

Rechtsecke

Außerordentliche Kündigung im Fall einer anderweitigen Tätigkeit während der Krankschreibung

Bekanntlich können nur schwerwiegende Gründe und eine nachhaltige Störung des Vertragsverhältnisses eine außerordentliche Lösung vom Vertrag rechtfertigen. Es gilt insofern das ultima-ratio-Prinzip.

Letztlich kennt das Gesetz absolute Kündigungsgründe nicht.

Das Recht der außerordentlichen Kündigung ist in § 626 BGB in Form einer Generalklausel an das Vorliegen eines wichtigen Grundes und die daraus folgende Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Vertragsverhältnisses gebunden.

Eine außerordentliche Kündigung, so das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 3. April 2008 (2 AZR 965/06), kann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer während der Krankschreibung einer anderweitigen Arbeit nachgeht. Die anderweitige Tätigkeit – so das BAG – kann ein Hinweis darauf sein, dass der Arbeitnehmer die Krankheit nur vorgespielt hat. Überdies kann in solchen Fällen eine pflichtwidrige Verzögerung der Heilung und damit der Möglichkeit der Wiederaufnahme der Arbeit vorliegen.

Hinweis:

Da der Arbeitgeber für die Gründe, die zur Kündigung geführt haben, beweispflichtig ist, ist es zwingend erforderlich, die anderweitige Beschäftigung des Arbeitnehmers während der Krankschreibung beweisfähig zu dokumentieren.

Gesondert ist darauf hinzuweisen, dass aus Gründen der Rechtssicherheit die außerordentliche Kündigung nur innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Kenntnis der kündigungsbegründenden Tatsachen gemäß § 626 Abs. 2 BGB erfolgen kann.

Da es sich bei der vorgenannten Norm um eine sogenannte materiell-rechtliche Ausschlussfrist handelt, ist nach ihrem Ablauf keine Wiedereinsetzung, also kein



Europäische Kommission
Europäischer Sozialfonds
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

Nachholen der Kündigungshandlung möglich, selbst wenn ihre Nichteinhaltung unverschuldet ist.

Die vorgenannte Frist beginnt mit der Kenntnis des Kündigungsberechtigten von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen.