

# Der Kündigungsschutzprozess

## - Klagefrist -

- Die gegen die Wirksamkeit der Kündigung gerichtete Klage muss **innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung** beim Arbeitsgericht erhoben werden, § 4 KSchG
- Wird die Frist nicht gewahrt, gilt die Kündigung als **rechtswirksam** (§ 7 KSchG).  
  
*=> **prozessuale Frist**, an deren Versäumung **materiell-rechtliche Folgen** anknüpfen!*

# Der Kündigungsschutzprozess

## - Klagefrist -

### Für welche Kündigungen?

Seit Inkrafttreten des Gesetzes zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 zum 1.1.2004 gilt die Dreiwochenfrist in § 4 KSchG für **alle schriftlichen Kündigungen.**

- *Ordentliche Kündigung nach dem KSchG*
- *Kündigung im Kleinbetrieb*
- *Kündigung während der Wartezeit*
- *Außerordentliche Kündigung*
- *Änderungskündigung*
- *evt. Kündigung von Berufsausbildungsverhältnissen*

# Der Kündigungsschutzprozess

## - Klagefrist -

### Für welche Unwirksamkeitsgründe?

- **Mangelnde Schriftform** der Kündigung kann auch noch nach Ablauf der Dreiwochenfrist geltend gemacht werden
- Ebenso: **zivilrechtliche Nichtigkeitsgründe**, die nur den Arbeitgeber schützen
- Gleiches gilt bei einer **Geschäftsunfähigkeit des Arbeitgebers** nach §§ 104 f BGB
- Streitig: **Zurückweisung der Kündigung nach § 174 BGB ?**

# Der Kündigungsschutzprozess

## - Klagefrist -

**Nichteinhaltung  
der  
Kündigungsfrist ??**

- **2. Senat des BAG:**

Grundsätzlich keine Anwendung des § 4 KSchG, es sei denn Kündigung soll nur zu dem genannten Zeitpunkt wirken.

- **5. Senat des BAG:**

Grundsätzlich Anwendung des § 4, es sei denn Auslegung der Kündigung möglich

# Der Kündigungsschutzprozess

## - Klagefrist -

- **Fristbeginn:** mit **Zugang** der Kündigung

- **Ausnahme: § 4 S. 4 KSchG**

„Bedarf die Kündigung der **Zustimmung einer Behörde**, läuft die dreiwöchige Frist zur Einreichung der Kündigungsschutzklage erst **ab Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den AN.**“

- **Einschränkende Auslegung des § 4 S. 4 KSchG durch das BAG:**

Die Norm findet nur Anwendung, wenn der AG bei Zugang der Kündigung die den Sonderkündigungsschutz **begründenden Tatsachen** **kennt.**

**Wenn nicht:** Fristbeginn nach § 4 Satz 1 KSchG

# Der Kündigungsschutzprozess

## - Feststellungsinteresse -

Das für die Klage nach § 4 KSchG erforderliche Feststellungsinteresse ist wegen der Regelung in § 7 KSchG **grundsätzlich gegeben**.

### **Ausnahme:**

Das Arbeitsverhältnis hat aufgrund eines **anderen**, zwischen den Parteien **unstreitigen** oder **rechtskräftig festgestellten** Beendigungstatbestands vor oder gleichzeitig mit Ablauf der Kündigungsfrist geendet.

# Der Kündigungsschutzprozess

## - Parteien –

### Aktivlegitimation

#### „Höchstpersönliches Recht“

Das Recht, Kündigungsschutzklage zu erheben, steht grundsätzlich nur dem von der Kündigung betroffenen AN zu

- Stirbt der Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist während des Kündigungsverfahrens, sind seine Erben berechtigt, dieses weiterzuführen.
- Ebenso können die Erben Kündigungsschutzklage erheben, wenn der Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist, aber vor Ablauf der Dreiwochenfrist verstirbt.

# Der Kündigungsschutzprozess

## - Klageverzicht -

- **Klageverzichtsvereinbarung**

die im unmittelbaren zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung getroffen wird, ist nach BAG ein **Auflösungsvertrag** iSd § 623 BGB

=> **Schriftform !!**

- Der **formularmäßige Verzicht** des Arbeitnehmers auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage stellt eine **unangemessene Benachteiligung** iSv § 307 Abs. 1 S. 1 BGB dar, wenn er **ohne jede arbeitgeberseitige Kompensation** erfolgt.

# Der Kündigungsschutzprozess

## - Annahmeverzug des AG -

- **Voraussetzungen** des Annahmeverzugs
  - Angebot (nach wirksamer Kü. entbehrlich)
  - Leistungsfähigkeit und –willigkeit des AN
- **Rechtsfolgen**
  - Annahmeverzugslohn
  - Anrechnung:
    - von anderweitig erzielttem Verdienst
    - von böswillig unterlassenen anderem Verdienst
    - von öff-rechtl. Leistungen, die infolge der Arbeitslosigkeit gewährt worden sind
- **Ende** des Annahmeverzugs

# **Der Kündigungsschutzprozess**

## **- Annahmeverzug des AG - Voraussetzungen**

### **Der Arbeitgeber gerät in Verzug, wenn**

- ein erfüllbares Arbeitsverhältnis vorliegt,
- der AN seine Arbeit angeboten hat (§§ 294 ff. BGB),
- die Leistung der Dienste im Zeitpunkt des Angebotes möglich ist (§ 297 BGB),
- der AG die Dienste – auch ohne sein Verschulden – nicht annimmt.

# Der Kündigungsschutzprozess

## - Annahmeverzug des AG – Angebot des AN

- Gemäß § 293 BGB kommt der Gläubiger in Verzug, wenn er die ihm angebotene Leistung nicht annimmt. Im unstreitig bestehenden Arbeitsverhältnis muss der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung tatsächlich anbieten, § 294 BGB. Streiten die Parteien über die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, genügt gemäß § 295 BGB ein wörtliches Angebot des Arbeitnehmers, weil der Arbeitgeber mit der Berufung auf das Ende des Arbeitsverhältnisses erklärt, er werde keine weitere Arbeitsleistung mehr annehmen. Dieses wörtliche Angebot kann darin liegen, dass der Arbeitnehmer gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses protestiert und/oder eine Bestandsschutzklage einreicht (...). Lediglich für den Fall einer unwirksamen Arbeitgeberkündigung geht die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von der Anwendbarkeit des § 296 BGB aus (...). Soweit der Zweite Senat in einer älteren Entscheidung (...) angenommen hat, § 296 BGB könne auch im ungekündigten Arbeitsverhältnis Anwendung finden, hält der nunmehr nach dem Geschäftsverteilungsplan für die Vergütung wegen Annahmeverzugs allein zuständige erkennende Senat daran nicht fest.
- (BAG 15. Mai 2013 – 5 AZR 130/12 – Rn. 22)

# Der Kündigungsschutzprozess

## - Annahmeverzug des AG – Der praktische Fall

### Voraussetzungen

- Nach § 297 BGB kommt der Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug, wenn der Arbeitnehmer außer Stande ist, die Arbeitsleistung zu bewirken. Neben der (tatsächlichen oder rechtlichen) Leistungsfähigkeit umfasst § 297 BGB auch die nicht ausdrücklich genannte Leistungswilligkeit. Dies folgt daraus, dass ein leistungsunwilliger Arbeitnehmer sich selbst außer Stande setzt, die Arbeitsleistung zu bewirken. Die objektive Leistungsfähigkeit und der subjektive Leistungswille sind von dem Leistungsangebot und dessen Entbehrlichkeit unabhängige Voraussetzungen, die während des gesamten Annahmeverzugszeitraums vorliegen müssen
- (BAG 22. Februar 2012 – 5 AZR 249/11 – Rn. 16)

# Der Kündigungsschutzprozess

## - Annahmeverzug des AG – Der praktische Fall

### Darlegungslast - Indiztatsachen

- Der Arbeitgeber hat darzulegen und zu beweisen, dass der Arbeitnehmer zur Leistung objektiv außer Stande oder subjektiv nicht bereit war. Dies ergibt sich aus der Fassung des § 297 BGB (...). Wendet der Arbeitgeber die fehlende Leistungsfähigkeit oder den fehlenden Leistungswillen des Arbeitnehmers im Annahmeverzugszeitraum ein, reicht es zunächst aus, dass er Indizien vorträgt, aus denen hierauf geschlossen werden kann. Sodann ist es Sache des Arbeitnehmers, die Indizwirkung zu erschüttern. Trägt er nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gilt die Behauptung des Arbeitgebers, der Arbeitnehmer sei während des Verzugszeitraums leistungsunfähig bzw. leistungsunwillig gewesen, als zugestanden. Andernfalls ist der Arbeitgeber für die die fehlende Leistungsfähigkeit bzw. den fehlenden Leistungswillen begründenden Tatsachen beweispflichtig.
- (BAG 22. Februar 2012 – 5 AZR 249/11 – Rn. 17)

# Der Kündigungsschutzprozess

## Arbeitslosengeld – Anspruchsvoraussetzung

Anspruch auf Alg. bei Arbeitslosigkeit haben AN, die

1. arbeitslos sind,
2. sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und
3. die Anwartschaftszeit erfüllt haben (§ 137 SGB III).



# Der Kündigungsschutzprozess

## Arbeitslosengeld – Arbeitslosigkeit

Arbeitslos ist ein AN, der

1. nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht (Beschäftigungslosigkeit),
2. sich bemüht seine Beschäftigungslosigkeit zu beenden (Eigenbemühungen) und
3. den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht (Verfügbarkeit).

# Der Kündigungsschutzprozess

## Arbeitslosengeld – Beschäftigungslosigkeit

Beschäftigungslosigkeit liegt vor, wenn der Arbeitslose

- vorübergehend in keinem Beschäftigungsverhältnis (§ 7 I SGB IV) mehr steht oder dieses unterbrochen ist.

Entscheidend für die Bewilligung von Alg. ist die tatsächliche Nichtbeschäftigung des AN und die fehlende Zahlung von Arbeitsentgelt.

Nicht erheblich ist, ob das frühere Beschäftigungsverhältnis rechtlich noch fortbesteht. ( zB. bei einem Kündigungsschutzprozess).

# Der Kündigungsschutzprozess

## Arbeitslosengeld – Eigenbemühungen

Der Arbeitslose ist verpflichtet,

1. die Verpflichtungen aus einer Eingliederungsvereinbarung (§ 6 SGB III) einzuhalten,
2. bei der Vermittlung durch Dritte mitzuwirken und
3. die Selbstinformationseinrichtungen der AA zu nutzen.

Ist eine Eingliederungsvereinbarung nicht abgeschlossen worden, bestimmt der Vermittler den Umfang der Eigenbemühungen des Arbeitslosen.

# Der Kündigungsschutzprozess

## Arbeitslosengeld – Verfügbarkeit

Nach § 138 I Nr. 3 SGB III gilt der Arbeitslose nur als beschäftigungssuchend, wenn er den Vermittlungsbemühungen zur Verfügung steht. Die Verfügbarkeit setzt

- die Arbeitsfähigkeit (§ 138 V Nr. 1, 2 SGB III) und
- die Arbeitsbereitschaft (§ 138 V Nr. 3, 4 SGB III) voraus.

Der Arbeitslose steht den Vermittlungsbemühungen nur dann zur Verfügung steht, wenn er bereit ist, jegliche Arbeit anzunehmen, die er ausüben kann u. darf (§ 138 V Nr. 3 SGB III).

# Der Kündigungsschutzprozess

## Arbeitslosengeld – Zumutbare Beschäftigung

Grundsätzlich ist dem Arbeitslosen jede seiner Arbeitsfähigkeit entsprechende Beschäftigung zumutbar, soweit nicht allgemeine oder personenbezogene Gründe entgegenstehen (§ 140 I SGB III).

**Allgemeine Gründe** liegen vor, wenn die Beschäftigung selbst u. nicht die sich daraus ergebene Gegenleistung gegen gesetzliche, tarifliche o. in Betriebsvereinbarungen festgelegte Bestimmungen über Arbeitsbedingungen o. Arbeitsschutz verstößt (§ 140 II SGB III).

**Persönliche Gründe** sind in § 140 III, IV SGB III geregelt.

# Der Kündigungsschutzprozess

## Arbeitslosengeld – Arbeitslosmeldung

Der Arbeitslose hat sich persönlich bei der zuständigen Agentur für Arbeit arbeitslos zu melden (§ 141 I SGB III).

Nach § 141 II SGB III erlischt die Meldung bei einer mehr als sechswöchigen Unterbrechung der Arbeitslosigkeit o. mit der Aufnahme einer (auch unentgeltlichen) Beschäftigung, einer selbstständigen Tätigkeit o. Tätigkeit als mithelfender Familienangehöriger, wenn der Arbeitslose diese der Agentur für Arbeit nicht unverzüglich mitgeteilt hat.

# Der Kündigungsschutzprozess

## Arbeitslosengeld – Anwartschaft

Der Arbeitslose hat die Anwartschaftszeit erfüllt, wenn er vor der Arbeitslosigkeit innerhalb von 2 Jahren (sog. Rahmenfrist, § 143 SGB III) mindestens 12 Monate in einem Versicherungspflichtverhältnis gestanden hat (§ 142 S. 1 SG)

Die anwartschaftsbegründenden Zeiten müssen **nicht zusammenhängend** zurückgelegt werden.

Maßgeblich für die Erfüllung der Anwartschaft ist die objektiv bestehende **Beitragspflicht**, ob tatsächlich Beiträge entrichtet worden sind, ist unerheblich.

# Der Kündigungsschutzprozess

## Arbeitslosengeld – Anspruchsdauer

Die Dauer des Anspruchs auf Alg. ist abhängig von der Dauer der zurückgelegten Versicherungspflichtverhältnisse und dem Lebensalter des Arbeitslosen.

Die Grundanspruchsdauer beträgt

- 6 Monate;
- er steigert sich auf bis zu 12 Monate bei einer Beschäftigungsdauer von 24 Monaten;
- bei Arbeitslosen, die das 50., 55. bzw. 58. Lebensjahr vollendet haben, beträgt er 15 bis 24 Monate.

# Der Kündigungsschutzprozess

## Arbeitslosengeld – Höhe

Die Höhe des Alg. beträgt für Arbeitslose, die mindestens ein Kind i.S. des § 32 EStG haben, sowie für Arbeitslose, deren Ehegatte mindestens ein Kind i.S. des § 32 EStG hat, wenn beide Ehegatten unbeschränkt steuerpflichtig sind,

- 67%,
- für alle anderen 60% des **pauschalierten Nettoentgelts**.

Das Alg. richtet sich nach dem wöchentlichen Bruttoarbeitsentgelt, das der Berechtigte regelmäßig im Durchschnitt des letzten Jahres verdient hat (Bemessungsentgelt).

# Der Kündigungsschutzprozess

## Arbeitslosengeld – Sperrzeit

Nach § 159 I 1 Nr. 1 SGB III tritt eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ein, wenn der AN

- das Beschäftigungsverhältnis gelöst (Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag) oder durch ein vertragswidriges Verhalten (Pflichtverletzung) Anlass für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses gegeben hat und
- er hierdurch seine Arbeitslosigkeit vorsätzlich o. zumindest grob fahrlässig herbeigeführt hat,
- ohne dass hierfür ein wichtiger Grund vorlag.

# Der Kündigungsschutzprozess

## Arbeitslosengeld – Sperrzeit (Dauer u. Folgen)

- Die Dauer der Sperrzeit bei Arbeitsaufgabe beträgt regelmäßig 12 Wochen (§ 159 III 1 SGB III).
- Während einer Sperrzeit ruht der Anspruch auf Alg. (§ 159 II 2 SGB III), der Arbeitslose erhält keine Leistungen.
- Daneben mindert sich die Anspruchsdauer für den Anspruch auf Alg. um die Tage der Sperrzeit, zumindest jedoch um ein Viertel des Leistungsanspruchs.