

Legal Update

Personal und Arbeit

Fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer: „Was kümmert mich mein Geschwätz von gestern!“

Dr. Frank Wilke
Köln, 09.02.2012

Leitsatz

Spricht ein Arbeitnehmer eine außerordentliche Eigenkündigung des Arbeitsverhältnisses aus, ohne dass er hierfür einen wichtigen Grund hat, kann er sich später selbst auf die Unwirksamkeit seiner eigenen Kündigung berufen und den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geltend machen.

Sachverhalt

Die klagende Arbeitnehmerin einer Fluggesellschaft stand in Verdacht, verschiedene Bordgegenstände gestohlen zu haben. Im Rahmen eines Personalgesprächs hatte der Arbeitgeber ihr diesen Verdacht mitgeteilt und sie hierzu angehört. Nachdem die Arbeitnehmerin den Verdacht nicht entkräften konnte, stellte der Arbeitgeber den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung in Aussicht. Um dem zuvor zu kommen, erklärte die Arbeitnehmerin noch in dem Personalgespräch formgerecht die außerordentliche Eigenkündigung des Arbeitsverhältnisses.

Kurze Zeit später meldete sie sich aber bei dem Arbeitgeber und machte den Fortbestand ihres Arbeitsverhältnisses geltend. Dem Ausspruch Konrad Adenauers – „Was kümmert mich mein Geschwätz von gestern!“ – folgend teilte sie mit, sich an ihre eigene Kündigung nun nicht mehr gebunden zu fühlen. Diese Kündigung sei unwirksam, da ihr hierfür kein „wichtiger Grund“ zugestanden hätte.

Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen gab der Klage statt und stellte den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses fest (Urteil vom 25.5.2011 – 17 Sa 222/11). Hierzu stellt es klar, dass auch eine durch den Arbeitnehmer ausgesprochene außerordentliche Kündigung nur dann wirksam ist, wenn dem Arbeitnehmer hierfür ein wichtiger Grund zur Seite steht. Ein wichtiger Grund – so das LAG – stand der Klägerin hier jedoch nicht zur Seite. Vielmehr habe sich der Arbeitgeber keinerlei Vertragsverletzungen zu Schulden kommen lassen und auch im Rahmen

des Personalgesprächs, das er ordnungsgemäß geführt hatte, keinen Kündigungsgrund geliefert. Insbesondere habe er dabei auch eine außerordentliche Arbeitgeberkündigung in Aussicht stellen dürfen.

Das LAG vertritt außerdem die Auffassung, dass sich die Arbeitnehmerin auf die Unwirksamkeit ihrer eigenen Kündigung auch berufen konnte. Nur dann, wenn der Arbeitgeber von einer ernsthaften und endgültigen Lösungsabsicht des Arbeitnehmers ausgehen darf, sei es diesem verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit seiner Kündigung zu berufen. Fehle es aber – wie hier – an einer ernsthaften und endgültigen Lösungsabsicht und spreche der Arbeitnehmer die Kündigung nur deshalb aus, um einer fristlosen Arbeitgeberkündigung zuvor zu kommen, verhalte sich der Arbeitnehmer, der eine Unwirksamkeit seiner eigenen Kündigung geltend mache, nicht treuwidrig.

Am Rande weist das LAG darauf hin, dass die unwirksame Kündigung in ein Angebot zum Abschluss eines einvernehmlichen Aufhebungsvertrages umzudeuten war und der Arbeitgeber dieses Angebot auch tatsächlich angenommen habe. Ein wirksamer Aufhebungsvertrag bedarf jedoch der Schriftform, weshalb beide Parteien ein und dasselbe Dokument eigenhändig unterzeichnen müssen. Vorliegend hatte jedoch lediglich die Klägerin die Kündigung unterzeichnet. Ein Dokument über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, das beide Parteien schriftformwährend unterzeichnet hätten, war mithin nicht zustande gekommen.

Im Ergebnis stellte das Landesarbeitsgericht daher den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses fest.

Anmerkung

Die Entscheidung überrascht, gibt jedoch auch eine Anleitung, wie Arbeitgeber in entsprechenden Konstellationen vorgehen sollten. Nicht selten kommt es im Rahmen einer Anhörung des Arbeitnehmers zu bestehenden Verdachtsmomenten dazu, dass sich die Arbeitsvertragsparteien über die einvernehmliche Aufhebung des Arbeitsverhältnisses einigen oder der Arbeitnehmer eine Eigenkündigung ausspricht. Auf den ersten Blick erscheint es dabei absurd, dass gerade die Eigenkündigung des Arbeitnehmers durch diesen später in Frage gestellt werden kann und so – aus Arbeitgebersicht – die unsicherste Variante der Vertragsbeendigung darstellt. Anders als bei arbeitgeberseitigen Kündigungen gilt für eine Kündigung des Arbeitnehmers auch nicht die Drei-Wochen-Frist, innerhalb derer der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung geltend machen müsste. Unter den vom LAG genannten Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer daher die Unwirksamkeit seiner Eigenkündigung auch nach Ablauf von drei Wochen noch geltend machen.

Ziel des Arbeitgebers muss es daher sein, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen, für dessen Wirksamkeit es keines Kündigungsgrundes bedarf. In vergleichbaren Situationen empfiehlt sich daher aus Arbeitgebersicht, eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers entgegenzunehmen, sodann auf demselben Dokument den schriftlichen Vermerk „einverstanden“ anzubringen und diesen eigenhändig zu unterschreiben. Dadurch wertet der Arbeitgeber die – möglicherweise – unwirksame Eigenkündigung zu einem Aufhebungsvertrag auf, der auch dann rechtswirksam ist, wenn es an einem wichtigen Grund für die Kündigung fehlte. Der Arbeitnehmer kann sich dann auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nicht mehr berufen.

Vor dem Arbeitsgericht hat der Arbeitnehmer in diesem Fall nur noch eine Chance, den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses feststellen zu lassen, wenn er seine Erklärung wirksam anfechten kann. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber ihn im Rahmen der Anhörung durch eine widerrechtliche Drohung oder arglistige Täuschung zum Ausspruch der Eigenkündigung veranlasst hat. Wurde die Anhörung indes ordnungsgemäß durchgeführt, wozu es insbesondere gehört, dem Arbeitnehmer die Verdachtsmomente sowie entlastende Umstände umfassend zu schildern sowie keinen übermäßigen Druck auf den Arbeitnehmer auszuüben, geht eine Anfechtung in aller Regel ins Leere. Will sich der Arbeitgeber auch gegen das Risiko einer Anfechtung

des Aufhebungsvertrages absichern, empfiehlt sich zusätzlich noch der Ausspruch einer vorsorglichen arbeitgeberseitigen Kündigung. Da eine solche vom Arbeitnehmer innerhalb von drei Wochen ab Zugang mit einer Kündigungsschutzklage angegriffen werden muss, kann der Arbeitgeber so zumindest eine Frist in Gang setzen, nach deren Ablauf die Rechtswirksamkeit wenigstens eines Beendigungstatbestands (nämlich der Arbeitgeberkündigung) feststeht.

Der Weg zur rechtssicheren Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann mithin auch dann ein steiniger sein, wenn der Arbeitnehmer einer Lösung (scheinbar) zustimmt.



Dr. Frank Wilke

RECHTSANWALT, ASSOCIATE, KÖLN
FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT

Sachsenring 81, 50677 Köln
Tel +49 221 33660-0, E-Mail: fwilke@goerg.de

- Tätigkeitsschwerpunkte: Arbeitsrecht
- Rechtsanwalt seit 2008
- Fremdsprachen: Englisch

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autoren Herrn Dr. Frank Wilke unter +49 221 33660-0 oder fwilke@goerg.de an.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin

Tel +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen

Tel +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main

Tel +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

KÖLN

Sachsenring 81, 50677 Köln

Tel +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München

Tel +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90