

## Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Prozessrechtliche Anforderungen
3. Materiellrechtliche Anforderungen
4. Die Parteien des Kündigungsrechtsstreits
5. Rechtsprechungs-ABC
  - 5.1 Aktivlegitimation
  - 5.2 Anderweitige Rechtshängigkeit
  - 5.3 Angabe des Wohnorts
  - 5.4 Aussetzung wg. Strafverfahrens?
  - 5.5 Beschäftigungsklage
  - 5.6 Darlegung
  - 5.7 Einhaltung der Klagefrist
  - 5.8 Formelle Anforderung
  - 5.9 Hilfsantrag
  - 5.10 Hinweispflicht
  - 5.11 Insolvenzverwalter
  - 5.12 Klageabweisung
  - 5.13 Klageantrag
  - 5.14 Klagepflicht?
  - 5.15 Klageverzicht
  - 5.16 Passivlegitimation
  - 5.17 Prozessverwirkung
  - 5.18 Prozessvortrag
  - 5.19 Rechtskraft - 1
  - 5.20 Rechtskraft - 2
  - 5.21 Rechtskraft - 3
  - 5.22 Rechtskraft - 4
  - 5.23 Rechtskraft - 5
  - 5.24 Richterliche Hinweispflicht
  - 5.25 Staatenimmunität
  - 5.26 Urteilswirkung
  - 5.27 Wahrung anderer Ansprüche?

### Information

#### 1. Allgemeines

Der **Arbeitnehmer** kann sich grundsätzlich **frei entscheiden**, ob er seine Kündigung mit einer **Kündigungsschutzklage** angreift. Die von ihm einzuhaltende Klagefrist beträgt **drei Wochen** - gerechnet vom Zugang der schriftlichen Kündigung. Das ist aber nicht alles, was ein Arbeitnehmer bei einer Kündigungsschutzklage beachten muss. Es gibt eine Menge prozessrechtlicher Anforderungen, die es ebenfalls zu erfüllen gilt. Bleiben sie unbeachtet, ist eine **Kündigungsschutzklage unzulässig** und wird bereits deswegen zurückgewiesen. Auf die Kündigungsgründe kommt es dann in diesem Fall gar nicht mehr an.

### **Praxistipp:**

Auch wenn ein Arbeitnehmer seine Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht selbst einreichen oder mündlich zu Protokoll der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts erheben kann: Es ist allemal besser, sich vor dem Arbeitsgericht fachanwaltlich vertreten zu lassen. Umgekehrt gilt das Gleiche für verklagte Arbeitgeber. Arbeits- und Prozessrecht sind viel zu kompliziert, um von Laien beherrscht zu werden.

Eine **erfolgreiche Kündigungsschutzklage muss** aber nicht nur zulässig, sie muss auch **begründet sein**. Das ist sie, wenn die dargelegten - und nach Bestreiten bewiesenen - Tatsachen die Feststellung rechtfertigen, dass das **Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst** ist, weil die Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus einem anderen Grund rechtsunwirksam war ( § 4 Satz 1 KSchG ). Es gilt eine so genannte abgestufte **Darlegungs- und Beweislast**. Bei einer Kündigungsschutzklage ist es für den Arbeitnehmer wichtig, den Richtigen zu verklagen. Das ist grundsätzlich der Vertragsarbeitgeber, der die Kündigung erklärt hat - mit einigen Besonderheiten (u.a. beim Betriebsübergang oder bei Insolvenz ).

## **2. Prozessrechtliche Anforderungen**

§ 4 Satz 1 KSchG sagt nur:

"Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass seine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist."

Alles andere ergibt sich aus den einschlägigen ArbGG - und ZPO -Bestimmungen. Danach muss eine Kündigungsschutzklage für ihre Zulässigkeit folgende **Mindestvoraussetzungen** erfüllen:

1. **Sachliche Zuständigkeit** - Rechtsweg: das Arbeitsgericht muss das richtige Gericht sein, um über die Klage zu entscheiden ( § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. b) ArbGG - "Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses").
2. **Örtliche Zuständigkeit**: das angerufene Arbeitsgericht muss das für die Entscheidung des Rechtsstreits regional zuständige Arbeitsgericht sein ( § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 12 ff. ZPO , wichtig: die Zuständigkeit des Beschäftigungsortes nach § 48 Abs. 1a ArbGG ).
3. **Klageart**: der Arbeitnehmer muss vor dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht eine Feststellungsklage mit dem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG erheben.
4. **Inhalt der Klageschrift**: die Feststellungsklage muss den formellen Anforderungen entsprechen, die von den Prozessordnungen an eine Klageschrift gestellt werden ( § 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 253 ff. ZPO ). Die Klageschrift muss das Gericht und die Parteien bezeichnen, sie muss sich auf einen bestimmten Gegenstand beziehen, den Grund für die Feststellung der Unwirksamkeit der Arbeitgeberkündigung nennen und einen bestimmten Antrag enthalten. Die Klage kann schriftlich oder zur Niederschrift beim Arbeitsgericht erhoben werden.

### **Praxistipp:**

Die Frage, ob eine Kündigungsschutzklage zulässig ist oder nicht, ist zunächst für den klagenden Arbeitnehmer von Interesse. Da eine Kündigungsschutzklage jedoch scheitert, wenn sie die Zulässigkeitsvoraussetzungen nicht erfüllt, haben Arbeitgeber von der Unzulässigkeit einer Kündigungsschutzklage einen handfesten Vorteil. Es ist daher immer sinnvoll, seinen Rechtsberater darauf aufmerksam zu machen, auch die Zulässigkeitsvoraussetzungen der Kündigungsschutzklage zu prüfen und gegebenenfalls die Zulässigkeit der Klage zu rügen.

Eine Klage, die unzulässig ist, wird durch **Prozessurteil** als unzulässig zurückgewiesen.

## **3. Materielle rechtliche Anforderungen**

Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage mit dem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG ist die Frage, "ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aus Anlass einer bestimmten Kündigung zu dem von ihr vorgesehenen Termin aufgelöst worden ist" ( BAG, 22.11.2012 - 2 AZR 732/11 ). Der **Gegenstand einer Kündigungsschutzklage** und damit der **Umfang der Rechtskraft** der ihr stattgebenden arbeitsgerichtlichen Entscheidung "*ist auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die konkret angegriffene Kündigung beschränkt*" ( BAG, 23.05.2013 - 2 AZR 102/12 ).

Der klagende Arbeitnehmer muss seine **Kündigungsschutzklage** mindestens mit folgenden Punkten **begründen**:

1. Er muss zunächst vortragen, dass er ein **Arbeitsverhältnis** hat und dieses Arbeitsverhältnis **gekündigt** wurde.
2. Dann muss er sagen, dass das Kündigungsschutzgesetz - Betriebsgröße ( § 23 Abs. 1 KSchG ) und Wartezeit ( § 1 Abs. 1 KSchG ) - **anwendbar** ist.
3. Schließlich muss er sagen, dass die Kündigung " sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist" ( § 4 Satz 1 KSchG ) - wobei es immer sinnig ist, die einzelnen Unwirksamkeitsgründe konkret zu benennen.

### **Praxistipp:**

Für den Beginn eines Kündigungsschutzprozesses reicht der Mindestinhalt einer Kündigungsschutzklage aus. Erst im Prozessverlauf zeigt sich, was Arbeitgeber und Arbeitnehmer weiter vortragen, darlegen und unter Beweis stellen müssen. Hier gibt es eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Da die meisten Kündigungsschutzprozesse bereits im Gütetermin zu Ende sind, empfiehlt es sich für beide Seiten schon aus prozessökonomischen Gründen, den Sachvortrag bis dahin schlank zu halten.

Die **Darlegung der klagebegründenden Tatsachen** gehört zur **Schlüssigkeit der Klage**. Fehlen klagebegründende Tatsachen, führt das zur **Unbegründetheit der Kündigungsschutzklage** ( BAG, 18.07.2013 - 6 AZR 420/12 ).

Grundsätzlich muss ein Arbeitnehmer mit seiner Kündigungsschutzklage **alle Unwirksamkeitsgründe geltend machen**. Nun passiert es immer wieder, dass die Rechtslage zu Beginn eines Kündigungsschutzverfahrens falsch eingeschätzt oder ein Unwirksamkeitsgrund erst im Nachhinein bekannt wird. In diesen Fällen hilft § 6 Satz 1 KSchG :

"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 auch auf innerhalb der Klagefrist nicht geltend gemachte Gründe berufen."

Das **Arbeitsgericht** muss den klagenden Mitarbeiter auf diese Möglichkeit hinweisen ( § 6 Satz 2 KSchG ). § 6 Satz 1 KSchG ist als **Präklusionsvorschrift** zu verstehen ( BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 843/12 ). Die Präklusionswirkung entfällt, wenn das Arbeitsgericht den klagenden Arbeitnehmer nicht auf § 6 Satz 1 KSchG hingewiesen hat. "*In diesem Fall kann der Arbeitnehmer den weiteren Unwirksamkeitsgrund auch noch in zweiter Instanz geltend machen*" ( BAG, 25.10.2012 - 2 AZR 845/11 ).

## **4. Die Parteien des Kündigungsrechtsstreits**

Bei einer Kündigungsschutzklage muss der richtige Kläger den richtigen Beklagten verklagen. Der **Kläger** braucht eine so genannte **Aktivlegitimation**. Wer der richtige Kläger eines Kündigungsrechtsstreit ist, dürfte nur ausnahmsweise problematisch sein. In der Regel ist es der gekündigte Arbeitnehmer.

### **Beispiel:**

W ist als Layouter bei einer Werbeagentur, der GmbH T, angestellt. Die Agentur kündigt sein Arbeitsverhältnis am 27.05. zum 30.06. W ist Adressat des Kündigungsschreibens, er ist Empfänger der

Kündigung, niemand anderes kann sich gegen die Kündigung vom 27.05. wehren außer ihm. Nur er ist aktivlegitimiert, sonst niemand.

Stirbt der Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung, aber vor Ablauf der Kündigungsfrist, wird das Arbeitsverhältnis durch seinen Tod **beendet**. Stirbt der Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung und nach Ablauf der Kündigungsfrist, ist seine Kündigungsschutzklage zwar ebenfalls erledigt. Seine Erben haben aber möglicherweise **Anspruch auf Verzugslohn und andere Vergütungsbestandteile**, die von der Rechtmäßigkeit der Kündigung abhängen. Sie müssen den Rechtsstreit dann, soweit es um die vermögensrechtlichen Ansprüche geht, als Erben fortführen.

**Auf Seiten des Beklagten** muss die so genannte **Passivlegitimation** bestehen. Der Beklagte muss der richtige Klagegegner sein. Das ist in der Regel der **Arbeitgeber**, der die Kündigung ausgesprochen hat ( BAG, 11.08.2011 - 9 AZN 806/11 ).

**Beispiel:**

Herr P wurde im oberen Beispiel von der GmbH T gekündigt. Sie war im Zeitpunkt der Kündigung Ws Vertragsarbeitgeber. Sie muss Herrn P verklagen und in der Klageschrift deutlich machen, dass sich seine Kündigungsschutzklage gegen die GmbH T richtet.

Bei einem **Betriebsübergang** bleibt der Betriebsveräußerer passiv legitimiert, wenn er die Kündigung erklärt hat und der Betrieb nach Zugang der Kündigungserklärung auf einen neuen Inhaber übergeht ( BAG, 21.11.2013 - 6 AZR 979/11 ; BAG, 20.09.2012 - 6 AZR 253/11 ). Dieses Ergebnis folgt aus der Annahme, dass der Arbeitgeber, der eine Kündigung ausgesprochen hat, auch dann für die Klärung der Wirksamkeit dieser Kündigung zuständig sein soll, wenn **im Anschluss an die Kündigung** ein Betriebsübergang stattfindet ( BAG, 16.05.2013 - 6 AZR 556/11 ).

**Beispiel:**

S, ein Kollege W's, hat eine 6-monatige Kündigungsfrist. Er bekommt am 04.06. die Kündigung zum 31.12. W erhebt fristgemäß seine Kündigungsschutzklage. Die Parteien finden im Gütertermin nicht zueinander. Der Prozess zieht sich. Mit Wirkung vom 01.10. verkauft die GmbH T ihre Agentur an die AG W. Die AG wird nun nicht Partei des Kündigungsrechtsstreits. Der ist weiter zwischen Herrn S und der GmbH T zu führen. Ist Werners Kündigungsschutzklage erfolgreich, muss die AG W ihn weiter beschäftigen - dann ist ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis auf sie übergegangen.

Wurde über das Vermögen des Arbeitgebers das Insolvenzverfahren eröffnet und ist zum Zeitpunkt der Erhebung der Klage ein **Insolvenzverwalter bestellt**, muss der Arbeitnehmer seine Kündigungsschutzklage gegen den Insolvenzverwalter richten. Er ist **Partei kraft Amtes** - und auch dann der richtige Klagegegner, wenn die Kündigung noch vom Insolvenzschuldner erklärt wurde ( BAG, 21.11.2013 - 6 AZR 979/11 ). "Eine Klage gegen ... [den Insolvenzschuldner] macht den Insolvenzverwalter nicht nicht zur Partei des Rechtsstreits" - und wahrt auch die Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG nicht ( BAG, 18.10.2012 - 6 AZR 41/11 ).

**Beispiel:**

Die KG L hat sich geschäftlich übernommen und neben ihrem Kerngeschäft etliche riskante Anlagendeals getätigt. Sie kommt in erhebliche Zahlungsschwierigkeiten, an deren Ende der Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens steht. Die KG L kündigt am 06.07. einige Mitarbeiter, um ihre Personalkosten zu senken - u.a. Buchhalterin S. Frau S erhebt gleich am 09.07. eine Kündigungsschutzklage. Das Insolvenzverfahren wird am 01.10. eröffnet und Rechtsanwalt L als Insolvenzverwalter bestellt.

Frau S macht zunächst alles richtig. Sie verklagt den Arbeitgeber, der gekündigt hat. Mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens wird ihr Kündigungsschutzprozess jedoch nach § 240 Satz 1 ZPO unterbrochen. Sie muss den Rechtsstreit nun "nach den für das Insolvenzverfahren geltenden Vorschriften" aufnehmen,

§ 240 Satz 1 ZPO . Insolvenzverwalter L wird nun nicht automatisch zum Beklagten des Kündigungsschutzprozesses.

Richtet der Arbeitnehmer seine Kündigungsschutzklage gegen den falschen Beklagten, tritt die Wirksamkeitsfiktion des § 7 Halbs. 1 KSchG gegenüber dem richtigen Beklagten ein, wenn er nicht rechtzeitig innerhalb der 3-wöchigen Klagfrist verklagt wird und kein Fall der nachträglichen Klagezulassung vorliegt (s. dazu BAG, 25.04.2013 - 6 AZR 49/12 ).

Für die **Ermittlung der richtigen Partei** gelten im arbeitsgerichtlichen Verfahren folgende **Grundsätze** (nach BAG, 13.12.2012 - 6 AZR 608/11 ):

- Hat der Kläger den Beklagten nicht eindeutig bezeichnet, ist die Gegenpartei durch Auslegung zu ermitteln.
- Auch wenn der Kläger die Gegenpartei äußerlich eindeutig bezeichnet hat: ist die Bezeichnung offenkundig falsch, "ist grundsätzlich diejenige Person als Partei angesprochen, die erkennbar durch die Parteibezeichnung betroffen werden sollte."
- Dabei entscheidet, welcher Sinn der vom Kläger in seiner Kündigungsschutzklage gewählten Bezeichnung der Partei bei objektiver Würdigung des Erklärungsinhalts zukommen soll.
- Ergibt sich aus den gesamten Umständen, wer als richtiger Prozessgegner gemeint ist, können Arbeitsgericht und Kläger die Bezeichnung (die Juristen sprechen vom so genannten "Rubrum") unbedenklich ändern (z.B. in einem Fall, in dem der klagende Mitarbeiter seiner Klageschrift das Kündigungsschreiben beifügt und sich aus diesem Kündigungsschreiben ergibt, wer die Kündigung ausgesprochen hat).
- Erst dann, wenn die Partei nicht dieselbe bleibt, handelt es sich um eine **Parteiänderung** - in diesem Fall wird ihre rechtliche Identität nämlich nicht gewahrt.
- Eine "ungenauere oder erkennbar falsche Parteibezeichnung kann dagegen jederzeit von Amts wegen richtiggestellt werden."

*"Maßgeblich für die Beurteilung sind die gesamten erkennbaren Umstände, insbesondere auch die der Klageschrift beigefügten Unterlagen"* ( BAG, 20.01.2010 - 7 AZR 753/08 ).

## 5. Rechtsprechungs-ABC

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

### 5.1 Aktivlegitimation

Ist der **Arbeitnehmer im Insolvenzverfahren**, ist es ihm überlassen, als Insolvenzschuldner zu entscheiden, "ob und unter welchen Konditionen er die Insolvenzmasse durch das Entstehenlassen von vertraglichen Entgeltansprüchen mehrt." Kündigt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer während dessen Insolvenz, muss die Kündigung dem Arbeitnehmer, nicht dem Treuhänder/Insolvenzverwalter zugehen. Nur der Arbeitnehmer kann eine Kündigungsschutzklage erheben. "Das Klagerecht nach § 4 KSchG ist höchstpersönlicher Natur (...). Die Entscheidung über eine Klageerhebung und die Prozessführungsbefugnis verbleibt beim Schuldner" ( BAG, 20.06.2013 - 6 AZR 789/11 - mit dem Hinweis, dass der Treuhänder sonst das Recht des Schuldners, selbst über seine Arbeitskraft zu verfügen, einschränken könnte).

### 5.2 Anderweitige Rechtshängigkeit

§ 261 Abs. 3 Satz Nr. 1 ZPO zählt zu den Wirkungen der Rechtshängigkeit einer Klage, dass die **Streitsache** (= Identität von Parteien und Streitgegenständen ) während der Dauer der Rechtshängigkeit **von keiner Partei** anderweitig anhängig gemacht werden kann. Greift § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO , ist eine neue Klage derselben Partei wegen anderweitiger Rechtshängigkeit unzulässig. Diese anderweitige Rechtshängigkeit ist ein **Prozesshindernis**, das - selbst noch in der Revisionsinstanz - von Amts wegen zu beachten ist (BAG, 30.11.2016 - 10 AZR 644/15) .

### 5.3 Angabe des Wohnorts

Eine Klageschrift muss nach § 253 Abs. 2 Nr. 1 ZPO die "**Bezeichnung der Parteien**" enthalten. In der Regel werden bei der "Bezeichnung" auch die Anschriften der Parteien angegeben, also der Sitz von Kläger und Beklagtem. Gibt ein Arbeitnehmer seinen Wohnort nicht in seiner Klageschrift an, ist das für die Zulässigkeit seiner Klage unschädlich. Steht seine **Identität** trotz der fehlenden Angabe "gleichwohl zweifelsfrei fest", ist den Vorgaben des § 253 Abs. 2 Nr. 1 ZPO Genüge getan (so: BGH, 09.12.1987 - IVb ZR 4/87 ). Dann liegt eine wirksame Klageerhebung vor. Dann ist – auch wenn vielleicht ein Schwebezustand "betreffend die Zulässigkeit der Klage im Übrigen" vorliegt – sowohl für das Gericht als auch für den Beklagten **deutlich zu erkennen**, dass der Kläger hier verlangt, gerichtlich über die Wirksamkeit der angegriffenen Kündigungen zu entscheiden ( BAG, 01.10.2020 – 2 AZR 247/20 – mit Hinweis auf BAG, 26.06.1986 - 2 AZR 358/85 ).

#### 5.4 Aussetzung wg. Strafverfahrens?

Behindertenhilfe-Mitarbeiterin M war in Verdacht geraten, vier Bewohner der Einrichtung **getötet zu haben**. Arbeitgeber G hat M's Arbeitsverhältnis daraufhin fristlos – und zwar verhaltens- und personenbedingt – gekündigt, M eine Kündigungsschutzklage erhoben. Parallel dazu lief ein Strafverfahren gegen M. Das Arbeitsgericht hat das **Kündigungsschutzverfahren** wegen dieses Strafverfahrens und der dort veranlassten **Begutachtung der Gekündigten** ausgesetzt. Das missfiel G und er griff den Aussetzungsbeschluss des Arbeitsgerichts mit der dafür vorgesehenen Beschwerde an.

Das Beschwerdegericht sah den Sachverhalt anders als die erste Instanz und hob den Aussetzungsbeschluss auf. Begründung u.a.: Es liegt nur dann ein Aussetzungsgrund vor, wenn die strafrechtlichen Ermittlungen für die Entscheidung des Arbeitsgerichts maßgeblich sind. Für die **Frage der Schuldfähigkeit** der Mitarbeiterin kann diese Maßgeblichkeit hier nicht festgestellt werden. Soweit auf den personenbedingten Anlass abgestellt wird, ist die fachliche **Eignung der Arbeitnehmerin** auch dann zu verneinen, wenn sie nicht schuldfähig war. Eine weitere Zusammenarbeit mit ihr ist **nicht mehr zumutbar** ( LAG Berlin-Brandenburg, 06.10.2021 – 11 Ta 1120/21 – mit dem Hinweis, dass es nicht auf das strafrechtliche Urteil, sondern die arbeitsvertragliche Pflichtverletzung und den dadurch verbundenen Vertrauensbruch ankommt).

#### 5.5 Beschäftigungsklage

**Gegenstand** einer Kündigungsschutzklage ist die Wirksamkeit einer Kündigung . Will ein Arbeitnehmer seinen Beschäftigungsanspruch sichern, ohne dass sein Arbeitgeber zuvor eine Kündigung ausgesprochen hat, muss er diesen Anspruch mit einer Beschäftigungsklage geltend machen. Sie ist keine Kündigungsschutzklage i.S.d. § 4 KSchG – und somit auch nicht geeignet, eine tarifliche Ausschlussfrist zu wahren, die in Fällen, in denen die Parteien einen Kündigungsschutzprozess führen, auf dessen Ausgang es für etwaige Ansprüche ankommt, nicht zu laufen beginnt ( BAG, 19.11.2014 – 5 AZR 121/13 – zu § 15 Ziffer 2 BRTV -Bau).

#### 5.6 Darlegung

Grundsätzlich genügt es für eine Kündigungsschutzklage bereits, wenn aus der Klageschrift ersichtlich wird, gegen wen sie sich richtet, wo der Kläger gearbeitet hat und dass er die Kündigung nicht als berechtigt anerkennen will. "Die Darlegung aller klagebegründenden Tatsachen, wie der Erfüllung der kündigungsschutzrechtlichen Voraussetzungen nach § 1 Abs. 1 KSchG und § 23 Abs. 1 KSchG , gehört nicht zur Zulässigkeit der Kündigungsschutzklage, sondern zur Schlüssigkeit des Sachvortrags; ihr Fehlen führt demnach nicht zur Unzulässigkeit der Kündigungsschutzklage, sondern zu deren Unbegründetheit" ( BAG, 18.07.2013 - 6 AZR 420/12 ).

#### 5.7 Einhaltung der Klagfrist

Die 3-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG kann auch durch eine **unzulässige Klage** gewahrt werden. Weder das KSchG noch das zu beachtende Prozessrecht verlangen, dass eine fristwahrende Klage zulässig sein muss (s. dazu BAG, 26.06.1986 - 2 AZR 358/85 ). Wann die Klagfrist durch Klageerhebung gewahrt ist, beurteilt sich allein nach § 253 ZPO und § 4 Satz 1 KSchG (s. dazu BAG, 13.03.1997 - 2 AZR 512/96 – und BAG, 31.03.1993 - 2 AZR 467/92 ). Sind die **Mindestvoraussetzungen** des § 253 ZPO erfüllt, liegt eine wirksame Klageerhebung vor (s. dazu BGH, 17.03.2016 - III ZR 200/15 ). "Den Anforderungen von § 4

Satz 1 KSchG ist genügt, wenn die (wirksame) Klage dem Arbeitgeber fristgerecht Klarheit verschafft, ob der Arbeitnehmer eine bestimmte Kündigung hinnimmt oder ihre Unwirksamkeit gerichtlich geltend machen will." So ist es für eine rechtzeitige Klageerhebung sogar unschädlich, wenn die Klage schon zu einem Zeitpunkt erhoben wird, in dem die vom Arbeitnehmer als sicher zu erwartende Kündigung **noch gar nicht zugegangen** ist (BAG, 01.10.2020 – 2 AZR 247/20) .

### 5.8 Formelle Anforderung

Gem. §§ 46 ArbGG , 253 Abs. 4 ZPO sind bei einer Klageschrift im arbeitsgerichtlichen Verfahren "die allgemeinen Vorschriften über die vorbereitenden Schriftsätze" anzuwenden. Da bestimmt beispielsweise § 130 Nr. 1 ZPO , dass u.a. "die Bezeichnung der Parteien" und der **"Wohnort" anzugeben** sind. In dem hier vorgestellten Fall hatte der Kläger in der Kündigungsschutzklage nur seine **Postfachadresse** angegeben - was die Klage trotzdem **nicht unzulässig** machte und auch die Einhaltung der Klagefrist nicht in Frage gestellt hat: "Eine Kündigungsschutzklage kann die Frist des § 4 Satz 1 KSchG wahren, obwohl der Arbeitnehmer in der Klageschrift entgegen § 253 Abs. 4 iVm. § 130 Nr. 1 ZPO seinen Wohnort nicht angibt" ( BAG, 01.10.2020 - 2 AZR 247/20 - Leitsatz).

### 5.9 Hilfsantrag

Der klagende Arbeitnehmer darf die Klageerhebung **nicht von einer Bedingung abhängig** machen. Es muss eindeutig feststehen, dass ein Prozessrechtsverhältnis besteht. Dennoch kann der Arbeitnehmer einen einzelnen Klageantrag hilfsweise stellen - ihn vom Ergebnis der Sachentscheidung des Gerichts über einen anderen Anspruch abhängig zu machen. Hier handelt es sich dann um eine nach § 260 ZPO zulässige Eventualklagehäufung. "Der Hilfsantrag begründet die auflösend bedingte Rechtshängigkeit des Hilfsanspruchs mit der Folge, dass eine Sachentscheidung über ihn nicht zu ergehen hat, wenn die innerprozessuale Bedingung eintritt (...). Seine Rechtshängigkeit endet ggf. ohne besonderen Ausspruch rückwirkend mit Eintritt der auflösenden Bedingung" (BAG, 17.12.2015 - 2 AZR 304/15) .

### 5.10 Hinweispflicht

Das Arbeitsgericht ist verpflichtet, den klagenden Arbeitnehmer auf die Regelung in § 6 Satz 1 KSchG - "Verlängerte Anrufungsfrist" - hinzuweisen. Für diesen Hinweis reicht es grundsätzlich aus, wenn das Gericht dem Arbeitnehmer einen allgemeinen, dem Wortlaut des § 6 Satz 1 KSchG entsprechenden Hinweis gibt. Auch wenn im Lauf des Kündigungsschutzverfahrens deutlich wird, dass sich der Arbeitnehmer auf konkret vorliegende Gründe (noch) nicht berufen hat, braucht kein ausdrücklicher Hinweis auf diese Gründe zu erfolgen. Es sei denn, die materielle Prozessleitungspflicht des Gerichts aus § 139 ZPO verlangt anderes - zum Beispiel, wenn aus dem Vorbringen des Klägers nicht hinreichend deutlich wird, ob er sich damit auf einen bestimmten Unwirksamkeitsgrund berufen will ( BAG, 26.09.2013 - 2 AZR 843/12 ) .

### 5.11 Insolvenzverwalter

Will der Insolvenzverwalter gegenüber einem Arbeitnehmer eine wirksame, rechtlich haltbare Kündigung aussprechen, muss er dabei die allgemein **für Kündigungen geltenden Vorschriften beachten** und einhalten. Die Insolvenz entbindet ihn davon nicht. So muss auch der Insolvenzverwalter das Schriftformerfordernis aus § 623 BGB berücksichtigen und er hat in BetrVG -Betrieben das Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG durchzuführen. "Auch Kündigungsschutzklagen gegen Kündigungen auf der Grundlage der §§ 113 , 125 InsO dienen damit keinem insolvenzspezifischen Zweck und haben ihren Rechtsgrund nicht im Insolvenzrecht, sondern im Arbeitsrecht" ( BAG, 20.09.2012 - 6 AZR 253/11 ) .

### 5.12 Klageabweisung

§ 4 Satz 1 KSchG zwingt Arbeitnehmer dazu, ihre Kündigungsschutzklage innerhalb einer 3-wöchigen Frist zu erheben. Sie müssen innerhalb dieser 3-Wochen-Frist geltend machen, dass ihre Kündigung " sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist." Erfolgt die Klage nicht rechtzeitig, "gilt die Kündigung gemäß § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam . Eine verspätet erhobene Kündigungsschutzklage ist deshalb als unbegründet abzuweisen" ( BAG, 06.09.2012 - 2 AZR 858/11 - mit dem Hinweis, dass der Mangel der Schriftform auch noch nach Ablauf der 3-wöchigen Klagefrist geltend gemacht werden kann, weil § 4 Satz 1 KSchG ja ausdrücklich auf den Zugang der schriftlichen Kündigung

abstellt).

### 5.13 Klageantrag

Der Klageantrag des Kündigungsschutz suchenden Arbeitnehmers kann auch in der Revisionsinstanz vor dem BAG noch ausgelegt werden. Bei der Auslegung eines Klageantrags sind die für Willenserklärungen geltenden Auslegungsregeln - die §§ 133 , 157 BGB - anzuwenden. Das heißt: Das Revisionsgericht muss nicht am buchstäblichen Wortlaut des Antrags haften. Es hat den Willen des Klägers zu erforschen - der sich aus seiner Klagebegründung, dem Ziel seines Kündigungsschutzprozesses und der Interessenlage ergibt. "Im Zweifel ist das gewollt, was nach den Maßstäben der Rechtsordnung vernünftig ist und der richtig verstandenen Interessenlage des ... [Antragstellers] entspricht" ( BAG, 26.03.2015 - 2 AZR 783/13 ; bestätigt durch BAG, 25.04.2018 - 5 AZR 245/17 ).

### 5.14 Klagepflicht?

Der Arbeitnehmer hat nach § 4 Satz 1 KSchG drei Wochen Zeit, nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage zu erheben. Verpasst er die Klagefrist , gilt die Kündigung nach § 7 Halbs. 1 KSchG als von Anfang an wirksam. Auch wenn der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter nach Zugang der Kündigung ein Fortsetzungsangebot macht: der Arbeitnehmer muss zumindest vorsorglich Klage erheben. "Sogar bei einer offensichtlich rechtsunwirksamen Kündigung gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam, wenn der betroffene Arbeitnehmer sich nicht rechtzeitig mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung wendet und ihre Rechtsunwirksamkeit nicht rechtzeitig geltend macht" ( BAG, 17.10.2013 - 8 AZR 742/12 ).

### 5.15 Klageverzicht

Die Parteien eines - zukünftigen - Prozesses können sich grundsätzlich **per Vertrag** "zu jedem rechtlich möglichen Verhalten verpflichten, sofern dieses nicht **gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten** verstößt." Der Arbeitnehmer kann sich daher auch in einem Aufhebungsvertrag gegenüber dem Arbeitgeber verpflichten, **keine Kündigungsschutzklage zu erheben**. So ein Klageverzicht ist grundsätzlich möglich und wirksam. Hat der Arbeitnehmer rechtlich bindend auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet und erhebt er dann "unter Missachtung einer solchen wirksam eingegangenen Verpflichtung zu einem bestimmten prozessualen Verhalten Klage", ist diese Klage unzulässig und wegen der fehlenden Zulässigkeit abzuweisen ( BAG, 12.03.2015 - 6 AZR 82/14 - mit Hinweisen auf BGH, 21.12.2005 - VIII ZR 108/04 u. BAG, 25.09.2014 - 2 AZR 788/13 ).

### 5.16 Passivlegitimation

"Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens ist eine Kündigungsschutzklage gegen den Schuldner zu richten, wenn dieser eine selbstständige Tätigkeit ausübt und der Insolvenzverwalter das Vermögen aus dieser Tätigkeit gemäß § 35 Abs. 2 InsO aus der Insolvenzmasse freigegeben hat. Mit Zugang der Freigabeerklärung bei dem Schuldner fällt die Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis über die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Arbeitsverhältnisse ohne gesonderte Kündigung von dem Insolvenzverwalter an den Schuldner zurück" ( BAG, 21.11.2013 - 6 AZR 979/11 Leitsatz).

### 5.17 Prozessverwirkung

Auch das Recht, eine Kündigungsschutzklage zu erheben, kann verwirkt werden. Infolge der Verwirkung ist eine **trotzdem erhobene Klage unzulässig**. Aber: Die Annahme einer Prozessverwirkung ist **nur unter besonderen Voraussetzungen** gerechtfertigt. Dazu muss der Kläger seinen Rechtbehelf erst nach Ablauf eines längeren Zeitraums abringen und beim Beklagten inzwischen ein Vertrauenstatbestand entstanden sein, dass er nicht mehr mit einer Klage zu rechnen braucht. Dabei "muss das **Erfordernis des Vertrauensschutzes** das Interesse des Berechtigten an der sachlichen Prüfung des von ihm behaupteten Anspruchs derart überwiegen, dass dem Gegner die Einlassung auf die nicht innerhalb angemessener Frist erhobene Klage nicht mehr zumutbar ist." Die Annahme einer Prozessverwirkung darf den Rechtsweg nicht in unzumutbarer - aus Sachgründen nicht zu rechtfertigender Weise - erschweren - was bei "den an das Zeit- und Umstandsmoment zu stellenden Anforderungen zu berücksichtigen" ist ( BAG, 20.03.2018 - 9 AZR 508/17 - mit Hinweis auf BAG, 21.09.2017 - 2 AZR 57/17 u. BAG, 20.04.2011 - 4 AZR 368/09 ).



## 5.18 Prozessvortrag

"Wer sich bei zweifelhafter Rechtslage seinem Vertragspartner gegenüber auf einen objektiv vertretbaren Rechtsstandpunkt stellt, handelt nicht rechtswidrig, wenn er damit den Gegner zum Einlenken veranlassen will. Das gilt auch dann, wenn für den Fall der Nichteinigung eine bestimmte Verteidigungsstrategie angekündigt wird. Eine solche Offenlegung eines beabsichtigten Prozessverhaltens ist - sowohl im Vorfeld einer Klageerhebung als auch im Laufe eines gerichtlichen Verfahrens - jedenfalls dann rechtlich nicht zu beanstanden, wenn sie weder mutwillig erfolgt, noch zu einer über die Erhebung oder das Bestreiten bestimmter Ansprüche hinausgehenden Belastungen des anderen Teils führt" ( BAG, 08.05.2014 - 2 AZR 249/13 ).

## 5.19 Rechtskraft - 1

Rechtskräftig i.S.d. § 322 werden präjudizielle Rechtsverhältnisse und Vorfragen festgestellt, wenn sie selbst Streitgegenstand des Verfahrens waren. Insoweit reicht es nicht aus, dass über sie als bloße Vorfragen zu entscheiden war. "Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG ist, ob ein Arbeitsverhältnis durch eine bestimmte Kündigung aufgelöst worden ist ... [wird als sog. punktuelle Streitgegenstandslehre bezeichnet, s. dazu BAG, 22.11.2012 - 2 AZR 732/11] . Einzelne Begründungselemente nehmen grundsätzlich nicht an der materiellen Rechtskraft teil" ( BAG, 20.12.2012 - 2 AZR 867/11 ).

## 5.20 Rechtskraft - 2

Die Rechtskraft gerichtlicher Entscheidungen in einem Kündigungsschutzprozess bestimmt sich nach dem Streitgegenstand. Streitgegenstand eine Kündigungsschutzklage mit einem Antrag nach § 4 Satz 1 KSchG ist die Frage, "ob das Arbeitsverhältnis der Parteien aus Anlass einer bestimmten Kündigung zu dem von 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 der Rechtskraft des der Klage stattgebenden Urteils steht deshalb regelmäßig zugleich fest, dass jedenfalls im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung zwischen den streitenden Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, das nicht schon zuvor durch andere Ereignisse aufgelöst worden ist (...). Die Rechtskraft schließt gemäß § 322 ZPO im Verhältnis der Parteien zueinander eine hiervon abweichende gerichtliche Feststellung in einem späteren Verfahren aus" ( BAG, 23.05.2013 - 2 AZR 102/12 ).

## 5.21 Rechtskraft - 3

Wenn schon rechtskräftig feststeht, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien bereits zu einem früheren Zeitpunkt beendet worden ist, kann eine Kündigungsschutzklage gegen eine Kündigung, die erst zu einem späteren Zeitpunkt wirken soll, keinen Erfolg haben. Aber nicht nur das: Auch wenn die Parteien die vorgreifliche Frage, ob ein früherer Beendigungstatbestand vorliegt, aus dem Verfahren ausklammern würden, kommt eine Entscheidung über den später wirkenden Tatbestand nicht mehr in Betracht. Die nach § 322 ZPO maßgebliche Rechtskraft "schließt im Verhältnis der Parteien zueinander eine abweichende gerichtliche Feststellung in einem späteren Verfahren aus" - wobei dahinstehen kann, ob die Klage unbegründet oder bereits wegen eines fehlenden Feststellungsinteresses des klagenden Arbeitnehmers unzulässig ist (BAG, 29.01.2015 - 2 AZR 698/12) .

## 5.22 Rechtskraft - 4

Wird ein Kündigungsrechtsstreit rechtskräftig durch **Klageabweisung** beendet, schließt das vom Grundsatz her etwaige Ansprüche des rechtskräftig gekündigten Arbeitnehmers auf entgangenen Verdienst oder Ausgleich entgangener Rentenansprüche aus. Ausnahme: Es liegt eine **vorsätzliche sittenwidrige Schädigung** i.S.d. § 826 BGB vor. Die Tatsachen, die eine **Durchbrechung der Rechtskraft** wegen vorsätzlich sittenwidriger Schädigung rechtfertigen sollen, muss der klagende Arbeitnehmer darlegen und unter Beweis stellen ( BAG, 19.12.2019 - 8 AZR 511/18 - und zugleich Bestätigung von LAG Düsseldorf, 12.09.2018 - 12 Sa 757/17 ).

## 5.23 Rechtskraft - 5

Die Rechtskraft eines Urteils führt dazu, dass die vom Gericht aus dem zu beurteilenden Sachverhalt hergeleitete **Rechtsfolge unangreifbar** zwischen den Parteien feststeht. Das gilt auch insoweit, als sie für die in einem neuen Prozess zur Entscheidung gestellte **Rechtsfolge vorgreiflich** ist (s. dazu BGH, 05.06.1963 - IV ZR 136/62 ). Weist das Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage rechtskräftig ab, steht fest, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet ist. Für die Zeit danach hat der Arbeitnehmer dann **keine Ansprüche mehr** auf Arbeitsentgelt. Ausnahme: Schadensersatzansprüche wegen einer vorsätzlichen sittenwidrigen Schädigung ( BAG, 19.12.2019 – 8 AZR 511/18 – zu einer auf § 826 BGB gestützten Schadensersatzklage).

## 5.24 Richterliche Hinweispflicht

Im Prozessrecht verankerte richterliche Hinweispflichten haben u a. den Zweck, a) Überraschungsentscheidungen zu vermeiden und b) den Anspruch der Parteien auf rechtliches Gehör zu konkretisieren. Meint ein Rechtsmittelgericht beispielsweise anders als die Vorinstanz, dass ein gestellter Antrag nicht sachdienlich ist, muss es die Parteien rechtzeitig darauf hinweisen. "Hält ein Gericht einen Antrag abweichend vom Ausspruch der Vorinstanz für unzulässig, weil er seines Erachtens dem Bestimmtheitserfordernis des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO nicht genügt, so muss es auf eine Heilung dieses Mangels hinwirken." Das Gericht hat der betroffenen Partei Gelegenheit zu geben, ihren Sachvortrag entsprechend nachzubessern (BAG, 27.07.2016 - 7 ABR 16/14) .

## 5.25 Staatenimmunität

"Eine **Klage**, mit der das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses mit einem ausländischen Staat festgestellt werden soll, in dessen Rahmen der Arbeitnehmer Tätigkeiten auszuüben hat, die in einem engen funktionalen Zusammenhang mit den **diplomatischen und konsularischen Aufgaben** des ausländischen Staats i.S.v. Art. 3 Abs. 1 Buchst. d und e des Wiener Übereinkommens über diplomatische Beziehungen (...) vom 18. April 1961 bzw. Art. 5 Buchst. b und c des Wiener Übereinkommens über konsularische Beziehungen (...) vom 24. April 1963 stehen, ist **unzulässig**. Für diese Streitigkeit ist der ausländische Staat der deutschen Gerichtsbarkeit nach § 20 Abs. 2 GVG nicht unterworfen, weil sie seine hoheitliche Tätigkeit betrifft" ( BAG, 21.03.2017 - 7 AZR 207/15 - Leitsatz).

## 5.26 Urteilswirkung

Der Antrag, den der Arbeitnehmer nach § 4 Satz 1 KSchG stellen muss, ist ein so genannter Feststellungsantrag. Das führt dazu, dass die Entscheidung des Arbeitsgerichts im Kündigungsschutzverfahren ein Feststellungsurteil ist - kein Gestaltungsurteil. Die Wirkung dieses Urteils zielt darauf, dass es feststellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer "nicht aufgelöst ist" ( § 4 Satz 1 KSchG ). Es wird "nicht rückwirkend für die Zeit nach dem Kündigungstermin bis zur Rechtskraft des Urteils im Kündigungsschutzprozess ein Arbeitsverhältnis geschaffen, sondern nur dessen Fortbestehen festgestellt" ( BAG, 17.07.2012 - 1 AZR 563/11 ).

## 5.27 Wahrung anderer Ansprüche?

"Mit einer **Bestandschutzklage** wahrt der Arbeitnehmer, ohne dass es einer bezifferten Geltendmachung bedarf, eine einstufige **Ausschlussfrist** bzw. die erste Stufe einer zweistufigen Ausschlussfrist für alle aus dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses resultierenden Ansprüche. Mit einer solchen Klage erstrebt der Arbeitnehmer nicht nur die Erhaltung seines Arbeitsplatzes, sondern bezweckt darüber hinaus, sich die vom Erfolg der Kündigungsschutzklage abhängigen Ansprüche, insbesondere die **Vergütungsansprüche** wegen Annahmeverzugs zu erhalten. Die Ansprüche müssen weder ausdrücklich bezeichnet noch beziffert werden" ( BAG, 17.10.2017 - 9 AZR 80/17 - mit Hinweis auf BAG, 24.09.2014 - 5 AZR 593/12 u. BAG, 19.09.2012 - 5 AZR 627/11 ).