**Landesarbeitsgericht Köln: Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Abfindungszahlung wegen Missbrauch der Machtstellung als Geschäftsführer**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Stuttgart.

**Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat soeben die Berufung der Beklagten gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts Bonn, mit der das Arbeitsverhältnis der klagenden Arbeitnehmerin gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 70.000 aufgelöst wurde, größtenteils zurückgewiesen und die Höhe der Abfindungssumme wegen einer geringfügig abweichenden Berechnungsweise auf 68.153,80 EUR festgesetzt.**

Darauf verweist der Stuttgarter Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Präsident des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart unter Hinweis auf die Mitteilung des LAG zu seinem Urteil vom 09.07.2025 – 4 SLa 97/25.

Das Landesarbeitsgericht Köln bestätigte, dass der Arbeitnehmerin die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen sexistischer, demütigender und willkürlicher Äußerungen des Geschäftsführers unzumutbar sei (§ 9 KSchG). Der Geschäftsführer der Beklagten habe der Klägerin zudem aus Unmut über die Entwicklung des privaten Verhältnisses zu ihr arbeitsrechtliche Sanktionen angedroht.

Die außergewöhnliche Höhe der Abfindungszahlung begründete das Landesarbeitsgericht Köln anhand der besonderen Umstände des Falles mit der offensichtlichen Sozialwidrigkeit der Kündigung und der erheblichen Herabwürdigung der Klägerin, die zu einer seit Mai 2024 andauernden posttraumatischen Belastungsstörung geführt habe. Zudem berücksichtigte das Gericht, dass der Geschäftsführer die Auflösungsgründe vorsätzlich durch das Missbrauchen seiner Machtstellung herbeigeführt habe.

**§ 9 KSchG lautet:**

1. *Stellt das Gericht fest, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluss der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.*
2. *Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.*

Gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln ist ein Rechtmittel nicht gegeben.

Henn empfahl, die Entscheidung zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C%3A%5CUsers%5CM%C3%A4rkle%5CDocuments%5CUnternehmensdepesche%5CDepeschen%20bearbeitet%5C07-2025%5Cwww.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Präsident des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Michael Henn

Rechtsanwalt / Fachanwalt für Erbrecht / Fachanwalt für Arbeitsrecht

VDAA – Präsident

Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll

Gerokstr. 8 70188 Stuttgart

Tel.: 0711/30 58 93-0 Fax: 0711/30 58 93-11

stuttgart@drgaupp.de [www.drgaupp.de](http://www.drgaupp.de/)