

Arbeitsrecht-Newsletter 02/2008
Schwerpunkt:
Die Kündigungsschutzklage – Das gerichtliche Verfahren

Liebe Leserin,
lieber Leser,

in den letzten beiden Arbeitsrecht-Newslettern hatten wir das Thema Kündigung behandelt. Die Beiträge befassten sich damit, wie, wann und bei Vorliegen welcher Voraussetzungen eine Kündigung ausgesprochen werden kann.

Mit der Kündigung wird ein Arbeitsverhältnis beendet. Erhebt der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage, kommt es zum Verfahren vor dem Arbeitsgericht. Für viele unserer Mandanten – ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber – ist das Verfahren vor dem Arbeitsgericht mit Unwägbarkeiten behaftet. Sie kennen die Praxis vor Gericht nicht und befürchten, dem Gericht ausgeliefert zu sein. Mit diesem Newsletter möchten wir einen Überblick über das Verfahren in Kündigungsschutzsachen geben.

Mit freundlichen Grüßen aus Hamburg

Ihr
Christian Oberwetter

I. Wie kommt es zu dem Verfahren?

Voraussetzung für ein Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht ist der Ausspruch einer **Kündigung** durch den Arbeitgeber. Dabei kommt es nicht darauf an, welcher Art die Kündigung ist, ob fristlos oder fristgemäß – jede Kündigung eines Arbeitnehmers wird vor dem Arbeitsgericht verhandelt. Der Arbeitnehmer muss sich lediglich zur Erhebung einer solchen Klage entschließen. Keine Aussicht auf Erfolg bietet die Klage, wenn die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht vorliegen – also wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht mehr als sechs Monate beschäftigt ist oder die Unternehmensgröße nicht über zehn Mitarbeitern liegt. Zu Einzelheiten verweisen wir auf den vorhergehenden Newsletter im Arbeitsrecht. Aber auch in den genannten Fällen kann ausnahmsweise ein gerichtliches Verfahren sinnvoll sein – z.B. wenn die Kündigung aus diskriminierenden Gründen erfolgt.

Der Arbeitnehmer muss sich relativ schnell für oder gegen eine Klage entscheiden - es ist gesetzlich vorgesehen, dass eine Kündigungsschutzklage **binnen drei Wochen** nach Zugang der Kündigung eingereicht ein muss. Das bedeutet: Die Klage muss nach drei Wochen bei dem Arbeitsgericht eingegangen sein; es reicht nicht, dass die Klage bei der Post innerhalb der drei Wochen aufgegeben wird. Geht die Klage nur einen Tag zu spät ein, so ist sie verfristet und jeglicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung geht verloren. Ausnahme: Der Arbeitnehmer war ohne sein Verschulden daran gehindert, die Klage einzureichen; daran setzt die Rechtsprechung jedoch sehr hohe Anforderungen, so dass eine Klage nur in seltenen Fällen nachträglich zugelassen wird.

II. Güetermin

Nach Eingang der Klage bei Gericht wird die Klageschrift dem Arbeitgeber zugestellt und es wird ein Termin zur sogenannten **Güteverhandlung** anberaumt. Zeitlich bewegt sich der Termin meistens innerhalb von sechs Wochen nach Eingang der Klage – das ist für die Justiz sehr schnell. Bei anderen Gerichten kann man eventuell monatelang auf einen Gerichtstermin warten.

Der Gütetermin ist sozusagen der Hauptkampftag des Verfahrens. In diesem Termin werden nach unseren Erfahrungen ca. 80% der Streitfälle erledigt und zwar durch einen Vergleich. Warum ist das so? Für beide Parteien hat die Kündigung in der Regel einen Verlust des gegenseitigen Vertrauens erbracht. Der Arbeitgeber möchte den Arbeitnehmer in keinem Falle mehr in seinem Betrieb sehen, sei es nun, weil der Arbeitsplatz tatsächlich fortgefallen ist und keine Verwendungsmöglichkeit mehr besteht oder weil arbeitsvertragliche Pflichtverletzungen zur Kündigung geführt haben. Der Arbeitnehmer hingegen fühlt sich nicht selten durch die Kündigung verletzt. Er fühlt sich in dem Unternehmen nicht mehr wohl und möchte ebenfalls das Arbeitsverhältnis beenden. Das alles ist natürlich nicht immer so, aber es ist die Regel. Insofern ist der Antrag des Arbeitnehmers auf Weiterbeschäftigung nicht ernst gemeint. Sie alle werden wissen, warum es dennoch zu dem Verfahren kommt: Der Arbeitnehmer möchte eine **Abfindung** erhalten. Und genau dies ist der Dreh- und Angelpunkt der Güteverhandlung.

Wie kann man sich die Verhandlung vorstellen? Nun, so mancher wird bereits bei einem Blick auf die Terminierung enttäuscht ein, wie wenig Zeit seinem jahrelangen Arbeitsverhältnis bei Gericht eingeräumt wird: Meist handelt es sich um einen Termin von nicht mehr als 15 Minuten. Das Gericht eröffnet zunächst mit einer kurzen Einführung in den Sachverhalt und gibt erste Einschätzungen ab. Wer aber erwartet, vom Gericht eine verbindliche Aussage darüber zu bekommen, ob er den Fall gewinnen oder verlieren wird, wird nun das zweite Mal enttäuscht: Das Gericht legt sich nicht fest. Man mag das kritisieren, aber das Gericht hat Recht: Zum Gütetermin haben die Parteien schriftsätzlich noch nicht viel vorgetragen, das Gericht kennt nur einige Umstände der Kündigung.

Was aber ist dann der Sinn der Verhandlung, wenn das Gericht sich noch nicht äußern kann? Spätestens, wenn sich eine Partei, die mit den Gepflogenheiten bei Gericht nicht vertraut ist, diese Frage stellt, gibt das Gericht die Antwort mit der Frage: „Besteht die Möglichkeit zu einer gütlichen Einigung?“ Das ist der Zeitpunkt, in dem die Anwälte ihre Vorstellungen zur Beendigung des Streits darlegen.

Theoretisch kann man sich auf jede Abfindungshöhe einigen. Welche Summe am Ende herauskommt, hängt von den Nerven der Parteien ab. Es handelt sich um eine

freiwillige Vereinbarung, niemand muss eine Abfindung zahlen. Anhaltspunkt für die Bemessung der Abfindung ist die immer wieder beschworene Faustformel „**ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr**“. Aber das ist tatsächlich nur ein Anhaltspunkt. Vor Gericht werden durchaus höhere Abfindungen erstritten, gelegentlich kommt es jedoch auch zu geringeren Abfindungen. All das ist eine Frage des Verhandlungsgeschicks und der Einschätzung, wie gut die eigenen Karten stehen. Wer nachweisbar unberechtigt gekündigt wurde, kann vor Gericht mit hohen Vorstellungen auftrumpfen. Allerdings: Zu dem frühen Zeitpunkt des Verfahrens weiß man noch nicht, was die Gegenseite noch in der Hinterhand hat. Im Ergebnis wird man kühl abwägen müssen.

Aus Erfahrung wissen wir, dass eine Einigung im Gütetermin von Vorteil ist. Die Parteien können dann mit der Angelegenheit abschließen; beide Seiten unterschätzen die Komponente der psychischen Belastung, die mit dem Verfahren einhergeht. Wie immer im Leben ist es besser, nach vorne zu sehen, als sich in Rückzugsgefechte zu verwickeln. Es ist gut, für sein Recht zu kämpfen. Wichtig ist dabei aber, die Sache wirtschaftlich zu betrachten, sich also die Frage zu stellen, ob und zu welcher Summe der Streit beendet werden soll.

In einigen Fällen kommt es zu keiner Einigung im Gütetermin, da die Vorstellungen der Parteien zu weit auseinander liegen oder weil die eine oder andere Partei partout keine Einigung möchte. Das Gericht stellt dann fest, dass der Gütertermin gescheitert ist und beraumt einen Termin zur mündlichen Verhandlung an.

III. Die mündliche Verhandlung

Die mündliche Verhandlung findet meist ca. drei Monate nach dem Gütetermin statt. Die Parteien haben Gelegenheit, zu diesem Termin noch Schriftsätze einzureichen und Beweise anzubieten. In der Verhandlung trifft man dann auf drei Richter, die über den Fall entscheiden. Zwei davon sind ehrenamtliche Richter, einer von der Arbeitnehmerseite, einer von der Arbeitgeberseite. In diesem Termin wird die Sache recht eingehend erörtert, beide Seiten haben die Möglichkeit zu einer ausführlichen Stellungnahme. Unter Umständen wird bei Unklarheiten noch Beweis erhoben, z.B. Zeugen vernommen. In dem Termin wird das Gericht darlegen, wie es den Fall zu

entscheiden gedenkt. Noch einmal wird die Möglichkeit einer gütlichen Regelung angesprochen. Anders als im Gütetermin sind die Parteien aber hier eingeschränkt: Da das Gericht bereits geäußert hat, wie es den Fall sieht, hat derjenige die besseren Karten, der den Fall vermutlich gewinnt. Auch für den vermeintlichen Sieger kann es jedoch von Vorteil sein, in dieser Phase noch einen Vergleich abzuschließen. Warum? Mit dem Ende des Gerichtsverfahrens der ersten Instanz muss die Streitigkeit nicht erledigt sein. Der Unterliegende hat die Möglichkeit, Berufung gegen das **Urteil** des Gerichts einzulegen. Einigen sich die Parteien aber nicht, so kommt es zu diesem Urteil. Das Gericht zieht sich zur Beratung zurück und verkündet das Urteil am Schluss des Sitzungstages.

IV. Die Berufung

Derjenige, der vor Gericht unterlegen ist, besitzt die Möglichkeit, bei dem Landesarbeitsgericht Berufung einzulegen. Um erfolgreich zu sein, muss die Berufung begründen, warum das erstinstanzliche Urteil falsch ist. Das **Berufungsgericht** wird dann Termin anberaumen, in welchem über die Sache noch einmal verhandelt wird. Es ist gar nicht selten, dass der Berufung stattgegeben wird. Unter Umständen kann es dann noch zu einer Fortführung des Prozesses vor dem **Bundesarbeitsgericht (BAG)** kommen. Das ist jedoch an gewisse Voraussetzungen geknüpft und eher selten.

Ihr Ansprechpartner im Arbeitsrecht:



Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Christian Oberwetter

Mönckebergstraße 11

20095 Hamburg

Tel. 040-271696-0

Fax: 040-271696-96

www.oberwetter-olfen.de

owt@oberwetter-olfen.de