

## **Kündigungsausschluss / Kündigungsrecht**

### **Ist die Kündigung eines Arbeitnehmers während der Krankschreibung zulässig?**

Viele Arbeitnehmer sind der Meinung, dass eine Kündigung durch den Arbeitgeber während der Krankschreibung nicht zulässig sei. Doch ist dies tatsächlich so? Darf ein Arbeitnehmer während der Krankschreibung nicht gekündigt werden?

### **Ist die Kündigung eines Arbeitnehmers während der Krankschreibung zulässig?**

Steht einem Arbeitgeber ein Kündigungsgrund zur Seite, so hat er das Recht den Arbeitnehmer entweder ordentlich oder sogar fristlos zu kündigen. In diesem Zusammenhang spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs krankgeschrieben ist. Auch ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer kann daher gekündigt werden. Ohnehin kann eine Kündigung zu jeder Zeit ausgesprochen werden, wie zum Beispiel an Sonn- und Feiertagen.

### **Kündigung wegen Krankheit**

Eine andere Frage ist selbstverständlich, ob ein Arbeitnehmer gerade wegen der Krankheit gekündigt werden darf. Lesen Sie dazu folgende Rechtsfrage: Kündigung bei langer Krankheit: Wann darf der Arbeitgeber einem lang erkrankten Angestellten kündigen?

### **Kündigung bei langer Krankheit: Wann darf der Arbeitgeber einem lang erkrankten Angestellten kündigen?**

Fachbeitrag von Rechtsanwalt Thilo Seelbach, LL.M.

Ein Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt einem Angestellten wegen einer langen Erkrankung ordentlich zu kündigen. Denn in der Erkrankung kann ein in der Person des Arbeitnehmers bedingter Kündigungsgrund liegen. Doch welche Voraussetzungen müssen dafür genau vorliegen?

### **Wann darf der Arbeitgeber einem lang erkrankten Angestellten kündigen?**

Damit ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer wegen seiner langen Erkrankung kündigen darf, müssen drei von der Rechtsprechung herausgearbeitete Voraussetzungen erfüllt sein (vgl. Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09.09.2012, Az. 15 Sa 911/12).

## **negative Gesundheitsprognose**

Um einem Arbeitnehmer krankheitsbedingt ordentlich kündigen zu dürfen, muss zunächst eine negative Gesundheitsprognose bestehen. Das bedeutet, dass Tatsachen vorliegen müssen, die gegen eine Genesung des Arbeitnehmers und für eine weiter anhaltende Erkrankung sprechen. Es muss also absehbar sein, dass der Arbeitnehmer längerfristig nicht mehr arbeiten kann.

## **Beeinträchtigung der wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers (Interessensbeeinträchtigung)**

Weiterhin muss die lang anhaltende Erkrankung des Arbeitnehmers die wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigen. Dies kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn durch das lange Fehlen des Mitarbeiters der Betriebsablauf gestört wird. Eine solche Betriebsstörung kann etwa darin liegen, dass immer wieder Aushilfskräfte eingearbeitet werden müssen oder für die übrigen Mitarbeiter Mehrarbeit entsteht. Auch die finanzielle Belastung aufgrund der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, durch zusätzliche Personalkosten oder Umsatzeinbußen kann eine Beeinträchtigung darstellen.

## **Interessen des Arbeitgebers überwiegen Interessen des Arbeitnehmers (Interessenabwägung)**

Schließlich muss eine Abwägung zwischen dem Interesse des Arbeitnehmers am Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses und dem Interesse des Arbeitgebers an der Beseitigung der Beeinträchtigung für seinen Betrieb dazu führen, dass das Interesse des Arbeitgebers höher zu bewerten ist. Im Rahmen dieser Interessensabwägung ist unter anderem die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Ursache der Erkrankung, etwaige Unterhaltsverpflichtungen sowie das Alter des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Auch ein Vergleich mit den Fehlzeiten anderer Mitarbeiter ist im Rahmen der Abwägung anzustellen (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31.05.2007, Az. 2 AZR 306/06).

Zudem hängt die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung davon ab, aus welchem Grund sie erfolgte. Die Rechtsprechung unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen vier Fallgruppen, bei denen Besonderheiten hinsichtlich der oben genannten Voraussetzungen zu beachten sind. Es gilt im Einzelnen folgendes:

## **Kündigung wegen wiederholten kurzen Erkrankungen**

Bei dieser Fallgruppe ist der Arbeitnehmer nicht für eine lange Zeit krank. Er erkrankt vielmehr häufig nur für einige Tage oder Wochen.

Von einer negativen Gesundheitsprognose kann hier gesprochen werden, wenn weitere häufige Kurzerkrankungen zu erwarten sind. Dies kann bejaht werden, wenn der Arbeitnehmer in einem Zeitraum von zwei Jahren insgesamt für mindestens sechs Wochen pro Jahr an einer Kurzerkrankung leidet.

Die Interessensbeeinträchtigung des Arbeitgebers liegt hier darin, dass er wiederholt zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet ist.

Im Rahmen der Interessensabwägung sind keine Besonderheiten zu beachten.

## **Kündigung wegen langandauernder Erkrankung**

Bei dieser Fallgruppe ist die Rückkehr des Arbeitnehmers an den Arbeitsplatz aufgrund einer langandauernden Erkrankung zwar möglich. Es ist aber ungewiss wann oder ob dies der Fall ist.

Eine negative Gesundheitsprognose kann hier angenommen werden, wenn zum einen der Arbeitnehmer schon für eine längere Zeit erkrankt ist. Dies kann bei einer Krankheitsdauer von über sechs Wochen oder einigen Monaten bejaht werden. Zum anderen muss die Krankheit für längere oder ungewisse Zeit andauern. Welcher Zeitraum davon erfasst werden soll, wird durch die Rechtsprechung nicht einheitlich beantwortet. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts ist von einer negativen Gesundheitsprognose jedenfalls dann auszugehen, wenn eine Genesung des Arbeitnehmers für die nächsten zwei Jahre nicht zu erwarten ist (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12.04.2002, Az. 2 AZR 148/01 sowie Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24.04.2009, Az. 9 Sa 683/08).

Durch eine langandauernde Erkrankung wird der Arbeitgeber in der Regel nur in seinen betrieblichen Interessen beeinträchtigt, etwa aufgrund der zeitlich befristeten Einstellung von Ersatzpersonal. Eine finanzielle Belastung ist auszuschließen, da nach sechs Wochen der Arbeitgeber keine Lohnfortzahlung mehr leisten muss.

Im Rahmen der Interessensabwägung sind keine Besonderheiten zu beachten.

## **Kündigung aufgrund krankheitsbedingter Leistungsminderung**

Die Kündigung wegen krankheitsbedingter Leistungsminderung betrifft den Fall, dass der Arbeitnehmer zwar wieder an den Arbeitsplatz zurückkehrt. Seine Leistungen aber aufgrund der Erkrankung sinken.

Eine negative Gesundheitsprognose kann nur dann angenommen werden, wenn auch zukünftig eine Minderung der Arbeitsleistung zu erwarten ist.

Im Rahmen der Interessensbeeinträchtigung ist zu beachten, dass der Arbeitnehmer unter Umständen an einen seiner Leistung entsprechenden Arbeitsplatz verwiesen werden kann und somit eventuelle Beeinträchtigungen verhindert bzw. verringert werden können.

Im Rahmen der Interessensabwägung sind keine Besonderheiten zu beachten.

## **Kündigung aufgrund dauerhafter Arbeitsunfähigkeit**

Steht es fest, dass der Arbeitnehmer aufgrund seiner Erkrankung dauerhaft arbeitsunfähig ist, ist eine krankheitsbedingte Kündigung regelmäßig zulässig.

■