
Vorsitzender: Thomas Heinbokel

Geschäftsstelle: Warliner Straße 6, 17034 Neubrandenburg • Telefon: 03 95/ 45 67- 436 • Telefax: 03 95 / 45 67-261
E-Mail: Fachvereinigung_M-V@t-online.de • www.lv-verkehrsgewerbe-mv.de

Fristlose Kündigung nach Drohung mit Krankschreibung

Die Drohung mit einer Krankschreibung, um damit die Änderung des Dienstplanes zu erzwingen, stellt eine erhebliche Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar. Dies rechtfertigt an sich eine fristlose Kündigung. Dies hat ganz aktuell das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern entschieden.

Was war geschehen? Im Juni 2020 drohte eine Bäckereifachverkäuferin mit einer Krankschreibung sollte nicht der Dienstplan, wie von ihr gewünscht, geändert werden. Die Verkäuferin wollte in der Frühschicht arbeiten. Hintergrund waren Spannungen unter den Mitarbeitern der Filiale. Wegen der angedrohten Krankschreibung erklärte die Arbeitgeberin die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Kurz zuvor hatte bereits die Verkäuferin eine eigene Kündigung mit Wirkung zum Ende Juli 2020 ausgesprochen. Gegen die fristlose Kündigung erhob die Verkäuferin Klage.

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern entschied, dass das Verhalten der Klägerin an sich einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung darstellt (5 Sa 319/20). Die Klägerin habe eine erhebliche Pflichtverletzung begangen, indem sie mit einer Krankschreibung drohte. Damit hat sie den Arbeitgeber in unzulässiger Weise unter Druck gesetzt. Die Pflichtwidrigkeit der Ankündigung einer Krankschreibung bei nicht bestehender Erkrankung im Zeitpunkt der Drohung liege darin, dass der Arbeitnehmer mit einer solchen Erklärung zum Ausdruck bringt, notfalls bereit zu sein, seine Rechte aus dem Entgeltfortzahlungsrecht zu missbrauchen, um sich einen unberechtigten Vorteil zu verschaffen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer später (zufällig) tatsächlich erkrankt.

Letztlich hielt aber auch das LAG die fristlose Kündigung für unwirksam, da es dem Arbeitgeber unter Abwägung der wechselseitigen Interessen zumutbar gewesen ist, das Arbeitsverhältnis noch rund einen Monat bis zum Datum der Eigenkündigung fortzusetzen. Es habe sich bei der Drohung um eine spontane Reaktion gehandelt, zudem sei das Arbeitsverhältnis davor annähernd zehn Jahre lang beanstandungsfrei verlaufen.

FAZIT:

Die leicht dahin gesagte Drohung „Dann mache ich eben krank“, wenn der Arbeitnehmer mit einer ihn betreffenden Entscheidungen des Arbeitgebers, etwa bei der Schicht- oder Urlaubsplanung, nicht einverstanden ist, kann zu erheblichen Konsequenzen, bis hin zur fristlosen Kündigung führen. Wichtig und richtig bei der Entscheidung ist der Hinweis, dass es aufgrund der Drohung auf eine spätere (zufällige) Erkrankung nicht ankommt. Vorliegend war durch die WhatsApp-Korrespondenz die Drohung dokumentiert. Problematisch wird es für Arbeitgeber, wenn solche Ankündigungen nur mündlich erfolgen, da den Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast trifft.