

Arbeitnehmerin zu oft krank

Wann ist eine so begründete Kündigung "sozial gerechtfertigt"?

Einer Arbeitnehmerin wurde aufgrund einer Vielzahl kurzer Fehlzeiten im April 2020 gekündigt. Begründung: Der Arbeitsplatz entspreche schon seit Jahren den arbeitsmedizinischen Empfehlungen. Trotz aller Bemühungen darum, ihn den gesundheitlichen Problemen der Arbeitnehmerin anzupassen, seien die Ausfallzeiten nicht zurückgegangen.

Zudem habe die Frau auf die schriftliche Einladung zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement nicht reagiert, die ihr im Januar 2020 per Einwurfeinschreiben zugesandt wurde. (Dabei werden Ursachen der Fehlzeiten und Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung gemeinsam mit dem Arbeitnehmer und dem Betriebsarzt geprüft.)

Die Angestellte bestritt, dieses Schreiben erhalten zu haben und klagte auf Weiterbeschäftigung. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg gab ihr Recht: Die Kündigung sei unverhältnismäßig (4 Sa 68/20). Die Gesundheitsprognose für die Arbeitnehmerin sei zwar so negativ, dass es die betrieblichen Interessen durchaus erheblich beeinträchtigen könnte, sie weiterhin zu beschäftigen. In so einem Fall könne eine krankheitsbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt sein.

Dennoch sei die Kündigung hier unverhältnismäßig. Die Arbeitgeberin hätte ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen müssen, um festzustellen, ob eine Kündigung zu vermeiden sei. Dass die Firma dieses Verfahren ordnungsgemäß eingeleitet habe, stehe aber nicht fest. Denn die Arbeitgeberin habe neben dem Einlieferungsbeleg für das Einwurfeinschreiben nur den Sendungsstatus vorgelegt, aber keinen Auslieferungsbeleg.

Damit sei nicht bewiesen, dass der Arbeitnehmerin das Einladungsschreiben zugestellt wurde. Denn aus dem Sendungsstatus gehe der Name des Zustellers nicht hervor, es fehle dessen Unterschrift. Nur im Auslieferungsbeleg beurkunde der Postzusteller mit seiner Unterschrift, dass er die Sendung eingeworfen habe.

Dass die Arbeitnehmerin vorwerfbar das Eingliederungsmanagement boykottiert habe, stehe also nicht fest. Es sei nicht auszuschließen, dass sie daran teilgenommen hätte und die Beteiligten Möglichkeiten für eine leidensgerechte Arbeit hätten finden können.

© Der Juristische Pressedienst Gritschneider UG ist Inhaber sämtlicher Inhalte und Nutzungsrechte. Diese sind urheberrechtlich geschützt. Auf die Nutzungsbedingungen wird verwiesen.

Quelle: <http://www.onlineurteile.de/urteil/arbeitnehmerin-zu-oft-krank>