

FRISTLOSE KÜNDIGUNG?

Verletzt der Arbeitnehmer trotz vorangegangener Abmahnung seine arbeitsvertragliche Pflicht, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen, rechtfertigt dieses nicht automatisch eine fristlose Kündigung. Angesichts des geringen Gewichts dieser Pflichtverletzung bedarf es zur Rechtfertigung einer außerordentlichen Kündigung des Vorliegens erschwerender Umstände. Dieses gilt insbesondere dann, wenn der

Arbeitnehmer bereits seine Erkrankung erstmalig gegenüber dem Arbeitgeber angezeigt hat und lediglich gegen seine Verpflichtung zur Anzeige der Fortdauer dieser Erkrankung verstößt. Das Versäumnis des Arbeitnehmers wiegt hier weniger schwer, da der Arbeitgeber mit der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit rechnen muss und ihn das Fehlen des Arbeitnehmers nicht unvorhergesehen trifft. Demgegenüber kann die hartnäckige, trotz dreimaliger Abmahnung über längere Zeit fortgesetzte Verletzung der Pflicht des Arbeitnehmers, eine

Arbeitsunfähigkeit oder deren Verlängerung anzuzeigen, geeignet sein, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Die Ankündigung einer zukünftigen, im Zeitpunkt der Ankündigung nicht bestehenden Erkrankung durch den Arbeitnehmer für den Fall, dass der Arbeitgeber einem Verlangen des Arbeitnehmers (z. B. auf Urlaub) nicht nachkommen sollte, kann ebenfalls einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Aus dem Rücksichtnahmegebot ist es dem Arbeitnehmer selbst bei tatsächlicher Erkrankung verwehrt, die Krankheit und

ein daraus folgendes Recht, der Arbeit fernzubleiben, gegenüber dem Arbeitgeber als „Druckmittel“ einzusetzen, um den Arbeitgeber zu einem vom Arbeitnehmer gewünschten Verhalten zu veranlassen.

Ralf Sugland
Rechtsanwalt
Kanzlei
Pick & Sugland
Rechtsanwälte
Bad Salzuflen

