

Arbeitsrecht (Nr. 326/2004)

Kündigung: Keine Schonzeit für kranke Mitarbeiter

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm entschied:

Auch wenn das wirklich nicht die feine englische Art ist- rein rechtlich gesehen darf der Arbeitgeber einem kranken Arbeitnehmer sogar bis in das Krankenhaus nachheilen, um ihm dort das Kündigungsschreiben zu übergeben. Das hat das LAG Hamm entschieden. Begründung: Eine Kündigung sei nicht schon deshalb unwirksam, weil sie zu einem den Arbeitnehmer besonders belastenden Zeitpunkt erfolge. Erst wenn der Arbeitgeber absichtlich oder aus Gedankenlosigkeit die persönlichen Belange des Mitarbeiters beeinträchtigt, sei die Kündigung „ungehörig“.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall litt ein seit anderthalb Jahren als Systemtechniker angestellter Mitarbeiter aufgrund des Todes seines Vaters unter Depressionen und wurde deshalb in eine Nervenklinik aufgenommen.

Daraufhin schickte der Arbeitgeber einen Mitarbeiter und eine Rechtsanwaltsgehilfin seines Prozessbevollmächtigten in die Klinik, um dem Mitarbeiter die Kündigung zu übergeben. Außerdem sollten sie den Erkrankten zur Herausgabe eines Firmen-Laptops sowie eines Handys auffordern.

Dazu kam es allerdings nicht mehr, weil der zuständige Stationsarzt die beiden Personen aus der Klinik wies und ihnen Hausverbot erteilte.

Das Arbeitsgericht (AG) Detmold hielt die Kündigung noch wegen des Verstoßes gegen Treu und Glauben für unwirksam. Insbesondere hätte der Arbeitgeber das Kündigungsschreiben an die Ehefrau des erkrankten Mitarbeiters übergeben oder die Zustellung durch Einwurf in den Hausbriefkasten sicherstellen können. Anders das LAG Hamm: Zwar habe es den Mitarbeiter aufgrund seiner Depressionen zusätzlich belastet, die

Kündigung am Krankenbett in Empfang nehmen zu müssen. Doch letztlich wäre im Fall einer alternativen Zustellung die Belastung auf Seiten des Arbeitnehmers nur zeitlich verzögert worden. Die Pflicht zur Rücksichtnahme sei in dem konkreten Fall auch deshalb nicht so hoch einzuschätzen, weil das Arbeitsverhältnis noch nicht so lange bestanden hatte und die Krankheitsursache der persönlichen Sphäre des Arbeitnehmers zuzuordnen war.

Das LAG bringt das Ergebnis auf die Formel: „Krankheit schützt weder vor der Kündigung an sich noch vor deren Zugang“. Allerdings machten die LAG-Richter auch keinen Hehl daraus, dass ein anderes Verhalten des Arbeitgebers „den Vorstellungen von Rücksichtnahme auf einer menschlichen Ebene“ eher entsprochen hätte.

Mit dem rein rechtlichen Ergebnis befindet sich das LAG Hamm im Übrigen ganz auf der Linie des BAG, das dem Arbeitgeber auch im Fall einer Kündigung nach dem Tod eines nahen Angehörigen keine besonderen Rücksichtnahmepflichten gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer auferlegt. Begründung: Das Gesetz kennt keinen Sonderkündigungsschutz wegen des Todes eines nahen Angehörigen, eines Ehegatten oder Lebensgefährten. Die „Unzeit“ der Kündigung allein führt nicht zu deren Unwirksamkeit.

**Urteil des BAG – Datum unbekannt -
Aktenzeichen: 2 AZR 185/00**

**Urteil des LAG Hamm – Datum unbekannt –
Aktenzeichen: 19 Sa 1956/03**

Veröffentlicht: Handelsblatt vom 01. September 2004
02.09.2004