

Wenn wegen Krankheit gekündigt wird

Wer andauernd nicht mehr leistungsfähig ist, darf gekündigt werden – Negative Krankheitsprognose erforderlich

Von Peter Dorenbeck,
Rechtsanwalt in Braunschweig,
Lehrbeauftragter der Hochschule
Ostfalia

Der häufigste Fall der personenbedingten Kündigung ist die Kündigung wegen Krankheit. Entgegen einer weit verbreiteten Auffassung ist eine Kündigung nicht bereits deshalb rechtsunwirksam, weil der Arbeitnehmer krank ist – und die Kündigung eventuell auch während der Erkrankung erfolgt.

Ein Arbeitnehmer kann auch nicht „wegen Krankheit“ gekündigt werden, wenn er trotz Erkrankung die geschuldete Leistung störungsfrei erbringt. Eine personenbedingte Kündigung – und damit eine krankheitsbedingte Kündigung – setzt stets die Nicht- oder Schlechterfüllung der Leistung voraus.

Mithin kann unter bestimmten Voraussetzungen krankheitsbedingt einem Arbeitnehmer gekündigt werden, der durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist.

So haben die Gerichte entschieden:

Im Zusammenhang mit einer Kündigung wegen Alkohol- oder Drogenmissbrauchs ist zu unterscheiden: Besteht eine physische oder psychische Abhängigkeit von Suchtmitteln, liegt sowohl im medizinischen als auch im Sinne des Kündigungsrechts eine Krankheit vor; es gelten die Grundsätze für eine krankheitsbedingte Kündigung.

(Urteil des BAG vom 16.9.1999,
Aktenzeichen 2 AZR 123/99)



Bevor der Arbeitgeber einem kranken Arbeitnehmer kündigt, muss nachgewiesen werden, dass die Krankheit zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Arbeitgebers führen würde. Foto: Pixelio

Kommt es allerdings unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen zur Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten, ohne dass eine Suchterkrankung vorliegt, kann das Verhalten – in der Regel nur nach erfolgloser Abmahnung – eine verhaltensbedingte Kündigung nach sich ziehen.

(Urteil des BAG vom 26.1.1995,
Aktenzeichen 2 AZR 649/94)

Eine krankheitsbedingte Kündigung ist denkbar bei häufigen Kurzerkrankungen, lang anhaltender Krankheit und dauernder krankheitsbedingter Leistungsunfähigkeit und bei krankheitsbedingter Leistungsminderung. Eine krankheitsbedingte Kündigung ist wirksam, wenn drei Voraussetzungen erfüllt sind:

► Zunächst ist eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustandes und allgemein hinsichtlich der Fähigkeit und Eignung des Arbeitnehmers zur ordnungsgemäßen Erbringung der Arbeitsleistung erforderlich.

► Ferner müssen die bisherigen und zu erwartenden nachteiligen Auswirkungen der Störung oder Krankheit zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen.

► Schließlich ist in einer Interessenabwägung zu prüfen, ob die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen.

(Urteil d. BAG vom 20.1.2000,
Aktenzeichen 2 AZR 378/99)

Häufige Kurzerkrankungen in der Vergangenheit können für einen entsprechenden Krankheitsverlauf in der Zukunft sprechen

(Urteil d. BAG vom 10.11.2005,
Aktenzeichen 2 AZR 44/05).

Bei bestehenden Fehlzeiten in der Vergangenheit sind solche von sechs Wochen im Durchschnitt der letzten drei Jahre vor Zugang der Kündigung nach Auffassung des BAG unerheblich

(Urteil vom 16.2.1989,
Aktenzeichen 2 AZR 299/88).

Eine lang anhaltende Krankheit ist laut BAG eine Erkrankung von knapp acht Monaten

(Urteil vom 29.4.1999,
Aktenzeichen 2 AZR 431/98)