer Frist erhoben werden kann - wie etwa eine **Kündigungsschutzklage** - ist größte Sorgfalt geboten.

Kündigungsschutzklagen sind nämlich **grundsätzlich innerhalb einer Frist von drei Wochen** ab Zugang des Kündigungsschreiben einzulegen ( § 4 KSchG ).

Die Frist beginnt nicht erst, wenn die zu kündigende Person das Kündigungsschreiben in den Händen hält. In der Praxis wird oft übersehen, dass eine Zustellung an eine andere Person, die mit dem Adressaten in einem Haushalt lebt oder in einer besonderen Nähebeziehung steht, ausreicht um den Lauf der Frist in Gang zu setzen. Dabei muss es sich nicht immer um den Ehegatten oder Lebenspartner handeln. So kann beispielsweise eine Übergabe des Kündigungsschreibens an den Schwiegervater ausreichend sein ( LAG Rheinland-Pfalz, 26.08.2011 - 9 Sa 226/11 ). Arbeitgeber können also in solchen Fällen von einer wirksamen Zustellung ausgehen, Arbeitnehmer müssen sich diese Form der Zustellung zurechnen lassen und davon ausgehen, dass die Frist zur Einreichung einer Kündigungsschutzklage

damit begonnen hat.

Die Frist beginnt aber nicht in jedem Fall am Tag des Zugangs des Kündigungsschreibens. Gelangt das Kündigungsschreiben erst in den späten Nachmittagsstunden und damit erst deutlich nach der üblichen Postzustellung in den Briefkasten des Empfängers, ist nicht davon auszugehen, dass dieser den Eingang des Schriftstückes noch am gleichen Tag bemerkt. Somit ist erst von einem Zugang am Folgetag auszugehen. Dabei kommt es nicht auf die individuellen Verhältnisse der Postzustellung beim Empfänger an. Vielmehr wird in der Rechtsprechung die Auffassung vertreten, dass im Sinne der allgemeinen Rechtssicherheit Schriftstücke erst am nächsten Tag als zugestellt gelten, wenn ihr Eingang erst zu einer Zeit erfolgt, zu der niemand noch mit einer Postsendung rechnen muss ( LAG Köln, 17.09.2010 – 4 Sa 721/10 ). Die Arbeitsgerichte haben es zwar bisher vermieden, konkrete Zeitgrenzen zu ziehen, jedoch kann bei einer Zustellung nach 14.00 Uhr nicht mehr unbedingt damit gerechnet werden, dass der Empfänger das ihn gerichtete Kündigungsschreiben noch am gleichen Tag zur Kenntnis nimmt, da um diese Zeit auch in größeren Städten die Postzustellung üblicherweise abgeschlossen ist ( LAG Berlin, 22.01.1999 – 6 Sa 106/98 ).

Diese Frist ist selbst dann zu beachten, wenn der kündigende Arbeitgeber die Kündigungsfrist falsch berechnet hat. Denn auch wenn der Mitarbeiter mit seiner Auffassung recht haben sollte, der Zeitpunkt der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses sei – gleich aus welchem Grund – falsch angegeben worden, kann er nur dann weitere Ansprüche gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen, wenn er innerhalb von drei Wochen nach Erhalt des Kündigungsschreibens aktiv wird und eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreicht.

Eine fristgerechte Kündigungsschutzklage muss selbst dann vom Arbeitnehmer erhoben werden, wenn die arbeitgeberseitige Kündigung rechtlich gar nicht möglich ist und der Arbeitnehmer seine Lohnansprüche durchsetzen möchte. Nach Ansicht des BAG muss dazu die Unwirksamkeit der Kündigung nachgewiesen werden, was nur im Wege der Kündigungsschutzklage möglich ist; eine reine Zahlungsklage führt deshalb nicht zum Erfolg ( BAG, 22.07.2010 – 6 AZR 480/09 ). Im vorliegenden Fall war ein befristeter Arbeitsvertrag durch den Arbeitgeber vorzeitig gekündigt worden. Allerdings war die vorzeitige Beendigung weder vereinbart noch möglich. Der betroffene Mitarbeiter erhob Zahlungsklage auf die entgangene Vergütung, blieb allerdings ohne Erfolg, da er die Wirksamkeit der Kündigung nicht angegriffen hatte.

Die Einhaltung der Frist ist nicht nur entscheidend, um die Wirksamkeit der Kündigung an sich zu überprüfen. Ein Fristversäumnis kann auch zum Verlust materieller Ansprüche führen, die bei fristgerechter Klageerhebung durchzusetzen wären. Bei einer korrekten Berechnung der Kündigungsfrist würde das Arbeitsverhältnis zwangsläufig auch später enden, weshalb dem Mitarbeiter eigentlich auch weitere Vergütungsansprüche erwachsen würden. Diese kann er jedoch auch nur dann geltend machen, wenn er innerhalb der gesetzlichen Frist von drei Wochen Klage erhebt. Versäumt er diese Frist, verliert der Mitarbeiter auch seine Vergütungsansprüche, obwohl er formal im Recht wäre ( BAG, 01.09.2010 - 5 AZR 700/09 ). Für die Einleitung des fristgebundenen Kündigungsschutzklageverfahrens kommt es also allein auf den **Zugang des Kündigungsschreibens** an, nicht auf den Beendigungszeitpunkt des Beschäftigungsverhältnisses.

Wird eine Frist durch eigenes Verschulden versäumt, ist es für einen erfolgreichen Prozess meist zu spät. Selbst leichte Fahrlässigkeit führt dazu, dass ein Fristversäumnis nicht mehr korrigiert werden kann: Wer nämlich beispielsweise aus Unachtsamkeit das Kündigungsschreiben versehentlich mit Werbesendungen im Altpapier entsorgt und deshalb die Klagefrist verstreichen lässt, hat keinen Anspruch auf nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage.

Gleiches gilt, wenn eine Kündigungsschutzklage vorab per Fax zwar noch innerhalb der Frist an das zuständige Gericht übermittelt wird, jedoch das letzte Blatt mit der Unterschrift fehlt. Wenn die Klageschrift im Original zwar anschließend vollständig, aber erst nach Fristablauf beim Arbeitsgericht eingeht, wurde die **Frist** trotz des vorherigen Faxeingangs **versäumt**. Die Klage ist dann unzulässig, ein Anspruch auf nachträgliche Zulassung der Klage besteht nicht ( LAG Rheinland-Pfalz, 10.09.2010 - 6 Sa 103/10 – noch nicht rechtskräftig!).

§ 5 KSchG gestattet zwar eine nachträgliche Zulassung der Klage. Dies gilt aber nur dann, wenn der Kläger plausibel darlegen kann, dass er die Frist trotz größter Sorgfalt nicht einhalten konnte.

Dieser Antrag (auf nachträgliche Zulassung) ist innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall des Hindernisses zu stellen, spätestens jedoch nach sechs Monaten, § 5 Abs. 3 KSchG. Die Zeitgrenze ist nicht verlängerbar. Zudem muss der antragstellende Kläger sowohl den **Hinderungsgrund** wie auch seine **Schuldlosigkeit** an der **Fristversäumnis** beweisen. Ein pauschaler Hinweis auf angebliche Depressionen ist dafür nicht ausreichend, denn die Rechtsprechung zieht hier enge Grenzen. Zumindest müssen entsprechende Atteste vorgelegt werden ( BAG, 28.01.2010 - 2 AZR 985/08 ). Genau so wenig kann die nachträgliche Zulassung verlangt werden, wenn die eigene Post nicht sorgfältig sortiert oder gründlich gesichtet wird ( LAG Rheinland-Pfalz, 12.03. 2007 - 11 Ta 217/06 ).

Zur **Fristwahrung** kann es im Einzelfall ausreichen, wenn eine Klage per Fax beim zuständigen Gericht eingeht. Auch in diesem Fall liegt die Verantwortung für den rechtzeitigen Zugang beim Kläger, der im Streitfall auch beweispflichtig ist. Zum Nachweis für den fristwährenden Eingang reicht jedoch das Absendeprotokoll des versendenden Faxgerätes allein nicht aus – auf diese Weise lässt sich nur der Versand, nicht jedoch der Zugang belegen.

Vielmehr muss auch der Statusbericht des Empfangsgerätes einen rechtzeitigen und **störungsfreien Zugang bestätigen**. Stimmen die Sendeprotokolle beider Geräte überein, kann jedoch sogar dann einem fristwährenden Zugang ausgegangen werden, wenn das Faxschreiben selbst, aus was für Gründen auch immer, nicht zu den Prozessakten gelangt und bei Gericht auch nicht mehr auffindbar ist ( LAG Berlin-Brandenburg, 15.12.2009 - 19 Sa 1658/09 ).

Sicherer ist es daher, eine Klage „vorab per Fax“ zu versenden und das Original schnellstmöglich auf den Weg zum Empfänger zu bringen. Dazu empfiehlt sich die Übermittlung durch einen Boten, beispielsweise einen Mitarbeiter, der dann im Streitfall als Zeuge den rechtzeitigen Zugang betätigen kann.

Ein Kläger muss sich aber nicht nur das eigene, sondern auch das **Verhalten seines Prozessbevollmächtigten** zurechnen lassen, § 85 Abs. 2 ZPO. Versäumt der Bevollmächtigte also die Frist, geht dieses Fehlverhalten zu Lasten des Klägers und zwar sogar dann, wenn diesen überhaupt keine Schuld trifft ( BAG, 28.05.2009 - 2 AZR 548/08 ). In diesem Fall hatte ein Arbeitnehmer eine Gewerkschaft mit der Wahrnehmung seiner rechtlichen Interessen beauftragt. Am selben Tag, an dem er seine Kündigung erhalten hatte, erteilte er dort einen Klageauftrag. Die Klage ging allerdings erst nach Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist beim zuständigen Arbeitsgericht ein und war damit unzulässig. Einen Antrag auf nachträgliche Zulassung lehnte das Gericht ab. Obwohl der Kläger selbst sich völlig korrekt verhalten hat, wird ihm das prozessuale Versäumnis wie eigenes Verschulden zugerechnet. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass er eine Gewerkschaft beauftragt hatte.

Allerdings könnte es sein, dass sich diese gefestigte und starre Rechtsprechung demnächst ändern könnte. Das LAG Rheinland-Pfalz hat die Revision eines Urteils durch das BAG zugelassen, um die Frage klären zu lassen, ob sich ein Kläger auch das Fehlverhalten seines bevollmächtigten Rechtsanwalt zurechnen lassen muss, wenn dieser den entscheidenden Fehler nicht selbst verursacht hat, sondern eine Aufgabe an einen Kanzleimitarbeiter delegiert hat, dem dann ein technischer Fehler nicht aufgefallen ist – weshalb der beauftragte Rechtsanwalt von einer ordnungsgemäßen Erledigung seines Auftrages ausging ( LAG Rheinland-Pfalz, 10.09.2010 - 6 Sa 103/10 ). Es wird abzuwarten bleiben, wie das BAG diesbezüglich entscheiden wird.

Nur in seltenen Ausnahmefällen kann trotz einer Überschreitung der starren Prozessfristen noch Klage eingereicht und das Verfahren erfolgreich geführt werden. Erfährt beispielsweise eine Mitarbeiterin ohne eigenes Verschulden erst nach Erhalt einer Kündigung und kurz vor Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG von ihrer Schwangerschaft, kann von ihr nicht verlangt werden, unverzüglich gerichtliche Schritte einzuleiten. In diesem - von der Mitarbeiterin zu beweisenden - Fall kann eine Überlegungszeit von drei Werktagen in Anspruch genommen werden, um zu überlegen, ob sie eine Kündigungsschutzklage einlegt werden soll. Wird während dieser Überlegungszeit die dreiwöchige Klagefrist des § 4 KSchG überschritten wird, ist eine Kündigungsschutzklage nachträglich zuzulassen. Voraussetzung dafür ist aber, dass die betroffene Mitarbeiterin neben der Klage einen gesonderten Antrag auf nachträgliche Zulassung beim

Arbeitsgericht stellt und dort die Klage und der Zulassungsantrag spätestens nach Ablauf von drei Werktagen eingereicht werden ( LAG Schleswig-Holstein, 13.05.2008 - 3 Ta 56/08 ).

Grundsätzlich aber gilt, dass auch eine Schwangerschaft nicht dazu führt, dass sich die Klagefrist verlängert. Auch eine Mitarbeiterin, der unter Missachtung von § 9 Abs. 1 MuSchG gekündigt wurde, muss die gesetzliche Drei-Wochen-Frist einhalten, wenn sie die Unzulässigkeit der Kündigung vor dem Arbeitsgericht behaupten will ( BAG, 19.02.2009 - 2 AZR 286/07 ).

**Praxistipp:**

Auch laufende Vergleichsverhandlungen nach einer Kündigung führen nicht zu einer Verlängerung der Klagefrist, unabhängig davon, ob der gekündigte Mitarbeiter selbst oder eine Beauftragter mit dem Arbeitgeber verhandelt. Können Verhandlungen, beispielsweise über die Zahlung einer Abfindung, nicht innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung abgeschlossen werden, muss fristwährend Klage erhoben werden. Die Parteien aber die Möglichkeit, beim Arbeitsgericht die laufenden Verhandlungen anzuzeigen und um Ruhen des Verfahrens zu bitten.

Vom Vorsitzenden wird zunächst der Termin der Güteverhandlung angesetzt; wird hier keine Einigung gefunden, folgt der Kammertermin vor dem Arbeitsgericht . Der Kammertermin kann im unmittelbaren Anschluss an den Güte Termin erfolgen. Der Kläger kann die Klage jederzeit zurücknehmen. Eine Rücknahme der Klage nach Beginn der mündlichen Verhandlung ist allerdings nur möglich, wenn der Beklagte zustimmt. Denn der Kläger kann den Anspruch gegebenenfalls erneut geltend machen.

Unabhängig von prozessualen Fristen, die für einen Arbeitsgerichtsprozess von Bedeutung sind, können auch einzel- oder tarifvertragliche Ausschlussfristen vorsehen, dass innerhalb eines dort festgelegten Zeitraum eine Klage anhängig gemacht werden muss, wenn der Arbeitgeber es zuvor abgelehnt hat, die vom Arbeitnehmer behaupteten Ansprüche zu erfüllen. Vor allem Ansprüche auf ausstehende Vergütungsleistungen müssen häufig innerhalb von beispielsweise drei Monaten eingeklagt werden, wenn der Arbeitgeber zuvor eine Zahlung aus welchem Grund auch immer ablehnt. Wird innerhalb der vertraglichen Frist keine Klage eingereicht, können die Ansprüche, selbst wenn sie zu recht angemeldet werden, nicht mehr gerichtlich geltend gemacht werden. Erhebt ein Arbeitnehmer aber fristgerecht Kündigungsschutzklage, muss er nicht noch zusätzlich eine Zahlungsklage führen, um die vertragliche Ausschlussfrist zu wahren ( LAG Nürnberg 12.01,2011 – 4 Sa 437/10 ). Die Kündigungsschutzklage genügt somit auch für die Anmeldung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis.

Arbeitgeber müssen danach wissen, dass der klagende Mitarbeiter nicht nur den Bestand des Arbeitsverhältnisses sondern auch seine finanziellen Ansprüche durch die Klage sichern möchte und können sich deshalb nach Ansicht der Rechtsprechung in ausreichender Weise auf Forderungen des Arbeitnehmers einstellen und auch entsprechende Rücklagen bilden.

**Praxistipp:**

Ausschlussfristen, die vom Mitarbeiter verlangen, dass er seine behaupteten Ansprüche innerhalb eines Zeitraums von weniger als drei Monaten mit einer Klage anmelden muss, sind in aller Regel nicht mit § 307 Abs.1 BGB zu vereinbaren und deshalb unwirksam.

**Siehe auch**

Prozessfristen