

# Auflösung des Arbeitsverhältnisses

---

## Information

Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt in Betracht, wenn:

- der Arbeitgeber eine nach dem KSchG unzulässige Kündigung ausgesprochen hat,
- der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage eingereicht hat,
- ihm oder dem Arbeitgeber aber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aus mit der Kündigung zusammenhängenden Gründen nicht mehr zuzumuten ist.

Unzulässig ist die Kündigung im o.g. Sinne, wenn

- eine **ordentliche Kündigung** sozialwidrig ist ( § 1 Abs. 2 KSchG ),
- eine **außerordentliche Kündigung** ohne wichtigen Grund ausgesprochen wurde,
- die Kündigung gegen die **guten Sitten** verstößt (z.B. Kündigung wegen Kandidatur zum Betriebsrat) oder
- wenn sie aus **anderen Gründen** unwirksam ist (z.B. ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochen wurde) und **außerdem** einer der vorgenannten Gründe vorliegt.

Stellt das Arbeitsgericht fest, dass aufgrund z.B. eines dieser Sachverhalte das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet wurde, so kann dennoch auf Antrag einer oder beider der Parteien das Arbeitsverhältnis vom Gericht aufgelöst werden.

Beantragt der **Arbeitnehmer** die Auflösung, so hat er darzulegen, aus welchen Gründen die Fortsetzung unzumutbar wäre. An diese Gründe werden nicht so strenge Maßstäbe angelegt wie an den wichtigen Grund bei einer außerordentlichen Kündigung. Ausreichend ist es, wenn das Gericht es als nachgewiesen betrachtet, dass der Arbeitnehmer bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit spürbaren Benachteiligungen zu rechnen hat.

Stellt dagegen der **Arbeitgeber** einen Antrag auf Auflösung, so muss er konkrete Tatsachen beweisen, aus denen hervorgeht, dass eine gedeihliche Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer nicht mehr möglich sein wird. Denkbar ist z.B. die Zerstörung des Vertrauensverhältnisses durch Beleidigungen usw. Der Arbeitgeber kann den Antrag nach § 9 KSchG auch nur dann stellen, wenn der behauptete Kündigungsgrund die Kündigung wegen **fehlender sozialer Rechtfertigung unwirksam macht** ( § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG i.V.m. § 1 KSchG ). Dabei ist es unschädlich, wenn er mehrere Kündigungssachverhalte anführt, die letztlich die Kündigung auch aus anderen Gründen unwirksam machen ( BAG, 21.09.2000 - 2 AZN 576/00 - hier: personenbedingte Kündigungsgründe und fehlende Betriebsratsanhörung). Der **maßgebliche Zeitpunkt** für die Beurteilung der Frage, ob in Zukunft noch eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit möglich ist, ist der Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz ( BAG, 07.03.2002 - 2 AZR 158/01 - mit dem Hinweis, dass ein inzwischen eingetretener Wandel der betrieblichen Verhältnisse - z.B. ein Wechsel des Vorgesetzten oder eine geänderte Zusammensetzung der Belegschaft - berücksichtigt werden muss und den Auflösungsantrag des Arbeitgebers damit unbegründet machen kann).

Einem Auflösungsantrag **beider Parteien** muss das Gericht folgen.

Der Auflösungsantrag kann im **Berufungsverfahren** sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer gestellt werden. Er muss nicht in der **Form** gestellt werden, die für die Einlegung einer Berufung oder Anschlussberufung vorgeschrieben ist. Er kann also **zu Protokoll** der mündlichen Verhandlung erklärt werden ( LAG Hamm, 08.06.2000 - 16 Sa 2122/99 - hier: mit Hinweis auf § 297 ZPO ). Dabei sind die Gründe, die den Auflösungsantrag rechtfertigen sollen, nach Bedarf gemäß § 160 Abs. 4 Satz 1 ZPO ebenfalls zu protokollieren (LAG Hamm, a.a.O.).

Die Bestimmungen des KSchG über die Auflösung von Arbeitsverhältnissen gelten auch für **Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnlich leitende Angestellte**, soweit sie zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind ( § 14 Abs. 2 Satz 1 KSchG ). Besonderheit: Der Arbeitgeber muss seinen Auflösungsantrag nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG nicht begründen ( § 14 Abs. 2

Satz 2 KSchG ). Ein "ähnlich" leitender Angestellter in diesem Sinne ist kein **Chefarzt mit nur interner Einstellungsbefugnis**, wenn ihm diese Befugnis nicht auch im Außenverhältnis zusteht ( BAG, 18.11.1999 - 2 AZR 903/98 ).

Bei einer gerichtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird der Arbeitgeber zu einer Abfindung - Allgemeines verurteilt. Möglich ist jedoch auch der Abschluss eines Auflösungsvergleichs; dessen Inhalt kann sich am Aufhebungsvertrag orientieren.