



## **Kündigungsrecht: Kündigungsfrist läuft auch bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers**

| Die ärztlich attestierte Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers als solche schließt es nicht per se aus, dass er zu dem dringenden Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung angehört wird. Das betrifft sowohl die schriftliche Anhörung als auch soweit aus sachlichen Gründen vom Arbeitgeber für erforderlich gehalten die Anhörung im Rahmen eines Personalgesprächs. |

Diese Klarstellung traf das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf. Solange dem erkrankten Arbeitnehmer die Teilnahme an einem Personal-/Anhörungsgespräch nicht krankheitsbedingt unmöglich oder unzumutbar ist, kann er also dementsprechend gehalten sein, daran teilzunehmen. Entsprechend muss der Arbeitgeber auch bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers den Anhörungsprozess durch Einladung zum Personalgespräch oder schriftliche Anhörung einleiten bzw. fortführen und damit klären, ob und welche Hindernisse arbeitnehmerseitig bestehen bzw. mitgeteilt werden.

Das bedeutet auch: Die bloße Arbeitsunfähigkeit als solche hemmt nicht den Lauf der zweiwöchigen Kündigungsfrist bei der fristlosen Kündigung. Unternimmt ein Arbeitgeber, der im Falle fortbestehender Arbeitsfähigkeit den Arbeitnehmer nunmehr zu den Verdachtsgründen angehört hätte, während einer zweiwöchigen Arbeitsunfähigkeitsphase des Mitarbeiters nicht einmal den Versuch einer Anhörung und Kontaktaufnahme, ist die nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit und dann erfolgter Anhörung ausgesprochene außerordentliche Verdachts- und Tatkündigung verfristet und damit unwirksam.

Quelle | LAG Düsseldorf, Urteil vom 16.6.2019, 3 Sa 1077/18, Abruf-Nr. 211764 unter [www.iww.de](http://www.iww.de).