

# Wenn Arbeitnehmer fristlos kündigen

Wenn der Arbeitgeber keinen Lohn mehr zahlt, liegt ein wichtiger Kündigungsgrund vor

Von Peter Dorenbeck,  
Rechtsanwalt in Braunschweig

**Nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Arbeitnehmer können fristlos kündigen, sollte ein wichtiger Grund vorliegen. Ist die Kündigung ausgesprochen, gibt es meist kein Zurück mehr.**

Ein Arbeitnehmer hatte im August 2003 fristlos gekündigt, weil sein Arbeitgeber mit Gehaltszahlungen im Verzug war. Monate später verlangte der Mann von der jetzigen Beklagten die Zahlung seiner ausstehenden Gehälter.

Er begründete dies damit, die Beklagte sei Rechtsnachfolgerin seines Arbeitgebers, weil sie dessen Betrieb im September 2003 übernommen habe. Seine zuvor ausgesprochene fristlose Kündigung aus August 2003 sei unwirksam gewesen, weil kein wichtiger Grund vorgelegen habe. Die Beklagte bestritt den Betriebsübergang und wandte ein, dass der Mann das Arbeitsverhältnis bereits vor dem angeblichen Betriebsübergang fristlos gekündigt hatte.

Wie schon die Vorinstanzen entschied auch das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass dem klagenden Arbeitnehmer kein Geld zusteht.

Die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers bedarf eines wichtigen Grundes. Ein solcher wichtiger Grund kann zum Beispiel vorliegen, wenn der Arbeitgeber mit Gehaltszahlungen im Rückstand ist und der Arbeitnehmer den Arbeitgeber deshalb abgemahnt hat.

Fehlt es an einem wichtigen Grund, ist die dennoch ausgespro-



Ein Arbeitnehmer darf sich nach seiner Kündigung nicht widersprüchlich verhalten und diese zurückziehen. Foto:Pixelio

chene Kündigung unwirksam. Der Arbeitgeber kann die Unwirksamkeit der Kündigung auch gerichtlich geltend machen. Nimmt er die Kündigung jedoch hin, kann sich der Arbeitnehmer, der zuvor selbst schriftlich gekündigt hat, nicht auf die Unwirksamkeit seiner eigenen Kündigung berufen. Andernfalls verstößt er gegen das Verbot des widersprüchlichen Verhaltens.

Das BAG hat bekräftigt, dass für die außerordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers dieselben Maßstäbe gelten wie für die außer-

ordentliche Kündigung des Arbeitgebers. Hier wie dort muss ein wichtiger Grund vorliegen, und die Kündigung muss binnen zwei Wochen nach Kenntnis der für sie maßgebenden Tatsachen ausgesprochen werden.

Wenn sich der Anspruchsteller mit einer Forderung in Widerspruch zu eigenem vorausgegangenem Verhalten setzt und dadurch beim Anspruchsgegner ein schutzwürdiges Vertrauen erweckt hat oder anderweitige Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen las-

sen, ist dies ein rechtsmissbräuchliches Verhalten.

Laut BAG spricht eine schriftlich ohne jedes Drängen des Arbeitgebers abgegebene Kündigung für eine ernsthafte und endgültige Lösungsabsicht des Arbeitnehmers.

Auf den Bestand dieser Erklärung muss der Arbeitgeber vertrauen können, schon um disponieren zu können, ob er die Kündigung gegen sich gelten lassen oder aber gerichtlich angreifen will.

Urteil des BAG vom 12. März 2009,  
2 AZR 894/07