



Christoph Burgmer

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht

arbeitsrecht
medizinrecht

Lange Erkrankung macht den Arbeitsplatz nicht „frei“

Ist ein Arbeitnehmer für lange Zeit erkrankt und spricht der Arbeitgeber anderen Mitarbeitern betriebsbedingte Kündigungen aus, können sich die Betroffenen nicht darauf berufen, dass der Arbeitsplatz des erkrankten Kollegen frei sei.

BAG, Urteil vom 02.02.2006 – 2 AZR 38/05

Sachverhalt

In einer Schule war eine Arbeitnehmerin als Schulsachbearbeiterin eingestellt. Seit August 2002 war sie arbeitsunfähig erkrankt. Ende 2002 beschloss die Stadt, die Träger der Schule ist, einen Schulstandort zu schließen. Dadurch entfiel eine Sachbearbeiter-Stelle.

Nach Durchführung der Sozialauswahl nach einem Punktschema fiel die Wahl auf eine Arbeitnehmerin, die dann Ende 2003 gekündigt wurde. Diese wollte sich aber nicht in ihr Schicksal ergeben und wehrte sich vor Gericht gegen die Kündigung.

Sie war der Auffassung, dass sie auf dem Arbeitsplatz der erkrankten Kollegin eingesetzt werden könne, da dieser vakant sei. Die Kollegin sei auf unabsehbare Zeit krank und habe im September 2003 mitgeteilt, dass sie operiert werden müsse. Im April 2004 erhielt sie eine Erwerbsunfähigkeitsrente auf Zeit.

Entscheidung

Das BAG half der Gekündigten jedoch nicht. Es machte klar, dass die betriebsbedingte Kündigung unwirksam sei, wenn ein anderer Arbeitsplatz frei wäre, auf dem die Gekündigte hätte eingesetzt werden können. Im vorliegenden Fall habe es an einem freien Arbeitsplatz aber gefehlt.

Der Arbeitsplatz der erkrankten Sachbearbeiterin sei nicht frei gewesen. Es sei nämlich allein Sache des Arbeitgebers, zu entscheiden, wie er die Zeit der Erkrankung eines Arbeitnehmers überbrücken wolle. Zur Zeit des Ausspruchs der Kündigung habe überdies noch nicht festgestanden, dass die erkrankte Kollegin auf absehbare Zeit ihre Arbeit nicht wieder würde aufnehmen können.

Anders könne die Sache nur beurteilt werden, wenn der Arbeitgeber die Stelle der erkrankten Mitarbeiterin bewusst „freigehalten“ habe, um eine andere Arbeitnehmerin „loszuwerden“. Ein solcher Missbrauch würde zur Unwirksamkeit der Kündigung führen. Allerdings sei im vorliegenden Fall ein Missbrauch nicht ersichtlich. Die Kündigung war demnach wirksam.