

Update Arbeitsrecht: Ausschlussfrist bei Arbeitsunfähigkeit



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Ausschlussfrist nach § 626 Abs. 2 BGB

Eine außerordentliche fristlose Kündigung kann gemäß § 626 Abs. 2 Satz 1 und 2 BGB wirksam nur binnen einer **Ausschlussfrist von zwei Wochen ab Kenntniserlangung des Kündigungsberechtigten von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erfolgen.**

Diese Ausschlussfrist beginnt erst zu laufen, wenn der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und möglichst vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht. Zu den maßgebenden Tatsachen gehören nach höchstrichterlicher Rechtsprechung sowohl die für als auch die gegen eine Kündigung sprechenden Umstände.

Der Kündigungsberechtigte, der bislang nur Anhaltspunkte für einen Sachverhalt hat, der zur außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, kann nach pflichtgemäßem Ermessen weitere Ermittlungen anstellen und den betroffenen Mitarbeiter anhören, ohne dass die Frist des § 626 Abs. 2 BGB zu laufen begänne. Etwaige weitere Ermittlungen müssen aber mit der gebotenen Eile durchgeführt werden.

Eine Anhörung des Mitarbeiters muss dabei in der Regel binnen einer Woche erfolgen. Eine Überschreitung dieser Frist ist nur ausnahmsweise bei Vorliegen besonderer Umstände möglich.

Unerheblich für die Hemmung der Ausschlussfrist ist, ob die durchgeführten Ermittlungsmaßnahmen tatsächlich zur Aufklärung des Sachverhalts beigetragen haben oder nicht. Macht ein Mitarbeiter deshalb von der ihm eingeräumten Möglichkeit zu Stellungnahme keinen Gebrauch oder sind seine Angaben unbrauchbar, entfällt der mit der beabsichtigten Anhörung verbundene Fristaufschub im Sinne von § 626 Abs. 2 BGB deshalb nicht nachträglich.

Hemmung bei Arbeitsunfähigkeit

Ist ein Mitarbeiter arbeitsunfähig erkrankt, bleibt der Fristlauf nach höchstrichterlicher Rechtsprechung jedenfalls dann gehemmt, wenn seine Anhörung letztlich unterbleibt, weil der Arbeitgeber ihm – im Rahmen des Zumutbaren – Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat und dieser sich innerhalb der gesetzten – angemessenen – Frist gleichwohl nicht geäußert hat. Ob der Mitarbeiter vorsätzlich geschwiegen hat oder unfreiwillig, beispielsweise wegen einer längeren krankheitsbedingten Verhinderung geschwiegen hat, spielt hierbei keine Rolle.

Teilt der Mitarbeiter mit, er könne sich wegen einer Erkrankung nicht, auch nicht schriftlich äußern, darf der Arbeitgeber dessen Gesundheit abwarten, um ihm doch noch eine Stellungnahme zu den Vorwürfen zu ermöglichen.

Wartet der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Genesung hingegen nicht ab, führt das in einem solchen Fall allerdings auch nicht automatisch dazu, dass ihm eine Verletzung der Aufklärungspflicht vorzuwerfen wäre.

LAG Düsseldorf, Urteil v. 18.06.2019 – 3 Sa 1077/18

Bislang offen gelassen hat das Bundesarbeitsgericht, ob und gegebenenfalls wie lange die Ausschlussfrist gehemmt ist, wenn der Arbeitgeber aber überhaupt nicht erst versucht hat, mit dem erkrankten Mitarbeiter Kontakt aufzunehmen.

Insoweit ist nach einer aktuellen Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf zu berücksichtigen, dass Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters keineswegs bedeutet, dass kein Kontakt mehr mit ihm aufgenommen werden dürfte. Vielmehr bestünden selbst das Weisungsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf leistungssichernde Neben- oder Verhaltenspflichten, auf die gemäß § 241 Abs. 2 BGB bestehenden Rücksichtnahmepflichten sowie auf Geheimhaltungs- und Unterlassungspflichten des Arbeitnehmers grundsätzlich während der Arbeitsunfähigkeit fort. Deshalb könne ein arbeitsunfähiger Mitarbeiter beispielsweise zu einem Personalgespräch in den Betrieb beordert werden, wenn hierfür ein dringender betrieblicher Anlass bestehe, die zu besprechenden Themen nicht auf einen Zeitpunkt nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit aufschiebbar seien und dem Mitarbeiter die Teilnahme an dem Gespräch zumutbar sei.

Vor diesem Hintergrund geht das Landesarbeitsgericht Düsseldorf davon aus,

- dass es dem Arbeitgeber grundsätzlich auch erlaubt sein muss, den Arbeitnehmer trotz Arbeitsunfähigkeit zu dem dringenden Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung einladen zu können, und
- dass der erkrankte Arbeitnehmer auch während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit gehalten ist, an einem Personal-/Anhörungsgespräch teilzunehmen, soweit nicht auch eine schriftliche Stellungnahme ausreichend und dem Mitarbeiter die Teilnahme an einem Personal-/Anhörungsgespräch krankheitsbedingt unmöglich oder unzumutbar ist.

Damit sei dann allerdings zunächst einmal der Arbeitgeber gehalten, auch bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers den Anhörungsprozess durch Einladung zum Personalgespräch oder schriftliche Anhörung einzuleiten bzw. fortzuführen und damit zu klären, ob und welche Hindernisse arbeitnehmerseitig bestehen bzw. mitgeteilt werden können. Die bloße Arbeitsunfähigkeit als solche hemmt die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht ohne weiteres.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 18.06.2019 – 3 Sa 1077/18 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

https://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag_duesseldorf/j2019/NRWE_LAG_D_sse/ldorf_3_Sa_1077_18_Urteil_20190618.html

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht