



Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (133)

Schöne Bescherung!

In diesen angespannten wirtschaftlichen Zeiten kann der Verlust des Jobs einen Arbeitnehmer sehr hart treffen. Unabhängig von der finanziellen Situation des Betroffenen, stellt eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Regel eine außergewöhnliche Härte dar. Insbesondere, wenn diese mit einem persönlichen Tiefpunkt oder einem Schicksalsschlag zusammentrifft. Denn ein zur Unzeit gesprochenes Wort kann bekanntlich ein ganzes Leben umstürzen. Auch wenn die sonstigen Kündigungsvoraussetzungen erfüllt sind, kann eine Kündigung folgenlos sein, wenn diese zu „ungelegener Stunde“ ausgesprochen wurde.

Die sog. Kündigung zur Unzeit, die den Arbeitnehmer gerade wegen des Kündigungszeitpunkts besonders belastet, ist unter Umständen treuwidrig und damit unwirksam. Eine solche „Unzeit“ der Kündigung führt alleine jedoch nicht automatisch zu deren Unwirksamkeit. Nur im Ausnahmefall ist von einer Treuwidrigkeit auszugehen. Hierzu bedarf es neben dem Zeitpunkt der Kündigung jedoch weiterer Umstände. Der Arbeitgeber muss daher beispielsweise beabsichtigen, den Arbeitnehmer durch die Kündigung zu diesem Zeitpunkt besonders schwer zu treffen oder psychisch zu schaden.

Allein eine Erkrankung des Arbeitnehmers schließt eine Kündigung nicht aus. Nach dem Landesarbeitsgericht (LAG) Köln zufolge, soll eine Kündigung grundsätzlich auch während einer Erkrankung ausgesprochen werden können. Es ist auch nicht erheblich, ob die Krankheit durch ambulante oder stationäre Behandlung therapiert wird. Das LAG Hamm bestätigte dies. Es stellte fest, dass eine Übergabe einer Kündigung im Krankenhaus keine ungehörige Kündigung darstelle und somit nicht gegen Treu und Glauben verstoße. Im vorliegenden Fall war ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt und befand sich in einer Nervenklinik. Zwei Vertreter des Arbeitgebers statteten dem Erkrankten einen Besuch ab, überreichten diesem die schriftliche Kündigung und forderten zur umgehenden Herausgabe eines Laptops sowie eines Handys heraus, welche zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung gestellt worden waren. Zu einer Herausgabe kam es jedoch nicht, da der zuständige Stationsarzt die Erklärungsboten aus der Klinik wies und diesen ein Hausverbot erteilte. Trotz dieser „mehr als unüberlegten Maßnahme“ konnten die Richter keine treu-

widrige Kündigung erkennen. Zwar möge ein anderes Verhalten wünschenswert gewesen sein und hätte den Vorstellungen von Rücksichtnahme auf einer menschlichen Ebene eher entsprochen als das gewählte Vorgehen. Rechtlich geboten – so das Gericht weiter – sei es damit noch nicht gewesen. Auch eine Kündigung, die einen Arbeitnehmer wegen eines noch nicht verarbeiteten Schicksalsschlages im privaten Bereich, wie z.B. dem Tod eines langjährigen Lebensgefährten oder eines nahen Angehörigen, besonders trifft, soll nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) noch keine Kündigung zur Unzeit zur Folge haben. Als anstößig könnte die Kündigung möglicherweise angesehen werden, wenn das Kündigungsschreiben – so die Richter – anlässlich der Beerdigung überreicht werde. Eine Ausnahme im Hinblick auf die besonderen Umstände des Einzelfalls ist jedoch bei einer Kündigung anzunehmen, die dem Arbeitnehmer nach einem schweren Arbeitsunfall im Betrieb am gleichen Tage im Krankenhaus unmittelbar vor der auf dem Unfall beruhenden Operation ausgehändigt wird. Das mit dieser Rechtsfrage befasste LAG Bremen vertrat die Ansicht, dass die Übergabe der Kündigung direkt nach dem Betriebsunfall quasi auf dem OP-Tisch nicht rechtmäßig gewesen sei. Diese Entscheidungen zeigen, dass sich der Arbeitgeber schon einiges erlauben muss, um eine treuwidrige Kündigung anzunehmen.

Auch nach einem anderen Urteil des BAG soll allein der Zugang einer Kündigung im Briefkasten an Heiligabend für die Annahme einer Kündigung zur Unzeit nicht ausreichen. Um eine ungehörige Kündigung herzuleiten, muss der Erklärende – absichtlich oder aufgrund einer beruhenden Gedankenlosigkeit – einen Zugangszeitpunkt wählen, der den Betroffenen besonders beeinträchtigt. Eine solche Absicht dürfte vermutlich anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber in einem Weihnachtskostüm verkleidet seinem Angestellten an Heiligabend frohe Weihnachten wünscht und diesem dabei lächelnd das Kündigungsschreiben aushändigt. Dies dürfte wohl auch vor dem Arbeitsgericht auf wenig Verständnis stoßen, denn ebenso zur Weihnachtszeit gilt:

Vergnügungen, zur Unzeit genossen, erzeugen Widerwillen.