



## Mandanteninfo 03/2018: Krankheitsbedingte Kündigung

### Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 25.04.2018 – 2 AZR 6/18](#)

**Für die Beurteilung, ob eine negative Gesundheitsprognose vorliegt, die eine krankheitsbedingte Kündigung rechtfertigen kann, ist auf die Arbeitsunfähigkeitszeiten der letzten drei Jahre vor Ausspruch der Kündigung abzustellen. Die Belastung des Arbeitgebers mit Entgeltfortzahlungskosten für mehr als 1/3 der jährlichen Gesamtarbeitstage stellt eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen dar, die die außerordentliche Kündigung auch eines ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers rechtfertigen kann.**

Bei der krankheitsbedingten Kündigung handelt es sich um den häufigsten Fall der Kündigung aus personenbedingten Gründen. Da es sich bei einer Krankheit um eine unverschuldete Vertragsstörung handelt, beschäftigt die Frage, unter welchen Voraussetzungen Erkrankungen des Arbeitnehmers eine Kündigung rechtfertigen können, immer wieder die Arbeitsgerichte. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr im Rahmen einer neuen Entscheidung seine Rechtsprechung zur krankheitsbedingten Kündigung präzisiert.

Das BAG geht bei der Prüfung krankheitsbedingter Kündigungen grundsätzlich von einer **dreistufigen Prüfung** aus. Im Rahmen der ersten Stufe ist zu prüfen, ob eine **negative Gesundheitsprognose** vorliegt. Dies bedeutet, dass im Kündigungszeitpunkt Tatsachen vorliegen müssen, die die Besorgnis weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang befürchten lassen. Häufige Erkrankungen in der Vergangenheit können ein Indiz für eine negative Entwicklung in der Zukunft sein. Eine negative Prognose ist jedoch nur dann geeignet, die krankheitsbedingte Kündigung zu rechtfertigen, wenn die zu erwartenden Fehlzeiten zu einer **erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen** führen (zweite Stufe). Hierbei sind insbesondere zu erwartende Betriebsablaufstörungen durch Umorganisationen oder Vertretungstätigkeiten sowie wirtschaftliche Belastungen durch Entgeltfortzahlungskosten von mehr als sechs Wochen jährlich zu berücksichtigen. Liegt neben einer negativen Prognose auch eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen vor, ist auf der dritten Stufe im Rahmen einer **Interessenabwägung** zu prüfen, ob die Beeinträchtigungen vom Arbeitgeber billigerweise nicht mehr hingenommen werden müssen (vgl. auch [BAG Urteil vom 23.01.2014 – 2 AZR 582/13](#)). Im Rahmen dieser Gesamtabwägung ist u. a. die Dauer der bisherigen störungsfreien Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter des Arbeitnehmers, mögliche Unterhaltungspflichten und Arbeitsmarktchancen sowie eine ggf. betriebliche Ursache der Erkrankung mit den zu erwartenden Beeinträchtigungen des Arbeitsverhältnisses abzuwägen.

Das BAG hatte sich in der [Entscheidung vom 25.04.2018 – 2 AZR 6/18](#) mit einer außerordentlichen krankheitsbedingten Kündigung eines tariflich altersgeschützten Arbeitnehmers auseinandersetzen. Dieser war im Zeitraum von September 2011 bis März 2013 ununterbrochen arbeitsunfähig. Anschließend war der Arbeitnehmer während weiterer drei Jahre durchschnittlich 93 Tage krank. Der Arbeitgeber hatte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 22.08.2016 außerordentlich mit Auslauffrist zum 31.03.2017 gekündigt. Sowohl das Arbeitsgericht, als auch das Landesarbeitsgericht hatten die Kündigung trotz der anhaltenden hohen Fehlzeiten aufgrund der ordentlichen Unkündbarkeit des Arbeitnehmers für unwirksam erklärt. Das BAG hat das Urteil des LAG aufgehoben, den Rechtsstreit an das LAG zur weiteren Sachaufklärung zurückverwiesen und dabei klargestellt, dass die Belastung mit Entgeltfortzahlungskosten von mehr als 1/3 der Arbeitstage jährlich eine Betriebsablaufstörung (zweite Stufe) darstellt, die sogar die außerordentliche Kündigung eines ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers rechtfertigen kann.

Darüber hinaus hat das BAG entschieden, dass maßgeblich für die Erstellung der Gesundheitsprognose allein die letzten drei Jahre vor Ausspruch der Kündigung sind. Das BAG hat hierbei seine Rechtsprechung aus einem kontrovers diskutierten [Urteil vom 23.01.2014 – 2 AZR 582/13](#) bestätigt. Auch in dieser Entscheidung ging es um die krankheitsbedingte Kündigung einer ordentlich unkündbaren Arbeitnehmerin. Diese hatte bei einer 30-jährigen Beschäftigung in den letzten zehn Jahren durchschnittlich 75,25 Fehltag. In den drei Jahren vor Ausspruch der Kündigung betragen die Fehlzeiten nur noch 19, 67 und 55 Arbeitstage. Das BAG hatte hierauf entschieden, dass trotz der sehr hohen Fehlzeiten in den zehn zurückliegenden Jahren aufgrund der rückläufigen Fehlzeiten in den letzten drei Jahren eine negative Prognose, welche die Kündigung der ordentlich unkündbaren Arbeitnehmerin rechtfertigen könnte, nicht gestellt werden könne. Von besonderem Interesse für die Praxis ist in diesem Zusammenhang, dass das BAG ausdrücklich festgestellt hat, dass die aufgrund der Krankheitszeiten in den letzten drei Jahren gestellte Prognose unter Einbeziehung der Fehlzeiten nach Ausspruch der Kündigung überprüft werden kann. Konkret bedeutet dies unabhängig vom Sonderfall des ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers, dass auch Arbeitnehmer mit über lange Jahre hohen Fehlzeiten eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgversprechend angreifen können, wenn sie in den letzten drei Jahren vor Ausspruch der Kündigung deutlich rückläufige Fehlzeiten haben und eine hieraus erkennbare verbesserte Prognose durch keine oder geringe Fehlzeiten nach Ausspruch der Kündigung bestätigt wird.

**[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)**

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

