

09. Mai 2022

Die Kündigungsschutzklage: Das Wichtigste!

Die Kündigungsschutzklage ist das Mittel der Wahl, um sich gegen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Wehr zu setzen. Aber wie am besten vorgehen?

Der Schock sitzt meist tief, wenn Sie die Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses in Händen halten. Das Vertrauen zum Arbeitgeber ist womöglich zerrüttet und eine weitere Zusammenarbeit unter Umständen ohnehin auch für Sie nicht mehr vorstellbar. Nichtsdestotrotz kann es aus verschiedenen Gründen sinnvoll sein, die Unwirksamkeit der Kündigung gerichtlich feststellen zu lassen.

Ziel einer Kündigungsschutzklage

Die Kündigung kann aus unterschiedlichen Gründen unwirksam sein:

Grundsätzlich ist für jede wirksame Kündigung in Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitern ein **wirksamer Kündigungsgrund** erforderlich. In welchen Fällen die Kündigung durch den vorgebrachten Kündigungsgrund gerechtfertigt ist, ist stark einzelfallabhängig und abhängig von verschiedenen Faktoren.

Ein weit verbreiteter Irrglaube ist z.B., dass die verhaltensbedingte Kündigung nach drei Abmahnungen gerechtfertigt sei.

Zunächst kommt es für die Wirksamkeit der verhaltensbedingten Kündigung nicht primär auf die Anzahl der Abmahnungen an, sondern vielmehr auf die konkreten in den Abmahnungen zum Ausdruck kommenden Vorwürfe. Vielfach haben die Abmahnungen aber auch keinen rechtlichen Bestand, sodass auch eine dahingehende rechtliche Überprüfung sinnvoll sein kann.

Legen Sie innerhalb der kurzen 3-Wochen-Frist für die Kündigungsschutzklage keine Klage ein, so wird die Kündigung unabhängig von der rechtlichen Wertung wirksam. Auch um dies zu vermeiden ist die Erhebung der Kündigungsschutzklage angezeigt.

Zu beachtende Fristen

Die Frist für die Kündigungsfrist beträgt **drei Wochen ab Zugang** der Kündigung. Der Arbeitnehmer hat innerhalb dieser Frist die Kündigungsschutzklage beim **zuständigen Arbeitsgericht** zu erheben. Zwar besteht auch bei Fristversäumung u.U. die Möglichkeit der nachträglichen Klagezulassung. Dies ist aber nur unter sehr erschwerten Bedingungen möglich. Der Arbeitnehmer müsste trotz Anwendung aller ihm zumutbaren Sorgfalt an der fristgemäßen Klageerhebung gehindert gewesen sein. Die Klage müsste sodann innerhalb von **zwei Wochen** nach Wegfall des Hindernisses gestellt werden und die Gründe für sein Fristversäumnis glaubhaft gemacht werden.

Ablauf des Prozesses

Nach Klageerhebung kommt es zunächst zu einer Güteverhandlung, die grundsätzlich zu einer gütlichen Einigung führen soll.

Nicht selten werden sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer tatsächlich einig und beenden das Arbeitsverhältnis einvernehmlich durch einen Vergleich. Insbesondere das zerrüttete Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und eine Abfindung durch den Arbeitgeber als Entschädigung für den Arbeitnehmer führen zu einer Einigung im Rahmen der Güteverhandlung.

Sollte die Güteverhandlung keine Einigung herbeiführen, so wird der Prozess – ggf. nach Beweisaufnahme - durch ein Urteil beendet.

Kosten

Für die Erhebung der Kündigungsschutzklage fallen Anwaltskosten an, wobei sich die Höhe nach dem sog. Streitwert richtet. Der Streitwert wiederum ergibt sich bei der Kündigungsschutzklage in der Regel aus drei Bruttomonatsgehältern.

Da der Arbeitnehmer im Rahmen der Kündigungsschutzklage unabhängig vom Ausgang des Prozesses die Anwaltskosten zu tragen hat, ist für ihn eine gütliche Einigung oftmals nur dann wirtschaftlich, wenn er eine Abfindung erhält, die betragsmäßig die Prozesskosten übersteigt. Es sei denn der Arbeitnehmer hat eine Rechtsschutzversicherung und diese übernimmt die Prozesskosten.

Sie haben eine Kündigung von Ihrem Arbeitgeber erhalten? Bezweifeln aber die Wirksamkeit? Oder müssen sich als Arbeitgeber gegen eine Kündigungsschutzklage verteidigen? Dann lassen Sie sich hierzu von uns in einem Erstgespräch kostenlos beraten. Beachten Sie als Arbeitnehmer unbedingt die drei-Wochen-Frist ab Zugang der Kündigung.

[Klicken Sie hier, um zum Download unseres kostenlosen Arbeitsrecht-Soforthilfepakets zu kommen. Es enthält alle wichtigen Themen rund um Kündigung, Abfindung und zu beachtende Fristen.](#)

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)