
kündigung

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Auch das Verhalten des Prozessbevollmächtigten des Arbeitnehmers im Kündigungsprozess kann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer sich die Erklärungen seines Prozessbevollmächtigten zu eigen macht und sich auch nicht nachträglich von ihnen distanziert.

(Leitsatz des Bearbeiters)

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 10.06.2010
– 2 AZR 297/09**

Der Fall

Der 1961 in Nigeria geborene Kläger trat 1997 in die Dienste der US-Streitkräfte in Deutschland und arbeitete zuletzt als Ladengehilfe in einem Supermarkt der „Defense Commissary Agency“ (DCA).

Mit Schreiben vom 25.03.2008 kündigten die beklagten Streitkräfte das Arbeitsverhältnis außerordentlich und mit Schreiben vom 03.04.2008 ordentlich zum 30.09.2008. Der Kläger griff die beiden Kündigungen an. Ihre Unwirksamkeit wurde durch das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz rechtskräftig festgestellt.

Streitig war damit nur noch der von der Beklagten im Berufungsverfahren gestellte Auflösungsantrag. Im Verlaufe des Kündigungsschutzprozesses hatte nämlich der Prozessbevollmächtigte des Klägers dem Personalreferenten der Beklagten vorgeworfen, dieser sei „ein Rassist“. Er baue unter fadenscheinigen Gründen Fälle auf, um Schwarzafrikanern kündigen zu können. Außerdem liege die Kündigung allein an der „rassistischen Vorurteilsstruktur“ des Personalreferenten.

Da sich der Kläger von den Vorwürfen seines Prozessbevollmächtigten nicht distanzierte, stellte die Beklagte den Antrag, das Arbeitsverhältnis



durch das Gericht auflösen zu lassen.

Die Entscheidung

Auch wenn das Bundesarbeitsgericht den Rechtsstreit nicht abschließend entscheiden konnte, sondern an das Landesarbeitsgericht zurückverweisen musste, so hat es darauf erkannt, dass das Verhalten des Prozessbevollmächtigten im Kündigungsschutzprozess unter bestimmten Umständen die Auflösung des Arbeitsverhältnisses seines

Mandanten rechtfertigen kann.

Der Vorwurf, die Kündigungsentcheidung beruhe auf rassistischen Motiven, könne als beleidigend und als eine schwere Beeinträchtigung der Vertrauensgrundlage angesehen werden. Es komme deshalb darauf an, ob der Arbeitnehmer sich die betreffenden Äußerungen seines Prozessbevollmächtigten zu eigen gemacht und sich auch nachträglich nicht von ihnen distanziert hat.

■ Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts beantwortet zwei grundlegende Fragen:

1. Muss sich die Partei die Erklärungen ihres Prozessbevollmächtigten zurechnen lassen?
2. Können „entgleisende“ Erklärungen des Prozessbevollmächtigten einen Auflösungsantrag nach § 9 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) rechtfertigen?

Beide Fragen wurden bejaht.

Nach § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG hat das Gericht das Arbeitsverhältnis trotz erfolgreicher Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers auf Antrag des Arbeitgebers aufzulösen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsvertragsparteien nicht erwarten lassen.

Typische Auflösungsgründe sind Beleidigungen, sonstige ehrverletzende

Äußerungen sowie persönliche Angriffe des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber sowie gegenüber Vorgesetzten oder Kollegen.

Weiter kann auch das Verhalten des Prozessbevollmächtigten des Arbeitnehmers im Kündigungsschutzprozess die Auflösung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Der Arbeitnehmer bedient sich bewusst eines Prozessbevollmächtigten im Verhältnis zu seinem Arbeitgeber. Ihm wird das Prozessverhalten seines Bevollmächtigten schon wegen der Regelung des § 85 ZPO (Zivilprozessordnung) zugerechnet. Tatsächliche Erklärungen des Prozessbevollmächtigten in der mündlichen Verhandlung sind für die miterschienene Partei „verpflichtend“, wenn sie die Erklärungen nicht sofort widerruft oder berichtigt.

Für Arbeitnehmer bedeutet dies, dass sie den Äußerungen ihres Pro-

zessbevollmächtigten nicht blind vertrauen, sondern sich durchaus kritisch damit auseinandersetzen sollten. Schießt der Prozessbevollmächtigte (z.B. Rechtsanwalt, Gewerkschaftssekretär; vgl. § 11 ArbGG [Arbeitsgerichtsgesetz]) in seinen Erklärungen über das Ziel hinaus, ist der Arbeitnehmer gut beraten, sich davon gegebenenfalls zu distanzieren. Auf jeden Fall sollte er die Situation in einem Gespräch mit seinem Prozessbevollmächtigten thematisieren. Hierzu ist unter Umständen erforderlich, das Arbeitsgericht um eine kurze Unterbrechung der mündlichen Verhandlung zu bitten. Tut er dies nicht, dann kann er unter Umständen Gefahr laufen, dass das Arbeitsverhältnis durch Richterspruch beendet wird. In einem solchen Fall erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung und ist draußen – obwohl er den Kündigungsschutzprozess gewonnen hat!