

Auflösungsantrag vor dem Arbeitsgericht

– ein Überblick für Praktiker

04.03.2026

Matthias Mohn
Richter am Arbeitsgericht Freiburg



Einführung

- stumpfes Schwert ?
- bzw. teures Schwert ?
- schwierige Vorhersehbarkeit (Erfolg ? Abfindungshöhe ?)
- Änderung in der Rechtsprechung ?

Eingangsfall

nach BAG 24.08.2023 – 2 AZR 306/22 „erfolglose Rechtsanwältin“

- Einer angestellten Anwältin wurde nach einigen Jahren der Zusammenarbeit nahe gelegt, die Kanzlei zu verlassen statt assoziierter Partner oder Counsel zu werden. Verhandlungen über eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses scheiterten. Daraufhin kündigte die Sozietät fristlos, hilfsweise ordentlich.
- Beide Kündigungen hatten vor dem Arbeitsgericht keinen Bestand.
- Die Beklagte Sozietät hatte noch in der ersten Instanz u. a. aufgrund des Prozessvorbringens der klagenden Rechtsanwältin die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragt.
- Die Klägerin behauptete im Kündigungsschutzverfahren in den Schriftsätzen u.a., dass vorsätzlich die gegenüber Mandanten abrechenbaren Zeiten in erheblichem Umfang erhöht worden seien.

➤ Der Auflösungsantrag war erfolgreich !

Eingangsfallnach BAG 24.08.2023 – 2 AZR 306/22 „erfolglose Rechtsanwältin“

BAG:

- Auflösungsgrund:
 - **leichtfertiger Prozessvortrag** ohne Bezug zur Bestandsstreitigkeit,
 - mit welchem ein **nicht den Tatsachen entsprechender negativer Eindruck** erweckt wird (zu viele Stunden, um Mandanten überhöht abzurechnen...)
 - soweit dieses Vorbringen allein in der Absicht erfolgt, den AG **herabzuwürdigen**. (Rn. 14 – 18)
- Im konkreten Fall auch keine Wahrnehmung von Rechten iSv § 193 StGB

Übersicht



01

Einführung / Systematik

02

**Voraussetzungen für den
Auflösungsantrag des ArbG**

03

**Voraussetzungen für den
Auflösungsantrag des ArbN**

04

Besonderheiten bei lt. Angestellten

05

Ausschlussstatbestände

06

Abfindungsbemessung

Aufbau und Struktur

- Das KSchG schützt vorrangig den Bestand des Arbeitsverhältnisses.
- Die **Auflösung** nach § 9 KSchG ist die **Ausnahme**.
 - st. Rspr. vgl. etwa BAG 14.12.2017 – 2 AZR 86/17, AuA 1/19, S. 57
- Unterschiedliche Grund-Voraussetzungen:
 - AN-Antrag (§ 9 Abs. 1 S. 1): Unzumutbarkeit der Fortsetzung
 - AG-Antrag (§ 9 Abs. 1 S. 2): keine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit zwischen AG und AN mehr erwartbar
- für beide Anträge ist eine (allein) sozialwidrige Kündigung die Voraussetzung.

Ausschlussstatbestände für Auflösungsanträge



Ausschlussgründe

- Ein Auflösungsantrag ist ausgeschlossen, wenn:
 - keine arbeitgeberseitige Kündigung vorliegt;
 - die Kündigungsschutzklage nicht rechtzeitig erhoben wurde
 - der Kündigungsschutzantrag zurückgenommen oder übereinstimmend für erledigt erklärt wurde
 - die Kündigung ausschließlich aus anderen Gründen als der Sozialwidrigkeit unwirksam ist (z. B. Formmangel, Verstoß gegen Sonderkündigungsschutz), da § 9 KSchG auf sozialwidrige Kündigungen abzielt
 - im Fall einer Änderungschutzklage nach § 4 Satz 2 KSchG, wenn das Änderungsangebot unter Vorbehalt angenommen und nur Änderungschutzklage erhoben wurde; hier ist ein Auflösungsantrag nach § 9 KSchG ausgeschlossen
 - nach Annahme des Angebots auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses (z. B. nach Rücknahme der Kündigung durch den Arbeitgeber und Annahme durch den Arbeitnehmer)

Der Auflösungsantrag des Arbeitgebers



Auflösungsgründe für den Arbeitgeber

- **Umstände** betreffend,
 - das **persönliche Verhältnis** zum Arbeitnehmer,
 - eine Wertung seiner **Persönlichkeit**,
 - seine **Leistung** oder seine **Eignung** für die ihm übertragenen Aufgaben
 - und sein **Verhältnis zu den übrigen Mitarbeitern**
- Die Gründe, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Vertragspartnern nicht erwarten lassen, müssen nicht im schuldhaften Verhalten des AN liegen.
- Entscheidend ist die **objektive Lage bei Schluss der mündlichen Verhandlung** in der Tatsacheninstanz.
- Durch eine bloße Bezugnahme auf nicht ausreichende Kündigungsgründe genügt der Arbeitgeber seiner Darlegungslast nicht. Er muss vielmehr im Einzelnen vortragen, weshalb die nicht ausreichenden Kündigungsgründe einer den Betriebszwecken dienlichen weiteren Zusammenarbeit entgegenstehen sollen.

Wichtig: grundrechtliche Dimension

- Das BVerfG zieht bei Anwendung von § 9 KSchG enge verfassungsrechtliche Grenzen:
 - An die Auflösungsgründe sind „strenge Anforderungen“ zu stellen und die Arbeitsgerichte müssen die wechselseitigen Grundrechtspositionen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer abwägen.
 - Der Arbeitgeber darf sich zwar auch auf die (für die Kündigung unzureichenden) Kündigungsgründe stützen, muss dann aber zusätzlich „greifbare Tatsachen“ darlegen, warum diese Umstände gleichwohl eine künftig nicht mehr den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit erwarten lassen; der richterliche Auflösungsbeschluss darf dabei nicht in Widerspruch zur Bewertung der Kündigungsgründe als unzureichend geraten.
 - Die Verteilung von Darlegungs- und Beweislast darf die gerichtliche Durchsetzung grundrechtlicher Positionen nicht praktisch unmöglich machen.
- Zum Ganzen: BVerfG, Beschluss vom 22.10.2004 – 1 BvR 1944/01 (erfolgreiche Verfassungsbeschwerde gegen stattgebenden Auflösungsantrag des AG)

Voraussetzungen für den Auflösungsantrag des AG

- § 9 Abs. 1 KSchG setzt eine sozialwidrige ordentliche Kündigung voraus (vgl. BAG 24.05.2005, 8 AZR 246/04, AuA 7/05, S. 430)
- Eine Auflösung auf eine **ausschließlich außerordentliche** unwirksame Kündigung hin ist dem AG nach § 13 Abs. 1 S. 3 KSchG ausdrücklich verwehrt; in diesem Fall kann **nur der Arbeitnehmer** einen Auflösungsantrag stellen (LAG BW, 22.06.2016 – 4 Sa 5/16)
- Allerdings kann der AG einen Auflösungsantrag stellen, wenn neben der außerordentlichen **auch eine hilfsweise ordentliche Kündigung** erklärt wurde **und gerade diese ordentliche Kündigung sozialwidrig ist** (BAG 26.10.1979 – 7 AZR 752/77).
- **Wichtig:**
 - Kommt zur Sozialwidrigkeit ein weiterer Unwirksamkeitsgrund nach § 13 Abs. 3 KSchG hinzu, fehlt es an einer materiellen Voraussetzung des § 9 Abs. 1 KSchG; der Auflösungsantrag ist dann unbegründet (BAG, 23.02.2010 – 2 AZR 554/08).
 - Beispiele: Verstoß gegen § 102 BetrVG, Maßregelung, Sittenwidrigkeit, tarifliche Kündigungsbeschränkungen

Darlegungslast für den Auflösungsantrag des AG

- Pauschale Hinweise auf übliche Spannungen nach einer Kündigung reichen nicht; diese gelten als „normal“ und rechtfertigen einen Auflösungsantrag nicht.
 - LAG Düsseldorf, 25.06.2009 – 5 Sa 107/09
 - LAG Rheinland-Pfalz, 05.11.2020 – 5 Sa 262/1, AuA 12/18, S. 726

Zurechnung des Verhalten Dritter

- Das Verhalten dritter Personen rechtfertigt einen Auflösungsantrag nur, wenn der Arbeitgeber dieses Verhalten veranlasst oder bewusst hinnimmt;
- vgl. LAG Rheinland-Pfalz, 05.11.2020 – 5 Sa 262/19:
 - beleidigende WhatsApp-Nachricht „„hinterhältiger charakterloser Lügner““
 - WhatsApp Nachricht stammte jedoch vom Bruders des Geschäftsführers des Arbeitgebers. Der Bruder ist auch Angestellter der Beklagten.
 - LAG: Die Beklagte muss sich diese Nachricht nicht zurechnen lassen. Für eine Zurechnung ist eine Veranlassung durch eigenes Tun erforderlich.
 - Eine Veranlassung ist weder dargetan noch bestehen hierfür greifbare Anhaltspunkte.
 - Es sind keine Umstände ersichtlich, dass der Bruder des GF, der selbst Arbeitnehmer der Beklagten ist, nicht zu einem angemessenen Ton gegenüber dem Kläger zurückfinden könnte.

Zeitpunkt für den Auflösungsantrag

- Der Auflösungsantrag ist bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung möglich (§ 9 Abs. 1 S. 3 KSchG).
- Auch die obsiegende Partei kann in Berufung mittels Anschlussberufung den Antrag stellen.
 - § 9 Abs. 1 S. 3 KSchG verdrängt insoweit § 524 Abs. 2 S. 2 ZPO (LAG Düsseldorf, 03.07.2018 – 3 Sa 553/17).
 - Auch der ein in zweiter Instanz erfolgte Parteibeitritt und die Anschlussberufung der beigetretenen Partei wurde als zulässig erachtet.
 - Nicht nur die Frist des § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO werde durch § 9 Abs. 1 Satz 3 KSchG spezialgesetzlich überlagert. Vielmehr müsse in einem Fall, in dem nach Ausspruch und Zugang der Kündigung, aber noch vor dem Ablauf der Kündigungsfrist und damit dem Auflösungszeitpunkt gemäß § 9 Abs. 2 KSchG aufgrund eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB ein Wechsel in der Arbeitgeberstellung eintritt, der Betriebserwerber als neuer Arbeitgeber ebenso wie der vormalige Betriebsinhaber prozessual in die Lage versetzt werden, den Auflösungsantrag nach § 9 KSchG zu stellen.

Spezialfall: Betriebsübergang nach Kündigung

- LAG Düsseldorf, 03.07.2018 – 3 Sa 553/17:
- **Sachverhalt:** Ein AN wehrte sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen eine ordentliche, als betrieblich begründet dargestellte Kündigung seines AG (Beklagte zu 1.). Noch vor Ablauf der Kündigungsfrist erfolgte ein Betriebsübergang auf eine Erwerberin (Beklagte zu 2.), die als neue Arbeitgeberin dem Berufungsverfahren beitrug und einen eigenen Antrag auf gerichtliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses stellte.
- Der in zweiter Instanz erfolgte Parteibeitritt und die Anschlussberufung der beigetretenen Partei wurde als zulässig erachtet.
 - Nicht nur die Frist des § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO werde durch § 9 Abs. 1 Satz 3 KSchG spezialgesetzlich überlagert.
 - Vielmehr müsse der Betriebserwerber als neuer Arbeitgeber ebenso wie der vormalige Betriebsinhaber prozessual in die Lage versetzt werden, den Auflösungsantrag nach § 9 KSchG zu stellen.
 - In der Sache war der Auflösungsantrag unbegründet, weil die Kündigung auch nach § 102 BetrVG unwirksam war.

Sonderfall

leitende Angestellte § 14 KSchG



Spezialfall: leitende Angestellte

- Bei leitenden Angestellten im Sinne des § 14 Abs. 2 KSchG gilt § 9 Abs. 1 S. 2 KSchG mit der Maßgabe, dass der Auflösungsantrag des Arbeitgebers **keiner Begründung** bedarf.
- § 14 Abs. 2 KSchG erfasst Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind.
- In diesen Fällen wird dem Auflösungsantrag stattgegeben, auch wenn keinerlei Auflösungsgründe im materiellen Sinne vorliegen; gestritten werden kann noch über die Abfindungshöhe und den Auflösungszeitpunkt.

Spezialfall: leitende Angestellte

- Die Definition des "leitenden Angestellten" in § 14 Abs. 2 KSchG ist durch ihre **Typologie** enger als diejenige in § 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG (vgl. etwa LAG Köln, 10.10.2019 – 6 TaBV 6/19)
- Erforderliche Merkmale (kumulativ):
 - nicht jeder leitende Angestellte i.S.d. § 5 BetrVG ist auch leitender Angestellter i.S.d. § 14 Abs. 2 KSchG.
 - Der Angestellte muss eine **herausgehobene Führungsposition** mit unternehmerischen Teilaufgaben innehaben, **vergleichbar einem Geschäftsführer oder Betriebsleiter**;
 - maßgeblich ist die **Funktion**, nicht die Bezeichnung !
- **Personalkompetenz** (siehe nächste Folie):

Personalkompetenz der ltd. Angestellten

- Die Befugnis zur **selbständigen Einstellung** oder Entlassung von AN muss sowohl im Außen- als auch im Innenverhältnis bestehen.
 - fehlt, wenn für die Maßnahmen die Zustimmung eines anderen eingeholt werden muss oder der Angestellte sich regelmäßig rückversichern muss.
 - hingegen unschädlich, wenn nur interne Richtlinien zu beachten sind oder Zweitunterschriften lediglich Kontrollzwecken dienen.
- Die Befugnis muss sich auf eine **bedeutende Anzahl** von Arbeitnehmern oder eine gewisse Anzahl bedeutender Arbeitnehmer beziehen; ein nur eng umgrenzter Personenkreis genügt nicht.
- Die Personalkompetenz muss einen **wesentlichen Teil der Tätigkeit** ausmachen und die **Stellung des Angestellten prägen**;
- Die Personalkompetenz darf nicht „nur auf dem Papier stehen“, sondern muss **tatsächlich ausgeübt** werden.

Spezialfall: leitende Angestellte

- **negative Abgrenzung:** kein leitender Angestellter i.S.d. § 14 Abs. 2 KSchG ist:
 - wer nur interne Vorschläge unterbreitet oder fachlich auswählt, die eigentliche Einstellung/Kündigung aber von einem anderen (z.B. Verwaltungsdirektor, Geschäftsleitung, Personalabteilung) vorgenommen oder genehmigt wird (BAG 18.11.1999 - 2 AZR 903/98 Chefarzt)
 - wessen Personalkompetenz nur einen kleinen, betrieblich unbedeutenden Personenkreis erfasst oder nur in geringem zeitlichen Umfang und ohne prägende Bedeutung ausgeübt wird (BAG 10.10.2002 - 2 AZR 598/01).
- Der bloße Status als „leitender Angestellter“ nach anderen Regelungswerken (z.B. BetrVG) begründet nicht automatisch die Stellung nach § 14 Abs. 2 KSchG.
 - vgl. LAG Hamm 25.11.1999 - 4 Sa 448/99

Beispiel aus der Rechtsprechung zum Begriff „leitende Angestellte“

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 17. Dezember 2009 – 11 Sa 263/09, Rn. 82 – 83:

- Die Beklagte ist für die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 KSchG darlegungs- und beweisverpflichtet ist.
- *Sie konnte nicht zur Überzeugung der Kammer nachweisen, dass der Kläger zur selbständigen Einstellung oder Entlassung von einer nicht unerheblichen Anzahl von Arbeitnehmern berechtigt war und diese ohne Zustimmung einer anderen Person durchführen musste.*
- *Zwar ist der Kläger nach der Ziffer 6 seines Anstellungsvertrages ...i.V.m. der Stellenbeschreibung und Dienstanweisung berechtigt, Personal bis zum Filialleiter-Stellvertreter ein- und auszustellen.*
- *Diese Berechtigung bestand jedoch nach der Überzeugung der Kammer zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs jedenfalls im Innenverhältnis nicht (mehr).*
- *Entscheidend ist, dass (unabhängig von einer solchen Anweisung) nicht der Kläger, sondern sein Vorgesetzter der Zeuge B. über die Einstellungen und Entlassungen entschieden hat. Dabei handelte es sich auch nicht um eine lediglich interne Beratungspflicht. Der Zeuge B. hat glaubhaft ausgesagt, dass er selbst über sämtliche Einstellungen und Entlassungen entschieden hat. Er hat insoweit ausgeführt, die Bereichsleiter seien grundsätzlich schon berechtigt gewesen, beispielsweise Kassiererinnen einzustellen und seien insoweit unterschiftsberechtigt gewesen. **Das Ganze habe dann aber über seinen Schreibtisch laufen müssen. Er habe quasi ein Veto-Recht gehabt und habe Einstellungen noch verhindern können. Bei einem "Nein" von ihm, wären Einstellungen nicht passiert.***

Auflösungsgründe für den Antrag des Arbeitgebers



Fallgruppen der Auflösungsgründe aus Sicht des AG

- **Beleidigungen, ehrverletzende Äußerungen oder persönliche Angriffe** des Arbeitnehmers gegen Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen;
- **bewusst wahrheitswidrige Tatsachenbehauptungen**, insbesondere solche, die den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen,
- **Verhalten im Kündigungsschutzprozess**: Unhaltbare, leichtfertige oder wahrheitswidrige Behauptungen des Arbeitnehmers im Prozess, die das Vertrauensverhältnis nachhaltig zerstören
 - Zulässig sind aber starke Formulierungen zur Verteidigung der eigenen Rechtsposition, solange sie nicht die Wahrheitspflicht verletzen
- Ein **unüberbrückbares Zerwürfnis**, das auf konkreten Tatsachen beruht (nicht bloß allgemeine Redewendungen), etwa durch fortgesetzte Konflikte, Mobbing oder nachhaltige Störung des Betriebsklimas
- **Schwerwiegende Störungen im Verhältnis zu Kollegen oder Vorgesetzten, die eine Zusammenarbeit unmöglich machen.**

wahrheitswidrige Tatsachenbehauptungen im Kündigungsschutzprozess

- **Zum Ganzen: BAG 24.5.2018 – 2 AZR 73/18**
- **Grundsatz:** Jede Partei darf zur Verteidigung ihrer Rechte (vgl. Art. 103 I GG) alles vortragen dürfen, was als rechts-, einwendungs- oder einredebegründender Umstand prozesserheblich sein kann.
- Ein Verfahrensbeteiligter darf auch starke, eindringliche Ausdrücke und sinnfällige Schlagworte benutzen darf, um seine Rechtsposition zu unterstreichen, selbst wenn er seinen Standpunkt vorsichtiger hätte formulieren können. Das gilt freilich **nur in den Grenzen der Wahrheitspflicht !**
- Bewusst **wahrheitswidrige Tatsachenbehauptungen** des Arbeitnehmers in einem Rechtsstreit mit seinem Arbeitgeber , insbesondere solche, die den Tatbestand der üblen Nachrede erfüllen, können die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 I 2 KSchG rechtfertigen.
- Das gilt auch dann, wenn der unzutreffende Prozessvortrag letztlich für das Gericht nicht entscheidungserheblich ist (Rn. 25 f.).
- Bei der Bemessung einer Abfindung gem. § 9 I 2, § 10 KSchG ist zu berücksichtigen, ob der Arbeitnehmer den Auflösungsgrund schuldhaft – zB durch bewusst wahrheitswidrige Behauptungen im Kündigungsschutzprozess – gesetzt hat (BAG 25.11.1982 – 2 AZR 21/81 – zu B I 3)

Nicht ausreichend als Auflösungsgründe sind aus Sicht des AG

- Nicht ausreichend sind rein wirtschaftliche oder betriebliche Gründe, da diese zum Anlass für eine betriebsbedingte Kündigung genommen werden können und keinen Bezug zur Person oder zum Verhalten des Arbeitnehmers haben
- Treuwidrig vom Arbeitgeber herbeigeführte Umstände sind nicht in die Gesamtabwägung einzubeziehen (BAG, 02.06.2005 – 2 AZR 234/04, AuA 7/03, S. 57). Dies gilt ebenfalls, wenn die Verursachung bzw. Provokation durch Personen geschehen ist, deren Verhalten sich der Arbeitgeber zurechnen lassen muss (§ 278 BGB). Voraussetzung für eine Zurechnung nach § 278 BGB ist, dass das Verhalten der Angestellten im Zusammenhang mit der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer steht und nicht rein privat motiviert ist

Auflösung durch den Arbeitgeber ohne Notwendigkeit von Gründen

- **Spezialregelung** in der Finanzbranche gem. § 25a Abs. 5a Kreditwesengesetz (KWG) betreffend die Auflösung des Arbeitsverhältnis von Risikoträgern bedeutender Institute. Einzelheiten siehe **§ 25a KWG** (bestimmte jährliche fixe Vergütung....).
- Auch Tendenzbetriebe unterfallen der Regelung, eine ausdrückliche Ausnahme wie in § 14 Abs. 2 S. 2 besteht hier nicht.
 - Allerdings können in Tendenzbetrieben bestimmte Sachverhalte für eine Auflösung ausreichen, die in einem anderen Arbeitsverhältnis nicht hinreichend wären.
 - Die Tendenzträgereigenschaft des Arbeitnehmers alleine rechtfertigt jedoch nicht eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Es ist vielmehr immer eine Abwägung der wechselseitigen Grundrechtspositionen durchzuführen.

Prognose der Zusammenarbeit

- Die Prognose bei § 9 KSchG ist eine zukunftsgerichtete, auf den Zeitpunkt der letzten Tatsachenverhandlung bezogene Gesamtabwägung aller Umstände, die eine weitere, den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit erwarten oder ausschließen lassen.
- Die Prognose beim Auflösungsantrag bezieht sich auf den Zeitpunkt der mündlichen Kammerverhandlung.
 - Daher können Auflösungsgründe im Laufe des Arbeitsgerichtsprozesses an Gewicht zu- oder abnehmen,
 - Vorsicht bei „Entschuldigungen“ oder „Verzeihen“
 - während Kündigungsgründe von tatsächlichen späteren Entwicklungen grundsätzlich unabhängig sind

Sonderfall: beiderseitiger Auflösungsantrag

- Zunächst: Dieser Fall kommt in der gerichtlichen Praxis nur sehr selten vor.
- Eigentlich nur denkbar, wenn Parteien sich nicht auf die Höhe der Abfindung einigen können.
- Nach überwiegende Auffassung erfolgt in diesem Fall keine gerichtliche Prüfung der Auflösungsgründe mehr. Das Arbeitsgericht ist an die übereinstimmende Einschätzung der Parteien, dass die Zusammenarbeit künftig nicht zumutbar bzw. zweckdienlich ist, gebunden.
- Das BAG hat die Frage bislang offen gelassen:
 - Haben beide Parteien einen Auflösungsantrag gestellt und löst das Arbeitsgericht daraufhin das Arbeitsverhältnis auf, so ist der Arbeitnehmer, der die Höhe der festgesetzten Abfindung nicht angreift, durch dieses Urteil nicht beschwert und seine Berufung deshalb unzulässig (BAG 23.06.1993 - 2 AZR 56/93)

Der Auflösungsantrag des Arbeitnehmers



Fallgruppen der Auflösungsgründe arbeitnehmerseitig

- Schwerwiegende Störungen im Vertrauensverhältnis
- **Massive Beleidigungen**, ehrverletzende Äußerungen,
- ungerechtfertigte persönliche Angriffe gegenüber dem Arbeitnehmer
- Schikanen durch den Arbeitgeber oder Kollegen, die der Arbeitgeber duldet
- Unzumutbare Prozesssituation
 - Prozessual bedingte, unzumutbare und ungerechtfertigte Belastungen, die das Arbeitsverhältnis irreparabel belasten und die nicht mit dem Kündigungssachverhalt im Zusammenhang stehen.
 - Verhalten des Arbeitgebers im Prozess (Unwahre, ehrverletzende Behauptungen), auch durch den Prozessbevollmächtigten des Arbeitgebers
- Zerrüttung des Arbeitsverhältnisses durch betriebliche Umstände
- Sonstige schwerwiegende Gründe
 - z.B. sexuelle Belästigung,
 - tätliche Angriffe,
 - nachhaltige Missachtung von Rechten des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber

Die Höhe der festzusetzenden Abfindung



Grundlagen für die Bemessung der Abfindung gem. § 10 KSchG

- Abfindungsbetrag bis zu 12 Monatsverdienste
- Abfindungsbetrag bis zu 15 Monatsverdiensten, wenn der Arbeitnehmer das 50. Lebensjahr vollendet hat und das Arbeitsverhältnis mindestens 15 Jahre bestanden hat; vgl. § 10 Abs. 1, 2 KSchG
- Maßgeblich ist, was dem Arbeitnehmer bei der regelmäßigen Arbeitszeit im Beendigungsmonat an Geld- und Sachbezügen zusteht. Arbeitsleistungsbezogene Boni/Tantiemen sind anteilig auf den Monatsverdienst umzulegen.
- Maßgebliche Kriterien sind insbesondere:
 - die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
 - das Lebensalter,
 - die sozialen Verhältnisse des Arbeitnehmers sowie
 - die Umstände der Beendigung, insbesondere das Maß der Sozialwidrigkeit der Kündigung
- Die Rechtsprechung orientiert sich häufig an der „Faustformel“ (0,5 BMG pro Jahr der BZ)

Abweichung im Einzelfall nach „oben“ oder „unten“:

- bei kurzer Beschäftigungsdauer kann ein höherer Betrag, etwa Faktor 1,0 pro Jahr zugesprochen werden, solange die Höchstgrenzen des § 10 KSchG eingehalten werden.
- Besonderheit: „Auflösungsschulden“:
 - BAG, Urteil vom 16. Dezember 2021 – 2 AZR 356/21 – Rn. 44:
 - Bei der Bemessung einer etwaig nach den Vorgaben von § 10 KSchG festzusetzenden Abfindung wird das Landesarbeitsgericht u.a. zu berücksichtigen haben, dass die ordentliche Kündigung **jedenfalls nicht grob sozialwidrig war** und die Klägerin, sollte die Kammer annehmen, sie - die Klägerin - habe bewusst wahrheitswidrige Tatsachenbehauptungen aufgestellt, **ein ganz erhebliches „Auflösungsschulden“** träfe. Dieses wäre **ggf. abfindungsmindernd** zu berücksichtigen

Abfindung als Schmerzensgeld / Genugtuungsfunktion ?

- LAG Köln, 09.07.2025 – 4 SLa 97/25, Rn. 118, AuA 12/25, S. 51:
- *Die Abfindung hat zusätzlich die Funktion, die mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbundenen **ideellen Nachteile** wie die **mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbundenen psychischen Belastungen** auszugleichen (BAG, Urteil vom 29.02.1972, 1 AZR 176/71, Rn. 29, juris; KR-Spilger, 12. Aufl. 2019, § 10 KSchG Rn. 65).*
- *Ihr kommt ähnlich dem Schmerzensgeld bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen **Genugtuungsfunktion** zu (Biebl, Ascheid/Preis/Schmidt, 7. Auflage 2024, § 10 KSchG Rn. 29; ErfK-Kiel, 25. Aufl. 2025, § 10 KSchG, Rn. 6).*

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Fragen / Diskussion

matthias.mohn@arbgfreiburg.justiz.bwl.de

Wir bedanken uns recht herzlich, dass Sie an unserem Webinar teilgenommen haben und würden uns sehr freuen, Sie erneut begrüßen zu dürfen.

Redaktion
Arbeit und Arbeitsrecht
Am Friedrichshain 22
10407 Berlin
Tel. 030 42151-238
aua.redaktion@hussberlin.de

Matthias Mohn
Richter am Arbeitsgericht Freiburg



arbeit-und-arbeitsrecht.de/app