***Übersicht: Nachschieben von Kündigungsgründen***

|  |  |
| --- | --- |
| **Situation** | **Nachschieben (un-)zulässig** |
| Der Kündigungsgrund war bei Kündigung **objektiv vorhanden**, dem Arbeitgeber aber **erst später bekannt.** | Nachschieben zulässig  Der Grund lag beim Kündigungszeitpunkt bereits vor. Das Nachschieben im Prozess ist möglich. Die Ausschlussfrist gilt nicht. |
| Der Kündigungsgrund **entsteht erst nach Zugang** der Kündigung | Nachschieben unzulässig  Die Kündigung muss sich auf den Sachverhalt zum Zeitpunkt ihres Zugangs stützen. Die neuen Tatsachen sind nur für eine neue Kündigung verwendbar. |
| Der Kündigungsgrund war dem Arbeitgeber **vor Ausspruch bekannt**, wurde dem **Betriebsrat aber nicht mitgeteilt**. | Nachschieben unzulässig  Verstoß gegen § 102 BetrVG – keine ordnungsgemäße Beteiligung. |
| Der Betriebsrat wird **nachträglich zu neuen Gründen** angehört | Nachschieben zulässig  Das Nachschieben ist möglich, wenn der Grund bei Kündigung noch nicht bekannt war. |
| Die nachgeschobenen Gründe stehen **in keinem Zusammenhang** zu den ursprünglichen Gründen | Nachschieben zulässig  Ein sachlicher bzw. zeitlicher Zusammenhang ist nicht erforderlich – es zählt nur die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung. |
| Die Gründe werden bei einer **Verdachtskündigung nachgeschoben**, **ohne eine neue Anhörung** des Arbeitnehmers. | Nachschieben zulässig  Es ist keine erneute Anhörung notwendig – der Arbeitnehmer kann sich im Prozess verteidigen. |
| Der Kündigungsgrund ist dem Arbeitgeber **länger als zwei Wochen vor der Kündigung** bekannt (außerordentliche Kündigung). | Nachschieben unzulässig  Die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist abgelaufen und der Grund ist „verfallen“. |