

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Schleswig-Holstein: Kein Schadensersatz nach Kündigung ohne Kündigungsschutzklage

Verzichtet ein Arbeitnehmer nach Erhalt einer Kündigung auf die fristgerechte Erhebung einer Kündigungsschutzklage und nimmt stattdessen eine Abfindung an, kann er wegen der gesetzlich fingierten Wirksamkeit der Kündigung nach §§ 4, 7 KSchG keine Schadensersatzansprüche wegen einer vermeintlich rechtswidrigen Kündigung mehr erfolgreich geltend machen (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 23. Februar 2026, Az. 5 Ta 16/26).

Der Sachverhalt

Die Beschwerdeführerin war seit dem 07.02.2025 als Arbeitnehmerin gegen ein monatliches Bruttoentgelt von 1.600 € beschäftigt. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 17.03.2025 „aus betriebsbedingten Gründen“ fristgerecht zum 31.03.2025. Im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der Kündigung erhielt die Arbeitnehmerin auf ihre eigene Anregung hin eine Zahlung von 2.000 €; im Gegenzug erklärte sie per E-Mail vom 20.03.2025, auf weitere Ansprüche zu verzichten. Eine Kündigungsschutzklage erhob sie nicht.

Später verlangte sie jedoch mit Klage Schadensersatz i.H.v. 8.000 € (entgangenes Entgelt für Mai bis September 2025) wegen einer angeblich unberechtigten betriebsbedingten Kündigung und beantragte hierfür Prozesskostenhilfe.

Das Arbeitsgericht hat sowohl die Leistungsklage (klagabweisendes Urteil) als auch den Prozesskostenhilfeantrag mangels Erfolgsaussicht zurückgewiesen; hiergegen wendet sich die Arbeitnehmerin mit der sofortigen Beschwerde.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG hält die sofortige Beschwerde für zulässig, aber unbegründet, da die beabsichtigte Rechtsverfolgung keine hinreichende Erfolgsaussicht i.S.v. § 114 ZPO bietet.

Ein Schadensersatzanspruch könnte allenfalls auf § 280 Abs. 1, § 241 Abs. 2 BGB i.V.m. §§ 249 ff. BGB gestützt werden. Erforderlich hierfür wäre eine schuldhafte Nebenpflichtverletzung der Arbeitgeberin durch Ausspruch einer unwirksamen Kündigung.

Die Arbeitnehmerin habe die Voraussetzungen einer sozialwidrigen betriebsbedingten Kündigung nach § 1 KSchG jedoch nicht dargelegt; insbesondere sei das KSchG mangels sechsmonatiger Wartezeit nicht anwendbar gewesen, da das Arbeitsverhältnis erst seit dem 07.02.2025 bestanden habe. Ob die Arbeitgeberin die Kündigung selbst als „betriebsbedingt“ bezeichnet habe, sei unerheblich; maßgeblich sei allein die materielle Rechtslage. Zudem fehle es an Sachvortrag zum Verschulden und an einem Beweisangebot zur behaupteten Neubesetzung der Stelle.

Unabhängig davon greife die Fiktionswirkung der §§ 4, 7 KSchG ein: Da die Arbeitnehmerin innerhalb der Drei-Wochen-Frist keine Kündigungsschutzklage erhoben habe, gelte die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam mit der Folge, dass sie sich weder unmittelbar noch mittelbar im Rahmen einer Schadensersatzklage auf ihre Unwirksamkeit berufen könne.

Wer die prozessualen Möglichkeiten des Kündigungsschutzrechts sehenden Auges nicht nutze und sich für den Verzicht sogar eine Abfindung auszahlen lasse, könne später keine Schadensersatzansprüche wegen behaupteter Rechtswidrigkeit der Kündigung geltend machen. Auf die Frage einer etwaigen Verwirkung weiterer Ansprüche durch den erklärten Verzicht komme es daher nicht an.

Praxishinweis

Für Arbeitgeber bestätigt die Entscheidung, dass die Fiktionswirkung der §§ 4, 7 KSchG nicht nur den Bestandsschutz, sondern auch Folgeansprüche wie Schadensersatz wegen „rechtswidriger“ Kündigung sperrt, wenn der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt. Unterbleibt die Klageerhebung innerhalb von drei Wochen, ist die Kündigung rechtlich wirksam und kann nicht über eine Leistungsklage „mittelbar“ wieder in Frage gestellt werden.

Selbst wenn – aus Arbeitnehmersicht – Zweifel an der sozialen Rechtfertigung bestehen, genügt es nicht, die Kündigung nur im Schadensersatzgewand zu attackieren. Vereinbarte Abfindungs- und Verzichtsregelungen im zeitlichen Zusammenhang mit der Kündigung

werden in einem solchen Fall zusätzlich zu einem starken Argument gegen spätere Ansprüche.

Für Arbeitgeber zeigt die Entscheidung eine strategische Möglichkeit, mit Kündigungen umzugehen: Wird nach einer Kündigung innerhalb der Drei-Wochen-Frist keine Kündigungsschutzklage erhoben, müssen sie regelmäßig keine späteren Schadensersatzklagen wegen der Kündigung fürchten. In der Beratungspraxis empfiehlt es sich, im Rahmen einvernehmlicher Trennungen oder „kleiner Abfindungen“ nach einer Kündigung klare, dokumentierte Verzichtserklärungen des Arbeitnehmers zu vereinbaren und den zeitlichen Zusammenhang zur Kündigung festzuhalten.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krüß, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de