

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die gesetzliche Regelung
3. Hinweispflicht des Arbeitsgerichts
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Betriebsratsanhörung
 - 4.2 Dispositionsbefugnis
 - 4.3 Fehler beim Anzeige-/Konsultationsverfahren
 - 4.4 Fristwahrende Klage
 - 4.5 Gesetzeszweck - 1
 - 4.6 Gesetzeszweck - 2
 - 4.7 Gesetzeszweck - 3
 - 4.8 Hinweispflicht - Umfang - 1
 - 4.9 Hinweispflicht - Umfang - 2
 - 4.10 Konsultationsverfahren
 - 4.11 Verstoß gegen Hinweispflicht
 - 4.12 Vorsicht in der 2. Instanz!
 - 4.13 Zurückweisung von Vorbringen

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitnehmer muss seine Kündigungsschutzklage innerhalb der 3-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG erheben. Die **rechtzeitige Klageerhebung** verlangt von ihm geltend zu machen, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus einem anderen Grund rechtsunwirksam ist. Das Prozessrecht verlangt vom Arbeitnehmer nicht, in seiner Kündigungsschutzklage sofort jeden nur erdenklichen Unwirksamkeitsgrund anzuführen. Oft kennt er sie in diesem frühen Zeitpunkt des Kündigungsschutzverfahrens auch gar nicht oder er bewertet bestimmte Sachverhalte - manchmal nur aus Unwissenheit - völlig falsch. Für diese Fälle sieht § 6 Satz 1 KSchG vor, dass **weitere Unwirksamkeitsgründe nachgeschoben** werden können.

Praxistipp:

Es gibt viele Formklagen, in denen gleich alle möglichen Unwirksamkeitsgründe angeführt werden, die für den Arbeitgeber und seine Kündigung praktisch nicht mal in Frage kommen. Trotzdem heißt es aufpassen: Was in einem Zivilprozess nicht ausdrücklich oder schlüssig bestritten wird, gilt als zugestanden (§ 138 Abs. 3 ZPO). So sollten auch offensichtlich nicht zutreffende Unwirksamkeitsgründe in der Klageerwiderung kurz angesprochen und die Tatsachen dann richtiggestellt werden (z.B. das Fehlen eines Betriebsrats oder die für das KSchG nicht ausreichende Arbeitnehmerzahl).

§ 6 Satz 1 KSchG ist eine so genannte Präklusionsvorschrift. Er gibt dem Arbeitnehmer zwar die Möglichkeit, nach rechtzeitiger Klageerhebung weitere Unwirksamkeitsgründe nachzuschieben. Tut der Arbeitnehmer das aber bis zum Schluss der erstinstanzlichen mündlichen Verhandlung nicht, ist er **danach** mit diesen Gründen ausgeschlossen. Damit das nicht passiert, muss das Arbeitsgericht den klagenden Mitarbeiter nach § 6 Satz 2 KSchG sogar auf die Regelung in § 6 Satz 1 KSchG hinweisen. Dabei genügt in der Regel ein allgemein gehaltener Hinweis, der sich am Wortlaut des § 6 Satz 1 KSchG orientiert. Unterlässt das Arbeitsgericht den Hinweis, kann der Arbeitnehmer auch noch in der Berufungsinstanz weitere

Unwirksamkeitsgründe nachschieben.

2. Die gesetzliche Regelung

§ 6 Satz 1 KSchG sagt:

"Hat ein Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung im Klagewege geltend gemacht, dass eine rechtswirksame Kündigung nicht vorliege, so kann er sich in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagefrist nicht geltend gemachte Gründe berufen."

Die Regelung in § 6 Satz 1 KSchG gibt dem Arbeitnehmer die Möglichkeit, Unwirksamkeitsgründe nachzuschieben - wenn er denn nur rechtzeitig Klage erhoben hat.

Praxistipp:

Die Regelung in § 6 Satz 1 KSchG dient nicht bloß Arbeitnehmerinteressen. Auch die Schutzinteressen des Arbeitgebers werden bedient. Er darf sich darauf verlassen, dass in zweiter Instanz nicht plötzlich Unwirksamkeitsgründe behauptet werden, auf die sich sein Arbeitnehmer in der ersten Instanz vor dem Arbeitsgericht gar nicht berufen hat (s. dazu BAG, 24.05.2012 - 2 AZR 206/11).

Der Arbeitnehmer kann frei über die Einführung von Unwirksamkeitsgründen in den Kündigungsschutzprozess entscheiden (BAG, 20.06.2013 - 2 AZR 546/12). Er kann

- den **Prozessstoff** von vornherein **beschränken** oder
- ihn **im Nachhinein** in den von § 6 Satz 1 KSchG zugelassenen Grenzen **erweitern** (BAG, 20.06.2013 - 2 AZR 546/12).

Beispiel:

Der Arbeitgeber kündigt einer schwerbehinderten Mitarbeiterin. Diese Mitarbeiterin erhebt zwar rechtzeitig ihre Kündigungsschutzklage - sagt darin aber kein Wort über ihre Schwerbehinderung. Wenn die Arbeitnehmerin ihren besonderen Kündigungsschutz nicht nutzen möchte, darf sie ihn verschweigen. Das Arbeitsgericht wird nicht von Amts wegen prüfen, ob die Klägerin schwerbehindert ist. Der Prozessstoff ist in diesem Fall beschränkt. Hat die Arbeitnehmerin die Schwerbehinderung unbewusst nicht angegeben, kann sie sich nach rechtzeitiger Klageerhebung in den Grenzen des § 6 KSchG auch noch später darauf berufen.

§ 6 Satz 1 KSchG ist eine Präklusionsvorschrift (BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 843/12) - die allerdings weit auszulegen ist (BAG, 18.07.2013 - 6 AZR 420/12). Beruft sich der Arbeitnehmer ausdrücklich nur auf bestimmte Unwirksamkeitsgründe, wird der Prozessstoff auch nur auf diese Unwirksamkeitsgründe festgelegt (BAG, 20.06.2013 - 2 AZR 546/12). Im Übrigen gilt:

"An eine solche Beschränkung des Sachvortrags, die grundsätzlich bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz möglich ist, sind die Gerichte selbst dann gebunden, wenn sich aus dem eigenen Vorbringen des Arbeitgebers Zweifel hinsichtlich der Wirksamkeit der Kündigung unter dem betreffenden Gesichtspunkt ergeben" (BAG, 20.06.2013 - 2 AZR 546/12).

Der Arbeitnehmer muss die Unwirksamkeit einer Kündigung nicht mal ausdrücklich mit einer Kündigungsschutzklage geltend machen. Es reicht schon aus, wenn der Arbeitnehmer eine erste Kündigung rechtzeitig angreift und in diesem Verfahren einen Weiterbeschäftigungsantrag stellt (BAG, 23.04.2008 - 2 AZR 699/06). Dann erfasst der Weiterbeschäftigungsantrag auch die nachfolgende zweite Kündigung mit dem Ergebnis, dass der klagende Arbeitnehmer damit auch die Klagefrist für die weitere Kündigung gewahrt hat (BAG, 23.04.2008 - 2 AZR 699/06). Nach BAG-Ansicht genügt es sogar, wenn der Arbeitnehmer

- aus der Unwirksamkeit einer Kündigung folgende **Lohnansprüche** mit einer **Leistungsklage** oder
- im Wege der **Leistungsklage** seine **Weiterbeschäftigung** für einen Zeitraum nach Zugang der außerordentlichen Kündigung innerhalb von drei Wochen gerichtlich

geltend gemacht hat (BAG 23.04.2008 - 2 AZR 699/06).

3. Hinweispflicht des Arbeitsgerichts

Das **Arbeitsgericht** muss den Arbeitnehmer **auf die Regelung** in § 6 Satz 1 KSchG aufmerksam machen. Dazu reicht ein **allgemeiner Hinweis**, der sich am Wortlaut des § 6 Satz 1 KSchG orientiert:

"Der Kläger wird darauf hingewiesen, dass er sich in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz nach § 6 Satz 1 KSchG zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagefrist noch nicht geltend gemachte Gründe berufen kann. Der Kläger wird weiter darauf hingewiesen, dass es sich hier um eine Ausschlussfrist handelt und er sich nach dem Schluss der mündlichen Verhandlung nicht mehr auf bis dahin nicht geltend gemachte Gründe berufen kann."

Eine prozessleitende Verfügung des Arbeitsgerichts nach § 61a Abs. 4 ArbGG - "Der Vorsitzende kann dem Kläger eine angemessene Frist, die mindestens zwei Wochen betragen muss, zur schriftlichen Stellungnahme auf die Klageerwidern setzen" - erfüllt die Hinweispflicht aus § 6 Satz 2 KSchG nicht (BAG, 25.10.2012 - 2 AZR 845/11). § 6 Satz 2 KSchG ist nicht i.S.e. Belehrungsvorschrift zu verstehen (BAG, 18.01.2012 - 6 AZR 407/10).

Ob neben § 6 KSchG als Präklusionsvorschrift auch

- § 61a Abs. 5 ArbGG sowie
- § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 228 , 296 Abs. 2 ZPO

als **allgemeine Ausschlussbestimmungen** anzuwenden sind, ist im juristischen Schrifttum umstritten (s. die Nachweise in BAG, 20.09.2012 - 6 AZR 483/11). Das BAG - 18.01.2012 - 6 AZR 407/10 - hat sich offensichtlich i.S.e. **Spezialvorschrift** festgelegt:

"Der Arbeitnehmer muss deshalb aufgrund der ausdrücklichen gesetzlichen Anordnung des § 6 Satz 1 KSchG alle weiteren Unwirksamkeitsgründe spätestens bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz geltend machen. Geschieht dies nicht, ist er mit dieser Rüge grundsätzlich ausgeschlossen" (BAG, 18.01.2012 - 6 AZR 407/10).

Das Arbeitsgericht hat neben der Verpflichtung aus § 6 Satz 2 KSchG im Rahmen der materiellen Prozessleitung aber auch eine allgemeine zivilprozessuale Hinweispflicht. Sie ergibt sich aus § 139 ZPO - und muss unter Umständen doch etwas konkreter erfüllt werden. Zum Beispiel, "*wenn nicht hinreichend deutlich wird, ob eine Partei sich mit ihrem Vorbringen auf einen bestimmten Unwirksamkeitsgrund berufen will*" (BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 843/12).

Die **Präklusionswirkung** des § 6 Satz 1 KSchG tritt nicht ein, wenn das Arbeitsgericht seine Verpflichtung aus § 6 Satz 2 KSchG nicht erfüllt hat (BAG, 25.10.2012 - 2 AZR 845/11). Der **fehlende Hinweis** ist ein **Verfahrensfehler**. Er führt dazu, dass der klagende Arbeitnehmer diesen weiteren Unwirksamkeitsgrund **auch noch in zweiter Instanz** geltend machen kann (BAG, 25.10.2012 - 2 AZR 845/11). Das LAG braucht den Kündigungsschutzrechtsstreit dann nicht an die erste Instanz zurückzuverweisen.

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema verlängerte Anrufungsfrist bei einer Kündigungsschutzklage **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Betriebsratsanhörung

Der Arbeitgeber ist nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zur Anhörung seines Betriebsrats vor einer Kündigung verpflichtet. Eine ohne Betriebsratsanhörung erklärte Kündigung ist unwirksam (§ 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG). Der Arbeitnehmer muss sich im Kündigungsschutzprozess zunächst nur auf die **Unwirksamkeit der Kündigung** wegen fehlender Anhörung berufen. Danach ist es Sache des Arbeitgebers, unter Beweisantritt die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats darzulegen. Auch wenn der Arbeitnehmer diesen Sachvortrag nicht erneut angreift, muss das Gericht den **Arbeitgebervortrag prüfen**. Aber: Die Wirksamkeit einer Kündigung ist nicht mehr nach § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG zu beurteilen, "wenn der Arbeitnehmer deutlich zum Ausdruck gebracht hat, dass er an der betriebsverfassungsrechtlichen Rüge als solcher nicht mehr festhalte" (BAG, 20.06.2013 - 2 AZR 546/12).

4.2 Dispositionsbefugnis

"Die Rüge, die Kündigung sein noch aus einem anderen Grund als dem der Sozialwidrigkeit unwirksam, führt zwar nicht zu einem Wechsel des Streitgegenstands, sondern nur zu einer Erweiterung des Sachvortrags im Kündigungsschutzprozess. Die Regelung des § 6 KSchG ist aber Beleg dafür, dass der Arbeitnehmer über die Einführung von Unwirksamkeitsgründen frei entscheiden und den Prozessstoff insoweit von vornherein begrenzen oder in den zeitlichen Grenzen des § 6 Satz 1 KSchG erweitern kann. Die gerichtliche Überprüfung der Wirksamkeit der Kündigung hat nur im Rahmen der i.S.v. § 4 Satz 1 i.V.m. § 6 Satz 1 KSchG rechtzeitig angebrachten Unwirksamkeitsgründe zu erfolgen. Für die außerordentliche Kündigung gilt über § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG Entsprechendes" (BAG, 24.05.2012 - 2 AZR 206/11).

4.3 Fehler beim Anzeige-/Konsultationsverfahren

"Die Pflicht zur Konsultation des Betriebsrats nach § 17 Abs. 2 KSchG und die in § 17 Abs. 1 , Abs. 3 KSchG geregelte Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit sind **zwei getrennt durchzuführende Verfahren**, die in unterschiedlicher Weise der Erreichung des mit dem Massenentlassungsschutz nach § 17 KSchG verfolgten Ziels dienen und **jeweils eigene Wirksamkeitsvoraussetzungen** enthalten. Aus jedem dieser beiden Verfahren kann sich **ein eigenständiger Unwirksamkeitsgrund** für die im Zusammenhang mit einer Massenentlassung erfolgte Kündigung ergeben. Darum ist der Arbeitnehmer, der erstinstanzlich lediglich Mängel hinsichtlich des einen Verfahrens rügt, bei ordnungsgemäß erteiltem Hinweis in zweiter Instanz mit Rügen von Mängeln hinsichtlich des anderen Verfahrens präkludiert" (BAG, 20.01.2016 - 6 AZR 601/14 s. dazu § 6 KSchG).

4.4 Fristwahrende Klage

Es kommt durchaus vor, dass ein Arbeitgeber **mehrere Kündigungen** ausspricht. Nun ist ein Arbeitnehmer ja nicht gleich verpflichtet, **alle Unwirksamkeitsgründe und -tatbestände** sofort mit Klageeinreichung geltend zu machen. Er muss aber darauf achten, dass alle Kündigungen , gegen die er sich wehren will, **irgendwie gerichtsbekannt werden**, wenn nicht die Wirksamkeitsfiktion des § 7 1. Halbs. KSchG eintreten soll: "Eine Kündigungsschutzklage wahrt die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG auch für eine Folgekündigung , die vor dem oder zeitgleich mit dem Auflösungsstermin der ersten Kündigung wirksam werden soll, jedenfalls dann, wenn der Kläger ihre Unwirksamkeit noch vor Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz explizit geltend macht und mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG erfasst. " (BAG, 18.12.2014 - 2 AZR 163/14 Leitsatz).

4.5 Gesetzeszweck - 1

"Zweck des § 6 KSchG ist es, im Zusammenspiel mit § 4 KSchG frühzeitig Rechtsklarheit und -sicherheit zu schaffen. § 6 KSchG will den - häufig rechtsunkundigen - Arbeitnehmer vor einem unnötigen **Verlust seines Kündigungsschutzes** aus formalen Gründen schützen. Der Arbeitnehmer ist nach §§ 4 , 6 KSchG nur verpflichtet, durch eine rechtzeitige Anrufung des Arbeitsgerichts seinen Willen, sich gegen die Wirksamkeit einer Kündigung zu wehren, genügend klar zum Ausdruck zu bringen [es folgt ein Hinweis auf BAG, 23.04.2008 - 2 AZR 699/06] . Es genügt, dass aus der Klage ersichtlich ist, gegen wen sie sich richtet, wo der Kläger tätig war und vor allem, dass er seine Kündigung nicht als berechtigt anerkennen will" (BAG, 18.07.2013 - 6 AZR 420/12 ; bestätigt durch BAG, 01.08.2018 - 7 AZR 882/16).

4.6 Gesetzeszweck - 2

§ 6 KSchG will verhindern, dass Arbeitnehmer ihren Kündigungsschutz allein aus formalen Gründen verlieren. "Die Frist des § 4 Satz 1 KSchG soll nicht nur durch eine punktuelle Feststellungsklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigungserklärung, sondern auch dadurch eingehalten werden können, dass der Arbeitnehmer innerhalb der Frist auf anderem Wege geltend macht, eine wirksame Kündigung liege nicht vor." § 6 KSchG ist trotz seiner zu engen Formulierung nicht bloß auf bestimmte Unwirksamkeitsgründe anzuwenden. "Eine entsprechende Anwendung von § 6 KSchG kommt deshalb (...) in Betracht, wenn etwa der Arbeitnehmer mit einer Leistungsklage Lohnansprüche oder eine Weiterbeschäftigung für die Zeit nach Zugang der Kündigung bzw. Ablauf der Kündigungsfrist innerhalb von drei Wochen gerichtlich geltend gemacht hat" (BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 682/12).

4.7 Gesetzeszweck - 3

Der Wille des Gesetzgebers zielt bei § 6 Satz 1 KSchG darauf, gekündigten und klagenden Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, **auch nach Ablauf der 3-wöchigen Klagefrist** des § 4 KSchG noch andere Unwirksamkeitsgründe in den Prozess einzuführen, auf die er sich zunächst nicht berufen hat. Das Rügerecht besteht aber **nicht bis zum Sankt-Nimmerleins-Tag**, sondern ist auf die Zeit bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung in der ersten Instanz beschränkt. § 6 KSchG beschränkt also im Ergebnis die Möglichkeit des Arbeitnehmers, weitere Unwirksamkeitsgründe nach Ablauf der Klagefrist nachzuschieben (BAG, 20.01.2016 - 6 AZR 601/14 - mit dem Hinweis, dass der Arbeitnehmer **in zweiter Instanz** nach ordnungsgemäß erteiltem Hinweis - § 6 Satz 2 KSchG - ausgeschlossen ist).

4.8 Hinweispflicht - Umfang - 1

"Das Arbeitsgericht genügt der Hinweispflicht des § 6 Satz 2 KSchG auf die Präklusionsvorschrift des § 6 Satz 1 KSchG , wenn es den Arbeitnehmer darauf hinweist, dass er sich bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung erster Instanz zur Begründung der Unwirksamkeit der Kündigung auch auf innerhalb der Klagefrist des § 4 KSchG nicht geltend gemachte Gründe berufen kann. Hinweise des Arbeitsgerichts auf konkrete Unwirksamkeitsgründe sind unter dem Gesichtspunkt des § 6 Satz 2 KSchG auch dann nicht geboten, wenn im Laufe des erstinstanzlichen Verfahrens deutlich wird, dass Unwirksamkeitsgründe in Betracht kommen, auf die sich der Arbeitnehmer bisher nicht berufen hat. Die Pflicht zu derartigen Hinweisen kann sich allerdings aus der in § 139 ZPO geregelten materiellen Prozessleitungspflicht des Gerichts ergeben" (BAG, 18.01.2012 - 6 AZR 407/10 Leitsatz).

4.9 Hinweispflicht - Umfang - 2

§ 6 Satz 2 KSchG sagt nur lapidar "*Das Arbeitsgericht soll .. [den Arbeitnehmer] hierauf hinweisen.*" § 6 Satz 2 KSchG sagt nicht, in welcher **Form** das Arbeitsgericht seinen Hinweis auf § 6 Satz 1 KSchG geben muss. Der Hinweis braucht daher nicht so konkret zu sein, dass dem Arbeitnehmer genau gesagt wird, auf welche Unwirksamkeitsgründe er sich noch berufen muss. Das Arbeitsgericht erfüllt seine gesetzliche Hinweispflicht somit schon dann, "*wenn es dem Arbeitnehmer **einen allgemeinen, dem Wortlaut des § 6 Satz 1 KSchG entsprechenden Hinweis erteilt***" (BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 843/12).

4.10 Konsultationsverfahren

"Die **Pflicht** zur Konsultation des Betriebsrats nach § 17 Abs. 2 KSchG und die in § 17 Abs. 1 , Abs. 3 KSchG geregelte Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit sind zwei **getrennt durchzuführende Verfahren**, die in unterschiedlicher Weise der Erreichung des mit dem Massenentlassungsschutz nach § 17 KSchG verfolgten Ziels dienen und jeweils **eigene Wirksamkeitsvoraussetzungen** enthalten. Aus jedem dieser beiden Verfahren kann sich ein eigenständiger Unwirksamkeitsgrund für die im Zusammenhang mit einer Massenentlassung erfolgte Kündigung ergeben. Darum ist der Arbeitnehmer, der erstinstanzlich lediglich Mängel hinsichtlich des einen Verfahrens rügt, bei ordnungsgemäß erteiltem Hinweis in zweiter Instanz mit Rügen von Mängeln hinsichtlich des anderen Verfahrens präkludiert" (BAG, 20.01.2016 - 6 AZR 601/14) .

4.11 Verstoß gegen Hinweispflicht

Hat das Arbeitsgericht den Hinweis nach § 6 Satz 2 KSchG nicht gegeben, darf das **zweitinstanzliche Landesarbeitsgericht** diesen Unwirksamkeitsgrund **selbst prüfen**. "*In einem solchen Fall kann der Arbeitnehmer den erstinstanzlich nicht geltend gemachten Unwirksamkeitsgrund noch in das*

Berufungsverfahren einführen." Das Berufungsgericht hat eine **eigene Sachentscheidungsbefugnis**. Es braucht den Rechtsstreit nicht an die erste Instanz zurückzuverweisen. Die Verletzung der Hinweispflicht führt dazu, dass das Landesarbeitsgericht selbst prüfen muss, ob die Kündigung gegen weitere Unwirksamkeitsgründe verstößt (BAG, 04.05.2011 - 7 AZR 252/10 - zur Anwendbarkeit des § 6 KSchG bei der Befristungskontrollklage).

4.12 Vorsicht in der 2. Instanz!

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 allerdings 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).

4.13 Zurückweisung von Vorbringen

Es passiert nicht gerade selten, dass Klägern oder Beklagten in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren **erst spät** etwas einfällt, mit dem sie noch angreifen oder sich verteidigen könnten. Arbeitsrichter dürfen verspätet vorgebrachte **Angriffs- und Verteidigungsmittel** dann u.a. gem. § 296 Abs. 2 ZPO i.V.m. § 61a ArbGG zurückweisen. Vorausgesetzt, "ihre Zulassung" würde "nach der freien Überzeugung des Gerichts die Erledigung des Rechtsstreits verzögern .. und die Verspätung" beruht "auf grober Nachlässigkeit". So ganz einfach ist das aber auch fürs Gericht nicht: "Die den **Vorwurf der groben Nachlässigkeit** iSd. § 296 Abs. 2 ZPO begründenden Tatsachen müssen vom Gericht positiv festgestellt werden" – auch in einer Bestandsschutzstreitigkeit (BAG, 11.06.2020 – 2 AZR 400/10 – Leitsatz).