

Schluss, aus, vorbei...

aktuelle Rechtsprechung zum Thema Kündigung

I. Ist eine Kündigung seitens des Arbeitgebers zum „nächstmöglichen Zeitpunkt“ hinreichend bestimmt?

Kündigt ein Arbeitgeber, so muss er die vertraglichen oder gesetzlichen Kündigungsfristen einhalten. Der Arbeitnehmer muss auf der Kündigung erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis endet. Häufig ist die Berechnung der Kündigungsfrist beispielsweise aufgrund von tarifvertraglichen Regelungen jedoch für einen juristischen Laien nicht so einfach. Wenn der Arbeitgeber bei der Kündigung zum Quartals- oder Monatsende zeitlich unter Druck steht, wird häufig zu einem Tag X oder „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ gekündigt.

Für den Arbeitnehmer kann das dazu führen, dass ihm nicht ohne weiteres klar ist, wie lange das Arbeitsverhältnis noch besteht.

Im Falle einer Industriekauffrau, der am 03.05.2013 durch den Insolvenzverwalter des Arbeitgebers „zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ gekündigt wurde, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 20. Juni 2013 entschieden (6 AZR 805/11), dass eine solche Kündigung nur deshalb bestimmt genug sei, weil der Insolvenzverwalter im Kündigungsschreiben zudem ausführte, welche Kündigungsfristen sich aus dem Gesetz (§§ 622 BGB, 113 InsO) ergäben, sowie arbeits- und tarifvertraglich bestünden.

Im Normalfall, so das BAG, genüge also nicht nur die Angabe der Kündigungsfrist oder des Kündigungstermins. Vielmehr bedarf es eines Hinweises auf die maßgeblichen Fristenregelungen, „wenn der Erklärungsempfänger hierdurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Ter-

min das Arbeitsverhältnis enden soll“. Eine Kündigung sollte mithin so bestimmt sein, dass der Arbeitnehmer nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses rätseln muss.

II. Ist eine fristlose Kündigung rechtmäßig, wenn der Arbeitgeber an der Richtigkeit einer Krankschreibung zweifelt?

Ein Arbeitnehmer, der seinem Arbeitgeber eine Krankschreibung vorlegt, ohne krank zu sein, riskiert eine fristlose Kündigung. Er täuscht nämlich damit seine Arbeitsunfähigkeit vor (Betrug zulasten des Arbeitgebers), womit er dem Arbeitgeber einen Grund für eine außerordentliche Kündigung gibt.

Problematisch ist insoweit im gerichtlichen Verfahren, den Beweis einer ärztlichen Krankschreibung zu erschüttern. Grundsätzlich hat ein solches Attest einen hohen Beweiswert. Dieser kann nur durch konkrete Zweifel entkräftet werden, sodass der Arbeitnehmer – ggfs. durch Zeugenaussage des Arztes – nachweisen muss, tatsächlich so krank gewesen zu sein, dass er nicht hätte arbeiten gehen dürfen. Wichtig ist daher, dass der Arzt sich nicht nur auf die Beschwerdeschilderungen des Arbeitnehmers verlässt, sondern auf eine eigene Untersuchung und Befunderhebung.

In einem aktuell entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer um seine Kündigung gebeten. Als dies vom Arbeitgeber verweigert wurde, versandte der Arbeitnehmer ein Rundschreiben per Mail, in welchem er mitteilte, nicht mehr im Betrieb beschäftigt zu sein. Er erschien am darauffolgenden Tag nicht mehr zur Arbeit. Einen weiteren Tag später reichte er eine Arbeitsunfä-



higkeitsbescheinigung ein. Der Arbeitgeber kündigte sodann fristlos, woraufhin der Arbeitnehmer gegen die Kündigung klagte und auf die Lohnfortzahlung bestand.

Im streitigen Verfahren gaben die Gerichte I. und II. Instanz dem Arbeitnehmer recht, da zwar erhebliche Zweifel an der Richtigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bestünden, diese aber durch die Aussagen und Erläuterungen der behandelnden Ärzte ausgeräumt wurden (LAG Rheinland-Pfalz, Urt.v.06.06.13, 10 Sa 17/13). Die Kündigung war mithin rechtmäßig; der Arbeitgeber musste Lohnfortzahlung leisten.

Bestehen also Zweifel an der Richtigkeit einer Krankschreibung, ist im gerichtlichen Verfahren u.U. der Arzt zu vernehmen, der das Attest ausgestellt hat. Es steht zu vermuten, dass der Arzt in der Verhandlung seine Entscheidung zur Krankschreibung rechtfertigen wird, sodass es praktisch sehr schwierig sein dürfte, den Beweiswert des Attestes zu erschüttern.

Sollte sich ein Arbeitgeber allerdings häufiger fragen: Sind etwa nicht alle krank, die ach und weh schreien?, kann er die betreffenden Arbeitnehmer zum Amtsarzt schicken. Dieser darf zwar keine Angaben zur Diagnose machen, kann aber die Richtigkeit einer Krankschreibung bestätigen oder dem Ar-

beitgeber mitteilen, diese nicht zu befürworten.

III. Kann eine Kündigung in der Probezeit unwirksam sein?

Auch in der Probezeit kann eine Kündigung unwirksam sein. Ein Arbeitgeber musste diese Erfahrung machen, nachdem er einer Mitarbeiterin an ihrem ersten Arbeitstag kündigte, weil sie bei Arbeitsbeginn nach Rauch gerochen hatte. Zuvor hatte der Arbeitgeber ihr am Probearbeitstag deutlich gemacht, dass im Betrieb ein absolutes Rauchverbot herrsche. Die Arbeitnehmerin hatte erklärt, dass sie zwar rauche, mit dem Rauchverbot bei der Arbeit aber einverstanden sei. Das Arbeitsgericht Saarlouis entschied (1 Ca 375/12), dass sich die Kündigung zwar nicht am Kündigungsschutzgesetz messen lassen müsse, da dies auf eine Kündigung in der Probezeit keine Anwendung finde, jedoch das allgemeine Persönlichkeitsrecht und die allgemeine Handlungsfreiheit der Arbeitnehmerin verletzt seien. Der Arbeitgeber hätte der Klägerin vor einer Kündigung z.B. durch ein Gespräch die Gelegenheit geben müssen, zu reagieren, insbesondere weil die Klägerin ja im Betrieb auch gar nicht geraucht habe, sondern unmittelbar vor Arbeitsbeginn. Also: besser warten, bis der Rauch sich verzogen hat.

Rechtsanwältin
Anne-Kathrin Gröninger