

Mitnahme eines kranken Kindes zum Arbeitsplatz rechtfertigt nicht ohne weiteres eine fristlose Kündigung – Anmerkung zu Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg (ArbG Siegburg) vom 04.09.2019, 3 Ca 642/19

I.

Ein unbefristet laufendes Arbeitsverhältnis kann seitens des Arbeitgebers u.a. durch fristlose Kündigung beendet werden. Eine fristlose Kündigung ist nur möglich, wenn besonders schwerwiegende Kündigungsgründe vorliegen. Die Entscheidung des ArbG Siegburg zeigt, dass eine fristlose Kündigung nicht automatisch möglich ist, wenn der Arbeitnehmer sein krankes Kind mit zur Arbeit bringt.

II.

Die Klägerin und die Beklagte waren durch einen Arbeitsvertrag miteinander verbunden. Die Klägerin befand sich als Altenpflegekraft in der Probezeit. Nachdem die Kinder der Klägerin erkrankten brachte die Klägerin diese teilweise zur Arbeit mit. Später erkrankte auch die Klägerin selber. Am 06.02.2019 sprach die Beklagte eine fristlose Kündigung aus, weil es der Klägerin verboten gewesen sei, die Kinder zur Arbeit mitzubringen.

Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage, dass ArbG Siegburg hat festgestellt, das Arbeitsverhältnis habe erst mit Ablauf der Kündigungsfrist am 20.02.2019 geendet. Das Verhalten der Klägerin sei zwar pflichtwidrig gewesen, allerdings nicht so schwerwiegend, dass eine sofortige Kündigung ohne Abmahnung möglich gewesen wäre.

III.

1.

Das Arbeitsverhältnis kann sowohl vom Arbeitgeber, wie auch vom Arbeitnehmer, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstes des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Damit ist anders ausgedrückt eine fristlose Kündigung für den Arbeitgeber möglich, wenn der Arbeitnehmer eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung begeht.

2.

Im entschiedenen Fall war es der Arbeitnehmerin vertraglich verboten, ihre Kinder mit zur Arbeit zu bringen. Auch ohne vertragliche Regelung könnte es einen Pflichtverstoß darstellen, wenn Kinder mit zur Arbeit gebracht werden, erst recht, wenn diese krank sind. Die Klägerin brachte ihre Kinder gerade zur Arbeit mit, weil sie pflegebedürftig waren. Dies unterstreicht, dass die Klägerin nicht ihre volle Arbeitskraft zur Verfügung stellen konnte, da sie sich jedenfalls zeitweise um die Kinder kümmern musste. Das ArbG Siegburg weist auch zu Recht darauf hin, dass eine Ansteckungsgefahr für die älteren Patienten bestand. Bekanntermaßen sind die Abwehrkräfte älterer Menschen nicht mehr so gut, wie die Abwehrkräfte junger oder mittel alter Menschen. Gerade bei älteren Patienten kann eine Grippe wie im vorliegenden Fall leicht lebensbedrohlich werden. Auch zu berücksichtigen ist die vom Arbeitsgericht angesprochene versicherungsrechtliche Problematik. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass es zu Problemen bei der Regulierung von Schäden kommt, wenn normalerweise nicht vom Versicherungsschutz umfasste Kinder sich an der Arbeitsstelle aufhalten.

3.

Das ArbG Siegburg hat die Pflichtverletzung allerdings nicht für so schwerwiegend gehalten, dass eine fristlose Kündigung ohne Abmahnung möglich gewesen wäre. Die Frage, ob eine fristlose Kündigung möglich ist, ist allerdings immer nach den Umständen des Einzelfalls zu entscheiden. Daher sind auch Fallkonstellationen denkbar, bei denen auch eine fristlose Kündigung ohne Abmahnung möglich wäre, z.B. wenn es nicht um Grippe geht, sondern um noch ansteckendere Krankheit.

4.

Die besprochene Entscheidung zeichnet sich noch dadurch aus, dass sich die Klägerin in der Probezeit befand. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitgeber ohne Angaben von Gründen das Arbeitsverhältnis jederzeit beenden. Die einzige Grenze stellt Willkür dar. Daher war in der besprochenen Entscheidung die fristlose Kündigung als gerechtfertigte ordentliche Kündigung umzudeuten.

5.

Wichtig bei fristlosen Kündigungen ist auch, dass dem Arbeitgeber zwischen Bekanntwerden des Kündigungsgrundes und der Kündigung nur zwei Wochen Zeit bleiben. Nach Ablauf der Zweiwochenfrist kann der Arbeitnehmer grundsätzlich darauf vertrauen, dass der in Rede stehende Kündigungsgrund nicht mehr so schwerwiegend ist, dass eine fristlose Kündigung droht. Im Einzelfall kann es schwierig sein festzustellen, wann die Zweiwochenfrist beginnt und ob eine ausgesprochene Kündigung noch innerhalb dieser Zweiwochenfrist liegt.

IV.

Arbeitsverhältnisse können bei besonders schwerwiegenden Pflichtverletzungen des Arbeitnehmers fristlos beendet werden. Auch das unerlaubte mitbringen von Kindern zur Arbeitsstelle kann je nach Umständen des Einzelfalles eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Ob im Einzelfall eine solch schwerwiegende Pflichtverletzung vorliegt ist nicht immer einfach zu entscheiden. Hier 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.