

Kündigung Teil 6: Die personenbedingte Kündigung

Findet auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung, ist die personenbedingte Kündigung einer der Gründe, die den Arbeitgeber zur Kündigung berechtigen können. Als personenbedingte Kündigung bezeichnet man eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung, mit der einem Arbeitnehmer in rechtlich zulässiger Weise ordentlich gekündigt werden kann, falls der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, den Arbeitsvertrag künftig nicht mehr erfüllen kann.

Im Gegensatz zu der verhaltensbedingten Kündigung ist bei der personenbedingten Kündigung kein Verschulden erforderlich. Ebenso wenig bedarf es vor Ausspruch einer Kündigung in der Regel einer Abmahnung. Auch wenn der Kündigungsgrund aus seiner Sphäre kommt, hat der Arbeitnehmer gleichwohl in aller Regel keinen Einfluss darauf, hierauf steuernd einzuwirken.

Die wichtigsten personenbedingten Kündigungsgründe sind: Krankheit, fehlende fachliche Eignung, fehlende Arbeitsvoraussetzungen (z.B. Arbeitserlaubnis), Inhaftierung eines Mitarbeiters, mangelnde körperliche Eignung.

Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit rechtfertigt grundsätzlich nur eine ordentliche personenbedingte Kündigung. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) überprüft eine krankheitsbedingte Kündigung in vier Stufen:

1. Es muss eine negative Prognose hinsichtlich des Gesundheitszustandes gegeben sein.
2. Die betrieblichen Interessen müssen erheblich beeinträchtigt sein.
3. Es darf keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers auf einem anderen freien Arbeitsplatz in dem Betrieb oder dem Unternehmen geben, d.h. es darf keine andere Einsatzmöglichkeit geben, bei der sich die mangelnde Eignung des Arbeitnehmers nicht oder kaum bemerkbar machen würde.
4. Es muss eine Interessenabwägung vorgenommen werden. Die erheblichen Beeinträchtigungen müssen zu einer nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen.

Hierzu im Einzelnen: Im Zeitpunkt der Kündigung muss stets eine sog. negative Gesundheitsprognose gegeben sein. Es müssen objektive Anhaltspunkte vorliegen, dass in der Zukunft mit weiteren Erkrankungen und damit mit Fehlzeiten im bisherigen Umfang zu rechnen ist. Bei häufigen Kurzerkrankungen ist auf die krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Vergangenheit abzustellen. Sie können ein Indiz für den Krankheitsverlauf und die Fehlzeiten in der Zukunft sein. Abzustellen ist hierbei grundsätzlich auf die Krankheitszeiten der letzten 2 bis 3 Jahre.

Eine erhebliche Beeinträchtigung der Interessen des Arbeitgebers durch die mangelnde Eignung des Arbeitnehmers liegt dann vor, wenn es zu Störungen des Betriebsablaufs kommt (z.B. organisatorische Schwierigkeiten, Probleme Ersatzkräfte zu beschaffen) oder wenn dem Arbeitgeber wirtschaftliche Verluste entstehen (z.B. Entgeltfortzahlungskosten, wenn sie mehr als 6 Wochen pro Jahr vom Arbeitgeber geleistet werden mussten, Mehrarbeitsvergütung für Kollegen, die die Arbeit des kranken Arbeitnehmers übernommen haben).

Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ist immer zu prüfen. So kann es möglich sein, dass ein Busfahrer, dem seine Fahrerlaubnis entzogen wurde, zwar nicht mehr als Kraftfahrer arbeiten kann, jedoch in der Werkstatt oder im Lager weiter arbeiten könnte und ein entsprechender Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Kündigung frei ist.

Auch wenn alle o.g. Prüfungspunkte gegen den Arbeitnehmer sprechen, ist zuletzt noch eine umfassende Interessenabwägung durchzuführen. Es ist zu prüfen, ob die durch Krankheit und die Fehlzeiten hervorgerufenen Beeinträchtigungen und Belastungen dem Arbeitgeber gegebenenfalls noch zuzumuten sind. Wie bei der verhaltensbedingten Kündigung auch, müssen abschließend alle Umstände, die für (Interesse Arbeitgeber) und gegen (Interesse des Arbeitnehmers) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sprechen, gegeneinander abgewogen werden (z.B. Dauer der Betriebszugehörigkeit, soziale Lage, eventuelle Schwerbehinderung, ggf. betriebliche Ursachen für die Krankheiten, Schwere der Betriebsablaufstörungen etc.).

Wenn der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Kündigung erhalten hat, stellt sich die Frage, ob bzw. wie er dagegen vorgehen soll, d.h. ob Kündigungsschutzklage erhoben werden soll oder nicht.

Diese Frage muss spätestens innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung geklärt sein. Wenn die Frist zur Erhebung der Klage versäumt wird, gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam. Das Arbeitsverhältnis ist durch die Kündigung beendet worden.

Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage empfiehlt sich immer dann, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis fortsetzen möchte und die Kündigung unwirksam ist bzw. der Arbeitnehmer zumindest Zweifel an der Wirksamkeit der Kündigung hat.

Die Erhebung der Kündigungsschutzklage kann sich auch dann anbieten, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis eigentlich nicht mehr fortführen möchte, allerdings eine Abfindung herausholen will. Zwar führt die Erhebung der Klage nicht zwingend zu einer Abfindungszahlung, jedoch sind Arbeitgeber häufig bereit eine Abfindung zu zahlen, wenn die Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung nicht eindeutig ist und ein (erhebliches) Risiko besteht, den Prozess zu verlieren. Nach Erfahrung des Textautors enden die Mehrzahl der Verfahren vor dem Arbeitsgericht mit einem Vergleich (Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung).

Weitere Informationen zu diesem Thema (personenbedingte Kündigung und Kündigungsschutz, Abfindung) und anderen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erteilt Ihnen gerne der Autor des Textbeitrages.

**Textbeitrag: Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Frank Preidel, Gehrden, Tel: 05108/91357-10
E-mail: ra-preidel@t-online.de**