



## Mandanteninfo 03/2015: Außerordentliche Kündigung wegen Kurzerkrankungen

### Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 23.01.2014 – 2 AZR 582/13](#)

**Häufige Kurzerkrankungen können ein kündigungsrechtlicher Dauertatbestand sein, der sogar die außerordentliche Kündigung eines ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers rechtfertigt, Voraussetzung hierfür ist, dass bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber erhebliche Entgeltzahlungen zu erbringen hätte, ohne dass dem nennenswerte Arbeitsleistungen gegenüberständen. Hiervon ist bei einer prognostizierenden Arbeitsunfähigkeit im Umfang von gut einem Drittel der Jahresarbeitszeit nicht auszugehen.**

Das Bundesarbeitsgericht hat sich bereits im Januar vergangenen Jahres in einer wenig beachteten Entscheidung mit der in der betrieblichen Praxis immer wieder relevanten Frage auseinandergesetzt, bei welchem Umfang häufige Kurzerkrankungen bei einem ordentlich unkündbaren Arbeitnehmer die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen können.

Die Klägerin war im Zeitpunkt der Kündigung 52 Jahre alt und 31 Jahre – zuletzt als Hilfgärtnerin – bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Die Klägerin war aufgrund tarifvertraglicher Regelungen ordentlich unkündbar und seit dem Jahre 2000 wegen unterschiedlicher Erkrankungen wiederholt arbeitsunfähig. Vom personalärztlichen Dienst war ihr mehrfach eine positive Prognose erteilt worden. Gleichwohl hatte die Klägerin in den Jahren 2000 bis 2011 jeweils zwischen 19 und 163, im Durchschnitt 75,25 Arbeitstage krankheitsbedingt gefehlt. Der Arbeitgeber hatte daraufhin das Arbeitsverhältnis außerordentlich mit sozialer Auslauffrist gekündigt.

Das Bundesarbeitsgericht hat zunächst seine bisherige Rechtsprechung bestätigt, dass nicht nur eine lang andauernde, durchgehende Arbeitsunfähigkeit, sondern auch häufige Kurzerkrankungen einen kündigungsrelevanten Dauertatbestand darstellen können. Auch verschiedene unterschiedliche Erkrankungen können den Schluss auf eine dauerhafte Krankheitsanfälligkeit des Arbeitnehmers zulassen und damit eine negative Prognose rechtfertigen. Eine solche kann nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ausnahmsweise auch die außerordentliche Kündigung eines ordentlich unkündbaren Arbeitnehmers rechtfertigen. Allerdings müssen die prognostizierten Fehlzeiten und die sich aus ihnen ergebenden Beeinträchtigungen der betrieblichen Interessen deutlich über das Maß hinausgehen, welches eine ordentliche Kündigung sozial zu rechtfertigen vermag. Es bedarf eines gravierenden Missverhältnisses zwischen Leistung- und Gegenleistung. Ein solches ist entweder gegeben, wenn zu erwarten ist, dass der Arbeitgeber bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – gegebenenfalls über Jahre hinweg – erhebliche Entgeltzahlungen zu erbringen hätte, ohne dass dem eine nennenswerte Arbeitsleistung gegenübersteht, oder die Häufigkeit und Dauer der krankheitsbedingten Fehlzeiten im Einzelfall dazu führt, dass ein Einsatz des Arbeitnehmers nicht mehr sinnvoll und verlässlich geplant werden kann und dieser damit zur Förderung des Betriebszwecks faktisch nicht mehr beiträgt. Im konkreten Fall hatte das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass auch bei den vom Arbeitgeber prognostizierten Fehlzeiten die Arbeitnehmerin noch zu fast zwei Dritteln ihrer Jahresarbeitszeit arbeitsfähig sei, so dass von einem „sinnentleerten“ Arbeitsverhältnis, welches die außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnte, nicht auszugehen war.

Mit seiner Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht die Anforderungen an eine krankheitsbedingte Kündigung ordentlich unkündbarer Arbeitnehmer präzisiert und den Tendenzen, langjährig Beschäftigte mittels krankheitsbedingter Kündigung aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen, deutliche Grenzen gesetzt. Allerdings macht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch deutlich, dass der Schutz vor Kündigung gesundheitlich angeschlagener, älterer Arbeitnehmer auch bei Ausschluss der ordentlichen Kündigung Grenzen hat. Für die betriebliche Praxis bedeutet dies, dass Betriebsräte und von häufigen Kurzerkrankungen betroffene Arbeitnehmer frühzeitig mögliche Optionen zu einer Verringerung der aufgetretenen Fehlzeiten z. B. durch eine leidensgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes prüfen müssen. Gleichzeitig ist gegenüber dem Arbeitgeber Vorsicht bei der Offenbarung medizinischer Befunde oder Prognoseentscheidungen geboten.

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

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

