# Kündigung bedeutet nicht Abfindung

In der Praxis ist durchaus die Auffassung verbreitet, Arbeitgeber müssten bei einer Kündigung eine Abfindung zahlen. Das Gesetz sieht das für den Regelfall aber nicht vor. Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist vielmehr ein Bestandsschutz- und kein Abfindungsgesetz. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz stellt daher klar, dass Kündigungen nicht automatisch zu einem Abfindungsanspruch führen.

Eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz vom 05.11.2020 – 5 Sa 262/19 verdeutlicht: Der klagende Arbeitnehmer erwartete nach einer Kündigung für sich wohl die Zahlung eines Nachschlags in Form einer Abfindung. Diese blieb ihm allerdings versagt.

## Kündigungsschutz und Klageziel

Der klagende Arbeitnehmer, der seit 2009 bei der beklagten Arbeitgeberin beschäftigt war, wandte sich mit seiner Kündigungsschutzklage gegen eine im Februar 2019 zugegangene Kündigung. Eine solche Kündigungsschutzklage ist nach der gesetzgeberischen Konzeption das einzige Mittel, sich gegen eine Kündigung zur Wehr zu setzen. Sie muss binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden, ansonsten ist die Kündigung wirksam (§§ 4, 7 KSchG) und beendet das Arbeitsverhältnis ohne jedweden Abfindungsanspruch.

Das Ziel der Kündigungsschutzklage ist nach dem Gesetzeswortlaut allein die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der – nach Auffassung des Arbeitnehmers – unwirksamen Kündigung nicht aufgelöst ist. Der Arbeitnehmer muss mit anderen Worten geltend machen, dass das Arbeitsverhältnis trotz der Kündigung fortbesteht.

Das tat der klagende Arbeitnehmer auch im Streitfall des LAG Rheinland-Pfalz. Die Arbeitgeberin verteidigte sich dagegen zunächst mit dem Argument, es fehle am Rechtsschutzbedürfnis, da es sich um eine rückdatierte „Gefälligkeitskündigung" gehandelt habe: Der Kläger habe eine Lohnerhöhung erbeten, die ihm gewährt worden sei, allerdings nicht in gewünschter Höhe. Daraufhin habe er sie gebeten, ihm eine Kündigung auszusprechen, wohl um sozialversicherungsrechtliche Nachteile zu vermeiden. Unmittelbar nach Übergabe der Kündigung habe der Kläger dann allerdings die Klage erhoben.

### Kompakt

- Das Kündigungsschutzgesetz (KSCHG) ist ein Bestandsschutz- und kein Abfindungsgesetz.
- Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Abfindung durch gerichtliche Entscheidung kommt auch bei Arbeitnehmerantrag nur ausnahmsweise in Betracht, wenn dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist.
- Für die Unzumutbarkeit gelten strenge Voraussetzungen.

## Anerkenntnis und Auflösungsantrag

Im ersten Gütetermin vor dem Arbeitsgericht vereinbarten die Streitparteien, dem Gericht binnen zwei Wochen mitzuteilen, ob eine gütliche Einigung erzielt werden konnte. Am Folgetag traf der Geschäftsführer der Arbeitgeberin den Kläger dann allerdings bei einem Kunden in Heidelberg. Der Kläger trat dort bereits als Außendienstmitarbeiter eines Wettbewerbsunternehmens auf und nahm Bestellungen entgegen. Daraufhin erkannte die Arbeitgeberin den Kündigungsschutzantrag im Prozess förmlich an und forderte den Kläger gleichzeitig auf, seine Arbeit unverzüglich wieder aufzunehmen.

Das wollte der mit dem Anerkenntnis formal obsiegende Kläger aber dann doch nicht. Er beantragte vielmehr die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 13.375,00 Euro (10 Jahre x 2.675,00 Euro x 0,5). Diesen Auflösungsantrag wiesen Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht jedoch zurück.

## Auflösungsantrag als Ausnahme von der Regel

Hat der Kündigungsschutzantrag Erfolg, kann das Arbeitsgericht das fortbestehende Arbeitsverhältnis auf Antrag einer der Parteien ausnahmsweise doch auflösen, und zwar gegen Zahlung einer angemessenen Abfindung. Diese Regelung ist nach der gesetzgeberischen Konzeption die einzige gesetzlich vorgesehene Möglichkeit, doch eine Abfindungszahlung zu erzwingen. Für den Auflösungsantrag des Arbeitnehmers verlangt § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG als Auflösungsgrund, dass dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist daher die Ausnahme. Das Kündigungsschutzgesetz ist ein Bestandsschutz-, kein Abfindungsgesetz. Dieser Grundsatz wird allein unter der Voraussetzung durchbrochen, dass eine Vertrauensgrundlage für eine sinnvolle Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr besteht. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 Abs. 1 Satz 1 KSchG kommt demnach nur ausnahmsweise und unter strengen Voraussetzungen in Betracht. Der Arbeitnehmer hat nicht etwa die freie Wahl, ob er bei festgestellter Unwirksamkeit der Kündigung das Arbeitsverhältnis fortsetzen oder ob er gegen eine Abfindung ausscheiden will. In der Regel treten durch jede Kündigung Spannungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf. Diese allein vermögen einen Auflösungsantrag noch nicht zu rechtfertigen.

## Unzumutbare Vertragsfortsetzung

Wie das Arbeitsgericht nahm auch das LAG Rheinland-Pfalz an, dass im Streitfall keine Auflösungsgründe vorliegen würden, die eine Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bedingen könnten.

Das gelte zunächst für die schriftsätzlichen Ausführungen der Arbeitgeberin im Prozess. Diese seien im Gesamtkontext zu bewerten und sämtlich durch die Wahrnehmung berechtigter Interessen gedeckt. Sie könnten daher als Auflösungsgrund nicht herangezogen werden. Prozessparteien dürften schon im Hinblick auf das rechtliche Gehör grundsätzlich alles vortragen, was prozesserheblich sein könne.

Auch der Vorwurf der Arbeitgeberin, der Kläger nutze treuwidrig die während seiner zehnjährigen Tätigkeit bei ihr erworbenen Kenntnisse über ihre Kunden aus, komme als Auflösungsgrund nicht in Betracht. Soweit er selbst Anlass für Vorwürfe gegeben habe, könne er seinen Auflösungsantrag hierauf nicht stützen. Der Kläger habe unbestritten Konkurrenztätigkeiten entfaltet, obwohl er auch während des Kündigungsschutzprozesses an das Wettbewerbsverbot gebunden gewesen sei. Wenn ihm die Arbeitgeberin in diesem Kontext Treuwidrigkeit vorwerfe, könne der Kläger daraus keinen Auflösungsgrund herleiten.

Umstände, die zur Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führen sollen, müssten im Zusammenhang mit der Kündigung oder dem Kündigungsschutzprozess stehen. Fragen der Urlaubsgewährung seien daher gleichfalls nicht geeignet.

Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei nach den Gesamtumständen auch deshalb nicht gerechtfertigt, weil der ältere Bruder des Geschäftsführers der Arbeitgeberin den Kläger in einer WhatsApp-Nachricht als „hinterhältiger charakterloser Lügner“ beschimpft habe. Das Verhalten dritter Personen sei als Grund für den Auflösungsantrag nur dann geeignet, wenn der Arbeitgeber dieses Verhalten durch eigenes Tun entscheidend veranlasst oder jedenfalls geduldet habe, ohne hiergegen einzuschreiten. Die Arbeitgeberin müsse für Äußerungen des Bruders ihres Geschäftsführers nicht allein deshalb einstehen, weil der Kläger dessen „großen Einfluss“ beobachtet haben will. Der Kläger verkenne, dass die Arbeitgeberin nicht für den Inhalt der WhatsApp-Nachrichten ihrer Angestellten verantwortlich sei, wenn sie diese nicht in irgendeiner Weise veranlasst habe. Eine solche Veranlassung sei nicht dargetan.

Es bestehe auch keine durch Tatsachen begründete Besorgnis, dass der Kläger im Fall der Wiederaufnahme der Arbeit befürchten müsse, nicht ordnungsgemäß behandelt zu werden. Es seien keine Umstände dafür ersichtlich, dass der Bruder des Geschäftsführers nicht zu einem angemessenen Ton gegenüber dem Kläger zurückfinden könne.

Statt der erstrebten Abfindung sah sich der klagende Arbeitnehmer im Ergebnis einem fortbestehenden, ungewollten Arbeitsverhältnis gegenüber. Zur Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses standen dem Kläger nach Rechtskraft des Kündigungsschutzurteils nur noch der Weg des § 12 KSchG (Erklärung binnen einer Woche) oder die Eigenkündigung offen. Beides war ohne jede Aussicht auf Abfindung. ■

**Autor**
**Dr. Michael Wurdack**
ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen.
Telefon +49 551 499960, www.vertriebsrecht.de
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de