

Aktenzeichen: 6 AZR 1059/77

LAG Frankfurt

Urteil des BAG vom 9. Oktober 1979

Für das Nachschlagewerk: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Gesetz: KSchG § 9 Abs. 1 Satz 2, § 13 Abs. 3, § 15 Abs. 2 Satz 1,
Abs. 3; BetrVG § 103

Leitsatz:

Ein Arbeitgeber kann eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG nur verlangen, wenn die Kündigung lediglich nach § 1 KSchG sozialwidrig ist. Ist die Kündigung bereits aus anderen Gründen unwirksam, kann er einen Auflösungsantrag nicht stellen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 1059/77

8 Sa 931/76 Frankfurt/Main

Verkündet am
9. Oktober 1979

gez. Stöcker,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Oktober 1979 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, den Richter Roeper und die Richterin Michels-Hol sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Dr. Michels für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt (Main) vom 21. Oktober 1977 - 8 Sa 931/76 - wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten der Revision.



[JLaw v. Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger ist seit 1975 als Busfahrer bei der Beklagten tätig, zuletzt gegen ein Bruttomonatsgehalt von etwa 2.300,--DM. Im Betrieb der Beklagten bestand kein Betriebsrat. Zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl und zur Wahl eines Wahlvorstandes fand am 29. Juli 1976 eine Betriebsversammlung statt, an der von 18 wahlberechtigten Mitarbeitern der Beklagten nach ihren Angaben 5, nach Angaben des Klägers 7 - 8 Arbeitnehmer teilnahmen. Es wurde ein Wahlvorstand gewählt, dem der Mitarbeiter R angehörte. Streitig ist zwischen den Parteien, ob auch der Kläger in den Wahlvorstand gewählt wurde. Am 6. August 1976 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers zum 30. August 1976. Mit seiner am 10. August 1976 erhobenen Feststellungsklage hat der Kläger beantragt festzustellen, daß die Kündigung der Beklagten vom 6. August 1976 rechtsunwirksam sei und das Arbeitsverhältnis fortbestehe.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat bestritten, daß der Kläger in den Wahlvorstand gewählt worden sei und ausgeführt, die streitige Kündigung sei verhaltensbedingt, da sich der Kläger Fahrgästen gegenüber ungewöhnlich rüde verhalten habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und ausgeführt, die Kündigung sei nach § 15 Abs. 3 KSchG nichtig, weil dem Kläger als Mitglied des Wahlvorstandes nur aus wichtigem Grund und mit Zustimmung des Betriebsrats hätte gekündigt werden können. Die Berufung der Beklagten, in der sie hilfsweise beantragt hat, das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung aufzulösen, ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt die Beklagte nur noch ihren Hilfsantrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindung weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist dem Streitwert nach (6.900,--DM) statthaft und auch form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden. Sie hat jedoch keinen Erfolg.

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, der Kläger sei seit dem 29. Juli 1976 Mitglied des Wahlvorstandes für eine vorgesehene Betriebsratswahl im Betrieb der Beklagten gewesen. Dafür sprächen u.a. das eigene Verhalten der Beklagten in dem Parallelverfahren 8 Sa 886/76. "Zur vollen Gewißheit der Kammer wurde die dahinzielende Behauptung des Klägers durch die Wahlvorstandsprotokolle erhärtet, die der Klägervertreter im Berufungstermin vorgelegt hat. Dort ist in mehreren Protokollen eindeutig zum Ausdruck gebracht, daß der Wahlvorstand im Betrieb der Beklagten aus fünf Mitgliedern besteht, denen der Kläger angehört." Danach genieße der Kläger als Mitglied des Wahlvorstandes den besonderen Kündigungsschutz des § 15 Abs. 3 KSchG.

2. Der Senat ist an diese Feststellung des Landesarbeitsgerichts gebunden, denn Verfahrensrügen werden von der Revision nicht erhoben. Dies gilt auch für die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, der Betriebsrat habe der Kündigung nicht zugestimmt und die fehlende Zustimmung sei auch nicht durch arbeitsgerichtliche Entscheidung nach § 103 BetrVG ersetzt worden.

3. Die Kündigung des Klägers war daher schon gemäß § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG unzulässig. Mangels Bestehens eines Betriebsrats hätte die Beklagte vor Ausspruch der Kündigung das Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG beantragen und abwarten müssen (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 15 KSchG 1969). Im übrigen wäre nur eine außerordentliche Kündigung möglich gewesen.

4. Ohne Erfolg rügt die Revision, das Landesarbeitsgericht hätte dem Auflösungsantrag der Beklagten stattgeben müssen, da § 9 KSchG die Fortdauer von Arbeitsverhältnissen bei absolut gestörtem Arbeitsfrieden verhindern solle.

Ein Arbeitgeber kann eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach § 9 KSchG nur verlangen, wenn die Kündigung lediglich nach § 1 KSchG sozialwidrig ist. Ist die Kündigung auch aus anderen Gründen nichtig, kann er einen Auflösungsantrag nicht stellen. Die Lösungsmöglichkeit nach § 9 KSchG bedeutet für den Arbeitgeber eine Vergünstigung, die nur in Betracht kommt, wenn eine Kündigung "nur" sozialwidrig und nicht auch aus anderen Gründen nichtig ist (vgl. Aufarth-Müller, KSchG, § 7 Anm. 12; A. und G. Hueck, KSchG, 9. Aufl., § 9, Anm. 14; so auch Herschel-Steinmann, KSchG, 5. Aufl., § 7 Anm.



- 4 -

5 b; ähnlich Maus, Handbuch des Arbeitsrechts VI D, Allgemeines Kündigungsrecht, KSchG, § 9 Anm. 20, der ausführt, der Auflösungsantrag des Arbeitgebers sei nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben habe; diese Ansicht wird auch vertreten von Neumann, AR-Blattei, Kündigungsschutz VI E I 2: Der Arbeitgeber könne die Auflösung nur verlangen, wenn die Kündigung allein nach § 1 KSchG unwirksam sei. Wenn sie auch aus anderen Gründen nichtig sei, sei der Auflösungsantrag nicht zulässig).

Die Begründung bei A. und G. Hueck (aaO) dafür, daß der Arbeitgeber die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht verlangen kann, wenn die Kündigung (auch) aus anderen Gründen nichtig sei, ist überzeugend: § 9 KSchG gibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit, im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses und im Zusammenhang mit einer Kündigung, die an sich zulässig, aber sozialwidrig ist, trotz der Unwirksamkeit der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu verlangen. Die Bindung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer infolge der Sozialwidrigkeit einer Kündigung soll "entschärft" werden durch die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis auf Antrag des Arbeitgebers gegen Abfindung zu beenden, wenn für die Zukunft eine den Betriebszwecken dienende Zusammenarbeit nicht zu erwarten ist. Es ist nicht einzusehen, aus welchem Grunde diese im Kündigungsschutzgesetz enthaltene Ausnahmebestimmung, nach der trotz Unwirksamkeit einer - sozialwidrigen - Kündigung unter gewissen Voraussetzungen die Auflösung gegen Abfindung verlangt werden kann, auch zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses führen könnte, das der Arbeitgeber durch eine von vornherein rechtswirksame, weil gesetzwidrige Kündigung, beenden wollte.

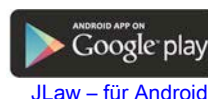
Für dieses Ergebnis spricht auch der Wortlaut des § 13 Abs. 3 KSchG: Nach dieser Vorschrift sind die Bestimmungen dieses Abschnitts, also des ersten Abschnitts des Kündigungsschutzgesetzes auf eine Kündigung, die bereits aus anderen als in den in § 1 Abs. 2 und 3 bezeichneten Gründen (Sozialwidrigkeit) unwirksam ist, nicht anwendbar.

Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte könne im vorliegenden Fall nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

Abfindung verlangen, entspricht daher nicht nur dem Wortlaut des § 13 Abs. 3 KSchG, sondern der Systematik des Kündigungsschutzgesetzes und dem im ersten Abschnitt dieses Gesetzes geregelten Interessenausgleich.

5. Die Revision der Beklagten ist daher mit der Kostenfolge aus § 97 ZPO zurückzuweisen.

gez.: Dr. Auffarth

Roeper

Michels-Holl

Döring

Dr. Michels

