

## **Außerordentliche Kündigung –auch bei genesungswidrigem Verhalten?**

Ein genesungswidriges Verhalten eines krankgeschriebenen Arbeitnehmers kann ohne vorherige Abmahnung nur in schwerwiegenden Fällen eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (LAG Hamm vom 16.09.2005, Aktenzeichen: 10 Sa 2425/04).

Ein arbeitsunfähig krankgeschriebener Arbeitnehmer ist grundsätzlich verpflichtet, sich so zu verhalten, dass er möglichst bald wieder gesund wird; er hat alles zu unterlassen, was seine Genesung verzögern könnte. Arbeitsunfähigkeit ist jedoch nicht mit der Pflicht gleichzusetzen, Bett oder Haus nicht zu verlassen. Geringfügige Verletzungen der Nebenpflicht rechtfertigen insoweit regelmäßig weder eine außerordentliche noch eine ordentliche Kündigung. Demgegenüber kann in schweren Fällen aber auch eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung begründet sein, etwa bei einer vollschichtigen Erwerbstätigkeit während der Arbeitsunfähigkeit. Es muss stets im Einzelfall geprüft werden, ob das beanstandete Verhalten tatsächlich genesungswidrig ist.

Im entschiedenen Fall war eine Lagerarbeiterin, deren Tätigkeit mit einem ständigen Heben und Bücken verbunden ist, wegen Rückenbeschwerden krank geschrieben. Während dieser Zeit ging sie einer Tätigkeit als Ordnerin in einem Bundesliga-Fußballspiel nach. Die Ordner mussten dafür sorgen, dass die Zuschauer die Treppenaufgänge nicht blockierten und die Fluchtwege frei blieben. Als der Arbeitgeber von der Ordner-Tätigkeit der Mitarbeiterin erfuhr, kündigte er das Arbeitsverhältnis wegen genesungswidrigen Verhaltens fristlos. Wenn der Arbeitnehmerin das lange Stehen im Stadium problemlos möglich gewesen sei, hätte sie auch die bei dem Arbeitgeber zu erledigenden Arbeiten ausführen können, gab der Arbeitgeber als Begründung an. Mit ihrer Kündigungsschutzklage machte die Lagerarbeiterin geltend, dass sie sich nicht genesungswidrig verhalten habe. Ihr Arzt habe ihr weder Bettruhe noch einen ausschließlichen Aufenthalt zu Hause verordnet. Die Ordner Tätigkeit habe nicht zu einer Verzögerung des Heilungsprozesses geführt. Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg.

So hat das Landesarbeitsgericht Hamm in seinem Urteil ausgeführt, dass die außerordentliche Kündigung unwirksam ist, da ein wichtiger Grund nicht vorliegt. Ein genesungswidriges Verhalten eines Arbeitnehmers kann zwar grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Regelmäßig muss aber vorher eine Abmahnung ausgesprochen werden, es sei denn, es handelt sich um einen besonders schwerwiegenden Verstoß, wie etwa bei einer vollschichtigen Erwerbstätigkeit während der Arbeitsunfähigkeit. Ferner ist zu berücksichtigen, dass Arbeitnehmer sich während der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht zwangsläufig im Bett oder in ihrer Wohnung aufhalten müssen. Es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob das konkret beanstandete Verhalten genesungswidrig ist. Dies hängt maßgeblich von der Art und Schwere der jeweiligen Erkrankung ab. Die Ordner Tätigkeit der Lagerarbeiterin anlässlich des Fußballspiels hatte lediglich ca. fünf Stunden in Anspruch genommen. Daher war ihre Genesung nicht in schwerwiegender Weise gefährdet. Besondere ärztliche Verhaltensmaßnahmen sind von dem behandelnden Arzt nicht mit auf den Weg gegeben worden. Sie musste keine Bettruhe einhalten und war nicht verpflichtet, in ihrer Wohnung zu bleiben. Die Ordner Tätigkeit war auch nicht mit der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit vergleichbar, da der Lagerarbeiterin nicht das Stehen, sondern das mit ihrer Tätigkeit verbundene Heben und Bücken wegen ihrer Rückenbeschwerden nicht möglich war.

Weitere Informationen zu diesem Thema und ähnlichen Fragestellungen (ordentliche und außerordentliche Kündigung, Kündigungsschutzklage etc.) erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10  
E-mail: ra-preidel@t-online.de**