

Kündigung Teil 5: Die krankheitsbedingte Kündigung

Als krankheitsbedingte Kündigung bezeichnet man eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung, mit der einem Arbeitnehmer, der durch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geschützt ist, (trotzdem) in rechtlich zulässiger Weise ordentlich gekündigt werden kann, falls der Arbeitnehmer aufgrund seiner Krankheit den Arbeitsvertrag künftig nicht mehr erfüllen kann.

Nach § 1 I KSchG kann eine Kündigung sozial gerechtfertigt im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes sein, wenn Gründe in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen. Die Krankheit des Arbeitnehmers kann nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes als personenbedingter Grund i.S. des § 1 II KSchG angesehen werden.

Nach der Rechtsprechung müssen die folgenden drei Voraussetzungen vorliegen, damit eine krankheitsbedingte Kündigung wirksam ist (fehlt auch nur eine dieser Voraussetzungen, ist die Kündigung unwirksam).

In der ersten Stufe ist die sogenannte negative Gesundheitsprognose festzustellen. Dies bedeutet, dass im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung objektive Tatsachen vorliegen müssen, die die Besorgnis weiterer Erkrankung im bisherigen Umfang rechtfertigen. Auch häufige Kurzerkrankungen in der Vergangenheit können für ein entsprechendes Erscheinungsbild in der Zukunft sprechen.

Ferner muss feststehen, dass die zu erwartenden Fehlzeiten des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers führen (zweite Stufe). Eine solche Interessenbeeinträchtigung liegt vor allem dann vor, wenn es aufgrund der Fehlzeiten des Arbeitnehmers zu Störungen des Betriebsablaufs oder zu erheblichen Belastungen des Arbeitgebers mit Lohnfortzahlungskosten kommt.

In der dritten Stufe ist zu prüfen, ob diese Beeinträchtigungen aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls vom Arbeitgeber noch hinzunehmen sind oder ein solches Ausmaß erreicht haben, dass sie ihm nicht mehr zuzumuten sind. Bei der Interessenabwägung ist allgemein zu berücksichtigen, ob die Erkrankungen auf betriebliche Ursachen zurückzuführen sind, ob bzw. wie lange das Arbeitsverhältnis zunächst ungestört verlaufen ist sowie das Alter und der Familienstand des Arbeitnehmers. Ferner ist zu prüfen, ob es dem Arbeitgeber zuzumuten ist, die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen durch an sich mögliche Überbrückungsmaßnahmen zu verhindern. Je länger das Arbeitsverhältnis ungestört bestanden hat, desto mehr Rücksichtnahme wird vom Arbeitgeber erwartet.

Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte unterscheidet bei der krankheitsbedingten Kündigung vier typische Fallkonstellationen oder Fallgruppen, bei denen die oben genannten drei Voraussetzungen in jeweils anderer Weise zu prüfen sind. Es handelt sich um die folgenden Fallkonstellationen: I. Häufige Kurzerkrankungen; II. Dauernde Arbeitsunfähigkeit; III. Langandauernde Krankheit und IV. Krankheitsbedingte Leistungsminderung.

Eine Abmahnung vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ist nicht erforderlich. Anders als bei der Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen wird dem Arbeitnehmer bei einer krankheitsbedingten Kündigung keine Verletzung des Arbeitsvertrages zum Vorwurf gemacht. Für Krankheiten kann man nichts.

Festzuhalten bleibt damit, dass eine krankheitsbedingte ordentliche Kündigung dann sozial gerechtfertigt sein kann, wenn der Arbeitnehmer wiederholt (auch kurzfristig) in der Vergangenheit erkrankt war und auch in der Zukunft mit weiteren Erkrankungen zu rechnen ist sowie erhebliche betriebliche Gründe für eine ordentliche krankheitsbedingte Kündigung sprechen und eine Umsetzung zur Vermeidung weiterer Erkrankungen nicht möglich ist.

Wenn der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Kündigung erhalten hat, stellt sich die Frage, ob bzw. wie er dagegen vorgehen soll, d.h. ob Kündigungsschutzklage erhoben werden soll oder nicht.

Diese Frage muss spätestens innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung geklärt sein. Wenn die Frist zur Erhebung der Klage versäumt wird, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam.

Weitere Informationen zu diesem Thema (krankheitsbedingte Kündigung und Kündigungsschutz) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de**