



Nr. 26/09

Kündigung des Arbeitnehmers

Spricht ein Arbeitnehmer eine schriftliche außerordentliche Kündigung aus, so kann er sich später regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen.

In dem heute vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts entschiedenen Fall hatte der Kläger im August 2003 fristlos gekündigt, weil der Arbeitgeber mit Gehaltszahlungen im Verzug war. Einige Monate später verlangte der Kläger von der jetzigen Beklagten Zahlung der ausstehenden Gehälter mit der Begründung, die Beklagte sei Rechtsnachfolgerin seines Arbeitgebers, weil sie dessen Betrieb im September 2003 übernommen habe (Betriebsübergang, § 613a BGB). Seine zuvor ausgesprochene fristlose Kündigung sei unwirksam gewesen, weil kein wichtiger Grund vorgelegen habe. Die Beklagte hat den Betriebsübergang bestritten und eingewandt, das Arbeitsverhältnis habe schon vor dem behaupteten Betriebsübergang durch die fristlose Kündigung sein Ende gefunden.

Die Klage blieb - wie schon in den Vorinstanzen - auch vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos. Zwar bedarf auch die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers nach § 626 Abs. 1 BGB eines wichtigen Grundes. Ein solcher wichtiger Grund kann zB dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber mit Gehaltszahlungen in Rückstand ist und der Arbeitnehmer den Arbeitgeber deshalb abgemahnt hat. Fehlt es an einem wichtigen Grund, ist die dennoch ausgesprochene Kündigung unwirksam. Der Arbeitgeber kann die Unwirksamkeit der Kündigung auch gerichtlich geltend machen. Nimmt er die Kündigung jedoch hin, so kann sich der Arbeitnehmer, der zuvor selbst schriftlich gekündigt hat, regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen. Andernfalls verstößt er gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. März 2009 - 2 AZR 894/07 -
Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 13. Februar 2007 - 7 Sa 294/06 -*