

Der Aufhebungsantrag nach § 9 KSchG – man sollte ihn im Auge behalten

Von den §§ 9, 10 KSchG hört der Nicht-Arbeitsrechtler regelmäßig im Zusammenhang mit einem Abfindungsvergleich, wenn dort eine Abfindung gemäß §§ 9, 10 KSchG vereinbart wird – richtiger und genauer wäre der Verweis auf diese beiden Paragraphen „in entsprechender Anwendung“. Denn die Abfindung wird gerade nicht nach gerichtlicher Aufhebung vom Richter festgesetzt, sondern frei ausgehandelt.

Und § 9 KSchG beschreibt gerade nicht diese Situation. Voraussetzung für die Anwendung dieser Regelung ist z.B., dass eine Kündigung einerseits nicht wirksam ist, andererseits eine gedeihliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht möglich erscheint. Dann hebt das Arbeitsgericht auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Entscheidung auf und legt darüber hinaus auch noch – gem. § 10 KSchG – eine Abfindung fest. Am Rande erwähnt ist dies der einzige Fall, wo für die Zahlung einer Abfindung eine gesetzliche Grundlage vorliegt. Wirtschaftlich ist regelmäßig auch noch der Annahmeverzugslohn hinzuzurechnen, so dass es sich sicherlich nicht um eine billige Lösung handelt.

Mit den Voraussetzungen einer gerichtlichen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG hatte sich vor einigen Monaten das Bundesverfassungsgericht auseinanderzusetzen (v. 22.10.2004, 1 BvR 1944/01).

Der Fall:

Eine Mitarbeiterin im Versandhandel hatte in ihrem Spind persönliche Gegenstände, aber auch Arbeitsmaterial gelagert. Als eine andere Schicht diese Materialien benötigte, wurde der Spind aufgebrochen, die Materialien entnommen und der Spind dann wieder verschlossen. Die Mitarbeiterin hatte keinen Zugang mehr zu ihren persönlichen Gegenständen. Ihr Vorgesetzter – warum auch immer – verweigerte den Zugang.

UWE JAHN
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

Und die Mitarbeiterin erstattete darauf gegen den Vorgesetzten Strafanzeige und behauptete, dieser habe den Spind widerrechtlich geöffnet und ihr Eigentum behalten. Der Arbeitgeber reagierte darauf mit einer außerordentlichen Kündigung.

Im Kündigungsschutzverfahren hatte die Mitarbeiterin in den ersten beiden Instanzen insoweit Erfolg, dass die Kündigung für unwirksam erachtet wurde. Die Strafanzeige sei zwar eine völlig unangemessene Reaktion gewesen, sie sei auch auf unwahre Behauptungen gestützt worden. Die Mitarbeiterin habe nicht die innerbetrieblichen Klärungsmöglichkeiten ausgeschöpft. Man müsse dieses Verhalten aber im Zusammenhang sehen, außerdem sei es ein Einzelfall gewesen.

Dann aber hob das Landesarbeitsgericht das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitgebers gem. § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG auf mit der Begründung, das Verhältnis zwischen der Mitarbeiterin und ihrem Vorgesetzten sei durch die Angelegenheit so, dass es keine gedeihliche Zusammenarbeit mehr gestatte. Eine andere Beschäftigungsmöglichkeit ohne die Unterordnung unter diesen Vorgesetzten gebe es bei dem Arbeitgeber nicht. Die Revision wurde nicht zugelassen, die Nichtzulassungsbeschwerde hatte keinen Erfolg.

Damit war der Rechtsweg ausgeschöpft, der Weg zur Verfassungsbeschwerde eröffnet, wenn denn eine Grundrechtsverletzung gerügt werden konnte.

Die Entscheidung:

Und das Bundesverfassungsgericht sah tatsächlich das Grundrecht aus Art. 12 Abs. 1 GG verletzt. Der einzelne Bürger habe zwar keinen grundrechtlichen Anspruch auf Beschäftigung, wohl aber auf eine gesetzliche Ausgestaltung der Begleitumstände bei Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die die Interessenlage des Unternehmers auf möglichst freie Entscheidung über die Zusammensetzung der Belegschaft und das Interesse des Arbeitnehmers an einer Erhaltung seines Arbeitsplatzes möglichst so regelt, dass beide Grundrechtspositionen so weit wie möglich realisiert werden können. Insoweit sei das Kündigungsschutzgesetz auch geeignet, auch § 9 KSchG begegne keinen grundsätzlichen Bedenken.

Aber die Umsetzung durch das Landesarbeitsgericht

Bei näherer Betrachtung nämlich, analysierte das Bundesverfassungsgericht dessen Entscheidung, werde die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vom Landesarbeitsgericht mit den gleichen Tatsachen begründet, die für eine Rechtfertigung der Kündigung nicht ausreichen sollen. Weitere stichhaltige Gründe würden nicht vorgetragen.

Das könne so nicht sein, der grundrechtliche Schutz des Arbeitsverhältnisses – im KSchG ausgestaltet – werde solcherart missachtet.

Das Bundesverfassungsgericht verweist auf die einhellige Meinung in Literatur und Rechtsprechung, wonach an die Voraussetzungen einer Aufhebung auf Antrag des Arbeitgebers hohe Anforderungen zu stellen sind. Wenn das Arbeitsverhältnis enden soll, obwohl die Kündigung unwirksam ist, erfordert es weiterer Tatsachen, auf Grund derer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr dem Betriebszweck dienen könne. Derartige Tatsachen müsse der Arbeitgeber vortragen und beweisen.

Alles das habe das Landesarbeitsgericht nicht beachtet. Die Sache wurde an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Und die Parteien ? Erhielten „Steine statt Brot“. Die Mitarbeiterin weiß immer noch nicht, wie es mit dem Arbeitsverhältnis weitergehen soll. Der Arbeitgeber sieht sich dem Annahmeverzugslohn von mittlerweile viereinhalb Jahren gegenüber.

Weil ein Vorgesetzter nicht die richtigen Worte fand ...

Uwe Jahn

Fachanwalt für Arbeitsrecht

© Rechtsanwalt Uwe Jahn Schwerin