

Einem Arbeitnehmer, der selber das Arbeitsverhältnis beendet, kann vom Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen seinerseits deswegen gekündigt werden – Anmerkung zu Entscheidung des Arbeitsgericht Siegburg (ArbG Siegburg) vom 17.07.2019, 3 Ca 500/19

I.

Ein Arbeitsverhältnis kann auch vom Arbeitnehmer beendet werden. Die Entscheidung des ArbG Siegburg zeigt, dass der Arbeitgeber im Regelfall nicht mit einer Kündigung als Retourkutsche antworten kann.

II.

Der seit 2016 bei der Beklagten beschäftigte Kläger kündigte mit Schreiben vom 22.01.2019 das Arbeitsverhältnis zum 15.04.2019. Die Beklagte kündigte dem Kläger ihrerseits mit Schreiben vom 31.01.2019 mit Wirkung zum 28.02.2019. Sie bezog sich auf den in der Kündigung des Klägers zum Ausdruck gekommenen Abkehrwillen. Das ArbG Siegburg hat der Kündigungsschutzklage des Klägers stattgegeben. Eine Kündigung wegen Abkehrwillens eines Arbeitnehmers rechtfertigt nur in Ausnahmefällen eine betriebsbedingte Kündigung. Der Arbeitgeber müsse Schwierigkeiten mit der Nachbesetzung der Stelle und gleichzeitig eine sonst schwer zu findende Ersatzkraft an der Hand haben. Dies sei hier nicht gegeben; der Arbeitgeber könne auf bereits beschäftigte Mitarbeiter zurückgreifen. Der Zeitpunkt des Ausscheidens stehe ebenfalls fest.

III.

1.

a)

Ein Arbeitsverhältnis kann seitens des Arbeitnehmers jederzeit unter Beachtung der Kündigungsfristen beendet werden. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber müssen – sofern das betreffende Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und in der Regel 5 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigt sind - auch die Gründe des Kündigungsschutzgesetzes eingehalten werden.

Insbesondere muss dann eine Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie

- nicht durch Gründe die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen
- oder durch dringende betriebliche Erfordernisse die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen

bedingt ist.

b)

Bringt ein Arbeitnehmer zum Ausdruck, dass er den Arbeitgeber verlassen will, rechtfertigt dies nur in Ausnahmefällen eine betriebsbedingte Kündigung. Der Arbeitnehmer bringt zwar Unzufriedenheit zum Ausdruck, dies impliziert aber noch nicht, dass der Arbeitnehmer zukünftig schlecht arbeiten wolle bzw. sich nicht mehr mit voller Kraft für den Arbeitgeber einsetzen werde.

Auch wenn sich der Abkehrwille des Arbeitnehmers in seiner Kündigung manifestiert, ist im Regelfall keine eigene Kündigung des Arbeitgebers möglich, um das Arbeitsverhältnis früher zu beenden. Andererseits gibt es durchaus Fälle, in welchen ein Nachfolger für die Tätigkeit des kündigenden Arbeitnehmers zur Hand wäre, der aber – weil er noch andere Interessenten hat – zum Zeitpunkt in dem das Arbeitsverhältnis enden würde nicht mehr zur Verfügung steht. Hinzukommen muss dann

aber noch, dass der Arbeitgeber zum vorgesehenen Beendigungszeitpunkt keine anderen Interessenten für die Stelle finden kann.

2.

Sind die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes nicht gegeben – etwa, weil das Arbeitsverhältnis noch keine 6 Monate andauert oder weil in der Regel weniger als 5 Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist der Arbeitgeber weit freier bei Kündigungen. Er muss dann nur die Grenzen der Willkür beachten. In diesen Fällen kommt es auf den Einzelfall an, ob eine Kündigung wegen manifestiertem Abkehrwillen möglich ist.

IV.

Bringt ein Arbeitnehmer seinen Abkehrwillen zum Ausdruck, rechtfertigt dies nur in Ausnahmefällen eine arbeitgeberseitige Kündigung. Um hier keine Fehler zu machen ist anwaltliche Beratung empfehlenswert. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.