

Arbeitsrecht: Kündigung während Krankheit zulässig?

Weit verbreitet ist die Annahme, dass während des Zeitraums, in dem ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist, der Ausspruch einer Kündigung unzulässig ist. Diese Annahme ist falsch. Das Gegenteil ergibt sich bereits aus § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz, wonach der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsunfähigkeit nicht dadurch berührt wird, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Jeder Arbeitnehmer, der krankgeschrieben ist, kann daher ordentlich oder außerordentlich durch seinen Arbeitgeber gekündigt werden. Die Krankheit befreit den Arbeitnehmer lediglich von seiner Pflicht zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Der Schutz des Arbeitnehmers vor einer Kündigung richtet sich primär nach der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG). Voraussetzung für die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes ist ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis von mindestens 6 Monaten Dauer. Ferner darf kein Kleinbetrieb vorliegen, d.h. es müssen mehr als 10 Arbeitnehmer (ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten) beschäftigt werden (vor dem 31.12.2003 lag die Grenze bei mehr als 5 Arbeitnehmern). Findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, darf der Arbeitgeber nur dann kündigen, wenn die Kündigung auf personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen beruht. Findet das Gesetz keine Anwendung, kann der Arbeitgeber regelmäßig ohne Grund eine Kündigung erklären. Die krankheitsbedingte Kündigung ist in der Praxis der Hauptanwendungsfall der Kündigung aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen. Es wird unterschieden wegen Kündigung aufgrund häufiger Kurzerkrankungen, wegen langandauernder Arbeitsunfähigkeit, wegen krankheitsbedingtem dauernden Unvermögen, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen und wegen erheblicher krankheitsbedingter Leistungsminderung. Im Streitfall hat das Arbeitsgericht die soziale Rechtfertigung der Kündigung zu prüfen. Der Arbeitgeber hat eine negative Gesundheitsprognose des Arbeitnehmers darzulegen, d.h., dass entsprechende Fehlzeiten auch zukünftig eintreten werden. Ist das Gericht davon überzeugt, dass die Besorgnis weiterer Fehlzeiten besteht, muss ferner feststehen, dass die Fehlzeiten des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen des Arbeitgebers führen (Störungen im Betriebsablauf oder wirtschaftliche Belastungen durch Lohnfortzahlungskosten). Abschließend ist, wie stets im Kündigungsrecht, eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen (führen die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers?).

Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass die Erkrankung des Arbeitnehmers den Arbeitgeber nicht daran hindern kann, das Arbeitsverhältnis wirksam zu kündigen. In Kleinbetrieben mit weniger als 10 Arbeitnehmern oder bei kurzer Beschäftigungsdauer ist eine Kündigung ohne Begründung zulässig. Aber auch bei der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes kann eine Krankheit unter den oben dargestellten Voraussetzungen eine Kündigung sozial rechtfertigen. In jedem Fall sollte ein Arbeitnehmer eine solche Kündigung nicht stillschweigend hinnehmen, sondern von einem Anwalt überprüfen lassen, zumal der Arbeitgeber weitere Schutzgesetze zugunsten des Arbeitnehmers zu beachten hat (z.B. Schriftformerfordernis der Kündigung, richtige Berechnung der Kündigungsfrist, ggf. Beteiligung des Betriebsrates, Anhörung des Integrationsamtes bei Schwerbehinderung, Mutterschutz etc.).

Weitere Informationen zu diesem Thema (Kündigung und Kündigungsschutz) erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

Textbeitrag:

Rechtsanwalt und Fachanwalt für
Arbeits- und Verkehrsrecht Frank Preidel
Kanzlei Preidel . Burmester, Gehrden

Tel: 05108/913 57-10

E-mail: kanzlei-pb@t-online.de

Internet: www.kanzlei-pb.de