

!! Krankheitsbedingte Kündigung: Bei Unfall ist keine negative Gesundheitsprognose möglich !!

Ein Unfall für sich allein genommen rechtfertigt nicht die Prognose, dass zukünftig höhere krankheitsbedingte Fehlzeiten zu erwarten sind!

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat im März 2023 (**Az. 4 Sa 659/22**) entschieden, dass Arbeitsunfähigkeitszeiten nach und wegen eines Unfalls für die Frage der negativen Gesundheitsprognose grundsätzlich nicht heran gezogen werden können. Diese Zeiten sind in der Regel nicht prognosefähig. Eine krankheitsbedingte Kündigung, die krankheitsbedingte Fehlzeiten wegen eines Unfalls bei der negativen Gesundheitsprognose einer krankheitsbedingten Kündigung berücksichtigt, ist daher unwirksam.

In dem vorliegenden Fall hatte die gekündigte Arbeitnehmerin, eine Lageristin, im Jahr 2019 130 Fehltage, im Jahr 2020 60 Fehltage und im Jahr 2021 164 Fehltage. Dennoch sah das LAG Köln im konkreten Fall bereits die negative Zukunftsprognose für eine krankheitsbedingte Kündigung als nicht erfüllt an.

Die Arbeitnehmerin hatte **im Mai 2019 und im April 2020 zwei Unfälle** erlitten, die für einen erheblichen Teil der Fehlzeiten verantwortlich waren. Nach der Entscheidung des LAG sind die unfallbedingten Fehlzeiten entsprechend von anderen krankheitsbedingten Fehlzeiten abzuziehen, da diese als Folgen eines punktuellen Ereignisses nicht in die negative Prognose einfließen können. Nach Abzug der unfallbedingten Ausfallzeiten, blieben von den 130 Fehltagen in 2019 nur 28 Tage Arbeitsunfähigkeit aufgrund anderer Ursachen übrig. Im Jahr 2020 waren es 10 von 60 Tagen. Da ferner auch das Gros der Ausfallzeiten in 2021 von Unfallfolgen herrührte, waren die **Erkrankungen "mithin nicht geeignet, eine negative Zukunftsprognose anzunehmen zu können"**.

Im Ergebnis können nach Auffassung des LAG Köln Erkrankungen, denen ihrer Natur nach oder aufgrund ihrer Entstehung keine Aussagekraft für eine Wiederholungsgefahr beizumessen ist, nicht für eine negative Prognose herangezogen werden.

Dazu gehören in erster Linie Unfälle, soweit es sich nach ihrer Entstehung um einmalige Ereignisse handelt, sowie sonstige offenkundig einmalige Gesundheitsschäden.

Die krankheitsbedingte Kündigung, die der Arbeitgeber der Beschäftigten ausgesprochen hatte, war daher unwirksam.

Bei einer Kündigung wegen erheblichen krankheitsbedingten Ausfallzeiten über einen längeren Zeitraum muss also der Betriebsrat bei seiner Stellungnahme im Rahmen der Anhörung durch den Arbeitgeber auch immer beachten, **ob die Art der Erkrankung überhaupt eine negative Zukunftsprognose möglich macht**. Bei Ausfallzeiten infolge eines Unfalls ist das üblicherweise nicht der Fall.

Mehrstufiges Prüfverfahren bei Kündigung wegen Krankheit

Eine krankheitsbedingte Kündigung ist bei häufigen Kurzerkrankungen und bei Dauererkrankungen möglich, sie muss jedoch sozial gerechtfertigt sein. In der Anhörung des Betriebsrats muss dieser das Prüfungsverfahren bei seiner Stellungnahme beachten.

In der ersten Stufe des dreistufigen Prüfverfahrens zur Beurteilung der sozialen Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung, ist **zunächst eine negative Gesundheitsprognose erforderlich**. Es müssen zum Zeitpunkt der Kündigung objektive Tatsachen vorliegen, die weitere Erkrankungen in dem bisherigen Umfang erwarten lassen.

In einer zweiten Stufe ist dann zu prüfen, ob die zu erwartenden Fehlzeiten des Beschäftigten zu einer erheblichen bzw. wesentlichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen des Arbeitgebers führen können. Das können Störungen der Betriebsabläufe aber auch die Entgeltfortzahlungskosten sein, wenn die Entgeltfortzahlungskosten länger als sechs Wochen andauern

In der dritten Stufe ist dann im Rahmen der gebotenen Interessenabwägung zwischen den Interessen des Beschäftigten auf Erhalt seines Arbeitsplatzes und den Interessen des Arbeitgebers auf eines störungsfreien Geschäftsbetrieb zu prüfen, ob die Beeinträchtigungen vom Arbeitgeber hingenommen werden müssen, da sie für ihn im Rahmen seiner Fürsorgepflichten zumutbar sind.