

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Der/Die Angriffspunkt/e: Kündigung(en)
 - 2.1 Der Arbeitnehmer wehrt sich gegen eine Kündigung
 - 2.2 Der Arbeitnehmer wehrt sich gegen mehrere Kündigungen
 - 2.3 Die Ermittlung des Streitgegenstands durch das Arbeitsgericht
3. Rechtsprechungs-ABC
 - 3.1 Alternative Klagehäufung
 - 3.2 Änderungsschutzklage - 1
 - 3.3 Änderungsschutzklage - 2
 - 3.4 Änderungsschutzklage - 3
 - 3.5 Anderer Unwirksamkeitsgrund
 - 3.6 Begriffsbestimmung - 1
 - 3.7 Begriffsbestimmung - 2
 - 3.8 Beschäftigungsklage - 1
 - 3.9 Beschäftigungsklage - 2
 - 3.10 Bestandsstreit und Zahlungsklage
 - 3.11 Bestehendes Arbeitsverhältnis
 - 3.12 Betriebsübergang
 - 3.13 Bewertung des Streitgegenstands
 - 3.14 Erweiterter Streitgegenstand
 - 3.15 Feststellungsklage
 - 3.16 Haupt-/Hilfsantrag
 - 3.17 Klagebegehren
 - 3.18 Klageerweiterung - Verzugslohn - 1
 - 3.19 Klageerweiterung - Verzugslohn - 2
 - 3.20 Konkretisierung
 - 3.21 Präjudizielle Fragen
 - 3.22 Punktueller Streitgegenstand - 1
 - 3.23 Punktueller Streitgegenstand - 2
 - 3.24 Teilrücknahme und Vergleich
 - 3.25 Umfang der Rechtskraft - 1
 - 3.26 Umfang der Rechtskraft - 2
 - 3.27 Unwirksamkeitsgründe
 - 3.28 Urlaubsabgeltung?
 - 3.29 Verjährungshemmung
 - 3.30 Wechsel des Streitgegenstands
 - 3.31 Wiederaufnahme des Verfahrens
 - 3.32 Zahlungsantrag
 - 3.33 Zweigliedriger Streitgegenstand - 1
 - 3.34 Zweigliedriger Streitgegenstand - 2

1. Allgemeines

Der Arbeitnehmer greift mit seiner Kündigungsschutzklage eine (oder mehrere) Kündigung(en) des Arbeitgebers an. Die angegriffenen Kündigungen legen den Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage fest. Das, was der Arbeitnehmer mit seiner Klage erreichen will, ist die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis durch die Kündigung(en) des Arbeitgebers nicht aufgelöst ist (§ 4 Satz 1 KSchG). Die KSchG -Kündigungsschutzklage lässt sich sogar mit einer allgemeinen, umfassenden Feststellungsklage nach § 256 ZPO verbinden.

Praxistipp:

Der Arbeitnehmer wehrt sich in der Regel gegen eine ganz bestimmte Kündigung seines Arbeitgebers. In diesem Fall ist für eine allgemeine Feststellungsklage kein Ansatzpunkt, weil ja kein anderer Beendigungstatbestand in Frage kommt. Nun ist es nicht gerade selten, dass einer bereits erklärten Kündigung eine oder mehrere hinterhergeschoben werden. Beziehen sich diese Kündigungen auf andere Kündigungssachverhalte, muss der Arbeitnehmer diese Kündigung(en) ebenfalls angreifen - sonst tritt die Wirksamkeitsfiktion des § 7 Satz 1 KSchG ein.

Eine Kündigungsschutzklage genügt, wenn der Arbeitgeber zwar mehrere Kündigungen erklärt, diese mehreren Kündigungen aber auf dem gleichen Sachverhalt beruhen oder der Arbeitgeber mehrere wortgleiche Kündigungen an unterschiedlichen Tagen ausspricht. Der Arbeitnehmer bestimmt den Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage. Das Gericht ist dabei allerdings nicht allein auf den Arbeitnehmer-Sachvortrag festgelegt. Trägt der Arbeitgeber Tatsachen vor, die seine Kündigung unwirksam machen, darf das Gericht diese Tatsachen zu seinen Lasten verwenden.

2. Der/Die Angriffspunkt/e: Kündigung(en)

Der Arbeitnehmer wehrt sich mit seiner Kündigungsschutzklage gegen eine oder mehrere Kündigungen . Die Zielrichtung der Kündigungsschutzklage gibt § 4 Satz 1 KSchG vor. Der Arbeitnehmer bestimmt damit den Streitgegenstand - zu dem das BAG für Kündigungsschutzklagen nach § 4 Satz 1 KSchG die so genannte **punktuale Streitgegenstandstheorie** vertritt (s. dazu BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 682/12).

2.1 Der Arbeitnehmer wehrt sich gegen eine Kündigung

Der Arbeitnehmer, der den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses sichern will, hat dafür grundsätzlich zwei prozessuale Möglichkeiten (s. BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 682/12):

- die allgemeine Feststellungsklage nach § 256 ZPO , die auf die Feststellung zielt, dass das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen über den Kündigungstermin hinaus fortbesteht;
- die Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG , die auf die Feststellung zielt, dass das Arbeitsverhältnis durch die konkrete, mit dieser Klage angegriffenen Kündigung nicht zu dem vorgesehenen Termin endet.

Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage i.S.d. § 4 Satz 1 KSchG ist die Frage, ob das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers durch eine bestimmte Kündigung des Arbeitgebers zu einem ganz bestimmten Zeitpunkt beendet ist.

Beispiel:

Der Arbeitgeber kündigt das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers am 27.04. zum 30.06. wegen dringender betrieblicher Erfordernisse, die einer Beschäftigung dieses Arbeitnehmers in seinem Betrieb entgegenstehen. Der Arbeitnehmer erhebt eine Kündigungsschutzklage mit dem Antrag festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung des Arbeitgebers vom 27.04. nicht aufgelöst ist.

Beide Klagen können nach § 260 ZPO miteinander verbunden werden. "Gegenstand der allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 ZPO ist der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über ... [den Kündigungstermin] hinaus bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz. Erfasst von ihr sind deshalb alle nach dem Vortrag der Parteien in Betracht kommenden Beendigungsgründe. Die Rechtskraft eines positiven Feststellungsurteils schließt eine auf ihnen beruhende Beendigung aus" (BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 682/12).

2.2 Der Arbeitnehmer wehrt sich gegen mehrere Kündigungen

Werden mit einer Kündigungsschutzklage mehrere unterschiedliche Kündigungen angegriffen, handelt es sich um unterschiedliche Streitgegenstände (BAG, 19.10.2010 - 2 AZN 194/10 (A)). Erhebt der Arbeitnehmer mehrere Kündigungsschutzklagen, ist grundsätzlich jede Klage eine eigene Bestandsstreitigkeit (LAG Schleswig-Holstein, 24.04.2009 - 6 Ta 74/09 - mit dem Hinweis, dass dieses Ergebnis nicht greift, "wenn sich die Kündigungsschutzanträge zeitlich überschneiden und daher die begehrten Feststellungen das gleiche wirtschaftliche Interesse umfassen"). Weitere Ausnahme: die Kündigungssachverhalte sind identisch (LAG Schleswig-Holstein, 24.04.2009 - 6 Ta 74/09).

Handelt es sich bei mehreren Kündigungen um einen einheitlichen Kündigungsvorgang, weil

- der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter das Kündigungsschreiben persönlich übergibt und dann sicherheitshalber noch einmal per Einschreiben hinterherschickt oder
- der Arbeitnehmer am ersten Tag die Kündigung per einfachen Brief, am zweiten Tag per Einschreiben bekommt,

liegt rechtlich bloß eine Kündigung vor. Weiter vorausgesetzt, alle "Kündigungen" beruhen auf einem Sachverhalt.

Beispiel:

Der Arbeitgeber will einen Arbeitnehmer wegen dringender betrieblicher Erfordernisse kündigen. Der Arbeitnehmer hat zu diesem Zeitpunkt arbeitsfrei. Der Arbeitgeber kündigt daher durch Boten, per einfachen Brief und via Einwurfeinschreiben. 'Irgendetwas davon wird er schon bekommen', denkt er. Das Kündigungsschreiben per Boten geht am Nachmittag des 23.08. zu, das Kündigungsschreiben per einfachen Brief am darauffolgenden Tag und das Einwurfeinschreiben erst am 25.08. Es handelt sich trotzdem nur um *eine* Kündigung - die allerdings drei Mal erklärt wurde.

Es reicht in diesen Fällen aus, wenn der Arbeitnehmer nur eine der Kündigungen mit einer Kündigungsschutzklage angreift. "Handelt es sich um einen einheitlichen Kündigungsvorgang, so ist die Klagfrist unter diesen Voraussetzungen regelmäßig gewahrt, auch wenn das Gericht im Wege der Auslegung der Kündigungserklärungen zu dem Ergebnis gelangt, es hätten in Wahrheit mehrere selbstständige Kündigungen vorgelegen" (BAG, 06.09.2007 - 2 AZR 264/06 - hier: zwei wortgleiche Kündigungen an zwei aufeinanderfolgenden Tagen). Spricht der Arbeitgeber in zwei getrennten Schreiben eine Tat- und eine Verdachtskündigung aus, "so erfasst die gegen die Tat Kündigung gerichtete Kündigungsschutzklage auch die Verdachtskündigung" (LAG Berlin-Brandenburg, 05.03.2008 - 6 Ta 443/08).

2.3 Die Ermittlung des Streitgegenstands durch das Arbeitsgericht

Das **Arbeitsgericht** muss bei einer Kündigungsschutzklage **prüfen**,

- ob im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung(en) (noch) ein Arbeitsverhältnis bestanden hat und
- ob dieses Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung(en) aufgelöst worden ist.

Das Gericht hat dabei

- alle Unwirksamkeitsgründe,
- deren Vorliegen

- sich (auch nur) aus dem Vortrag einer der Parteien ergibt,

von Amts wegen berücksichtigen (BAG, 18.01.2012 - 6 AZR 407/10).

"Nach allgemeinen zivilprozessualen Regeln ist ein Klageantrag - unter Beachtung des Streitgegenstands - unter allen aufgrund des Sachverhalts der Parteien in Betracht kommenden rechtlichen Gründen zu prüfen (iura novit curia). Auch unter Geltung der Dispositionsmaxime, wie sie in arbeitsgerichtlichen Verfahren gilt, ist es nicht in das Belieben des Klägers gestellt, auf welche materiell-rechtlichen Vorschriften er sein Begehren stützen will. (...), die rechtliche Subsumtion ist Aufgabe des Gerichts" (BAG, 18.01.2012 - 6 AZR 407/10).

Was Arbeitgeber häufig nicht beachten: Ergibt sich auch aus ihrem Sachvortrag, "dass die Kündigung unter einem bisher von keiner Partei ausdrücklich angeführten rechtlichen, vom Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage erfassten Gesichtspunkt unwirksam ist, muss sich der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich darauf berufen, um im Rechtsstreit unter diesem rechtlichen Gesichtspunkt zu obsiegen" (BAG, 18.01.2012 - 6 AZR 407/10).

Beispiel:

Der Arbeitgeber kündigt das Arbeitsverhältnis am 04.07. zum 31.08. Der Arbeitnehmer erhebt eine Form-Kündigungsschutzklage. Er bestreitet, dass seine Kündigung sozial gerechtfertigt ist, und sagt in der Klageschrift: "Es liegen keine betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Kündigungsgründe vor." Die Parteien finden im Gütertermin nicht zusammen. Der Arbeitgeber versucht nach dem Gütertermin, die Kündigung zu rechtfertigen. Er trägt unter anderem vor, dass der Arbeitnehmer schwerbehindert und deswegen oft krank sei, außerdem habe er - ohne seinen Betriebsrat einzuschalten - schnell reagieren müssen, weil ein Bewerber auf seine Zusage gewartet habe.

Der Arbeitgeber hat hier ein klassisches Eigentor geschossen. Er hat dem Gericht gleich zwei Unwirksamkeitsgründe mitgeteilt, an denen das Gericht nicht vorbeisehen darf, nur weil sie der Arbeitgeber - und nicht der klagende Arbeitnehmer - vorgetragen hat. Es bleibt dem Arbeitsgericht hier gar nichts anderes übrig, als der Kündigungsschutzklage wegen fehlender Zustimmung des Integrationsamts und fehlender Betriebsratsanhörung stattzugeben.

Hat der Arbeitnehmer rechtzeitig Klage erhoben, ist der Normzweck des § 4 Satz 1 KSchG - der Arbeitgeber soll auf die Wirksamkeitsfiktion des § 7 KSchG vertrauen dürfen, wenn er nicht alsbald nach Ablauf der drei Wochen eine Kündigungsschutzklage zugestellt bekommt - erfüllt. "Bei einer zulässigen allgemeinen Feststellungsklage nach § 256 ZPO wird der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, und zwar unter Einbeziehung eventueller Kündigungen, geprüft; es sind deshalb alle nach dem Vortrag der Parteien in Betracht kommenden Beendigungsgründe zu erörtern. Die Rechtskraft eines positiven Feststellungsurteils erfasst alle diese Beendigungsgründe" (BAG, 12.05.2005 - 2 AZR 426/04).

Der Arbeitnehmer hat es in der Hand, den Prozessstoff zu bestimmen und zu begrenzen. Das kann er von Anfang an oder auch erst später tun. So kann er beispielsweise trotz § 6 KSchG zweifelsfrei zu erkennen geben, dass er sich auf einen bestimmten Unwirksamkeitsgrund nicht oder nicht mehr beruft (s. dazu auch das Stichwort Kündigungsschutzklage - verlängerte Anrufungsfrist). Ebenso kann er sich - § 6 Satz 1 KSchG nutzend - innerhalb des gesetzlich vorgegebenen Zeitrahmens auf einen mit der Klage noch nicht geltend gemachten Unwirksamkeitsgrund berufen. Dabei bedeutet die Einführung eines zusätzlichen Unwirksamkeitsgrunds keine Änderung des Streitgegenstands (BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 843/12 ; auch hierzu mehr im Stichwort Kündigungsschutzklage - verlängerte Anrufungsfrist).

3. Rechtsprechungs-ABC

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

3.1 Alternative Klagehäufung

"1. Eine alternative Klagehäufung, bei der der Kläger ein einheitliches Klagebegehren aus mehreren prozessualen Ansprüchen (Streitgegenständen) herleitet und dem Gericht die **Auswahl** überlässt, auf welchen Klagegrund es die Verurteilung stützt, ist grundsätzlich unzulässig. 2. Der Kläger muss zur **Vermeidung einer Klageabweisung** als unzulässig eine Rangfolge bilden, in der er mehrere prozessuale Ansprüche zur Prüfung durch das Gericht stellen will. Das kann er auch konkludent und noch im Verlauf des Verfahrens einschließlich der Revisionsinstanz tun. Fehlt eine **Rangfolgebestimmung**, hat das Gericht auf die mangelnde Bestimmtheit hinzuweisen und auf eine zulässige Antragstellung hinzuwirken" (BAG, 02.08.2018 - 6 AZR 437/17 - Leitsätze - mit Hinweis auf § 139 ZPO).

3.2 Änderungsschutzklage - 1

Spricht der Arbeitgeber eine Änderungskündigung aus und nimmt der Arbeitgeber das Änderungsangebot nach § 2 KSchG unter Vorbehalt an, zielt seine Klage nach § 4 Satz 2 KSchG auf die Feststellung, "*dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.*" Der Streit um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist in diesem Fall - um es salopp zu sagen - vom Tisch. Das Arbeitsverhältnis besteht fort. "Streitgegenstand der Änderungsschutzklage ist allein, zu welchen Bedingungen es fortbesteht" (BAG, 24.10.2013 - 2 AZR 320/13).

3.3 Änderungsschutzklage - 2

Nimmt ein Arbeitnehmer eine Änderungskündigung **unter Vorbehalt** an, heißt das nicht, dass er damit auf die Geltendmachung anderer Unwirksamkeitsgründe i.S.d. § 4 Satz 2 Alt. 2 KSchG verzichtet . Nur wenn er einen entsprechenden **Verzicht ausdrücklich** erklärt oder sich so ein Verzicht eindeutig aus den Umständen ergibt, ist der Streitgegenstand bei einer Änderungskündigung beschränkt. Nur dann steht nicht die Wirksamkeit der Änderungskündigung überhaupt in Frage, sondern ist der Streitgegenstand nach § 4 Satz 2 Alt. 1 KSchG allein der Inhalt der für das Arbeitsverhältnis maßgebenden **Arbeitsbedingungen** (BAG, 22.10.2015 - 2 AZR 124/14) .

3.4 Änderungsschutzklage - 3

Hat der Arbeitgeber eine Änderungskündigung ausgesprochen und der Arbeitnehmer das Änderungsangebot unter dem in § 2 Satz 1 KSchG genannten Vorbehalt angenommen, "kommt die **Änderung des Arbeitsvertrags** zustande, die unter der gemäß § 8 KSchG auflösenden Bedingung (§ 158 Abs. 2 BGB) der gerichtlich festzustellenden Sozialwidrigkeit steht". Das bedeutet im Ergebnis, dass zwar eine **Kontinuität des Arbeitsverhältnisses** selbst anzunehmen ist, aber eine **Diskontinuität der** beiden unmittelbar aneinandergereihten **Arbeitsverträge**. Das spricht dafür, stets insgesamt einen Neuvertrag anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot akzeptiert - auch wenn, so die BAG-Rechtsprechung, bei einer Änderungsschutzklage der Streitgegenstand nicht die Kündigung, sondern der Inhalt des für das Arbeitsverhältnis geltenden Vertragsbedingungen ist (BAG, 27.03.2018 - 4 AZR 208/17 - mit Hinweis auf BAG, 26.01.2012 - 2 AZR 102/11).

3.5 Anderer Unwirksamkeitsgrund

Der klagende Arbeitnehmer muss mit seiner Kündigungsschutzklage die **Gründe vortragen**, die seine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus einem anderen Grund rechtsunwirksam machen sollen. Hat er seine **Klage rechtzeitig erhoben**, kann er sich nach § 6 Satz 1 KSchG bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz auch noch auf Kündigungsgründe berufen , die er **mit der Klage nicht geltend** gemacht hat. Damit wechselt er nicht den Streitgegenstand. Der Arbeitnehmer erweitert nur seinen Sachvortrag (BAG, 20.06.2013 - 2 AZR 546/12).

3.6 Begriffsbestimmung - 1

Der Streitgegenstand einer Klage wird a) durch den **Klageantrag** und die mit ihm vom Kläger beanspruchte **Rechtsfolge** und b) durch den **Lebenssachverhalt** festgelegt, aus dem der Kläger die von ihm gewünschte Rechtsfolge herleitet (s. dazu § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO). Dabei sind alle Tatsachen dem Anspruchsgrund zuzuordnen, die bei natürlicher, vom Parteienstandpunkt ausgehenden "und den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtung zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger zur Stützung seines Rechtsschutzbegehrens dem Gericht vorträgt." Der Streitgegenstand erfasst somit

alle materiell-rechtlichen Ansprüche, die sich im Rahmen der gestellten Anträge aus dem Lebenssachverhalt herleiten lassen, der dem Gericht zur Entscheidung vorgebracht wurde (BAG, 30.11.2016 - 10 AZR 644/15 - mit dem Hinweis, dass das unabhängig davon gilt, ob die Tatsachen von den Parteien vorgetragen worden sind).

3.7 Begriffsbestimmung - 2

Im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren gilt ein zweigliedriger Begriff des Streitgegenstands. Der Gegenstand des gerichtlichen Verfahrens wird zum einen durch den in diesem Verfahren gestellten Antrag (= Klageantrag) bestimmt, zum anderen durch den diesem Antrag zugrundeliegenden Lebenssachverhalt (= Klagegrund). "Der Streitgegenstand erfasst alle **Tatsachen**, die bei einer natürlichen, vom **Standpunkt der Parteien** ausgehenden, den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtungsweise zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger zur **Stützung seines Rechtsschutzbegehrens** dem Gericht unterbreitet hat" (s. dazu BAG, 26.06.2013 - 5 AZR 428/12). Der so durch Antrag und Klagevorbringen festgelegte Streitgegenstand wird weder durch den Vortrag des Beklagten noch durch Vorbringen des Klägers zur Verteidigung gegenüber dem Beklagtenvortrag geändert (BAG, 20.02.2018 - 1 AZR 787/16 - mit Hinweis auf BAG, 18.11.2014 - 1 AZR 257/13).

3.8 Beschäftigungsklage - 1

Die Anforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO – bestimmte Angabe des Streitgegenstands und **bestimmter Antrag** – sollen zum einen gewährleisten, dass der Streitgegenstand eindeutig abgegrenzt wird. Zum anderen sollen sie sicherstellen, dass die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zwangsvollstreckung des Titels geschaffen werden. Das bedeutet, dass Unklarheiten über den **Inhalt der Verpflichtung** nicht aus dem Klageverfahren in das nachfolgende Vollstreckungsverfahren verlagert werden dürfen. Letzteres soll nur klären, ob der Schuldner der vom Gericht bestimmten Verpflichtung nachgekommen ist – und nicht, worin die Verpflichtung überhaupt besteht. "Erhebt ein Arbeitnehmer Klage auf Beschäftigung und ist allein die **Art der Beschäftigung** streitig, ist die Klage hinreichend bestimmt, wenn im Klageantrag das Berufsbild genannt ist, nach dem der Arbeitnehmer beschäftigt werden soll, oder sich in vergleichbarer Weise ergibt, worin die Tätigkeit bestehen soll" (BAG, 24.03.2021 – 10 AZR 16/20 – Leitsatz).

3.9 Beschäftigungsklage - 2

In vielen Fällen ist es für den Arbeitnehmeranwalt eine Herausforderung, bei einer Beschäftigungsklage den richtigen – später auch vollstreckbaren – **Klageantrag** zu stellen. Neben dem Umfang der vertragsgemäßen Arbeitszeit ist oft auch deren zeitliche Lage anzugeben. Leichter ist es dagegen, wenn nur die Art der Beschäftigung Streitgegenstand ist. Dann muss der Klageantrag nur das **Berufsbild bezeichnen**, nach dem der Arbeitnehmer beschäftigt werden soll. Unter Umständen genügt es auch, wenn sich aus dem Klageantrag "in vergleichbarer Weise ergibt, worin die Tätigkeit bestehen soll." Dann sind keine weiteren Angaben mehr erforderlich (s. dazu BAG, 05.02.2020 – 10 AZB 31/19 ; BAG, 25.01.2018 – 8 AZR 524/16 ; BAG, 15.04. 2009 – 3 AZB 93/08 ; BAG, 02.11.2016 – 10 AZR 419/15 u. BAG, 09.04.2014 – 10 AZR 637/13). Und ganz wichtig: Der Beschäftigungsanspruch ist zwingend immer **in die Zukunft gerichtet** (BAG, 24.03.2021 – 10 AZR 16/20 – mit Hinweis auf BAG, 24.05.2018 – 2 AZR 67/18 ; BAG, 13.12.2017 – 7 AZR 369/16 ; BAG, 18.10.2017 – 10 AZR 47/17 ; BAG, 02.11.2016 – 10 AZR 419/15 u. BAG, 13.06.1985 – 2 AZR 410/84).

3.10 Bestandsstreit und Zahlungsklage

Es kommt häufig vor, dass zusammen mit einer Kündigungsschutzklage, bei der es um den **Erhalt des Arbeitsverhältnisses** geht, auch finanzielle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden. Dabei kann es so sein, dass **bestimmte finanzielle Ansprüche** vom Ausgang des Kündigungsrechtsstreit abhängen - und wirtschaftlich mit dem verfolgten **Klageziel Bestandsschutz identisch** sind. Aber: "Es liegt keine wirtschaftliche Identität zwischen dem Bestandsstreit und der Klage auf Zahlung von Annahmeverzug i.S.d. Ziffer I 6 des Streitwertkatalogs für die Arbeitsgerichtsbarkeit vor, wenn der Erfolg der Zahlungsklage nicht alleine vom Ausgang des Bestandsstreits abhängt, sondern noch andere Anspruchsvoraussetzungen zwischen den Parteien im Streit stehen." (LAG Nürnberg, 02.07.2015 - 4 Ta 60/15 - Leitsatz).

3.11 Bestehendes Arbeitsverhältnis

Der Arbeitnehmer verfolgt mit seiner Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG das **Ziel**, vom Arbeitsgericht amtlich feststellen zu lassen, dass sein Arbeitsverhältnis durch die vom Arbeitgeber erklärte und mit der Klage angegriffene Kündigung nicht mit dem vom Arbeitgeber vorgesehenen **Zeitpunkt** aufgelöst ist. Das Gericht muss nach § 4 Satz 1 KSchG eine Entscheidung darüber treffen, ob das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt **des Zugangs der Kündigung** noch besteht. Gibt das Arbeitsgericht der Kündigungsschutzklage statt, steht damit gleichzeitig fest, "dass jedenfalls bei Zugang der Kündigung ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat, das nicht zuvor durch andere Ereignisse aufgelöst worden ist" (so: BAG, 20.03.2014 - 2 AZR 1071/12). So hat eine Kündigungsschutzklage bloß dann Erfolg, "wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung nicht bereits durch andere Beendigungstatbestände [z.B. durch Ablauf einer Befristung oder durch Zweckerreichung] aufgelöst ist (BAG, 28.09.2016 - 7 AZR 377/14 - mit Hinweis auf BAG, 22.11.2012 - 2 AZR 738/11).

3.12 Betriebsübergang

Die vom BAG entwickelte punktuelle Streitgegenstandstheorie verlangt für eine erfolgreiche Kündigungsschutzklage, dass im Zeitpunkt der Kündigung (immer noch) ein Arbeitsverhältnis besteht. Diese punktuelle Streitgegenstandstheorie gilt auch im Fall eines Betriebsübergangs. So geht beispielsweise die Kündigung des alten Arbeitgebers daneben, wenn er seine Kündigung erst nach dem Betriebsübergang ausspricht. Zwischen ihm und dem gekündigten Arbeitnehmer besteht (dann) kein Arbeitsverhältnis (mehr) - es ist ja mit dem Betriebsübergang auf den Erwerber übergegangen. Klagt der Arbeitnehmer trotzdem auf Feststellung der Unwirksamkeit seine Kündigung, zielt seine Kündigungsschutzklage ins Leere - sie ist unbegründet (BAG, 20.03.2014 - 8 AZR 1/13).

3.13 Bewertung des Streitgegenstands

Die Frage, wie mehrere Kündigungen gebührenrechtlich zu bewerten sind, wird von den LAG unterschiedlich beantwortet. Die 4. Kammer des LAG Nürnberg meint beispielsweise dazu, dass "eine zusätzliche Bewertung weiterer hilfsweise ausgesprochener Kündigungen - unabhängig von den jeweiligen Entlassungsterminen und den herangezogenen Kündigungsgründen - jedenfalls dann unterbleiben" darf, "wenn diesen in dem Rechtsstreit keine tatsächliche oder rechtliche Relevanz zugekommen ist" (LAG Nürnberg, 22.11.2010 - 4 Ta 31/10 mit Hinweis auf LAG Nürnberg, 11.12.2007 - 4 Ta 159/07).

Und die 6. Kammer des Nürnberger LAG meint: "Aus der prozessualen Obliegenheit des Klägers, bei mehreren Kündigungen jeweils gesonderte Kündigungsschutzanträge zu stellen, soll ihm kein gebührenrechtlicher Nachteil erwachsen. Auch beim Streit über mehrere Kündigungen geht es dem Arbeitnehmer wirtschaftlich um den Fortbestand lediglich des einen Arbeitsverhältnisses, das mit seinem Arbeitgeber besteht" (so: LAG Nürnberg, 09.06.2009 - 6 Ta 57/09 nv.).

3.14 Erweiterter Streitgegenstand

Die Rechtsprechung geht bei einer Kündigungsschutzklage von einem so genannten erweiterten Streitgegenstand aus. Das Urteil, das der **Kündigungsschutzklage stattgegeben** hat, enthält gleichzeitig "die Feststellung, dass im maßgebenden Auflösungsstermin zwischen den Parteien [noch] ein Arbeitsverhältnis bestanden hat." Das wiederum hat zur Folge, dass sich der Arbeitgeber in einem späteren Prozess nicht darauf berufen kann, das Arbeitsverhältnis sei bereits wegen anderer Umstände aufgelöst gewesen. Will der Arbeitgeber diesen Ausschluss vermeiden, muss er von sich aus alle Beendigungstatbestände in den Kündigungsrechtsstreit einzuführen (BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 682/12).

3.15 Feststellungsklage

Der Arbeitnehmer, der eine Kündigungsschutzklage erhebt, kann einen Kündigungsschutzantrag nach § 4 Satz 1 KSchG stellen und gleichzeitig damit eine allgemeine Feststellungsklage nach § 256 ZPO erheben. Streitgegenstand der allgemeinen Feststellungsklage ist die Frage: Hat das Arbeitsverhältnis über den Zeitpunkt, der durch die Kündigung als **Auflösungsstermin** vorgegeben ist, bis zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung fortbestanden [es folgen Hinweise auf BAG, 20.03.2014 - 2 AZR 1071/12 - und BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 682/12] . Die neben der Klage nach § 4 Satz 1 KSchG erhobene Feststellungsklage soll klären, "ob das Arbeitsverhältnis aufgrund von Beendigungstatbeständen aufgelöst worden ist, die vom Streitgegenstand der Kündigungsschutzklage nicht erfasst sind" (BAG, 18.12.2014 - 2 AZR 163/14) .

3.16 Haupt-/Hilfsantrag

Der stark vereinfachte Fall: Arbeitgeber A sah sich im Zuge von **Rationalisierungsmaßnahmen** veranlasst, Kündigungen auszusprechen. Mitarbeiter M kündigte er am 18.08.2016 zum Ablauf des 15.09.2016, **hilfsweise** zum Ablauf des 31.03.2017 und **äußerst hilfsweise** zum nächstmöglichen Termin. Gleichzeitig bot A dem M an, ihn ab dem 16.09.2016, hilfsweise ab dem 01.04.2017 und hilfsweise ab dem nächstzulässigen Termin zu geänderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen. M nahm die Kündigungen unter Vorbehalt an und klagte.

Rechtlich handelt es sich hier um mehrere Änderungskündigungen. "Hat das Berufungsgericht den **Hauptantrag** abgewiesen und dementsprechend nicht über einen unechten **Hilfsantrag** entschieden, fällt letzter dem Revisionsgericht an, wenn der Kläger ihn in seinen Revisionsantrag einbezieht" (s. dazu BAG, 16.11.2010 - 9 AZR 573/09). So war es hier. Der Arbeitnehmer wehrte sich - auch in der Revisionsinstanz noch - **gegen alle Änderungskündigungen**. Das LAG hatte den gegen die Kündigung zum 15.09. gerichteten Hauptantrag abgewiesen. Folgerichtig brauchte es nicht über die unechten Hilfsanträge gegen die hilfsweise erklärten Kündigungen zu entscheiden (BAG, 18.10.2018 - 2 AZR 374/18 - mit dem Ergebnis, dass die Revision des Arbeitnehmers unbegründet war).

3.17 Klagebegehren

Der Klageantrag nach § 4 Satz 1 KSchG umfasst regelmäßig auch das Begehren festzustellen, "dass das Arbeitsverhältnis bis zum vorgesehenen Auflösungszeitpunkt noch bestanden hat [es folgt ein Hinweis auf BAG, 20.03.2014 - 2 AZR 1071/12]. Auch wenn das Ziel einer Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG die Feststellung, das Arbeitsverhältnis sei "durch die bestimmte, mit der Klage angegriffene Kündigung zu dem vom Arbeitgeber vorgesehenen Termin nicht aufgelöst worden", ist: Wird der Kündigungsschutzklage stattgegeben, steht damit gleichzeitig fest, "dass das Arbeitsverhältnis vor oder bis zu diesem Termin auch nicht aufgrund irgendeines anderen Umstands sein Ende gefunden hat." So beinhaltet die einem Kündigungsschutzantrag nach § 4 Satz 1 KSchG stattgebende Entscheidung zugleich die Feststellung, "dass zum vorgesehenen Auflösungszeitpunkt **ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien noch bestanden hat**" (BAG, 18.12.2014 - 2 AZR 163/14 - mit dem Hinweis, dass eine Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG auch ein Angriff auf solche Kündigungen ist, "die dem Arbeitnehmer noch während des Laufs der von der ersten Kündigung ausgelösten Auflösungsfrist zugehen und innerhalb dieser Frist oder zeitgleich mit ihrem Ablauf Wirkung entfalten sollen).

3.18 Klageerweiterung - Verzugslohn - 1

Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage – so lässt es bereits die Bezeichnung vermuten – ist eine Kündigung, eventuell auch mehrere Kündigungen. Im Laufe eines Kündigungsschutzprozesses können aus Sicht des klagenden Arbeitnehmers allerdings **weitere Streitgegenstände** hinzutreten, derentwegen dann über eine Klageerweiterung nachzudenken ist, z.B. sein **Anspruch auf Verzugslohn**. § 533 Nr. 1 ZPO verlangt für eine zweitinstanzliche Klageerweiterung entweder die Einwilligung des Gegners oder dass das Gericht sie für sachdienlich erachtet. Aber selbst wenn der Gegner nicht einwilligt: Kündigung und Verzugslohnanspruch beruhen in der Regel auf dem selben Sachverhalt. Hält das Berufungsgericht die Kündigung für wirksam, scheidet ein Anspruch auf Verzugslohn aus. Hält das Berufungsgericht die Kündigung nicht für wirksam, steht fest, dass der Arbeitgeber nach Ablauf der Kündigungsfrist in Annahmeverzug ist. Also ist die Klageerweiterung **sachdienlich** i.S.d. § 533 Nr. 1 ZPO (BAG, 09.02.2022 - 5 AZR 347/21).

3.19 Klageerweiterung - Verzugslohn - 2

Erweitert der Kläger seine Kündigungsschutzklage in der Berufungsinstanz um eine Klage **auf Zahlung von Verzugsvergütung**, ist das eine Klageerweiterung. Mit dieser Klageerweiterung wird zweitinstanzlich ein **neuer Streitgegenstand** – rückständiges Arbeitsentgelt – in einen Prozess eingeführt, in dem es erstinstanzlich nur um die Wirksamkeit einer Kündigung ging. Die zweitinstanzliche Klageerweiterung ist von Rechts wegen eine "nachträgliche objektive Klagehäufung", die nur nach Maßgabe des § 533 ZPO und nicht nach Belieben zulässig ist. § 533 Nr. 1 ZPO setzt – wie § 263 ZPO für die erste Instanz – entweder die Einwilligung des Gegners oder die Einschätzung des Gerichts, dass die Klageänderung "sachdienlich" ist, voraus. Zusätzlich wird von § 533 Nr. 2 ZPO verlangt, dass die Klageänderung **auf Tatsachen gestützt** werden kann, "die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin

nach § 529 zugrunde zu legen hat." Die Höhe des Verdienstes war hier unstrittig, dagegen musste die Anrechnung des böswilligen Unterlassens anderweitigen Verdienstes noch geklärt werden (BAG, 09.02.2022 - 5 AZR 712/19 - unter Zurückverweisung an das LAG München, 01.10.2020 - 3 Sa 54/18).

3.20 Konkretisierung

Auch wenn das BAG diese Entscheidung zu einer "Drittschuldnerklage" getroffen hat, die Kernaussagen zur Konkretisierung des Streitgegenstands sind allgemein gültig: Der Kläger muss in seiner Klage eindeutig festlegen, welche Entscheidung er vom Gericht wünscht. Dazu muss er den Streitgegenstand so genau bezeichnen, "dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) keinem Zweifel unterliegt und die eigentliche **Streitfrage mit Rechtskraftwirkung** zwischen den Parteien entschieden werden kann (§ 322 ZPO)." Es muss - egal, ob die Klage abgewiesen oder der Klage stattgegeben wird - zweifelsfrei zu erkennen sein, "worüber das Gericht entschieden hat." Auch in Fällen, in denen gleichzeitig mehrere Streitgegenstände verfolgt werden (= objektive Klagehäufung i.S.d. § 260 ZPO), muss erkennbar sein, "worüber das Gericht entschieden hat" (BAG, 07.07.2015 - 10 AZR 416/14).

3.21 Präjudizielle Fragen

Für eine **berufungsrelevante "Beschwer"** kommt es immer darauf an, worüber das Arbeitsgericht rechtskräftig entschieden hat bzw. entscheiden sollte (= Umfang der Rechtskraftwirkung). Eine gerichtliche Entscheidung ist eben nur in Bezug auf den "jeweiligen Streit- und Verfahrensgegenstand" **rechtskräftig** (s. dazu § 322 ZPO). "Präjudizielle Rechtsverhältnisse, über deren Bestand und Umfang im Rahmen der Entscheidung über den erhobenen prozessualen Anspruch durch das Gericht **vorab zu entscheiden ist**, nehmen dagegen grundsätzlich nicht an der Rechtskraftwirkung teil" (BAG, 18.09.2019 - 4 AZR 275/18 - mit Hinweis auf BAG, 26.04.2018 - 3 AZR 738/16 ; BAG, 27.05.2015 - 5 AZR 88/14 u. BGH, 28.08.2018 - VI ZR 518/16).

3.22 Punktueller Streitgegenstand - 1

Der Arbeitnehmer hat **zwei Möglichkeiten**, den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zu sichern. Er kann nach Maßgabe des § 4 Satz 1 KSchG eine Kündigungsschutzklage oder nach § 256 ZPO eine allgemeine Feststellungsklage erheben. Sie zielt auf die Feststellung, "dass das Arbeitsverhältnis zu unveränderten Bedingungen über den Kündigungsendtermin hinaus fortbestehe." Der Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG ist enger. "Gegenstand der Kündigungsschutzklage mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die konkrete, mit dieser Klage angegriffene Kündigung zu dem von ihr vorgesehenen Termin" (= so genannter punktueller Streitgegenstand, BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 682/12 - mit Hinweis auf BAG, 12.05.2005 - 2 AZR 426/04).

3.23 Punktueller Streitgegenstand - 2

Eine Klageänderung ist in der Berufungsinstanz gemäß § 533 ZPO nur zulässig, wenn der Gegner einwilligt oder das Gericht sie für sachdienlich hält (§ 533 Nr. 1 ZPO). Weiter vorausgesetzt: Die **Klageänderung** wird auf Tatsachen gestützt, "die das Berufungsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 zugrunde zu legen hat." Das bedeutet für eine so genannte **Nachkündigung**: "Führt der Arbeitnehmer eine ihm im Laufe des Berufungsverfahrens zugegangene Kündigung dadurch in das Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht ein, dass er einen Kündigungsschutzantrag gemäß § 4 Satz 1 KSchG stellt und damit zugleich einen im Berufungsverfahren angefallenen allgemeinen Feststellungsantrag punktualisiert, stellt dies gemäß § 264 Nr. 2 ZPO keine Klageänderung dar. § 533 ZPO findet deshalb **keine Anwendung**" (BAG, 16.12.2021 - 6 AZR 154/21 - Leitsatz).

3.24 Teilrücknahme und Vergleich

Die **Gerichtsgebühr ermäßigt** sich nach KV Nr. 8211 Nr. 1 GKG bei "Beendigung des gesamten Verfahrens nach streitiger Verhandlung durch ... Zurücknahme der Klage vor dem Schluss der mündlichen Verhandlung". Für Teilrücknahmen einer Klage gibt es keine gesetzliche Regelung. Eine Lücke im Gesetz, die durch entsprechende Anwendung der Vormerkung 8 KV GKG - "Bei Beendigung des Verfahrens durch einen gerichtlichen **Vergleich** entfällt die in dem betreffenden Rechtszug angefallene Gebühr ..." - zu schließen ist: "Wird vor dem Arbeitsgericht ein Teil der Streitgegenstände vor streitiger Verhandlung zurückgenommen

(hier: sog. **Schleppnetzantrag**) und schließen die Parteien nach streitiger Verhandlung über den verbleibenden Teil einen verfahrensbeendenden Vergleich, so fällt keine Verfahrensgebühr nach dem Kostenverzeichnis in GKG Anlage 1 Nr. 8210 ff. an" (LAG Köln, 28.08.2017 - 3 Ta 122/17 - Leitsatz).

3.25 Umfang der Rechtskraft - 1

"Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG ist, ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aus Anlass einer bestimmten Kündigung zu dem in ihr vorgesehenen Termin aufgelöst worden ist. Die begehrte Feststellung erfordert nach dem Wortlaut der gesetzlichen Bestimmung eine Entscheidung über das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses zum Zeitpunkt der Kündigung. Mit Rechtskraft des der Klage stattgebenden Urteils steht deshalb fest, ob im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung ein Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bestanden hat oder nicht. Die Rechtskraft schließt gemäß § 322 ZPO im Verhältnis der Parteien zueinander eine hiervon abweichende gerichtliche Feststellung in einem späteren Verfahren aus" (BAG, 22.11.2012 - 2 AZR 738/11).

3.26 Umfang der Rechtskraft - 2

Vorfragen und Rechtsverhältnisse, die präjudiziell sind, werden nur dann i.S.d. § 322 ZPO rechtskräftig festgestellt, wenn sie selbst Streitgegenstand des Kündigungsschutzprozesses waren. War über sie lediglich als Vorfrage zu entscheiden, reicht das nicht. Bei einer Kündigungsschutzklage i.S.d. § 4 Satz 1 KSchG ist die Frage Streitgegenstand, ob das Arbeitsverhältnis des klagenden Arbeitnehmers durch eine bestimmte Kündigung des Arbeitgebers zu einem bestimmten Zeitpunkt aufgelöst ist. "Einzelne Begründungselemente nehmen grundsätzlich nicht an der materiellen Rechtskraft teil" (BAG, 20.12.2012 - 2 AZR 867/11).

3.27 Unwirksamkeitsgründe

"Unwirksamkeitsgründe, deren Vorliegen sich unmittelbar **aus dem Vortrag einer Partei** ergibt, haben die Gerichte grundsätzlich **von Amts wegen zu berücksichtigen**. Nach allgemeinen zivilprozessualen Regeln ist ein Klageantrag - unter Beachtung des Streitgegenstands - unter allen aufgrund des Sachvortrags der Parteien in Betracht kommenden rechtlichen Gründen zu prüfen. Auch unter Geltung der Dispositionsmaxime ist es grundsätzlich nicht in das Belieben der klagenden Partei gestellt, auf welche materiell-rechtlichen Vorschriften sie ihr Begehren stützt. Sie bestimmt mit ihrem Antrag lediglich den Streitgegenstand, die **rechtliche Subsumtion** ist Aufgabe des Gerichts.

Seit dem 1. Januar 2004 ist Streitgegenstand der nach § 4 Satz 1 KSchG erhobenen Klage die (Un-)Wirksamkeit der Kündigung als solche unter allen in Betracht kommenden rechtlichen Gesichtspunkten mit Ausnahme der Wahrung der Schriftform. Wenn demnach der erstinstanzliche Vortrag der Parteien deutlich macht, dass die Kündigung unter einem bisher von keiner Seite ausdrücklich angeführten rechtlichen Gesichtspunkt unwirksam ist, muss sich der Arbeitnehmer **nicht eigens darauf berufen**, um im Rechtsstreit aus diesem Grund zu obsiegen (...). Allerdings kann das Gericht unter dem Gesichtspunkt der Wahrung des rechtlichen Gehörs des Arbeitgebers zu einem entsprechenden Hinweis verpflichtet sein, wenn es dessen Vorbringen einen bisher von den Parteien nicht angesprochenen Unwirksamkeitsgrund entnehmen will" (BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 843/12).

3.28 Urlaubsabgeltung?

Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung entsteht gem. § 7 Abs. 4 BUrlG **mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses**. Grundsätzlich wird er auch erst in diesem Zeitpunkt **fällig** (s. dazu BAG, 06.05.2014 - 9 AZR 758/12 und BAG, 06.08.2013 - 9 AZR 956/11). Macht ein Arbeitnehmer seinen Abgeltungsanspruch bei Bestehen einer Ausschlussfrist nicht rechtzeitig nach Fälligkeit geltend, riskiert er den Verlust seines Abgeltungsanspruchs. Die **Erhebung einer Kündigungsschutzklage** reicht zur Fristwahrung nicht aus. "Mit der Erhebung einer Bestandsschutzklage bringt der Arbeitnehmer deutlich zum Ausdruck, dass er das für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung maßgebliche Tatbestandsmerkmal der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerade als nicht gegeben ansieht" (BAG, 17.10.2017 - 9 AZR 80/17).

3.29 Verjährungshemmung

Wenn der Arbeitgeber einen gekündigten Mitarbeiter nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr beschäftigt, können nach § 615 Satz 1 BGB Ansprüche auf **Verzugslohn** entstehen (s. dazu auch das Stichwort Annahmeverzug - Vergütung). Diese Ansprüche verjähren gemäß § 195 BGB innerhalb von drei Jahren. Dabei fängt die regelmäßige **Verjährungsfrist** gemäß § 199 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 BGB erst mit dem 31.12. des Jahres an, in dem der Anspruch entstanden ist. Beim Ablauf der Verjährungsfrist kann durch Zustellung eines Mahnbescheids gemäß § 204 Abs. 1 Nr. 3 BGB eine **Hemmung** eintreten - aber nicht durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage. Die hat einen anderen Streitgegenstand (BAG, 11.10.2017 - 5 AZR 694/16).

3.30 Wechsel des Streitgegenstands

Die Rüge der Unwirksamkeit der Kündigung aus einem anderen rechtlichen Gesichtspunkt nach § 6 Satz 1 KSchG führt nicht zu einer Änderung oder zu einem Wechsel des Streitgegenstands. Der klagende Arbeitnehmer erweitert lediglich seinen Sachvortrag in der gesetzlich zugelassenen Art und Weise. Der Arbeitnehmer hat nach § 6 Satz 1 KSchG die Möglichkeit, weitere Unwirksamkeitsgründe im Rahmen der Präklusionsvorschriften nachzuschieben. Das Gesetz will, dass der Arbeitnehmer bis spätestens zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz alle weiteren Unwirksamkeitsgründe geltend macht. Tut er das nicht, ist er mit seinen - weiteren - Rügen ausgeschlossen (BAG, 18.01.2012 - 6 AZR 407/10).

3.31 Wiederaufnahme des Verfahrens

Ein **an sich bereits rechtskräftig abgeschlossen Verfahren** kann nach Maßgabe der §§ 578 ff. ZPO durch Nichtigkeits- oder Restitutionsklage wieder aufgenommen werden. Wird das frühere Urteil aufgehoben, wird das Verfahren in die Lage zurückversetzt, in der es sich vor Schluss der mündlichen Verhandlung befand. Dadurch bleibt die Rechtslage des früheren Prozesses - sofern sie nicht vom Anfechtungsgrund betroffen ist - unverändert bestehen. "Aufgrund dieser rückwirkenden Aufhebung des (alten) Urteils bleibt der (alte) Rechtsstreit unerledigt, so dass er erneut verhandelt und durch Urteil abgeschlossen werden muss. Der Streitgegenstand des (alten) Prozesses wird rückwirkend wieder rechtshängig" (BAG, 24.09.2014 - 5 AZR 593/12).

3.32 Zahlungsantrag

Eine Kündigungsschutzklage umfasst ihrem Streitgegenstand nach keine Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers - auch keine Ansprüche auf Zahlung von Verzugslohn. Eine Kündigungsschutzklage - bei der es um die Feststellung geht, ob das Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung aufgelöst ist - kann daher auch nicht die Verjährung von Vergütungsansprüchen hemmen. Der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses ist zwar eine für das Bestehen von Verzugslohnansprüchen "bedeutsame Vorfrage", das Gericht entscheidet bei einer Kündigungsschutzklage jedoch nicht über Ansprüche des klagenden Arbeitnehmers aus dem Annahmeverzug des Arbeitgebers (BAG, 24.09.2014 - 5 AZR 593/12 - mit dem Hinweis, das hier für eine entsprechende Anwendung der §§ 203 ff. BGB kein Raum ist, weil keine Regelungslücke besteht).

3.33 Zweigliedriger Streitgegenstand - 1

Der Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage wird nach den allgemeinen Regeln des Arbeits- und Zivilgerichtsprozesses zweigliedrig bestimmt. Es entscheiden das gewünschte Ergebnis (Klageantrag) und der diesem Ergebnis zugrunde liegende Lebenssachverhalt (Klagegrund). Der Klageantrag einer Kündigungsschutzklage folgt in der Regel den Vorgaben des § 4 Satz 1 KSchG. "Zum Lebenssachverhalt zählen dabei alle Tatsachen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden und den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtungsweise zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger zur Stützung seines Rechtsschutzbegehrens unterbreitet hat" (BAG, 15.05.2013 - 7 AZR 665/11).

3.34 Zweigliedriger Streitgegenstand - 2

"1. Ob ein Arbeitnehmer im Kündigungsrechtstreit den allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruch durch einen **Haupt- oder unechten Hilfsantrag** geltend machen will, richtet sich entsprechend den Grundsätzen des zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriffs ausschließlich nach dem **Wortlaut** des Antrags und seiner Begründung und nicht nach seinen materiell-rechtlichen Erfolgsaussichten oder den Kosteninteressen der klagenden Partei. Das Gericht ist gem. § 308 Abs. 1 ZPO an den Parteienantrag gebunden. 2. Lässt sich weder

aus dem Wortlaut noch aus der Begründung eines Weiterbeschäftigungsantrages erkennen, dass er in Abhängigkeit zum Ausgang der Bestandsstreitigkeit gestellt werden soll, so liegt ein **eigenständiger Hauptantrag** vor, welcher streitwerterhöhend zu berücksichtigen ist" (LAG Schleswig-Holstein, 24.01.2018 - 5 Ta 137/17 - Leitsätze).