



Personenbedingte Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

Mehrfache Kurzerkrankungen eines Arbeitnehmers pro Jahr können eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn auch weiterhin mit häufigen Erkrankungen zu rechnen ist (negative Gesundheitsprognose). Zusätzlich muss die Arbeitsunfähigkeit zu erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen führen und eine Interessenabwägung ergeben, dass dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist.

Traten während der letzten Jahre jährlich mehrere (Kurz-)Erkrankungen auf, spricht dies für eine entsprechende künftige Entwicklung des Krankheitsbildes, es sei denn, die Krankheiten sind ausgeheilt.

Einer negativen Prognose steht nicht entgegen, wenn die Arbeitsunfähigkeitszeiten auf unterschiedlichen Erkrankungen beruhen. Selbst wenn die Krankheitsursachen verschieden sind, können sie doch auf eine allgemeine Krankheitsanfälligkeit hindeuten, die prognostisch andauert. Das gilt auch dann, wenn einzelne Erkrankungen – etwa Erkältungen – ausgeheilt sind.

In einem vom Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (LAG) entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer in den Jahren 2018 – 2022 mit Ausnahme des geringfügig abweichenden Jahres 2020 stets 40 – 44 Arbeitstage arbeitsunfähig. Selbst im Jahr 2020 beliefen sich die Fehlzeiten auf mehr als sechs Wochen (33 Arbeitstage).

Diese Fehlzeiten rechtfertigen die Prognose, dass der Arbeitnehmer auch künftig jährlich etwa 40 Arbeitstage ausfallen würde. Die LAG-Richter führten in ihrer Entscheidung aus, dass hier die Abwägung der wechselseitigen Interessen nicht dazu führt, dass der Arbeitgeber die mit Fehlzeiten von rund 40 Arbeitstagen je Kalenderjahr verbundenen Beeinträchtigungen hinzunehmen hat.