# Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber

## Teil 4: Die personenbedingte Kündigung

Nicole Brauer, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht.
Autorin der FRIZZ Ratgeber-Serie zum Thema Recht.

**Findet auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz Anwendung (vgl. Teil I) ist die personenbedingte Kündigung eine der drei Kündigungsarten, die das Gesetz vorsieht und die eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung rechtfertigen kann. Von einer personenbedingten Kündigung spricht man, wenn dem Arbeitnehmer gekündigt wird, weil er aus Gründen, die in seiner Person liegen, nicht mehr oder nur noch eingeschränkt in der Lage ist, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.**

### Was sind personenbedingte Gründe?

Personenbedingte Gründe sind gegeben, wenn die zur Kündigung führenden Gründe vom Arbeitnehmer nicht steuerbar sind, sondern in seiner Person oder seinen Eigenschaften liegen. Solche Gründe können beispielsweise in einer fehlenden fachlichen Eignung, einer fehlenden Arbeitserlaubnis oder einer längeren Inhaftierung des Arbeitnehmers liegen. Der praktisch wichtigste Fall der personenbedingten Kündigung ist die Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers. Auf ein Verschulden des Arbeitnehmers kommt es bei personenbedingten Gründen nicht an, da z.B. die Erkrankung kein dem Arbeitnehmer vorwerfbares oder gar pflichtwidriges Verhalten darstellt. Demzufolge erfordert die personenbedingte Kündigung – anders als die verhaltenbedingte Kündigung – im Regelfall auch keine vorherige Abmahnung.

### Ist die Kündigung während einer Krankheit zulässig?

Weit verbreitet ist die Annahme, dass der Arbeitgeber während einer Erkrankung des Arbeitnehmers nicht kündigen darf. Dies ist aber schlichtweg falsch! Das Kündigungsschutzgesetz schützt den Arbeitnehmer mitnichten vor einer Kündigung, die während einer Krankheit ausgesprochen wird. Allerdings ist die Krankheit als solche noch kein Kündigungsgrund. Der Kündigungsgrund ergibt sich erst durch die (wirtschaftlichen) Belastungen, die durch den Ausfall der Arbeitskraft bzw. das Freihalten des Arbeitsplatzes für den Arbeitgeber entstehen. Eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung kann daher im Streitfall vor dem Arbeitsgericht nicht mit dem pauschalen Hinweis gerechtfertigt werden, dass der Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum arbeitsunfähig erkrankt war.

### Welche Fallgruppen gibt es bei der Kündigung wegen Krankheit?

Zu unterscheiden sind im Wesentlichen drei Arten von krankheitsbedingten Kündigungen:
Die Kündigung wegen lang andauernder Krankheit / Die Kündigung wegen häufiger Kurzzeiterkrankungen / Die Kündigung wegen krankheitsbedingter Beeinträchtigung der Arbeitsleistung.

### Dreistufige Prüfung!

Im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fordert die Rechtsprechung das Vorliegen einer Reihe von Kriterien, damit eine krankheitsbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Das Bundesarbeitsgericht überprüft eine krankheitsbedingte Kündigung in drei Stufen:

**I. Stufe: „Negative Gesundheitsprognose“**
Zunächst müssen zum Zeitpunkt der Kündigung Tatsachen vorliegen, welche die Prognose rechtfertigt, dass zukünftig mit weiteren Erkrankungen zu rechnen ist. Der Jurist spricht hierbei von einer sog. „negativen Gesundheitsprognose“. Der Arbeitgeber muss also im Streitfall darlegen, dass entsprechende Fehlzeiten auch künftig eintreten werden. Da vom Arbeitgeber aber keine hellseherischen Fähigkeiten erwartet werden, lässt es das Bundesarbeitsgericht ausreichen, wenn der Arbeitgeber seine Kündigung zunächst auf die in der Vergangenheit bekannten Fehlzeiten stützt, um diese Prognose zu begründen. Mit anderen Worten bedeutet dies, dass aus der Art der Erkrankung der Schluss gezogen werden können muss, dass mit weiteren Fehlzeiten auch in der Zukunft zu rechnen ist. Beruhen die krankheitsbedingten Fehlzeiten der Vergangenheit auf zwischenzeitlich ausgeheilten Erkrankungen wie z.B. Erkältung, Blinddarmentzündung etc., so sind diese Erkrankungen nicht geeignet, die erforderliche negative Prognose zu begründen. Eine stattliche Anzahl von Fehltagen kann so bei der Beurteilung einer Kündigung auf ein kündigungsrechtlich unerhebliches Maß schrumpfen.

**2. Stufe: „Beeinträchtigungen betrieblicher oder wirtschaftlicher Interessen“**
Ist es dem Arbeitgeber gelungen, das Gericht davon zu überzeugen, dass die Besorgnis weiterer Fehlzeiten besteht, muss zusätzlich feststehen, dass die zu erwartenden Fehlzeiten des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher oder wirtschaftlicher Interessen des Arbeitgebers führen. Eine solche Beeinträchtigung liegt regelmäßig vor, wenn es aufgrund der Fehlzeiten des Arbeitnehmers zu Störungen des Betriebsablaufs oder zu unzumutbaren hohen wirtschaftlichen Belastungen des Arbeitgebers durch Lohnfortzahlungskosten kommt.

**3. Stufe: „Interessenabwägung“**
Zum Schluss ist - wie stets im Kündigungsrecht - eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen. Das Interesse des Arbeitgebers an der alsbaldigen Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes bzw. die Vermeidung ständiger Arbeitsausfälle muss das Weiterbeschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegen. In die Bewertung fließen hierbei verschiedene Faktoren wie beispielsweise die Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Krankheitsursachen (auch Berufsunfall) u.v.m ein. Unter Umständen muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch auf einen weniger belastenden Arbeitsplatz versetzen, bevor er zum Mittel der Kündigung greift.

Im Ergebnis hängt die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung von vielen, zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung oftmals noch nicht absehbaren, Faktoren ab. Die sich hieraus ergebenden Unwägbarkeiten bedingen in der Regel ein nicht unerhebliches Prozessrisiko für den Arbeitgeber.

NICOLE BRAUER

Fortsetzung folgt (Mai-Ausgabe: Sonderkündigungsschutz bestimmter Personengruppen)

Brauer Rechtsanwälte - Fachkanzlei für Arbeitsrecht
Kasinostraße 5, 64293 Darmstadt, Tel.: (06151) 30 766-0.
www.rechtsanwaelte-brauer.de