

Ordentliche Kündigungen

- ⇨ [betriebsbedingt](#)
- ⇨ [personenbedingt](#)
- ⇨ [verhaltensbedingt](#)

Personenbedingte ordentliche Kündigung (Leitsätze)

Alkoholabhängigkeit

Kündigt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer wegen Trunksucht, richtet sich die Beurteilung der Kündigung grundsätzlich nach den Rechtsätzen, die das Bundesarbeitsgericht für die krankheitsbedingte Kündigung aufgestellt hat. Aus den Besonderheiten der Trunksucht kann sich aber die Notwendigkeit ergeben, an die Prognose im Hinblick auf die weitere Entwicklung der Alkoholabhängigkeit geringere Anforderungen zu stellen.

Ist der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung nicht therapiebereit, kann davon ausgegangen werden, dass er von dieser Krankheit in absehbarer Zeit nicht geheilt wird. Eine von ihm nach Ausspruch der Kündigung durchgeführte Therapie und ihr Ergebnis können daher nicht zur Korrektur der Prognose herangezogen werden.

BAG, Urteil vom 09.04.1987, 2 AZR 210/86

Eine krankheitsbedingte Kündigung ist nicht schon dann sozial ungerechtfertigt, wenn die bei Zugang der Kündigung negative Prognose durch spätere Ereignisse in Frage gestellt wird.

Für die Begründung der Voraussetzungen eines Wiedereinstellungsanspruchs nach einer wirksamen krankheitsbedingten Kündigung genügt es nicht, dass der darlegungs- und beweispflichtige Arbeitnehmer Tatsachen vorträgt, die eine negative Gesundheitsprognose erschüttern; vielmehr kommt ein Wiedereinstellungsanspruch allenfalls dann in Betracht, wenn nach dem Vorbringen des Arbeitnehmers von einer positiven Gesundheitsprognose auszugehen ist.

BAG, Urteil vom 17.06.1999, 2 AZR 639/98

Betriebsbedingte Krankheit

Bei einer wegen Krankheit beabsichtigten Kündigung ist es von erheblicher Bedeutung, ob die Krankheit des Arbeitnehmers auf betriebliche Ursachen zurückzuführen ist.

BAG, Urteil vom 06.09.1989, 2 AZR 118/89

Gefahr der Verschlechterung des Gesundheitszustands

Die Befürchtung oder Prognose des Arbeitgebers (gestützt auf ärztliche Stellungnahmen), bei einer Weiterarbeit des Arbeitnehmers auf dem vertragsgemäßen Arbeitsplatz werde sich der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers verschlechtern, ist als solche grundsätzlich nicht geeignet als personenbedingter Kündigungsgrund.

Es bleibt offen, ob Ausnahmen von dem vorstehend dargestellten Grundsatz anzuerkennen sind. Derartige Ausnahmen sind aber allenfalls zu bejahen, wenn die Fortsetzung der vertraglichen Tätigkeit zu einer (ganz) erheblichen oder wesentlichen Verschlechterung des Gesundheitszustands des Arbeitnehmers führen würde.

LAG Hessen, Urteil vom 11.02.1997, 15 Sa 1283/96

Häufige Kurzerkrankungen

Die im Urteil vom 25.11.1982, 2 AZR 140/81 für die Kündigung wegen lang anhaltender Krankheit aufgestellten Rechtsgrundsätze gelten entsprechend für Kündigungen bei häufigen Kurzerkrankungen.

- a) Danach müssen zum Zeitpunkt der Kündigung objektive Tatsachen vorliegen, die eine ernste Besorgnis weiterer Erkrankungen rechtfertigen.
- b) Die prognostizierten Kurzerkrankungen müssen zu einer unzumutbaren Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen.
 - aa) Die außergewöhnlich hohe Belastung durch Lohnfortzahlungskosten kann im Einzelfall zu einer unzumutbaren Beeinträchtigung betrieblicher Interessen werden.
 - bb) Die Möglichkeit der Einstellung von Aushilfskräften ist bei Kurzerkrankungen gegenüber lang anhaltenden Arbeitsunfähigkeitszeiten eingeschränkt.

Häufige Kurzerkrankungen in der Vergangenheit können zunächst für einen entsprechenden Krankheitsverlauf in der Zukunft sprechen. Den Arbeitnehmer trifft dann eine Mitwirkungspflicht, näher darzulegen, weshalb die Besorgnis weiterer Kurzerkrankungen unberechtigt sein soll. Sind ihm Krankheitsbefund und vermutliche Entwicklung selbst nicht hinreichend bekannt, dann genügt der Arbeitnehmer seiner Mitwirkungspflicht schon, wenn er die Behauptung seines Arbeitgebers bestreitet und die Ärzte von der Schweigepflicht entbindet, die ihn behandelt haben.

BAG, Urteil vom 23.06.1983, 2 AZR 15/82

Bei einer Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen gehört zum Kündigungsgrund die aufgrund einer Prognose festgestellte Besorgnis weiterer häufiger Fehlzeiten und eine sich hieraus ergebende erhebliche Beeinträchtigung der Interessen des Betriebs.

Diese Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn aufgrund der abschließenden Interessenabwägung im konkreten Einzelfall sich eine unzumutbare betriebliche oder wirtschaftliche Belastung ergibt.

BAG, Urteil vom 07.11.1985, 2 AZR 657/84

Für die zur sozialen Rechtfertigung einer Kündigung bei häufigen Kurzerkrankungen anzustellende Gesundheitsprognose können häufige Kurzerkrankungen in der Vergangenheit für einen entsprechenden Krankheitsverlauf in der Zukunft sprechen. Der Arbeitgeber darf sich dann darauf beschränken, diese Fehlzeiten darzulegen. Der Arbeitnehmer muss im Rahmen seiner prozessualen Mitwirkungspflicht nach [§ 138 Abs. 2 ZPO](#) dartun, weshalb die Besorgnis weiterer Erkrankungen unberechtigt sein soll.

Dieser Mitwirkungspflicht genügt der Arbeitnehmer schon dann, wenn er die Behauptung des Arbeitgebers bestreitet und die Ärzte von der Schweigepflicht entbindet, die ihn behandelt haben, soweit darin die Darstellung liegt, die Ärzte hätten die künftige gesundheitliche Entwicklung ihm gegenüber bereits tatsächlich positiv beurteilt.

Trägt er selbst konkrete Umstände, wie die Krankheitsursachen vor, so müssen diese geeignet sein, die Indizwirkung der bisherigen Fehlzeiten zu erschüttern; er muss jedoch nicht den Gegenbeweis führen, dass nicht mit weiteren künftigen Erkrankungen zu rechnen sei.

Stehen die in der Vergangenheit angefallenen krankheitsbedingten Fehlzeiten des Arbeitnehmers, ihre jeweilige Dauer und ihre Ursache fest, hat der Tatrichter nach [§ 286 ZPO](#) zu entscheiden, ob diese Umstände die Annahme entsprechender Ausfälle in der Zukunft rechtfertigen. Beantragt der Arbeitnehmer die Vernehmung seiner behandelnden Ärzte als sachverständige Zeugen nur für die Krankheitsursachen und nicht auch für die von ihm behauptete positive Gesundheitsprognose, so ist der Tatrichter im Rahmen seines Ermessens nach [§ 144 ZPO](#) nur dann zur Erhebung von Sachverständigenbeweis verpflichtet, wenn ihm die Sachkunde zur Prüfung fehlt, ob der bisherige Krankheitsverlauf ausreichende Indizien für eine negative Prognose enthält.

BAG, Urteil vom 06.09.1989, 2 AZR 19/89

Wenn betriebliche Verhältnisse (z.B. Staubluft) nicht die alleinige oder primäre Ursache für krankheitsbedingte Fehlzeiten sind, sondern sich nur im Verbindung mit einer besonderen Anlage des Arbeitnehmers (z.B. erhöhte Reizbarkeit des Bronchialsystems) auswirken können, sind sie zwar für die Interessenabwägung bei einer krankheitsbedingten Kündigung nicht unerheblich; es ist aber revisionsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn das Berufungsgericht bei einer derartigen Fallgestaltung im Rahmen des tarifrechtlichen Beurteilungsspielraums einer möglichen Mitursächlichkeit betrieblicher Umstände kein ausschlaggebendes Gewicht zuerkennt.

BAG, Urteil vom 05.07.1990, 2 AZR 154/90

Bei häufigen Kurzerkrankungen sind Fehlzeiten mit einer Krankheitsquote unter 12 bis 14 % der Jahresarbeitszeit im Allgemeinen nicht kündigungsrelevant.

In der Vergangenheit aufgetretene Fehlzeiten haben nur dann eine Indizwirkung hinsichtlich künftiger Erkrankungen, wenn ein Beobachtungszeitraum von drei Jahren oder mindestens zwei Jahren erfasst wird.

LAG Hamm, Urteil vom 04.12.1996, 2 Sa 511/96

Interessenabwägung

Bei einer krankheitsbedingten Kündigung sind im Rahmen der Interessenabwägung die Schwerbehinderung und die Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

BAG, Urteil vom 20.01.2000, 2 AZR 378/99

Krankheitsbedingte Leistungsminderung

Auch die krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers kann einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund zur sozialen Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung abgeben, wenn sie zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen führt.

BAG, Urteil vom 26.09.1991, 2 AZR 132/91

Krankheitsbedingte dauerhafte Leistungsminderung des Arbeitnehmers kann – anders als die anderen typischen Gründe einer krankheitsbedingten Kündigung (häufige Kurzerkrankungen, dauernde Arbeitsunfähigkeit oder Langzeiterkrankung) nur mit großer Zurückhaltung als ein Kündigungsgrund nach § 1 Abs. 2 KSchG in Betracht gezogen werden.

Geringe Leistungsminderungen scheiden von vornherein als Kündigungsgrund aus; erst eine erhebliche Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit (objektiv messbarer Leistungsabfall in quantitativer oder qualitativer Hinsicht) kann eine unzumutbare wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers werden, weil der gezahlten Vergütung dann keine adäquate Arbeitsleistung mehr gegenübersteht.

Fehlt die Feststellung objektiver Tatsachen für das dauernde Ungleichgewicht von Leistung und Gegenleistung, dann muss im Regelfall mit der auf unstrittige oder nachgewiesene Erkrankungen des Arbeitnehmers gestützten Kündigung abgewartet werden, bis die Prognose ergibt, dass der Arbeitnehmer tatsächlich aus diesen Gründen regelmäßig fehlen wird. Auch der in einem arbeitsmedizinischen Gutachten enthaltene Rat, die Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr auszuüben, berechtigt den Arbeitgeber nicht ohne weiteres zu einer „Kündigung aus Fürsorge“.

Eine vorsorglich und aus Fürsorge in Kenntnis ärztlicher Besorgnisse erklärte Kündigung ist insbesondere dann nicht sozial gerechtfertigt, wenn sie ausgesprochen wird, nachdem der Arbeitnehmer inzwischen seit Monaten wieder ohne objektiv messbare Leistungsminderung tatsächlich mit seiner vertraglichen Arbeit beschäftigt worden ist.

LAG Köln, Urteil vom 21.12.1995, 10 Sa 741/95

Krankheitsbedingte Leistungsunfähigkeit

Die krankheitsbedingte dauernde Unfähigkeit, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, kann als personenbedingter Kündigungsgrund den Arbeitgeber nach [§ 1 KSchG](#) zur ordentlichen Kündigung berechtigen.

BAG, Urteil vom 28.02.1990, 2 AZR 401/89

Kündigung wegen Freiheitsstrafe

Bei der Kündigung eines Arbeitnehmers wegen Arbeitsverhinderung durch die Verbüßung einer Freiheitsstrafe geht es nicht um einen verhaltens-, sondern um einen personenbedingten Kündigungsgrund. Es hängt von Art und Ausmaß der betrieblichen Auswirkung ab, ob eine haftbedingte Nichterfüllung der Arbeitspflicht durch den Arbeitnehmer eine außerordentliche oder eine ordentliche Kündigung rechtfertigt.

BAG, Urteil vom 15.11.1984, 2 AZR 613/83

Lang anhaltende Krankheit

Maßgebend für die Beurteilung einer krankheitsbedingten Kündigung sind die objektiven Umstände zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung. Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, den Arbeitgeber von sich aus über Art und Verlauf seiner Krankheit zu informieren.

Eine Kündigung bei lang anhaltender Krankheit ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs aufgrund der objektiven Umstände mit einer Arbeitsunfähigkeit auf nicht absehbare Zeit zu schließen ist und gerade diese Ungewissheit zu unzumutbaren betrieblichen oder wirtschaftlichen Belastungen führt. Dabei ist die Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen Teil des Kündigungsgrunds.

Zu den vom Arbeitgeber in Erwägung zu ziehenden Überbrückungsmaßnahmen gehört auch die Einstellung einer Aushilfskraft auf unbestimmte Zeit. Der Arbeitgeber hat konkret darzulegen, weshalb die Einstellung einer Aushilfskraft nicht möglich oder nicht zumutbar sein soll.

Die Beweisanforderungen für die Feststellung der nicht absehbaren Dauer der Arbeitsunfähigkeit können nicht mit Hilfe des Anscheinsbeweises erleichtert werden, da es keinen Erfahrungssatz gibt, aus der lang anhaltenden Dauer der Arbeitsunfähigkeit in der Vergangenheit sei auf eine negative gesundheitliche Konstitution in der Zukunft zu schließen.

Entscheidend für die soziale Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung sind die Besonderheiten des Einzelfalls.

BAG, Urteil vom 25.11.1982, 2 AZR 140/81

Das Schwerbehindertengesetz soll nicht dahin führen, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer, deren Leistungen infolge außerordentlich umfangreicher Krankheitszeiten – sei es auch auf Grund ihrer Behinderung – unterhalb des betrieblich oder wirtschaftlich Vertretbaren liegen, weiterbeschäftigt werden müssen.

VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 22.02.1989, 6 S 1905/87

Ist der Arbeitnehmer bereits längere Zeit arbeitsunfähig krank (hier: 18 Monate) und ist im Zeitpunkt der Kündigung die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit noch völlig ungewiss, so kann diese Ungewissheit wie eine feststehende dauernde Arbeitsunfähigkeit zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen führen.

BAG, Urteil vom 21.05.1992, 2 AZR 399/91

Ob Fehlzeiten ab 14 Prozent der Arbeitstage als Grenze des Hinnehmbaren anzusetzen sind, kann offen bleiben. Die Grenze des für den Arbeitgeber Zumutbaren ist jedenfalls weit überschritten, wenn der Schwerbehinderte in den letzten drei Jahren vor der Kündigung an mehr als der Hälfte der Arbeitstage krankheitsbedingt gefehlt hat.

OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 27.02.1998, 24 A 6870/95

Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist aus Anlass einer Langzeiterkrankung erst dann sozial gerechtfertigt ([§ 1 Abs. 2 KSchG](#)), wenn eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliegt – erste Stufe -, eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festzustellen ist – zweite Stufe – und eine Interessenabwägung ergibt, dass die betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen – dritte Stufe -.

Bei krankheitsbedingter dauernder Leistungsunfähigkeit ist in aller Regel ohne weiteres von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen auszugehen. Die Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit steht einer krankheitsbedingten dauernden Leistungsunfähigkeit dann gleich, wenn in den nächsten 24 Monaten mit einer anderen Prognose nicht gerechnet werden kann.

Soweit der Senat die Auffassung vertreten hat, die spätere Entwicklung einer Krankheit könne zur Bestätigung oder Korrektur der Prognose verwertet werden, wird daran nicht festgehalten. Auch für die Beurteilung einer krankheitsbedingten Kündigung ist vielmehr allein auf den Kündigungszeitpunkt abzustellen.

BAG, Urteil vom 29.04.1999, 2 AZR 431/98

Bei einer ordentlichen Kündigung wegen lang anhaltender Krankheit trägt zwar der Arbeitgeber grundsätzlich das Risiko einer Fehlprognose des behandelnden Arztes. Sprechen jedoch schon im Kündigungszeitpunkt entgegen der Ansicht des behandelnden Arztes objektive Umstände dafür, dass die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit sicher oder zumindest möglich ist, ist die Kündigung in der Regel schon mangels negativer Prognose sozial ungerechtfertigt.

BAG, Urteil vom 21.02.2001, 2 AZR 558/99

Weigert sich der erkrankte Arbeitnehmer vorprozessual, die ihn behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht zu befreien, so ist es ihm dennoch nicht verwehrt, im Kündigungsschutzprozess die negative Gesundheitsprognose unter Bezugnahme auf ärztliches Zeugnis zu bestreiten.

Bei einer Kündigung aus Anlass einer Langzeiterkrankung ist bei krankheitsbedingter dauernder Leistungsunfähigkeit in aller Regel von einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen (2. Stufe) auszugehen. Der dauerhaften Leistungsunfähigkeit steht die Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit gleich, wenn in den nächsten 24 Monaten mit einer anderen Prognose nicht gerechnet werden kann. Für die Prognose kommt es auf den Zeitpunkt der Kündigung an. Vor der Kündigung liegende Krankheitszeiten können in den Prognosezeitraum (24 Monate) nicht eingerechnet werden.

BAG, Urteil vom 12.04.2002, 2 AZR 148/01

Lohnfortzahlungskosten

Allein die entstandenen und künftig zu erwartenden Lohnfortzahlungskosten, die jedoch jeweils für einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen aufzuwenden sind, stellen eine erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen bei der Beurteilung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung dar. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber Betriebsablaufstörungen nicht darlegt und eine Personalreserve nicht vorhält.

BAG, Urteil vom 29.07.1993, 2 AZR 155/93

Ruhende Arbeitsverhältnisse

Die nur befristete Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente* und das aus diesem Grund in § 59 Abs. 1 BAT vorgesehene Ruhen des Arbeitsverhältnisses schließen eine Kündigung wegen dauerhafter Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers nicht aus.

BAG, Urteil vom 03.12.1998, 2 AZR 773/97

* *jetzt: befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit*

Umsetzung auf leidensgerechten Arbeitsplatz

Ist ein Arbeitnehmer auf Dauer krankheitsbedingt nicht mehr in der Lage, die geschuldete Arbeit auf seinem bisherigen Arbeitsplatz zu leisten, so ist er zur Vermeidung einer Kündigung auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen weiterzubeschäftigen, falls ein solch gleichwertiger oder jedenfalls zumutbarer Arbeitsplatz frei und der Arbeitnehmer für die dort zu leistende Arbeit geeignet ist.

Gegebenenfalls hat der Arbeitgeber einen solchen Arbeitsplatz durch Ausübung seines Direktionsrechts frei zu machen und sich auch um die evtl. erforderliche Zustimmung des Betriebsrats zu bemühen.

Zu einer weitergehenden Umorganisation oder zur Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens gemäß [§ 99 Abs. 4 BetrVG](#) ist der Arbeitgeber dagegen nicht verpflichtet.

BAG, Urteil vom 29.01.1997, 2 AZR 9/96

Ist der schwerbehinderte Arbeitnehmer nach einem Arbeitsunfall zur Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit außerstande, so hat der Arbeitgeber zur Vermeidung einer Kündigung dem Arbeitnehmer eine leidensgerechte Tätigkeit - gegebenenfalls nach Umschulung - auf einem vorhandenen freien oder absehbar frei werdenden Arbeitsplatz anzubieten. Dagegen ist der Arbeitgeber im Rahmen seiner durch den Arbeitsunfall gesteigerten Fürsorgepflicht nicht verpflichtet, das Arbeitsverhältnis bis zum Abschluss einer Umschulungsmaßnahme unter dem Gesichtspunkt aufrechtzuerhalten, dass zufällig in dieser Zeit ein Arbeitsplatz frei werden könnte.

LAG Hamm, Urteil vom 20.01.2000, 8 Sa 1420/99

Wiedereinstellungsanspruch nach krankheitsbedingter Kündigung

Ein wegen Krankheit wirksam gekündigter Arbeitnehmer kann eine Wiedereinstellung jedenfalls dann nicht verlangen, wenn die nachträgliche überraschende grundlegende Besserung seines Gesundheitszustands erst nach Ablauf der Kündigungsfrist eingetreten ist.

BAG, Urteil vom 27.06.2001, 7 AZR 662/99

Aktualisiert: 01.02.2003