



Kündigung bei lang dauernder Krankheit

Autor: Rupprecht Thorbecke

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil die Voraussetzungen für eine Kündigung bei lang dauernder Erkrankung gegenüber früheren Urteilen präzisiert:

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Die Klägerin war seit 1986 als Kinderpflegerin bei einer Kirchengemeinde beschäftigt. Seit Ende November 1993 war sie fortlaufend arbeitsunfähig. Im Januar 1999 teilte sie der Kirchengemeinde auf Anfrage mit, es sei noch nicht absehbar, wann sie ihre Tätigkeit wieder aufnehmen könne. Ihr Gesundheitszustand habe sich noch nicht wesentlich gebessert. Die Entbindung ihres Arztes von der Schweigepflicht lehnte sie ab. Im Juni 2000 kündigte die Kirchengemeinde der Klägerin zum Ende des Jahres. Diese widersprach der Kündigung und trug unter Berufung auf das sachverständige Zeugnis der sie behandelnden Ärzte vor, sie gehe davon aus, sie könne spätestens am Ende des ersten Quartals 2001 wieder arbeiten.

Nachdem das Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage abgewiesen und auch das Landesarbeitsgericht (LAG) nach Vernehmung der ärztlichen Sachverständigen die Berufung zurückgewiesen hat, legte die Klägerin Revision ein. Diese führte zur Rückverweisung an das LAG.

In seiner Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zur sozialen Rechtfertigung von Kündigungen wegen lang andauernder Krankheit den von der Rechtsprechung entwickelten dreistufigen Prüfungsaufbau bestätigt. Danach ist die Kündigung sozial gerechtfertigt, wenn: eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliegt; eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festzustellen ist und eine Interessenabwägung ergibt, dass die betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen.

Bei krankheitsbedingter dauernder Leistungsunfähigkeit ist grundsätzlich von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen auszugehen. Die Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit steht einer krankheitsbedingten dauernden Leistungsunfähigkeit gleich, wenn in den nächsten 24 Monaten nicht mit einer anderen Prognose gerechnet werden kann. Bei dieser Prognose ist nur der Zeitpunkt der Kündigung maßgeblich. Die Rückverweisung an das LAG wurde damit begründet, dass die bisher getroffenen Feststellungen eine negative Prognose nicht rechtfertigen. Das BAG hat ausgeführt, dass kein Erfahrungssatz bestehe, wonach bei lang anhaltenden Krankheiten für die Zukunft mit ungewisser Fortdauer der Krankheit zu rechnen sei. Für die Rechtfertigung der Kündigung komme es auf die objektive Lage bei Ausspruch der Kündigung an. Ob bei Zugang der Kündigung eine negative Gesundheitsprognose vorlag oder nicht, sei loszulösen von der Feststellung, dass vorprozessual die Ärzte nicht von ihrer Schweigepflicht entbunden wurden.

Kommentar:

Die Entscheidung bestätigt die vom Bundesarbeitsgericht entwickelte dreistufige Prüfung bei krankheitsbedingter Kündigung (siehe dazu Steinmeyer & Thorbecke, Rechtsfragen bei Epilepsie, 6. Auflage 2003, Stiftung Michael (Hrsg. S 20 – 22).

Für die Kündigungsvoraussetzung einer negativen Prognose präzisiert das Urteil, dass diese immer dann anzunehmen ist, wenn es für die nächsten 24 Monate ungewiss bleibt, ob mit Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist. Eine solche Prognose muss aber zum Zeitpunkt der Kündigung gestellt werden. Diese vorausgehenden Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sind nicht zu berücksichtigen. Das Urteil präzisiert darüber hinaus, dass bei lange dauernder Erkrankung in der Regel von einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen auszugehen ist.

Bei der Behandlung von Epilepsien kann es zu langen krankheitsbedingten Ausfallzeiten kommen z. B. bei der Behandlung therapieschwieriger Epilepsien, für die keine epilepsiechirurgische Option besteht, aber auch im Rahmen epilepsiechirurgischer Behandlungsmaßnahmen. Bei einer eventuellen Kündigung wegen lange dauernder Erkrankung ist in solchen Fällen das Ergebnis der Behandlungsmaßnahme (Prognose nach abgeschlossener Behandlung) und nicht die vorausgegangenen Ausfallzeiten für den Ausgang des Kündigungsverfahrens entscheidend.

BAG, Urteil vom 12.4.2002 – AZR 148/01 ; siehe auch ZB 2/2003 S. 11.

R. Thorbecke (Bielefeld)

13. Mai 2004 Quelle: Zeitschrift f. Epileptologie, 17. Jahrg. Heft 2, Mai 2004

Herausgeber: Deutsche Gesellschaft für Epileptologie