

► Lesererfahrungsaustausch

Ihre erstrittenen Entscheidungen helfen weiter

| Wenn Sie ein interessantes Urteil erstritten haben, über das nach Ihrer Ansicht berichtet werden sollte, schreiben Sie uns: IWW Institut, Redaktion AA Arbeitsrecht aktiv, Aspastraße 24, 59394 Nordkirchen, Fax 02596 92299, aa@iww.de. Jede veröffentlichte Entscheidung belohnen wir mit 30 EUR. |

► Massenentlassungen

Auch krankheitsbedingte Kündigungen sind Massenentlassungen

| Nach Wortlaut, Systematik und Sinn und Zweck von § 17 KSchG besteht die Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit auch bei krankheitsbedingten Massenentlassungen. |

Zu diesem Ergebnis kam das LAG Düsseldorf (15.10.21, 7 Sa 405/21, Abruf-Nr. 225910). Die Parteien streiten über zwei krankheitsbedingte Kündigungen. Der ArbN ist beim ArbG in einem 6-2-Schichtsystem beschäftigt. Dieser beschäftigt mehr als 500 ArbN.

Der ArbN war zwischen 2018 bis 2020 arbeitsunfähig erkrankt: 2018: 61 Tage, 2019: 74 Tage, 2020: 45 Tage. Der ArbG kündigte das Arbeitsverhältnis des ArbN am 27.11.20 zum 30.4.21. Insgesamt sprach sie 34 Kündigungen aus krankheitsbedingten Gründen aus. Eine Anzeige bei der Agentur für Arbeit erstattete der ArbG nicht. Mit Schreiben vom 22.1.21 kündigte er das Arbeitsverhältnis des ArbN erneut zum 30.6.21.

Der ArbN hält beide Kündigungen für unwirksam. Hinsichtlich der ersten Kündigung fehle es bereits an einer Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit gemäß § 17 KSchG. Seine Erkrankungen seien vollständig ausgeheilt. Der ArbG hält eine Massenentlassungsanzeige bei krankheitsbedingten Kündigungen nicht für erforderlich.

Das LAG Düsseldorf gab der Kündigungsschutzklage statt, weil beide Kündigungen rechtsunwirksam seien. Die erste Kündigung scheitere bereits an der fehlenden Massenentlassungsanzeige. Die ausdrückliche Anregung im Gesetzgebungsverfahren, personen- und verhaltensbedingte Entlassungen von der Anzeigepflicht auszunehmen, habe der Gesetzgeber nicht aufgegriffen. Unabhängig davon seien beide Kündigungen unwirksam, weil sie nicht die vom BAG aufgestellten Anforderungen für krankheitsbedingte Kündigungen aufgrund häufiger Kurzeiterkrankungen erfüllten. Die konkreten Krankheitszeiten, die in 2020 wieder angefallen seien, begründen nicht die notwendige negative Gesundheitsprognose. Dem ArbG unzumutbare wirtschaftliche Belastungen lägen nicht vor. Dieser habe nur in einem Jahr Entgeltfortzahlungskosten von mehr als 42 Tagen aufwenden müssen. Die aufgrund von krankheitsbedingten Ausfällen auch kurzfristig erforderliche Anpassung des Dienstplans alleine begründe keine erhebliche Störung im Betriebsablauf.



IHR PLUS IM NETZ

iww.de/aa
Abruf-Nr.
225910



Auch personen- und verhaltensbedingte Kündigungen fallen unter § 17 KSchG