

Arbeitsrecht (Nr. 454/2004)

Dauerkranke sind Kündigungskandidaten – aber schlechte Karten für Arbeitgeber bei wechselnden Fehlzeiten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

Wenn ein Mitarbeiter am Arbeitsplatz fehlt, ist dies für das Unternehmen doppelt ärgerlich: Nicht nur, dass es Geld kostet. Gleichzeitig können auch die betrieblichen Abläufe erheblich gestört sein. Kein Wunder also, dass so mancher Chef an Kündigung denkt. Es gibt Fälle, wo Arbeitnehmer über hundert Tage im Jahr krank sind. Rechnet man noch den Urlaub hinzu, so bleibt oft nicht mehr viel Arbeitszeit übrig. Dennoch ist Krankheit für sich genommen noch kein Kündigungsgrund. Es muss immer dargelegt werden, dass die betrieblichen Interessen beeinträchtigt sind. Daher ist die „krankheitsbedingte Kündigung“ eine der schwierigsten Kündigungsgründe überhaupt.

Beweis dafür ist die schier endlos lange Liste höchstrichterlicher Entscheidungen des BAG. Denn bei einer Kündigung gilt: Die Interessen beider Parteien sind gegeneinander abzuwägen. Und immer gibt es neue Fallgestaltungen – so aktuell ein jetzt schriftlich vorliegendes Urteil zur Kündigung wegen Allergien.

Grundsätzlich hat das BAG entschieden: „Eine Kündigung kann sozial gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer die geschuldete Leistung auf Dauer krankheitsbedingt nicht mehr erbringen kann“. Gleiches gilt nach der Rechtsprechung des Zweiten Senats auch bei andauernder Unsicherheit über eine mögliche Genesung, bei häufigen Kurzerkrankungen oder bei einer krankheitsbedingten Einschränkung der Einsatzmöglichkeiten oder der Leistungsfähigkeit.

Dabei gelten für diese Fallgestaltungen teilweise unterschiedliche Maßstäbe. Generell aber prüft das BAG krankheitsbedingte Kündigungen in drei Stufen: Zunächst muss eine negative Prognose hinsichtlich der künftigen Arbeitsfähigkeit bestehen. In der zweiten Stufe muss der Ar-

beitgeber eine „erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen“ darlegen. Als Drittes schließlich muss eine Abwägung mit den Interessen des Arbeitnehmers ergeben, „dass die betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen“.

Gleich bei der Prognose besteht für den Arbeitgeber ein schwer wiegendes Problem: Er kennt die bisherigen Fehlzeiten, häufig aber nicht die Krankheiten. Dann muss der Arbeitgeber „ins Blaue hinein kündigen“. Der Arbeitnehmer muss erst im Prozess „die Hosen runter lassen“.

Dort haben die bisherigen Fehlzeiten eine „Indizwirkung“ – auch für die Zukunft. Daher ist nun der Arbeitnehmer am Zug. Trägt er vor, dass seine Ärzte mit einer baldigen Genesung rechnen, muss er diese spätestens im Prozess von der Schweigepflicht befreien. Bei häufigen Kurzerkrankungen besteht für Fehlzeiten keine Indizwirkung, wenn die zu Grunde liegende Fehlzeit inzwischen ausgeheilt ist.

Maßgeblich ist der weitere Arbeitsausfall, mit dem im Kündigungszeitpunkt für die Zukunft zu rechnen ist. Dieser Ausfall muss dem Arbeitgeber „unzumutbar“ sein. Vorübergehend hatte es das BAG dabei abgelehnt, die Zeit zwischen Kündigung und Prozess mit zu betrachten. Inzwischen hat es sich zu Gunsten der Arbeitgeber wieder dahin korrigiert: Diese Zeit muss mit berücksichtigt werden, „soweit sie die Prognose im Kündigungszeitpunkt bestätigt.“

In der zweiten Stufe geht das BAG bei lang andauernder Krankheit in aller Regel von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen aus. Gleiches gilt, wenn bei ungewisser Genesung „in den nächsten 24 Monaten nicht mit einer anderen Prognose gerechnet werden kann“. So hat das BAG Kündigungen aufgehoben, weil Ärzte erst für die Zukunft neue und zuverlässigere Vorhersagen angekündigt hatten. Die 24 Monate wählte das BAG, weil diese Zeit mit einer befristet eingestellten Aushilfskraft überbrückt werden kann. Der Arbeitgeber kann aber auch darlegen, dass schon früher unzumutbare organisatorische Probleme oder Lohnfortzahlungskosten auftreten.

Als Drittes wägen die Arbeitsgerichte die Interessen beider Seiten gegeneinander ab. Bei Kurzzeiterkrankungen sind erwartete Lohnfortzahlungszeiträume von mehr als sechs Wochen im Jahr Indiz für eine Unzumutbarkeit auf Seiten des Arbeitgebers. Er muss aber eine Schwerbehinderung und familiäre Verhältnisse mit berücksichtigen. Bei ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern muss er eine Auslauffrist im Umfang der normalen Kündigungsfrist einhalten. Bei eingeschränkten Einsatzmöglichkeiten honorieren die Gerichte Bemühungen des Arbeitgebers, einen

leidensgerechten Arbeitsplatz zu finden. Auch an die Mitwirkung des Arbeitnehmers sind dann „erhebliche Anforderungen zu stellen“, stellte das BAG in dem Allergie-Fall klar.

Bei einer wirklich lang anhaltenden Krankheit hat der Arbeitnehmer schlechte Karten. Dennoch sind die Arbeitgeber in der Regel entgegen ihrem Ruf hier nicht geneigt, sofort zu entlassen. Zum einen ist die Lohnfortzahlung als größter Kostenfaktor vorbei, außerdem zwingen keine Fristen zur Eile: Denn bei einem „Dauertatbestand“ beginnen die Fristen täglich neu.

Es wird geschätzt, dass nur eine von fünf krankheitsbedingten Kündigungen sich auf eine Langzeiterkrankung bezieht. Das Ärgernis für die Arbeitgeber sind die „wechselnden häufigen Fehlzeiten wegen unterschiedlicher Erkrankungen“.

Urteile des BAG - Daten unbekannt -

Aktenzeichen: 2 AZR 36/04 (Allergie)
 2 AZR 148/01 (Dauererkrankung)
 2 AZR 48/03 (Dauererkrankung)
 2 AZR 431/98 (Unsicherheit)
 2 AZR 7/96 (Kurzzeiterkrankungen)
 2 AZR 599/01 (Kurzzeiterkrankungen)
 2 AZR 9/96 (eingeschränkter Einsatz)

Veröffentlicht: Handelsblatt vom 22. Dezember 2004

26.12.2004