

2 AZR 53/05 - Fristlose Kündigung nach Skiurlaub während Arbeitsunfähigkeit

Der Kläger war vom 8. September 2003 bis 16. Januar 2004 wegen einer Hirnhautentzündung arbeitsunfähig krank. Am 27. Dezember 2003 fuhr er in einen bis zum 3. Januar 2004 geplanten Skiurlaub in die Schweiz. Den Beklagten informierte er hiervon nicht. Während eines Skikurses stürzte der Kläger und brach sich das Schien- und Wadenbein, was zu einer erheblichen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit führte. Daraufhin kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich. Der Kläger hat sich mit seiner Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung gewandt und ua. geltend gemacht, er habe nicht gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten während der Arbeitsunfähigkeit verstoßen. Insbesondere hätten ihm die behandelnden Ärzte das Skifahren nicht verboten.

Das [Arbeitsgericht](#) hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Auf die Berufung des Beklagten hat das [Landesarbeitsgericht](#) die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Der Kläger hat seine Pflicht zu einem gesundheitsfördernden Verhalten erheblich verletzt. Er durfte während seiner Erkrankung, die nach seinen eigenen Ausführungen ua. mit erheblichen Konzentrationsschwächen verbunden war, keine sportlichen Freizeitaktivitäten ausüben, die - wie das alpine Skilaufen - an die Konzentration und die allgemeine Fitness nicht unerhebliche Anforderungen stellen. Außerdem hat er die gesteigerte Pflicht zur Förderung des Vertragszwecks verletzt. Als Gutachter des MDK gehört es vor allem zu seinen Aufgaben, das Fehlverhalten von versicherten Arbeitnehmern im Hinblick auf das bescheinigte Krankheitsbild und damit die Berechtigung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu überprüfen. Dementsprechend hat er alles zu unterlassen, was die Neutralität und Glaubwürdigkeit des MDK und seiner Gutachten bei den Auftraggebern in Frage stellen könnte. Durch seine Aktivitäten während der attestierten Arbeitsunfähigkeit hat der Kläger aber gerade ein solches, dem Vertragszweck grob widersprechendes Verhalten an den Tag gelegt. Diese Pflichtverletzungen berechtigen den [Arbeitgeber](#) auch ohne [Abmahnung](#) zu einer fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund (§ [626 BGB](#)).

(Quelle: [BAG PM 16/2006](#))