

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Wirksamwerden der Kündigung
3. Nachträgliche Zulassung und Rücknahme einer Kündigungsschutzklage
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
 - 4.2 Auslegung einer Willenserklärung
 - 4.3 Ausschluss der Wirksamkeitsfiktion
 - 4.4 Betriebsübergang - 1
 - 4.5 Betriebsübergang - 2
 - 4.6 Einvernehmliche Beendigung des Rechtsstreits
 - 4.7 Fehlendes Kündigungsrecht
 - 4.8 Klagefrist bei Eigenkündigung
 - 4.9 Klageverzicht
 - 4.10 Klagerücknahme
 - 4.11 Mehrere Verfahren
 - 4.12 Nachträgliche Klagezulassung
 - 4.13 Umfang der Fiktion
 - 4.14 Unzulässige Klage
 - 4.15 Vollmachtloser Vertreter

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitnehmer muss schnell sein, wenn er sich für eine **Kündigungsschutzklage** entscheidet. Die Klagefrist beträgt gerade mal drei Wochen. Das KSchG sorgt im Interesse des Arbeitgebers für **schnelle Klarheit**. Er muss wissen, ob sich ein gekündigter Mitarbeiter gegen seine Kündigung wehren will oder nicht. Verpasst ein Arbeitnehmer die **rechtzeitige Klageerhebung**, "so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam" (§ 7 Halbs. 1 KSchG). Und da ist es egal, aus welchem Grund die Kündigung unwirksam gewesen ist.

Praxistipp:

§ 4 Satz 1 KSchG gilt nicht nur für Kündigungen, die in KSchG-Betrieben ausgesprochen werden. Die 3-wöchige Klagefrist ist für Kündigungsschutzklagen auch in Fällen einzuhalten, in denen der Arbeitnehmer die 6-monatige Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG noch nicht zurückgelegt hat oder in einem Kleinbetrieb arbeitet, auf den das KSchG wegen der Betriebsgröße - § 23 Abs. 1 KSchG - gar nicht anzuwenden ist.

Konnte ein Arbeitnehmer die 3-wöchige Klagefrist "trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt" nicht einhalten, kann er nach § 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage beantragen. Dieser Antrag ist fristgebunden. Die nachträgliche Zulassung einer verspäteten Kündigungsschutzklage **neutralisiert** die **Wirksamkeitsfiktion** des § 7 Halbs. 1 KSchG . Umgekehrt: Nimmt ein Arbeitnehmer im Verlauf eines Kündigungsschutzprozesses seine Klage wieder zurück , gilt sie als nicht anhängig - mit der Folge, dass die Wirksamkeitsfiktion dann **nachträglich** greift.

2. Wirksamwerden der Kündigung

Macht ein Arbeitnehmer nicht innerhalb der

- 3-wöchigen **Klagefrist** des § 4 Satz 1 KSchG
- oder mit einer **nachträglich** nach §§ 5 , 6 KSchG zugelassenen Kündigungsschutzklage

die Rechtsunwirksamkeit seiner Kündigung geltend, "so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam" (§ 7 Halbs. 1 KSchG).

Beispiel:

Die GmbH K kündigt Mitarbeiter C am 11.11. zum 31.12. Der hält die Kündigung wegen des markanten Datums zunächst für einen Fastnachtsscherz und lässt die 3-wöchige Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG ungenutzt verstreichen. Mit Ablauf des 02.12. - 24:00 Uhr - ist die Kündigung der GmbH nach § 7 Halbs. 1 KSchG wirksam.

Hat der Arbeitnehmer eine Änderungskündigung unter **Vorbehalt** angenommen (§ 2 Satz 1 KSchG), erlischt dieser Vorbehalt, wenn er keine rechtzeitige Änderungsschutzklage erhebt (§ 7 Halbs. 2 KSchG). Bei einer außerordentlichen Kündigung ist § 7 KSchG ebenfalls anzuwenden (§ 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG). Zudem ist § 13 Abs. 3 KSchG zu berücksichtigen:

"Im Übrigen finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründe rechtsunwirksam ist, keine Anwendung."

Oder positiv formuliert: Egal, aus welchem Grund eine Kündigung unwirksam ist: Erhebt der gekündigte Arbeitnehmer keine rechtzeitige Kündigungsschutzklage, ist seine Kündigung allein deswegen wirksam.

Praxistipp:

§ 4 Satz 1 KSchG knüpft den Beginn der Klagefrist an den "*Zugang der schriftlichen Kündigung*". Die Nichteinhaltung der Schriftform kann auch nach Ablauf der 3-Wochen-Frist noch geltend gemacht werden. Das Gleiche gilt für eine nicht eingehaltene Kündigungsfrist .

§ 7 KSchG fingiert übrigens **nur die Wirksamkeit der Kündigung** - nicht das tatsächliche Vorliegen der vom Arbeitgeber behaupteten **Kündigungsgründe** .

Beispiel:

Die GmbH N hat A's Kündigung mit dringenden betrieblichen Erfordernissen begründet. Herr M's Kündigung ist nun zwar mit Ablauf des 02.12. wegen § 7 Halbs. 1 KSchG wirksam. Die gesetzliche Wirksamkeitsfiktion erstreckt sich jedoch nicht darauf, dass tatsächlich dringende betriebliche Erfordernisse für die Kündigung vorliegen.

§ 4 Satz 1 KSchG knüpft die 3-wöchige Klagefrist ausdrücklich an den "*Zugang der schriftlichen Kündigung*". Das hat auch Auswirkung auf die Wirksamkeitsfiktion des § 7 KSchG . Spricht der Arbeitgeber die Kündigung nur mündlich aus, läuft die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG nicht. Insoweit kann auch die Fiktionswirkung des § 7 KSchG nicht eintreten.

3. Nachträgliche Zulassung und Rücknahme einer Kündigungsschutzklage

Verpasst ein Arbeitnehmer die rechtzeitige Klageerhebung, gilt die Kündigung nach § 7 Halbs. 1 KSchG "als von Anfang an **rechtswirksam**". Dabei ist es gleichgültig, ob die Kündigung zuvor

- gegen das allgemeine Kündigungsschutzgesetz oder
- gegen besondere Kündigungsschutzgesetze

verstieß. So wird selbst eine eindeutig sozialwidrige Kündigung i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG oder die MuSchG-widrige Kündigung einer schwangeren Arbeitnehmerin nach § 7 Halbs. 1 KSchG wirksam. Sowohl die 3-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG als auch die Regelung in § 7 KSchG gelten für alle Unwirksamkeitsgründe. Die Fiktion des § 7 KSchG ist nicht widerlegbar. Wenn die Klagefrist abgelaufen ist, ist Schluss.

Ist ein **Arbeitnehmer** nach seiner Kündigung *"trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt **verhindert**, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen"*, § 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG.

Beispiel:

B hat lange auf ihren 5-wöchigen Amerika-Trip gespart. Am 05.08. ist es wo weit. Sie fliegt in die Staaten und genießt die Landschaften entlang der alten Route 66. Was sie nicht ahnte: Sie gehörte zur Auswahl der Arbeitnehmer, die von einer Umstrukturierung der Verwaltung betroffen sind. Die GmbH K kündigt ihr Arbeitsverhältnis zum 30.09. Das Kündigungsschreiben wird B am 09.08. in den Hausbriefkasten gesteckt. Am 29.08. läuft die 3-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG ab, am Abend des 08.09. kehrt Frau B aus Amerika zurück.

B hat die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG eindeutig versäumt. Sie brauchte aber nicht davon auszugehen, dass sie während ihres Urlaubs eine Kündigung bekommt. Sie war i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG "verhindert", rechtzeitig Klage zu erheben. Das kann sie nun nachholen und unter Beachtung der Vorgaben aus § 5 KSchG beantragen, dass ihre Kündigungsschutzklage nachträglich zugelassen wird (was sie wegen § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG jedoch "innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses" tun muss).

Praxistipp:

Für schwangere Mitarbeiterinnen gibt es nach § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG eine Besonderheit: Die Regelung in § 5 Abs. 1 Satz 1 KSchG über die nachträgliche Klagezulassung gilt bei ihnen auch dann, wenn sie "von ihrer Schwangerschaft aus einem von .. [ihnen] nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis erlangt" haben.

Will ein Arbeitnehmer die Fiktionswirkung der §§ 7, 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG verhindern, darf er eine einmal erhobene Kündigungsschutzklage nicht zurücknehmen (BAG, 24.01.2013 - 2 AZR 453/11). Bei einer Klagerücknahme ist der Rechtsstreit wegen § 269 Abs. 3 Satz 1 ZPO als *"nicht anhängig geworden anzusehen"*. Mit dem Erfolg, dass die Wirksamkeitsfiktion des § 7 Halbs. 1 KSchG greift.

Beispiel:

Die GmbH K kündigt D, eine Kollegin A's, ebenfalls am 11.11. Im Gegensatz zum unentschlossenen Herr M erhebt Frau D ihre Kündigungsschutzklage rechtzeitig. Der Gütetermin findet am 19.12. statt - er bleibt ohne Ergebnis. Am 23.01. des Folgejahrs nimmt D des Streitens müde ihre Klage zurück. Damit gilt die Kündigungsschutzklage als nicht anhängig, die Fiktion des § 7 Halbs. 1 KSchG greift - wenn auch erst nachträglich. D's Kündigung ist wirksam.

Die **zurückgenommene Kündigungsschutzklage** kann **nicht noch einmal erhoben** werden.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Wirksamkeitsfiktion und Kündigungsschutz **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Auch wenn KSchG und AGG ("Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz", § 2 Abs. 4 AGG) im Ansatz getrennte Wege gehen: Beruht eine Kündigung auf einer angeblichen Altersdiskriminierung, kann sie nach § 1 Abs. 2 u. Abs. 3 KSchG nicht sozial gerechtfertigt sein. Bei der Wirksamkeitsfiktion ist zu beachten: "Versäumt es ... [eine] Arbeitnehmerin, gegen eine ordentliche Kündigung, auf die das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, gemäß § 4 KSchG rechtzeitig Kündigungsschutzklage zu erheben, so dass die Kündigung jedenfalls gemäß § 7 KSchG Wirksamkeit erlangt, ist eine spätere Schadensersatzklage wegen Altersdiskriminierung auf Ersatz eines nach Ablauf der Kündigungsfrist eintretenden Mindestverdienstes wegen fehlender Kausalität von vornherein unschlüssig" (LAG Köln, 01.09.2009 - 7 Ta 184/09).

4.2 Auslegung einer Willenserklärung

Der **Inhalt** einer Kündigungserklärung muss hinreichend bestimmbar sein (s. dazu BAG, 10.04.2014 - 2 AZR 647/13 ; BAG, 20.06.2013 - 6 AZR 805/11 u. BAG, 15.05.2013 - 5 AZR 130/12). Als empfangsbedürftige Willenserklärung muss die Kündigungserklärung so zweifelsfrei sein, dass der Kündigungsempfänger über die Absichten des Kündigenden Klarheit erlangt (s. dazu BAG, 20.01.2016 - 6 AZR 782/14). Bei Anwendung des § 133 BGB entscheidet, "wie der Kündigungsempfänger die Erklärung unter Würdigung der ihm bekannten Umstände nach **Treu und Glauben** und unter Berücksichtigung der Verkehrssitte auffassen muss." Das kann dazu führen, dass ein Arbeitnehmer die Kündigungserklärung des Arbeitgebers "R AG, R (Schweiz) AG" für das Arbeitsverhältnis "bei der R AG" (die nicht Vertragsarbeitgeber ist, sondern die "R (Schweiz) AG") trotzdem als Kündigungserklärung (der "R (Schweiz) AG") gegen sich gelten lassen muss (BAG, 15.12.2016 - 6 AZR 430/15 - mit dem Hinweis, dass die am 12.12.2013 bei Gericht eingegangene und gegen die "R (Schweiz) AG" gerichtete Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung vom 20.08.2013 zu spät erhoben wurde und die Kündigung damit nach § 7 Halbs. 1 KSchG von Anfang an wirksam war).

4.3 Ausschluss der Wirksamkeitsfiktion

§ 14 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 KSchG schließt die Anwendung des 1. KSchG-Abschnitts u.a. für die **Organvertreter** juristischer Personen und Vertreter von Personengesamtheiten aus. Das heißt: Für sie gilt weder die 3-wöchige Klagefrist des § 4 KSchG noch die Wirksamkeitsfiktion des § 7 KSchG . Auch wenn ein Arbeitnehmer (hier: CRO = Chief Restructuring Officer als krisenerfahrener Interimsmanager) nach seinem **Arbeitsvertrag** als "Mitglied der Geschäftsleitung der Gesellschaft" und "Geschäftsführer" eingestellt ist: Der Ausschluss des § 7 KSchG durch § 14 KSchG greift nicht, wenn der Arbeitnehmer **mangels bestehender Geschäftsleitung** gar nicht deren Mitglied geworden ist und er auch dem Verwaltungsrat der AG als Vertretungsorgan nicht angehörte (BAG, 15.12.2016 - 6 AZR 430/15 - mit dem Ergebnis, dass die nach Ablauf der Klagefrist erhobene Kündigungsschutzklage verspätet, die Kündigung somit von Anfang an wirksam war).

4.4 Betriebsübergang - 1

Im Fall eines Betriebsübergangs kann es sein, dass der klagende Arbeitnehmer ein Interesse daran hat, ein im **Zeitpunkt** des Zugangs seiner Kündigung bzw. zum Kündigungstermin bestehendes Arbeitsverhältnis feststellen zu lassen. Damit erhält er sich die Möglichkeit, beim kündigenden Arbeitgeber zu bleiben oder dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Erwerber zu widersprechen . Dazu muss er eine **Kündigungsschutzklage** erheben. Tut er das nicht innerhalb der gesetzlich vorgesehenen Frist, gilt die Kündigung nach § 7 KSchG als von Anfang an wirksam (LAG Düsseldorf, 23.03.2011 - 12 Sa 1320/10).

4.5 Betriebsübergang - 2

"1. Macht der Arbeitnehmer im Rahmen einer gegen den bisherigen Arbeitgeber erhobenen Kündigungsschutzklage geltend, dass es vor dem Kündigungstermin zu einem Betriebsübergang gekommen sei, hat er sein Klagebegehren auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung zu beschränken. Will er gleichwohl mit dem Antrag nach § 4 KSchG auch ein **im Kündigungszeitpunkt** und -termin zum bisherigen Arbeitgeber bestehendes Arbeitsverhältnis festgestellt wissen, ist insoweit die Klage regelmäßig als derzeit unzulässig und teilweise abzuweisen.

2. Die wegen Betriebsaufgabe erfolgte Kündigung des bisherigen Arbeitgebers ist grundsätzlich i.S.v. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG aus betriebsbedingten Gründen sozial gerechtfertigt. Die Betriebsveräußerung führt im Allgemeinen auch nicht gemäß § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB zur Unwirksamkeit der Kündigung gegenüber dem Veräußerer (vgl. BAG 20.09.2006 - 6 AZR 249/05 - Rn. 30), sondern 'nur' gegenüber dem Erwerber. Dieser kann dem Fortsetzungsanspruch nicht die nach § 4 KSchG oder § 7 KSchG anzunehmende Wirksamkeit der Veräußererkündigung entgegenhalten" (LAG Düsseldorf, 23.03.2011 - 12 Sa 1835/10 - Leisätze).

4.6 Einvernehmliche Beendigung des Rechtsstreits

Verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Kündigungsschutzprozess auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die angegriffene Kündigung, heißt das: Der Arbeitnehmer gibt seine **Rechtsposition** - die Unwirksamkeit der Kündigung - auf und willigt in die Beendigung des Rechtsstreits ein. Und das hat für ihn weitreichende **materiell-rechtliche Folgen**: Die Vereinbarung führt - wenn die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG ausnahmsweise noch nicht abgelaufen ist - "zum Eintritt der Wirksamkeitsfiktion des § 7 KSchG. Dies wiederum ist für den Arbeitnehmer gleichbedeutend mit einem Verzicht auf weitere Ansprüche, die aus dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses resultieren können. Unabhängig von der Frage, ob die Kündigung des Arbeitgebers objektiv rechtswirksam ist oder nicht, bewirkt das Einverständnis mit der **Prozesserledigung**, dass die Beendigungswirkung der Kündigung aus einem eigenständigen Grund - der gesetzlichen Fiktion des § 7 KSchG - greift" (BAG, 17.10.2017 - 9 AZR 80/17 - mit Hinweis auf BAG, 24.09.2015 - 2 AZR 716/14).

4.7 Fehlendes Kündigungsrecht

Hat der Kündigende - hier: GmbH-Geschäftsführer statt Insolvenzverwalter - gar keine Berechtigung mehr, ein Arbeitsverhältnis zu kündigen, führt die Anwendung der 3-wöchigen Klagefrist auf eine dem Arbeitgeber nicht zurechenbare Kündigung über § 7 KSchG zu einem nicht gerechtfertigten Eingriff in die Privatautonomie. "Der Arbeitgeber hätte bei einer von ihm ggf. überhaupt nicht gewollten Kündigung keine Möglichkeit, die Wirksamkeitsfiktion gemäß § 7 KSchG zu verhindern. Er wäre in einem solchen Fall darauf angewiesen, dass die (unberechtigterweise) ausgesprochene Kündigung auch vom Arbeitnehmer nicht akzeptiert und klageweise angegriffen wird" (BAG, 26.03.2009 - 2 AZR 403/07).

4.8 Klagefrist bei Eigenkündigung

Da kündigt ein - hier geistig nicht ganz gesunder - Arbeitnehmer und will sich im Anschluss daran gegen die eigene Kündigung wehren. In diesem Fall **mehrere Monate nach seiner Eigenkündigung** mit der Begründung, die Kündigungserklärung sei unwirksam, weil sie in einem Zeitpunkt abgegeben wurde, in dem krankheitsbedingt **keine Geschäftsfähigkeit** vorgelegen habe. Gut - nach so langer Zeit dürfte die Kündigungsschutzklage wegen einer unwirksamen Eigenkündigung nach §§ 4 Satz 1, 7 KSchG erledigt sein. Aber: "Die Klagefrist gem. § 4 Satz 1 KSchG und die Fiktionswirkung des § 7 KSchG finden auf die Eigenkündigung eines Arbeitnehmers **keine Anwendung**" (BAG, 21.09.2017 - 2 AZR 57/17 - Leitsatz).

4.9 Klageverzicht

Der Arbeitgeber will mit einem Klageverzicht des Mitarbeiters erreichen, dass die einzige ihm verbliebene rechtliche Möglichkeit, sein Arbeitsverhältnis zu retten, die Kündigungsschutzklage, ausgeschlossen wird. Das erreicht er dadurch, dass sich der Arbeitnehmer ihm gegenüber verpflichtet, auf eine Kündigungsschutzklage zu verzichten. "*Bei etwa dann doch erhobener Klage soll der Arbeitgeber in die Lage versetzt werden, der Klage eine Verzichtvereinbarung entgegenzuhalten und dadurch den gewöhnlichen Wirkungen der Klageerhebung - nämlich der Vermeidung der Wirksamkeitsfiktion des § 7 KSchG - zu entgehen*" (BAG, 19.04.2007 - 2 AZR 208/06).

4.10 Klagerücknahme

Nimmt der Kläger seine Kündigungsschutzklage zurück, folgt aus §§ 13 Abs. 1 Satz 2, 7 KSchG, dass seine Kündigung aufgrund gesetzlicher Fiktion als von Anfang an rechtswirksam gilt. Die bloße Wirksamkeitsfiktion erfüllt allerdings nicht die Voraussetzungen einer wirksamen betriebsbedingten Kündigung im Rahmen einer vereinbarten Rückkehrklausel, die verlangt, dass das Arbeitsverhältnis "*unter Einhaltung der Voraussetzungen des § 1 Absatz 2 ff. KSchG aus dringenden betrieblichen Gründen wirksam gekündigt*" ist.

Diese Klausel setzt die materiell-rechtliche Wirksamkeit der Kündigung voraus - nicht den Eintritt der Wirksamkeitsfiktion nach § 7 KSchG (LAG Köln, 25.08.2010 - 3 Sa 392/10).

4.11 Mehrere Verfahren

Hat ein Arbeitnehmer einmal fristgerecht Klage erhoben , kann die Wirksamkeitsfiktion des § 7 Halbs. 1 KSchG grundsätzlich nicht mehr eintreten. Spricht der Arbeitgeber während des von ihm eingeleiteten laufenden Berufungsverfahrens eine **weitere Kündigung** aus, ist Vorsicht geboten: Die weitere Kündigung könnte wirksam werden, wenn das Berufungsverfahren durch **Rücknahme der Berufung** endet und der Arbeitnehmer nicht rechtzeitig reagiert: "Hat der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage im Wege der Anschlussberufung in ein zweitinstanzliches Verfahren eingeführt, kann er, nachdem die Anschließung infolge einer Berufungsrücknahme durch den Arbeitgeber ihre Wirkung verloren hat (§ 524 Abs. 4 ZPO), mit einer die nämliche Kündigung betreffenden weiteren Kündigungsschutzklage zum Arbeitsgericht in analoger Anwendung der in § 5 Abs. 3 Satz 1 KSchG bestimmten Frist - nur - durchdringen, wenn er die neue Klage **innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis vom Wirkungsverlust** anhängig macht" (BAG, 10.12.2020 – 2 AZR 308/20 – Leitsätze).

4.12 Nachträgliche Klagezulassung

Erhebt der Arbeitnehmer seine Kündigungsschutzklage nicht rechtzeitig i.S.d. § 4 Satz 1 KSchG , also innerhalb der 3-Wochen-Frist , greift die Wirksamkeitsfiktion des § 7 Halbs. 1 KSchG . Aber: Stellt er rechtzeitig den Antrag, seine zunächst nicht rechtzeitig erhobene Kündigungsschutzklage nachträglich zuzulassen (§ 5 KSchG), tritt die Wirksamkeitsfiktion des § 7 Halbs. 1 KSchG nicht ein. Das setzt allerdings nach § 5 Abs. 1 KSchG voraus, dass der Arbeitnehmer "nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert" war, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben und der Antrag auch allen formellen Anforderungen genügt (BAG, 25.04.2013 - 6 AZR 49/12).

4.13 Umfang der Fiktion

§ 7 KSchG knüpft seine Wirksamkeitsfiktion allein an den Umstand, dass der Arbeitnehmer die Rechtsunwirksamkeit seiner Kündigung nicht rechtzeitig nach § 4 Satz 1 , §§ 5 und 6 KSchG geltend gemacht hat. Die Fiktion führt aber nur zu dem Ergebnis, "dass eine bestimmte Kündigung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einem bestimmten Zeitpunkt geführt hat." Die vom Arbeitgeber zur Kündigung behaupteten Kündigungsgründe werden von der Wirkung des § 7 KSchG nicht erfasst. So ist aus der Fiktion "Kündigung als von Anfang an rechtswirksam" nicht zu folgern, "dass die die Kündigung tragenden Gründe auch wirklich vorliegen" (LAG Niedersachsen, 10.09.2010 - 6 Sa 114/10).

4.14 Unzulässige Klage

Es kann passieren, dass eine Kündigungsschutzklage unzulässig ist (in diesem Fall möglicherweise **wegen doppelter Rechtshängigkeit**, § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO). Hat der Arbeitnehmer eine Kündigungsschutzklage jedoch rechtzeitig erhoben, ist damit die Frist des § 4 KSchG gewahrt. "Die durch § 4 KSchG bezweckte 'Warnung' des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer wolle sich gegen eine bestimmte Kündigung zur Wehr setzen (...), wird grundsätzlich auch durch eine unzulässige Klage erreicht (BAG, 16.07.2015 - 2 AZR 15/15 - mit Hinweis auf BAG, 31.03.1993 - 2 AZR 467/92 u. BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 682/12).

4.15 Vollmachtloser Vertreter

"Im Falle des (formwirksamen) Ausspruchs einer Kündigung durch einen Vertreter ohne Vertretungsmacht beginnt die Klagefrist des § 4 KSchG erst mit dem Zugang der Genehmigung des Arbeitgebers beim Arbeitnehmer." Das heißt für die Wirksamkeitsfiktion des § 7 Halbs. 1 KSchG : Bestand die behauptete Vollmacht bereits bei Zugang der Kündigung (hier: 15.12.2009), war die spätere Klageerhebung (hier: 02.02.2010) verspätet, die Fiktion bis dahin schon eingetreten. Hat die erforderliche Vertretungsmacht am Tag des Zugangs der Kündigung nicht vorgelegen, läuft die Klagefrist erst mit "Zugang der Genehmigung beim Kläger" an (hier: nach Einreichung der Klage). Das wiederum hat zur Folge, dass die Wirksamkeitsfiktion des § 7 Halbs. 1 KSchG - je nach Fallgestaltung - bis zur Erhebung der Kündigungsschutzklage nicht eintritt (BAG, 06.09.2012 - 2 AZR 858/11).