

Klagefrist

Ganz entscheidend bei der Kündigungsschutzklage: Sie muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung vor dem Arbeitsgericht - und nur dort! - erhoben werden. Wird die Klage gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung nicht rechtzeitig erhoben, so gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam - auch wenn sie sozial ungerechtfertigt sein sollte.

Mit der Agenda 2010 hat sich auch hier etwas Entscheidendes geändert: Die Dreiwochenfrist gilt jetzt nämlich generell für jede Kündigung gegen die man sich wehren will: Also für jede Beendigungskündigung, jede Änderungskündigung und unabhängig davon ob die Gründe für deren Unwirksamkeit aus dem Kündigungsschutzgesetz abgeleitet werden oder nicht: Also z.B. auch bei mangelnder Betriebsratsanhörung und bei mangelnder Schriftform und auch bei der fristlosen Kündigung. Das gilt auch für Kleinunternehmen mit weniger als sechs bzw. elf Mitarbeitern.

Nach dem neuen § 6 KSchG gilt außerdem Folgendes: Hat ein Arbeitnehmer innerhalb der Frist Kündigungsschutzklage erhoben, kann er in diesem Verfahren bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung Gründe gegen die Wirksamkeit der Kündigung vorbringen, auch wenn diese anfangs nicht in der Klage angeführt wurden.

Bei der Fristwahrung sind folgende Ausnahmen zu beachten: War ein Arbeitnehmer trotz aller ihm zuzumutenden Anstrengungen verhindert, die Klage rechtzeitig zu erheben, so besteht die Möglichkeit der nachträglichen Zulassung der Kündigungsschutzklage, § 5 KSchG. Gleichzeitig muss mit dem Antrag die Klage erhoben werden. Das muss innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses geschehen, spätestens jedoch sechs Monate nach Ablauf der ersten Dreiwochenfrist.

In dem Antrag muss der Arbeitnehmer die Tatsachen vorbringen, die zu der Verzögerung geführt haben und diese glaubhaft machen.

Zu den zuzumutenden Anstrengungen ist zu sagen, dass eine Beauftragung eines Dritten oder eines Anwalts zur Erhebung der Kündigungsschutzklage immer möglich ist. Die Voraussetzungen für eine verspätete Zulassung sind also sehr eng. Die Neufassung des § 5 Abs. 1 KSchG stellt aber klar, dass der Antrag einer schwangeren Arbeitnehmerin zuzulassen ist, wenn sie dies - ohne es vertreten zu müssen - davon erst nach Ablauf der Dreiwochenfrist Kenntnis erlangt hat.

Beachten Sie: Mit der Kündigungsschutzklage richten Sie sich ("punktuell") gegen eine ganz bestimmte Kündigung. Kommen - was häufig ist - vom Arbeitgeber mehrere Kündigungen, müssen diese gesondert angefochten werden - ebenfalls in der dreiwöchigen Frist.