Grundzüge des Arbeitsrechts in der Insolvenz (Teil 1)*

Vorsitzende Richterin am LAG Schleswig-Holstein, Dr. Sabine Göldner-Dahmke und
Fachanwalt für Insolvenzrecht, Matthias Lorenzen

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie hat das Thema „Arbeitsrecht in der Insolvenz" eine neue Relevanz erhalten. Die Corona-Krise hat dramatische Ausmaße für viele Unternehmen. Die Folgen können heute noch nicht abgeschätzt werden.

Arbeitsplätze sind, wenn ein Unternehmen in eine wirtschaftliche Notlage gerät, stark gefährdet: Der Kostendruck ist regelmäßig zu hoch, durch möglichst kurzfristige Reduzierung der Personalkosten soll die Krise abgewendet werden. Und wenn sich die Krise zur Insolvenz „verdichtet" hat? Dann sind die Arbeitnehmer noch schutzbedürftiger, weil sie ihre Interessen gegen alle anderen Gläubiger behaupten müssen. Andererseits ist die bestmögliche Befriedigung der Gläubiger wesentlicher Regelungszweck der Insolvenzordnung. Das Arbeitsrecht in der Insolvenz wird beidem gerecht: Es gilt grundsätzlich auch nach dem Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens, wird aber in besonderen Bereichen durch die Insolvenzordnung modifiziert. Im folgenden Beitrag werden die Regelungen mit hoher Praxisrelevanz skizziert.

1. Unterscheidung Individual- und Betriebsverfassungsrecht

Streitigkeiten zwischen einem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber (z.B. Zahlungs- oder Kündigungsschutzklagen) unterscheiden sich von Auseinandersetzungen zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber, in denen u.a. über das Bestehen und den Umfang von Mitbestimmungsrechten oder auch die Anwendung von Betriebsvereinbarungen gestritten wird. Während im kollektiven Arbeitsrecht grundsätzlich Interessen der Belegschaft vom Betriebsrat vertreten werden, sind im Individualrecht die Ansprüche einzelner Arbeitnehmer oder des Arbeitgebers Gegenstand des Verfahrens.

Die kollektiven Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sind von besonderer Bedeutung: Sie gelten unmittelbar und binden den Arbeitgeber und den Betriebsrat. Sie wirken wie ein innerbetriebliches Gesetz und können auch dem einzelnen Arbeitnehmer Ansprüche gewähren, die er im Klagewege vor den Arbeitsgerichten durchsetzen kann.

2. Individualrecht

Zu den individuellen Pflichten des Arbeitnehmers gehören die Arbeitspflicht und diverse Nebenpflichten: So muss sich der Arbeitnehmer loyal gegenüber seinem Arbeitgeber verhalten. Es ist verboten, Wettbewerb durch Nebentätigkeiten auszuüben oder Schmiergelder anzunehmen. Es ist allgemein auf die Belange anderer Arbeitnehmer und des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen.

Soweit vom Arbeitgeber Überstunden angeordnet werden, ist der Arbeitnehmer nur dann zur Ableistung von Überstunden verpflichtet, wenn dies arbeits- oder tarifvertraglich vereinbart ist. Hierbei werden Überstunden definiert als eine Arbeitszeit, die das vertraglich vereinbarte Kontingent überschreitet. Sofern also z.B. 40 Stunden wöchentlich vereinbart sind, ist die Arbeitszeit ab 40,01 Stunden als Überstunden zu bezeichnen. Die Anordnung von sogenannter Mehrarbeit ist gesetzlich verboten. Als Mehrarbeit wird die Überschreitung der gemäß § 3 ArbZG zulässigen Arbeitszeit von 8 Stunden – in Ausnahmefällen 10 Stunden – werktäglich bezeichnet.

Es gilt demgemäß, dass Überstunden vom Arbeitgeber nur dann verlangt werden können, wenn sie sich im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Obergrenzen halten. Zusätzlich ist vom Arbeitgeber zu beachten, dass die Anordnung jeder Überstunde gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG mitbestimmungspflichtig ist. Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, diese zu leisten, besteht nur, wenn der Betriebsrat zugestimmt hat.

Häufig entstehen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Differenzen darüber, welche konkreten Leistungen der Arbeitnehmer zu erbringen hat. Diese Verpflichtung richtet sich nach den Vereinbarungen der Parteien im Arbeitsvertrag. Sollte im Arbeitsvertrag der Parteien die geschuldete Arbeitsleistung nicht nach Menge und Qualität näher beschrieben sein, so wird die konkrete Leistungsverpflichtung des Arbeitnehmers zum einen durch das Direktionsrecht des Arbeitgebers und zum anderen durch die persönliche Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers bestimmt.[1]

Der Umfang des Weisungsrechts des Arbeitgebers hängt maßgeblich davon ab, für welchen Tätigkeitsbereich der Arbeitnehmer eingestellt ist. So kann einem Arbeitnehmer, der konkret nach dem Arbeitsvertrag als Sachbearbeiter eingestellt worden ist, nicht zugemutet werden, den Hof zu fegen oder andere einfache Tätigkeiten zu erledigen. Sofern der Arbeitgeber die Grenzen des ihm zustehenden Direktionsrechts verletzt, besteht für den Arbeitnehmer die Möglichkeit die Ausführung der Tätigkeit zu verweigern. Sofern sich seine Weigerung allerdings als unberechtigt herausstellt, weil die Tätigkeit noch im Rahmen des Zumutbaren lag, kann sein Verhalten eine Abmahnung nach sich ziehen.

Es kann sich die Notwendigkeit ergeben, dass ein Arbeitnehmer dauerhaft andere Tätigkeiten erbringen soll. Hier stellt sich regelmäßig die Frage nach einer Versetzung oder nach dem Erfordernis einer Änderungskündigung. Auch hierbei sind die Vereinbarungen im Arbeitsvertrag maßgeblich. Zunächst ist Voraussetzung, dass der Arbeitsvertrag eine Versetzungsklausel enthält, in der vereinbart worden ist, dass dem Arbeitnehmer eine andere zumutbare Tätigkeit, ggf. auch an einem anderen Ort zugewiesen werden kann. Die Vereinbarungen im Arbeitsvertrag beschreiben den Rahmen einer möglichen Versetzung.

Einvernehmliche Vertragsänderungen sind immer möglich. Verweigert der Arbeitnehmer allerdings die Übernahme der neuen Tätigkeit, ist zu überprüfen, ob die Übernahme der neuen Tätigkeit im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen liegt oder ob eine Änderungskündigung auszusprechen ist.

3. Kündigung und Kündigungsschutz

a) Formelle Voraussetzungen

Häufig ergeben sich Situationen, in denen Arbeitsverhältnisse beendet werden müssen.

* Grundlage für diese schriftlichen Ausführungen ist das Seminar „Grundzüge des Arbeitsrechts in der Insolvenz", welches von den beiden Autoren im Rahmen des allgemeinen Fortbildungsprogramms des OLG Schleswig abgehalten wird.

1 BAG, Urteil v. 17.1.2008 – 2 AZR 536/06 –, juris.

Es gelten die allgemeinen individualrechtlichen Vorgaben für den Ausspruch von wirksamen Kündigungen. Nach § 623 BGB ist zwingend die Schriftform vorgesehen. Diese gilt auch für den Abschluss von Aufhebungsverträgen. Jede Kündigung oder jeder Aufhebungsvertrag muss mit einer eigenhändigen Unterschrift versehen sein, § 126 BGB. Kündigungen per E-Mail, SMS oder Fax oder durch Übergabe einer Kopie des Kündigungsschreibens sind unwirksam.

Die Kündigungserklärung muss den Kündigungsgrund nicht enthalten. Nur wenn der Gekündigte dies verlangt, ist ihm nach § 626 Abs. 2 BGB der bei einer fristlosen Kündigung erforderliche wichtige Grund schriftlich mitzuteilen.

Die Kündigungsbefugnis steht nicht nur dem Geschäftsführer/Vorstand zu, sondern auch dem Personalleiter, wenn allgemein bekannt ist, dass dieser kündigungsbefugt ist. Andere Personen dürfen nur dann kündigen, wenn der Kündigungserklärung eine vom Arbeitgeber unterschriebene Originalvollmacht beigefügt ist. Anderenfalls kann der Gekündigte die Kündigungserklärung nach § 174 BGB zurückweisen mit der Folge, dass die Kündigung unwirksam ist.

Die Kündigungserklärung muss dem Empfänger zugehen; sie muss in seinen Machtbereich gelangen. Es kommt für einen wirksamen Zugang nicht darauf an, dass der zu kündigende Arbeitnehmer die Kündigung auch gelesen und zur Kenntnis genommen hat. Es ist vielmehr die Möglichkeit der Kenntnisnahme ausreichend. Eine verkörperte Willenserklärung (Kündigungsschreiben) geht unter Abwesenden nach § 130 Abs. 1 Satz 1 BGB zu, sobald sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von ihr Kenntnis zu nehmen. So bewirkt der Einwurf in den Briefkasten den Zugang, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist.[2]

Eine persönliche Übergabe ist nicht erforderlich. Vielmehr ist das Einwerfen in den Briefkasten ausreichend. Hierbei muss der Kündigende den Zugang der Kündigung beweisen. Es empfiehlt sich daher nicht, das Kündigungsschreiben mit einfacher Post zu versenden. Auch bei einem Einschreiben mit Rückschein geht im Zweifel nur der Benachrichtigungsschein der Post zu, nicht aber das Kündigungsschreiben selbst. Es hat sich aufgrund dieser Zugangsschwierigkeiten in der Vergangenheit herausgestellt, dass es am sichersten ist, wenn der Arbeitgeber zwei (betriebsangehörige) Personen als Boten mit der Zustellung beauftragt. Diese vermerken den Zeitpunkt der Zustellung, sehen sich das Kündigungsschreiben in dem noch geöffneten Briefumschlag an, um sicherzustellen, dass es sich um das unterschriebene Kündigungsschrieben handelt, welches sich im Briefumschlag befindet und werfen das Kündigungsschreiben in den Briefkasten ein oder übergeben es dem Arbeitnehmer persönlich. Sollte der Arbeitnehmer den Zugang oder Inhalt des Briefumschlages in einem späteren Kündigungsschutzprozess bestreiten, kann der Arbeitgeber auf die Boten als Zeugen für den Zugang des Kündigungsschreibens zurückgreifen.

Fraglich ist, bis wann der Arbeitgeber das Kündigungsschreiben zustellen muss, damit der Zugang noch auf den Tag des Einwurfs des Kündigungsschreibens fällt.

So bewirkt der Einwurf in den Briefkasten den Zugang, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist.

2 BAG, Urt. V. 22.8.2019 – 2 AZR 111/19 –, juris.

Das Bundesarbeitsgericht hatte folgenden Fall zu entscheiden:

Der Kläger wohnt in Frankreich, arbeitet aber in Deutschland. Der Arbeitgeber kündigt ihm am 27.1.2017, einem Freitag, außerordentlich. Das Kündigungsschreiben wurde um 13.25 Uhr im Hausbriefkasten des Klägers eingeworfen. Die Postzustellung ist in B, dem Wohnsitz des Klägers, um 11 Uhr beendet. Der Kläger beruft sich für den Zugang des Kündigungsschreibens auf den 30.1.2017. Die Parteien streiten um die Einhaltung der Dreiwochenfrist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage.

Nach Auffassung der Vorinstanz, dem LAG, war die Kündigungserklärung am 27.1.2017 zugegangen, da der Arbeitnehmer bis 17 Uhr mit einem Zugang hätte rechnen müssen. Denn es komme nicht auf den Zeitpunkt der örtlichen Beendigung der Postzustellung an. Diese lasse sich nicht mehr einheitlich feststellen. Ein solches Verständnis entspreche nicht mehr der Wirklichkeit, da berufstätige Menschen ihren Hausbriefkasten regelmäßig erst nach Rückkehr von der Arbeit leeren würden.

Das Bundesarbeitsgericht hat den Fall an das Landesarbeitsgericht zur weiteren Sachaufklärung zurückverwiesen. Es hat zur Begründung ausgeführt, dass die örtlichen Zeiten der Postzustellung nicht unbeachtliche individuelle Verhältnisse des Empfängers darstellen. Zu diesen können eine Vereinbarung mit dem Postboten über persönliche Zustellzeiten zählen, konkrete eigene Lebensgewohnheiten oder auch Krankheits- oder urlaubsbedingte Abwesenheitszeiten. Die allgemeinen örtlichen Postzustellzeiten gehören dagegen nicht zu den individuellen Verhältnissen, sondern sind vielmehr dazu geeignet, die Verkehrsauffassung über die übliche Leerung des Hausbriefkastens zu beeinflussen. Das Fortbestehen des Bestehens oder Nichtbestehens einer Verkehrsanschauung wird nicht vermutet.[3]

Der zu kündigende Arbeitnehmer muss die Kündigung nicht persönlich entgegen nehmen. Nach einer Entscheidung des BAG[4] ist der in der gemeinsamen Wohnung lebende Ehegatte Empfangsbote, sodass eine an den Ehegatten gerichtete Willenserklärung grundsätzlich auch dann in seinen Macht- und Zugriffsbereich gelangt, wenn sie dem anderen Ehegatten außerhalb der Wohnung übermittelt wird.

b) Materielle Voraussetzungen

aa) fristlose Kündigung

Voraussetzung für die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 Abs. 1 BGB ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Ein wichtiger Grund im Sinne der Vorschrift sind insbesondere schwerwiegende Pflichtverletzungen wie Straftaten etc.. Als ultima ratio setzt die fristlose Kündigung überdies voraus, dass dem Kündigenden das Abwarten bis zur ordentlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar ist. Bestandteil jeder gerichtlichen Überprüfung einer fristlosen Kündigung durch das Arbeitsgericht ist eine Interessenabwägung. Es sind die gegenseitigen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Hinblick auf die Beendigung bzw. Erhaltung des Arbeitsverhältnisses abzuwägen. Bei dem zu kündigenden Arbeitnehmer sind dessen Alter, die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit, die Zahl seiner Unterhaltspflichten, eine etwaige Schwerbehinderung und

3 BAG, Urt. v. 22.8.2019 – 2 AZR 111/19 –, juris.
4 BAG, Urteil v. 9.6.2011 -6 AZR 687/09 –, juris.

die Lage auf dem Arbeitsmarkt sowie die Entwicklung des Arbeitsverhältnisses in der Vergangenheit in die Abwägung einzubeziehen. Auf Seiten des Arbeitgebers sind die Größe des Betriebes, die wirtschaftliche Belastbarkeit und alle sonstigen Gründe, die auf Seiten des Arbeitgebers für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechen können, zu berücksichtigen.

Bei einer fristlosen Kündigung, die sich auf verhaltensbedingte Gründe gestützt, ist nur dann eine Abmahnung verzichtbar, wenn selbst nach erfolgter Abmahnung nicht zu erwarten ist, dass sich das Verhalten des Arbeitnehmers ändert. Eine Abmahnung ist auch verzichtbar, wenn es sich um eine derart schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Akzeptanz des Arbeitgebers offensichtlich – auch für den Arbeitnehmer erkennbar – ausgeschlossen ist.[5] Hierzu gehören regelmäßig Straftatbestände wie Diebstahl im Arbeitsverhältnis, Unterschlagungen, Urkundenfälschung, grobe Beleidigungen und Tätlichkeiten etc.

bb) ordentliche Kündigung

Eine ordentliche Kündigung gemäß § 620 BGB kann in den ersten sechs Monaten unter erleichterten Bedingungen wirksam erfolgen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen Kündigungsgrund anzugeben. Das Kündigungsschutzgesetz gilt erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, § 1 Abs. 1 KSchG. Allerdings ist auch in diesen Fällen der Betriebsrat nach § 102 Abs. 1 BetrVG und die Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX anzuhören. Diesen sind auch in den ersten 6 Monaten des Arbeitsverhältnisses die Gründe des Arbeitgebers für den Ausspruch der Kündigung mitzuteilen.

Hat das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers mehr als sechs Monaten bestanden, gilt § 1 KSchG, sofern regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber beschäftigt werden, § 23 KSchG. Eine Kündigung ist nach § 1 Kündigungsschutzgesetz nur dann sozial gerechtfertigt, wenn sie personenbedingt, betriebsbedingt oder verhaltensbedingt bedingt ist.

Eine betriebsbedingte Beendigungskündigung steht immer unter dem Vorbehalt, dass eine Änderungskündigung nicht in Betracht kommt. Sobald noch die Möglichkeit einer anderweitigen Beschäftigung auf einem freien oder innerhalb der Kündigungsfrist frei werdenden Arbeitsplatz besteht (auch zu schlechteren Arbeitsbedingungen oder/und nach angemessener Einarbeitungszeit), muss dieser Arbeitsplatz – zunächst im Wege der Änderungskündigung – dem Arbeitnehmer angeboten werden.[6]

Im Rahmen der Prüfung einer betriebsbedingten Beendigungskündigung wird die Entscheidung des Arbeitgebers, die zum Verlust der konkreten Beschäftigungsmöglichkeit führt, vom Gericht lediglich darauf hin überprüft, ob sie sachlich ungerechtfertigt oder willkürlich ist. Hierbei handelt es sich um eine unternehmerische Entscheidung, für die der die der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast trägt. Allerdings ist auch beim Wegfall des konkreten Arbeitsplatzes eine soziale Auswahl unter den in Betracht kommenden Arbeitnehmern vorzunehmen. Dabei sind folgende Grundsätze zu beachten: Die Sozialauswahl findet betriebsbezogen statt und nur unter den Arbeitnehmern, die miteinander vergleich- und austauschbar sind (horizontale Vergleichbarkeit). Des Weiteren werden nur die Arbeitnehmer in die Sozialauswahl einbezogen, die länger als sechs Monate beschäftigt sind. Der Arbeitgeber kann Arbeitsnehmer nach § 1 Abs. 3 KSchG von der Sozialauswahl ausnehmen, wenn deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur im berechtigten Interesse des Betriebes liegt.

Vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG ordnungsgemäß anzuhören. Ordnungsgemäß ist die Anhörung, wenn dem Betriebsrat die Sozialdaten des zu kündigenden Arbeitnehmers, der beabsichtigte Beendigungstermin, die Art der Kündigung, und – ausführlich – die Kündigungsgründe mitgeteilt werden. Entlastende Umstände sind dem Betriebsrat ebenfalls mitzuteilen.

Sofern es sich um betriebsbedingte Kündigungen handelt, sind dem Betriebsrat auch die Sozialdaten der verbleibenden Arbeitnehmer zu nennen. Bei verhaltensbedingten Kündigungen sind sämtliche Abmahnungen, die der Arbeitnehmer bisher erhalten hat, mitzuteilen. Es gilt der Grundsatz der subjektiven Determination. Der Arbeitgeber muss dem Betriebsrat alle Gründe mitteilen, die ihn tatsächlich zum Ausspruch der Kündigung bestimmt haben.[7]

Betriebsratsmitglieder können gemäß § 15 Abs. 1 KSchG während der Dauer ihrer Amtszeit (vier Jahre) und im Jahr nach dem Ende ihrer Amtszeit ordentlich nicht gekündigt werden. Eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB während der laufenden Amtszeit ist nur nach vorheriger Zustimmung des Betriebsrats möglich, es sei denn, die Zustimmung erfolgt im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht. In diesem Verfahren ist das Betriebsratsmitglied Beteiligter. Der Antrag auf Zustimmungsersetzung muss innerhalb der 2-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB beim Arbeitsgericht eingehen.

Häufig werden Kündigungsschutzverfahren durch eine gütliche Einigung der Parteien beendet. Dies erfolgt entweder außergerichtlich, in einem gerichtlichen Vergleich oder im schriftlichen Verfahren, in dem das Arbeitsgericht den Vergleich nach § 278 Abs. 6 ZPO feststellt. Hierbei gilt als Bemessungsgrundlage für Abfindungen folgende Faustformel:

$$\frac{0.5 \times \text{Jahre der Betriebszugehörigkeit}}{\text{Risikofaktor}}$$

Beispiel: Der Arbeitnehmer war 10 Jahre beschäftigt und hat 2000 € brutto verdient, Der Arbeitgeber vergisst die Anhörung des Betriebsrates:

Berechnung des Abfindungsvorschlages:

10 x 1000 € = 10.000 €, Risikofaktor null, da die Kündigung wegen der fehlenden Betriebsratsanhörung unwirksam ist.

Vorschlag des Gerichts: 10.000 € Abfindung wegen der 100-prozentigen Erfolgsaussicht des Arbeitnehmers.

4. Aufhebungsverträge

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist auch durch Aufhebungsvertrag möglich. Hierbei handelt es sich um einen zweiseitigen Vertrag, der die Unterschrift beider Vertragsparteien erfordert. Sofern der Aufhebungsvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vereinbart wird, droht dem Arbeitnehmer eine Sperrzeit für die Zahlung von Arbeitslosengeld für die Dauer von drei Monaten von der Bundesagentur für

5 BAG, Urteil vom 9.6.2011 - 2 AZR 381/10 –, juris.
6 BAG, Urteil vom 5.6.2008 – 2 AZR 107/07–, juris.
7 BAG, Urteil vom 23. Oktober 2014 – 2 AZR 736/13 –, juris.

Arbeit nach § 159 Abs. 1 Nr. 1 SGB III, da der Arbeitnehmer die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch den Aufhebungsvertrag selbst unterstützt hat. Im Sinne einer umfassenden Regelung sind in den Aufhebungsvertrag die Abgeltung von Urlaub, Mehrarbeit, Rückgabe von Arbeitsmaterialien, Schlüssel etc. aufzunehmen.

Nach einer Entscheidung des BAG[8] findet § 355 BGB (Haustürwiderrufsrecht) auf die Einwilligung zum Abschluss eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrages keine Anwendung. Der Arbeitnehmer kann demgemäß einen Aufhebungsvertrag nicht widerrufen, wenn er aufgrund des Besuchs des Arbeitgebers zuhause abgeschlossen worden ist. Ein Aufhebungsvertrag ist jedoch unwirksam, wenn er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandelns zustande gekommen ist. Eine Verhandlungssituation ist als unfair zu bewerten, wenn eine psychische Drucksituation geschaffen oder ausgenutzt wird, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwert oder sogar unmöglich macht, gegebenenfalls durch Schaffung unangenehmer Rahmenbedingungen wie etwa das Ausnutzen körperlicher Schwäche oder unzureichender Sprachkenntnisse.

Der Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ist nur dann wirksam, wenn er nach Ausspruch der Kündigung erklärt wird und von beiden Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) unterzeichnet wird. Klageverzichtsvereinbarungen, die im unmittelbaren zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung getroffen werden, sind Auflösungsverträge i.S.d. § 623 BGB und bedürfen daher der Schriftform.[9] Außerdem muss der Arbeitnehmer eine angemessene Abfindung erhalten; ein gutes Zeugnis als Gegenleistung reicht nicht.[10]

5. 3-Wochen-Frist gemäß § 5 KSchG und § 240 ZPO

Wenn ein Arbeitnehmer gerichtlich geltend machen will, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen unwirksam ist, so muss er nach § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist. Sollte er die drei-Wochen-Frist versäumen, gilt die Kündigung nach § 7 KSchG als von Anfang an rechtswirksam. Nur wenn der Arbeitnehmer trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert gewesen ist, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben, besteht die Möglichkeit gemäß § 5 KSchG, die verspätete Klage zuzulassen. Der Arbeitnehmer muss allerdings dann die Gründe für die nicht rechtzeitige Klagerhebung nach § 5 Abs. 2 KSchG glaubhaft machen. Die Frist hierfür beträgt nach § 5 Abs. 3 KSchG 2 Wochen nach Behebung des Hindernisses.

Mit Eröffnung des Insolvenzverfahrens ist der laufende Arbeitsgerichtsprozess gemäß § 240 ZPO unterbrochen. Dies gilt, soweit die anhängige Klage vermögensrechtliche Ansprüche beinhaltet. Sofern der Prozess nach Unterbrechung fortgeführt werden soll, muss das Verfahren gegen den Insolvenzverwalter aufgenommen werden.

Sollte die Erteilung eines Zeugnisses im Streit stehen, wird der Prozess nicht unterbrochen. Es handelt sich nicht um eine vermögensrechtliche Streitigkeit.[11]

8 BAG, Urteil vom 7.2.2019 -6 AZR 75/18–, juris.
9 BAG, Urteil v. 19.4.2007 – 2 AZR 208/06 –, juris.
10 BAG, Urteil v. 24.9.2015 – 2 AZR 347/14 -, juris.
11 LAG Nürnberg, Urt. v. 5.12.2002 – 2 Ta 137/02 –, juris.