

Das ABC personenbedingter Kündigungen - „Negative Prognose“ entscheidend

Eine ordentliche Kündigung ist sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist (§ 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz - KSchG). Gründe für eine personenbedingte Kündigung und für eine verhaltensbedingte Kündigung (s. Praxis+Recht-Magazin 3/2002, S. 67) sind voneinander abzugrenzen. Diese Abgrenzung ist im Einzelfall schwierig vorzunehmen, weil auch das kündigungswidrig relevante Verhalten von Arbeitnehmern letztlich ein „in der Person des Arbeitnehmers liegender Umstand“ ist. Üblich ist, die Abgrenzung so vorzunehmen, dass eine personenbedingte Kündigung vorliegt, wenn die Quelle der kündigungswidrig relevanten Störung vom Arbeitnehmer nicht gesteuert werden kann.

Zu den personenbedingten Gründen gehören: mangelnde Kenntnisse und unzureichende Fähigkeiten, allgemein schlechter Gesundheitszustand oder erheblich beeinträchtigte oder gefährdende Beziehungen des Arbeitnehmers, die die Interessen des Betriebes unzumutbar belasten. Eine personenbedingte Kündigung kommt insbesondere bei Krankheit des Arbeitnehmers in Betracht. Weitere Kündigungsgründe sind beispielsweise die fehlende Eignung oder Befähigung des Arbeitnehmers, ausländischer Wehrdienst von mehr als zwei Monaten, die fehlende Arbeitserlaubnis, die Verbüßung einer Freiheitsstrafe.

Für eine personenbedingte Kündigung ist es notwendig, dass tatsächlich (objektiv) ein Kündigungsgrund in der Person des Arbeitnehmers vorliegt. Diese Voraussetzung ist dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten seine Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann.

Anders als bei der Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen wird dem Arbeitnehmer bei einer personenbedingten Kündigung *keine schuldhafte Verletzung des Arbeitsvertrages* zum Vorwurf gemacht. Es kommt auch nicht darauf an, ob dem Arbeitnehmer für seine fehlende Fähigkeit und Eignung zur Erbringung der Arbeitsleistung ein Verschulden trifft. Daher ist auch grundsätzlich keine Abmahnung erforderlich. Wenn es dem Arbeitnehmer aber möglich gewesen wäre, die fehlende Fähigkeit und Eignung zur ordnungsgemäßen Erbringung der Arbeitsleistung wieder herzustellen, weil er aufgefordert wurde, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, ist eine Abmahnung erforderlich.

Kündigung wegen Krankheit

Bei der personenbedingten Kündigung wird am häufigsten die Kündigung wegen Krankheit des Arbeitnehmers ausgesprochen. Zu den krankheitsbedingten Kündigungen gehören alle arbeitgeberseitigen Kündigungen, die durch eine Erkrankung des Arbeitnehmers motiviert sind.

Der arbeitsrechtliche Krankheitsbegriff knüpft an die medizinische Definition an, wonach ein regelwidriger körperlicher oder geistiger Zustand zu verstehen ist, der eine notwendige Heilbehandlung zur Folge hat. Damit sind nicht nur körperliche Gebrechen, sondern auch neben den psychosomatischen und seelischen Erkrankungen, neurologische Krankheiten und Suchtkrankheiten erfasst. Eine

Krankheit wird arbeitsrechtlich erst dann relevant, wenn hierdurch die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung beeinträchtigt oder unmöglich wird. Der Kündigungsgrund ergibt sich erst durch die (wirtschaftlichen) Belastungen, die durch den Ausfall der Arbeitskraft beziehungsweise das Freihalten des Arbeitsplatzes für den Arbeitgeber entstehen.

Es ist zu unterscheiden zwischen lang andauernden Krankheiten, häufigen Kurzerkrankungen und einer Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch eine Krankheit.

Die Prüfung, ob eine krankheitsbedingte Kündigung zulässig ist, muss nach der Rechtsprechung des BAG immer folgende Kriterien enthalten:

- eine Zukunftsprognose,
- eine Beurteilung der Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen durch den Ausfall des Arbeitnehmers und
- eine Interessenabwägung
-

Eine lang andauernde Einzelerkrankung berechtigt dann zur Kündigung, wenn aufgrund der negativen Zukunftsprognose der weitere Ausfall des Arbeitnehmers die betrieblichen Interessen zu stark beeinträchtigen würde.

Vor Gericht wird bei einer Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen heftig darum gestritten, ob der Arbeitgeber die zur Kündigung erforderliche negative Prognose anstellen konnte. Dazu gibt es keine gesicherten Erfahrungen. Häufige Kurzerkrankungen in der Vergangenheit müssen sich nicht unbedingt in der Zukunft wiederholen. Deshalb müssen zusätzliche objektive Tatsachen vorliegen, die eine negative Prognose rechtfertigen. Der Arbeitgeber muss sich sorgfältig über den voraussichtlichen Krankheitsverlauf in der Zukunft unterrichten, bevor er wegen häufiger Kurzerkrankungen eine Kündigung ausspricht. Er hat also vor Ausspruch einer Kündigung hinsichtlich der Wiederholungsgefahr eine Prognose zu treffen. Bei häufigen Kurzerkrankungen rechtfertigen Fehlzeiten unterhalb einer Krankheitsquote von 12 bis 14 Prozent pro Jahr in der Regel noch keine Kündigung. Häufige Kurzerkrankungen, die immer wieder mit einer Entgeltfortzahlung für den Arbeitnehmer verbunden sind, belasten deshalb ab einer Krankheitsquote von über 14 Prozent der Arbeitstage die betrieblichen Interessen. Es verbietet sich jedoch eine schematische Betrachtungsweise. Fehlzeiten in der Vergangenheit lassen nur dann eine negative Prognose zu, wenn der Beobachtungszeitraum sich auf ca. drei Jahre erstreckt.

Die Zukunftsprognose

Durch die Erkrankung muss zu erwarten sein, dass der Arbeitnehmer auch in Zukunft während eines erheblichen Zeitraums arbeitsunfähig erkrankt sein wird. Die negative Zukunftsprognose muss durch objektive Anhaltspunkte beweisbar sein. Nach dem Ausspruch der Kündigung eintretende Besserungen des Gesundheitszustandes, durch die eine andere Zukunftsprognose hätte gebildet werden müssen, sind unbeachtlich. Sollte die Wirksamkeit der Kündigung in einem Kündigungsprozess zu entscheiden sein, haben sie keinen Einfluss auf die Urteilsbildung.

Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen

Nicht schon jede längere Fehlzeit berechtigt zur Kündigung. Erforderlich ist, dass die Fehlzeiten eine Betriebsbeeinträchtigung hervorrufen, die über das bei der Personalplanung von vornherein eingeplante Maß hinausgehen und von dem individuellen Betrieb nicht mehr getragen werden kann.

Interessenabwägung

Durch eine abschließende Interessenabwägung soll eine soziale Korrektur des Ergebnisses vorgenommen werden.

Berücksichtigt werden unter anderem die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers oder länger zurückliegende Fehlzeiten des Arbeitnehmers. Frühere Erkrankungen des Arbeitnehmers, die die Dauer von sechs Wochen pro Jahr nicht übersteigen, sind nach der Rechtsprechung des BAG nicht zu berücksichtigen, da durch sie der Arbeitgeber noch nicht unangemessen benachteiligt wird.

Ist die Erkrankung auf einen Arbeitsunfall zurückzuführen, ist bei der Interessenabwägung ein besonders strenger Maßstab anzulegen. Die direkt auf dem Arbeitsunfall beruhende Erkrankung rechtfertigt nie eine Kündigung, nur bei mittelbar durch den Arbeitsunfall hervorgerufenen Krankheiten kann in Ausnahmefällen eine personenbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt sein. Beeinträchtigt die Krankheit den Arbeitnehmer zwar in der Ausübung der bisherigen Arbeit, gibt es aber eine Tätigkeit im Betrieb, die er ausüben könnte, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer diese Weiterbeschäftigung auf dem anderen Arbeitsplatz anzubieten.

Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) müssen die folgenden *vier Voraussetzungen* vorliegen, damit eine personenbedingte Kündigung wirksam ist.

1. Es müssen Gründe vorhanden sein, die in der Person liegen: fehlende fachliche, charakterliche, körperliche Eignung oder langanhaltendes Leistungshindernis. Der Arbeitnehmer ist aufgrund seiner persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften nicht in der Lage, künftig seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen. Diese Voraussetzung nennen die Juristen kurz „negative Prognose“.
2. Betriebliche oder wirtschaftliche Interessen des Arbeitgebers müssen konkret und erheblich beeinträchtigt werden.
3. Es gibt keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit des Arbeitnehmers auf einem anderen freien Arbeitsplatz in dem Betrieb oder dem Unternehmen des Arbeitgebers, auf dem sich die mangelnde Eignung des Arbeitnehmers nicht oder kaum bemerkbar machen würde.
4. Bei Abwägung der Interessen des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis zu beenden, und des Arbeitnehmers, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, überwiegt das Arbeitgeberinteresse. Dieser Schritt der rechtlichen Überprüfung ist die „Interessenabwägung“.

Wenn auch nur eine dieser vier Voraussetzungen fehlt, ist eine personenbedingte Kündigung nicht möglich. Eine trotzdem ausgesprochene Kündigung aus personenbedingten Gründen ist unwirksam, das heißt das Arbeitsverhältnis besteht trotz der Kündigung weiter.

Folgende Gründe können zu einer personenbedingten Kündigung führen:

Alkohol

Begeht ein Arbeitnehmer alkoholbedingt ein arbeitsvertragswidriges Verhalten, wird meistens eine verhaltensbedingte Kündigung - gegebenenfalls nach vorhergehender Abmahnung - sozial gerechtfertigt sein. Im Gegensatz dazu kann eine personenbedingte Kündigung dann gerechtfertigt sein, wenn der Alkoholmissbrauch auf einer Alkoholsucht des Mitarbeiters beruht.

Nach Rechtsprechung des BAG stellt die Alkoholabhängigkeit eine Krankheit im medizinischen Sinne dar. Eine Abhängigkeit liegt dann vor, wenn der gewohnheitsmäßige, übermäßige Alkoholenuss trotz besserer Einsicht nicht aufgegeben werden kann und eine psychische und physische Abhängigkeit vom Alkohol besteht. Da es sich bei der Alkoholabhängigkeit um eine Krankheit handelt, sind die Grundsätze zur krankheitsbedingten Kündigung heranzuziehen.

Alter

Das Lebensalter für sich stellt keinen Kündigungsgrund dar. Auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat und Altersrente in Anspruch nehmen könnte. Auch die Tatsache, dass ein Mitarbeiter die Voraussetzung für Altersteilzeit erfüllt, rechtfertigt keine personenbedingte Kündigung. Ein altersbedingter Leistungsabfall hingegen, kann in Ausnahmefällen eine personenbedingte Kündigung sozial rechtfertigen. Der leistungsbedingte Abfall muss zu einer unzumutbaren Beeinträchtigung betrieblicher Interessen führen, wobei an die Interessenabwägung besonders hohe Anforderungen gestellt werden.

Aufenthaltsgenehmigung, Arbeitsgenehmigung

Ausländische Mitarbeiter dürfen in Deutschland nur arbeiten, wenn sie einerseits eine Aufenthaltsgenehmigung und andererseits eine Arbeitsgenehmigung besitzen. Das Fehlen und Erlöschen der Arbeitsgenehmigung ist grundsätzlich geeignet, eine personenbedingte Kündigung sozial zu rechtfertigen. Verschweigt ein Arbeitnehmer, dass seine Arbeitserlaubnis entfallen ist, kann ihm fristlos gekündigt werden, da er durch die vorsätzliche und arglistige Täuschung seine arbeitsvertragliche Treupflicht erheblich verletzt hat.

Berufsausübungserlaubnis

Soweit für die Ausübung eines Berufes eine besondere behördliche Erlaubnis erforderlich ist, kann das Fehlen oder der Entzug dieser Erlaubnis zur personenbedingt sozial gerechtfertigten Kündigung führen. Dies gilt beispielsweise besonders für Ärzte, Steuerberater und Rechtsanwälte. Bei Verlust der ärztlichen Approbation besteht für den Arbeitgeber Beschäftigungsverbot. Verliert ein Wachmann die notwendigen polizeilichen Befugnisse, kann dies zu einer personenbedingten Kündigung führen. Allerdings ist immer zu prüfen, ob eine zumutbare Weiterbeschäftigung auf einem anderen freien Arbeitsplatz möglich ist.

Betriebsgeheimnisse

Sofern ein Arbeitnehmer in einer Vertrauensstellung mit den Inhabern oder Mitarbeitern eines Konkurrenzunternehmens verwandtschaftlich oder freundschaftlich verbunden ist und konkrete Anhaltspunkte für die Gefahr bestehen, dass dieser Arbeitnehmer Betriebsgeheimnisse verraten könnte, kann eine personenbedingte Kündigung in Frage kommen. Zum Verrat von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen muss es nicht kommen.

Drogen

Liegt noch keine Drogensucht im Sinne einer abhängigen Krankheit vor, kann eine verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt sein. Ist die Drogensucht schon so weit fortgeschritten, dass eine Krankheit im medizinischen Sinne vorliegt, sind die Grundsätze der personenbedingten Kündigung wegen Krankheit anzuwenden.

Druckkündigung

Die personenbedingte Kündigung kann auch als Druckkündigung sozial gerechtfertigt sein. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn durch den Zwang der Arbeitnehmer der Arbeitgeber veranlasst wird, das Arbeitsverhältnis zu beenden, insbesondere dann, wenn sich die Arbeitnehmer im Hinblick auf gesundheitliche Gefahren weigern, mit einem Arbeitnehmer weiter zusammenzuarbeiten oder wenn dem Arbeitnehmer die fachliche oder persönliche Eignung zur Ausübung der Tätigkeit fehlt.

Eheschließung

Die Eheschließung als solche stellt weder einen Grund für eine personenbedingte noch für eine verhaltensbedingte Kündigung dar. Selbst eine ausdrückliche arbeitsvertragliche Regelung in Form einer so genannten Zölibatsklausel ist wegen Umgehung des Kündigungsschutzes und wegen des Verstoßes gegen die Artikel 1 und 2 Grundgesetz (GG) nichtig. Um eine personenbedingte Kündigung wegen Eheschließung sozial zu rechtfertigen, müssen zur eigentlichen Eheschließung noch zusätzliche Umstände kommen, die die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber unzumutbar erscheinen lassen. Dies ist zum Beispiel bei einer katholischen Leiterin eines katholischen Pfarrkindergartens der Fall, die einen geschiedenen Mann heiratet.

Ehescheidung

Die Ehescheidung stellt keinen Kündigungsgrund dar. Besteht zwischen den Ehegatten ein Arbeitsverhältnis, so wird dies durch die Scheidung der Ehe nicht aufgelöst. Die Ehescheidung stellt auch in diesem Fall keinen personenbedingten Kündigungsgrund dar, es sei denn, die Scheidung bedingt konkrete Beeinträchtigungen des Arbeitsverhältnisses, die eine Weiterbeschäftigung unmöglich machen.

Ehrenamt

Die Übernahme eines politischen Ehrenamtes kann allein grundsätzlich kein Kündigungsgrund sein. Soweit ein Arbeitnehmer zur Wahrnehmung seines politischen Mandates dem Arbeitsplatz fernbleibt, hat ihn der Arbeitgeber von seiner Arbeitspflicht freizustellen. Des Weiteren gilt für bestimmte politische Mandatsträger in vielen Landesgesetzen ein absoluter Kündigungsschutz.

Fahrerlaubnis, Fluglizenz

Der Entzug der Fahrerlaubnis wird bei einem als Kraftfahrer beschäftigten Arbeitnehmer eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn im Betrieb keine Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz, auch zu schlechteren Bedingungen, weiterzubeschäftigen. Es spielt hier keine Rolle, ob der Führerscheinentzug auf einer Privatfahrt oder während seiner arbeitsvertraglichen Pflichten erfolgt ist. Verliert ein Pilot seine Fluglizenz, kann dies ebenfalls zu einer personenbedingten Kündigung führen.

Haft

Die Verurteilung zu einer Haftstrafe oder die Anordnung einer Untersuchungshaft kann eine personenbedingte Kündigung sozial rechtfertigen, da sie den Arbeitnehmer daran hindert, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Ob ein personenbedingter Kündigungsgrund vorliegt, ist insbesondere von der Dauer der Inhaftierung abhängig.

Das BAG sieht in einer Verbüßung einer Strafe von fünf Monaten eine unzumutbare Belastung des Arbeitgebers, sodass eine Kündigung berechtigt ist. Befindet sich der Arbeitnehmer in Untersuchungshaft, oder steht die Dauer der zu verbüßenden Strafe noch nicht fest, kann eine personenbedingte, aber auch eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Während der Interessenabwägung ist zu Lasten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, dass sein strafbares Verhalten die Ursache für die Haft herbeigeführt hat.

Schwangerschaft

Die Schwangerschaft rechtfertigt in keinem Fall eine personenbedingte Kündigung. Sie stellt keine Krankheit im medizinischen Sinne dar. Im übrigen genießen schwangere Mitarbeiterinnen den besonderen Kündigungsschutz des § 9 Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Straftaten

Straftaten im außerdienstlichen Bereich können nur dann eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn hieraus Rückschlüsse auf die Eignung des Arbeitnehmers für die vertraglich geschuldete Tätigkeit zu ziehen sind und die betrieblichen Belange in erheblichem Maße beeinträchtigen. Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn ein als Kassierer angestellter Mitarbeiter im außerdienstlichen Verhalten Vermögensdelikte begeht.

Fazit:

Die Gründe für eine personenbedingte Kündigung können vielseitig sein. Es ist jedoch immer der Einzelfall abzuwägen. Eine schematische Anwendung der von der Rechtsprechung herausgebildeten Grundsätze scheidet aus. Bei einer Entscheidung für oder gegen eine Kündigung des Mitarbeiters muss stets eine Interessenabwägung vorgenommen werden.

Thomas Kuschel

Diplom-Wirtschaftsjurist im Bereich Grundsatzfragen in der Hauptabteilung Personal- und Sozialwesen

