

Aktenzeichen: 2 AZR 489/83

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 18. Oktober 1984
- 2 AZR 489/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 10. Dezember 1982
Bielefeld - 3 Ca 1703/82 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 8. Juli 1983
Hamm - 5 Sa 149/83 -

Für die Amtliche Sammlung:	Nein
Für die Fachpresse:	Nein

Entscheidungsstichwort:
Krankheitsbedingte Kündigung

Gesetz:

BetrVG 1972 § 102 Abs. 1; KSchG 1969 § 1 Abs. 2 Krankheits-
bedingte Kündigung

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Krankheitsbedingte Kündigung wegen unzumutbarer
wirtschaftlicher Belastungen (Lohnfortzahlung)



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze (mobile App)
Über 100.000 Urteile



2 AZR 489/83

5 Sa 149/83 Hamm

Verkündet am
18. Oktober 1984

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil
In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Strümper und Dr. Wolter für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 8. Juli 1983 - 5 Sa 149/83 - wird zurückgewiesen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



2. Die Klägerin trägt auch die Kosten der
Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin wehrt sich gegen die ordentliche Kündigung der
Beklagten vom 25. Juni 1982 zum 31. August 1982. Außerdem macht
sie die Abgeltung des Urlaubsanspruchs für das Jahr 1982 sowie
Zahlung des zusätzlichen Urlaubsgeldes in rechnerisch unstreiti-
ger Höhe von insgesamt 3.532,44 DM brutto geltend.

Die am 12. Mai 1933 geborene, geschiedene Klägerin war seit
dem 21. Januar 1969 als Weberin bei der Beklagten in deren Werk
an der Kurfürstenstraße in B beschäftigt, in dem ca. 115
Arbeitnehmer tätig sind. Sie erhielt einen Lohn von 2.000,-- DM
brutto monatlich. Bei der Beklagten besteht ein Betriebsrat, der
vor Ausspruch der Kündigung angehört worden ist.

Die Klägerin war arbeitsunfähig krank

im Jahre 1975	an	75 Arbeitstagen,
im Jahre 1976	an	129 Arbeitstagen,
im Jahre 1977	an	25 Arbeitstagen,
im Jahre 1978	an	60 Arbeitstagen,
im Jahre 1979	an	66 Arbeitstagen,
im Jahre 1980	an	52 Arbeitstagen.



Nach einer Kurmaßnahme in der Zeit vom 4. Februar 1981 bis 18. März 1981 ist die Klägerin seit 19. März 1981 erneut arbeitsunfähig infolge Krankheit. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte zum Zeitpunkt der Verkündung des Urteils des Landesarbeitsgerichts am 8. Juli 1983 noch an.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe ungeachtet ihrer andauernden Arbeitsunfähigkeit ihren Arbeitsplatz offenhalten müssen, zumal das von ihr betriebene Rentenverfahren noch beim Sozialgericht Detmold anhängig sei.

Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stehe ihr auch die Urlaubsabgeltung für 1982 sowie das Urlaubsgeld zu, obwohl sie in diesem Jahr keine Arbeitsleistung erbracht habe.

Die Klägerin hat beantragt,

1. festzustellen, daß das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 25. Juni 1982 zum 31. August 1982 rechtswirksam nicht aufgelöst worden ist;
2. die Beklagte zu verurteilen, an sie 3.532,44 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Zustellung des Schriftsatzes vom 17. September 1982 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat sie vorgetragen, sie müsse die übermäßig hohen Fehlzeiten in Anbetracht der noch andauernden Arbeitsunfähigkeit der Klägerin nicht hinnehmen. Der Verlauf der Krankheit



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



rechtfertige die erforderliche negative Prognose. Die Fehlzeiten der Klägerin hätten auch zu erheblichen betrieblichen Störungen geführt. Bei ihr handele es sich nämlich um einen hochmodischen Betrieb mit ständigem Partiewechsel. Längerfristig vorterminierte Personaleinsatzdispositionen seien in einer modischen Seidenweberei nicht möglich. Personelle Reserven könnten nicht vordisponiert werden und auch aufgrund der Vielschichtigkeit der Arbeitsvorgänge, bezogen auf die qualitativen Arbeitsanforderungen, nicht bereitgehalten werden. Abwesenheitszeiten könnten nur im Rahmen des Gesamtpersonaleinsatzes des Betriebes ausgeglichen werden. Die häufige und zuletzt dauernde Abwesenheit der Klägerin habe ständig zu Arbeitsablaufstörungen geführt, die nicht mehr überbrückt werden könnten. Außerdem könnten die erheblichen Lohnfortzahlungskosten nicht mehr hingenommen werden.

Der Zahlungsanspruch stehe der Klägerin nicht zu. Anders als in dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Falle (AP Nr. 11 zu § 3 BUrlG Rechtsmißbrauch) habe die Klägerin vor ihrem Ausscheiden nicht gearbeitet und sei bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht arbeitsfähig gewesen.

Die Klägerin hat erwidert, der Betriebsrat sei vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß gehört worden. Aus dem von der Beklagten vorgelegten Anhörungsbogen sei zu entnehmen, daß dem Betriebsrat nur die langanhaltende Arbeitsunfähigkeit der Klägerin als Kündigungsgrund genannt worden sei. Das reiche nicht aus. Erforderlich wäre zudem die Angabe der einzelnen Krankheitszeiten gewesen, außerdem die Bezeichnung der betrieblichen



Auswirkungen der Fehlzeiten der Klägerin. In der Sache selbst sei nicht einzusehen, warum die Kündigung nach 15-monatiger Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen worden sei, da nicht erkennbar sei, daß die Krankheitszeiten der Klägerin betriebliche Auswirkungen hätten. Jedenfalls aber könnten etwaige betriebliche Störungen nicht durch die Kündigung beseitigt werden.

Das Arbeitsgericht hat die Feststellungsklage abgewiesen und dem Zahlungsantrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten auch den Zahlungsantrag abgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin nur noch ihre Feststellungsklage weiter, nachdem sie in der Revisionsverhandlung mit Einwilligung der Beklagten ihre Zahlungsklage zurückgenommen hat. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte habe ihre Mitteilungspflicht gegenüber dem Betriebsrat gem. § 102 BetrVG nicht verletzt. Der Arbeitgeber müsse dem Betriebsrat nicht die betrieblichen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Arbeitsunfähigkeitszeiten mitteilen, anderenfalls würde er überfordert. Abgesehen davon habe die Beklagte behauptet, sie habe die Betriebsratsvorsitzende über die betriebsbedingt unumgängliche Neubesetzung des Arbeitsplatzes der Klägerin informiert. Hierauf sei die Klägerin nicht eingegangen, deshalb sei ihr Vortrag hierzu unsubstantiiert.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Das Berufungsgericht ist dann - teilweise unter Bezugnahme der Entscheidungsgründe des Urteils des Arbeitsgerichts - zu dem Ergebnis gekommen, die Kündigung sei sozial gerechtfertigt. Aus der Vielzahl der Arbeitsunfähigkeitszeiten und deren Dauer ergebe sich, daß auch in Zukunft mit einem ähnlichen Erscheinungsbild zu rechnen sei. Diese signifikanten Fehlzeiten hätten auch zu einer spürbaren wirtschaftlichen Belastung der Beklagten geführt. Bei derartig hohen Fehlzeiten sei das Austauschverhältnis in so hohem Maße gestört, daß der Arbeitgeber sich vom Arbeitnehmer trennen können müsse. In einem solchen Falle würde es zu einer Überforderung des Arbeitgebers führen, würde von ihm verlangt, konkrete Betriebsstörungen, die sich aus den Fehlzeiten des Arbeitnehmers ergäben, darzulegen.

B. Dem Berufungsgericht kann hinsichtlich des allein noch anhängigen Feststellungsantrages zwar im Ergebnis, aber nicht in allen Teilen der Begründung gefolgt werden.

I.1. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts hat der Arbeitgeber im Anhörungsverfahren nach § 102 BetrVG dem Betriebsrat nicht nur mitzuteilen, er beabsichtige eine Kündigung wegen wiederholter Krankheitszeiten bzw. einer langanhaltenden Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit auszusprechen. Er hat vielmehr auch die Anzahl und Dauer der bisherigen Arbeitsunfähigkeitszeiten sowie die Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen darzulegen, da sowohl die negative Prognose als auch die betrieblichen bzw. wirtschaftlichen Beeinträchtigungen Teil des Kündigungsgrundes sind und der Betriebsrat nur eine sachgemäße



Stellungnahme abgeben kann, wenn er eine konkrete Information über den gesamten Kündigungssachverhalt erhält (vgl. Senatsurteil vom 24. November 1983 - 2 AZR 347/82 - EzA § 102 BetrVG 1972 Nr. 54 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt).

2. Die unzutreffende Ansicht des Berufungsgerichts führt aber nicht zur Aufhebung des Urteils. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich in einer Hilfsbegründung ausgeführt, weshalb selbst dann, wenn vom Arbeitgeber die Mitteilung der Beeinträchtigung der betrieblichen Belange zu verlangen wäre, von einer ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 BetrVG auszugehen wäre. Dieser Hilfsbegründung ist zu folgen.

a) Da die Anhörung des Betriebsrats vor der Kündigung gemäß § 102 BetrVG Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung ist, trägt der Arbeitgeber grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast für die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats (Senatsurteil vom 23. Juni 1983 - 2 AZR 15/82 - EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 12, mit zahlreichen Nachweisen). Allerdings muß der Arbeitnehmer die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats überhaupt bestreiten, damit die entsprechende Darlegungslast des Arbeitgebers ausgelöst wird und das Gericht Anlaß hat, sich mit der Frage der Betriebsratsanhörung zu beschäftigen.

b) Vorliegend hat die Beklagte bereits in der Klageerwiderung behauptet, sie habe der Betriebsratsvorsitzenden Hörmann die Kündigungsgründe im einzelnen mitgeteilt und erläutert. Anhand einer Fehlzeitenaufstellung habe sie sämtliche Fehlzeiten und



deren Dauer von 1975 bis zur Betriebsratsanhörung am 15. Juni 1982 mitgeteilt, darüber hinaus habe sie den Betriebsrat über die Aussteuerung der Klägerin durch die Krankenkasse, über das von dieser eingeleitete Rentenantragsverfahren sowie über die betriebsbedingte unumgängliche Neubesetzung des von der Klägerin eingenommenen Dauerarbeitsplatzes als eingearbeitete Weberin unterrichtet.

Die Klägerin hat sich in erster Instanz nicht auf eine Verletzung von § 102 BetrVG berufen. Vor dem Landesarbeitsgericht hat sie dann behauptet, aus dem Anhörungsbogen ergebe sich, daß der Betriebsrat nur zu einer Kündigung wegen langanhaltender Krankheit gehört worden sei, nicht aber zu einer Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen. Wie dem Anhörungsbogen auch zu entnehmen sei, seien dem Betriebsrat weder Zahl noch Dauer der Arbeitsunfähigkeitszeiten mitgeteilt worden, schon gar nichts über die Beeinträchtigung betrieblicher Interessen.

c) Diese Beanstandung ist zu unsubstantiiert. Abgesehen davon, daß die Klägerin das Kündigungsprotokoll der Beklagten mit einem "Anhörungsbogen" verwechselt hat, hätte sie die Verletzung von § 102 BetrVG nicht auf die Angaben im Kündigungsprotokoll stützen dürfen, o h n e auf die Behauptungen der Beklagten einzugehen. Nach § 138 Abs. 2 ZPO hat sich nämlich jede Partei über die vom Gegner behaupteten Tatsachen zu erklären. Außerdem enthält auch das Protokoll den Hinweis auf die Unterrichtung des Betriebsrats. Das Berufungsgericht hat daher zutreffend das Vorbringen der Klägerin zur Betriebsratsanhörung als unsubstantiiert



und daher unbeachtlich behandelt.

II. Die Revision rügt im Ergebnis auch ohne Erfolg eine fehlerhafte Anwendung von § 1 Abs. 2 KSchG.

1. Bei der Frage der Sozialwidrigkeit einer Kündigung (§ 1 Abs. 2 KSchG) handelt es sich um die Anwendung eines unbestimmten Rechtsbegriffes, die vom Revisionsgericht nur darauf überprüft werden kann, ob das angefochtene Urteil den Rechtsbegriff selbst verkannt hat, ob es bei der Unterordnung des Sachverhalts unter die Rechtsnorm des § 1 KSchG Denkgesetze oder allgemeine Erfahrungssätze verletzt hat, ob es bei der gebotenen Interessenabwägung, bei der dem Tatsachenrichter ein Beurteilungsspielraum zusteht, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt hat und ob es in sich widerspruchsfrei ist (ständige Rechtsprechung des BAG: vgl. etwa BAG 1, 99 = AP Nr. 5 zu § 1 KSchG und BAG 29, 49 = AP Nr. 4 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit).

2. Dieser eingeschränkten Nachprüfung hält das angefochtene Urteil zwar nicht in allen Teilen der Begründung, wohl aber im Ergebnis stand.

a) Ohne Erfolg greift die Revision die Annahme des Berufungsgerichts an, es sei davon auszugehen, daß die Klägerin auf nicht absehbare Zeit weiterhin arbeitsunfähig krank sei und in Zukunft auch mit weiteren häufigen Arbeitsunfähigkeitszeiten infolge Krankheit zu rechnen sei.



Das Landesarbeitsgericht hat im unstreitigen Teil des Tatbestandes festgestellt, die Klägerin habe in den Jahren seit 1975 ganz erhebliche Fehlzeiten infolge Krankheit aufgewiesen und sei seit dem 19. März 1981 nach einer Kur erneut arbeitsunfähig krank gewesen. Diese Arbeitsunfähigkeit habe am 8. Juli 1983 noch bestanden. An diese Feststellung ist der Senat gemäß § 561 ZPO gebunden. Die Klägerin hätte sich gegen diese Feststellung erfolgreich nur mit einem Tatbestandsberichtigungsantrag wehren können. Dies hat sie aber unterlassen. Entscheidend für die negative Prognose sind zwar grundsätzlich die Umstände zum Zeitpunkt der Kündigung, hier also diejenigen am 25. Juni 1982. Der Senat hat aber in seinem Urteil vom 10. November 1983 (- 2 AZR 291/82 - EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 14) entschieden, die spätere tatsächliche Entwicklung der Krankheit bis zum Ende der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz könne aber zur Bestätigung oder Korrektur der Prognose verwendet werden (so schon vorher Otto, Anm. in EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 10). Vorliegend hat die Entwicklung der Krankheit bis zur letzten mündlichen Verhandlung vor dem Berufungsgericht dessen Annahme bestätigt, es habe bei Ausspruch der Kündigung mit einem Andauern der Arbeitsunfähigkeit auf nicht absehbare Zeit gerechnet werden müssen, bzw. es seien weitere häufige Fehlzeiten zu erwarten gewesen. Die Verfahrensrüge der Klägerin, das Landesarbeitsgericht habe die §§ 139, 286 ZPO verletzt, indem es nicht auf die Art der Erkrankungen eingegangen sei und kein ärztliches Gutachten eingeholt habe, hat schon deshalb keinen Erfolg haben können, weil die behaupteten Verfahrensfehler nicht zu einer unrichtigen Prognose geführt haben.



b)aa) Zu Recht greift die Revision allerdings das Berufungsgericht an, soweit dieses die Auffassung vertritt, bei derartig hohen Fehlzeiten sei das als Austauschverhältnis zu wertende Arbeitsverhältnis in so hohem Maße gestört, daß der Arbeitgeber sich vom Arbeitnehmer lösen können müsse; in einem solchen Falle könne vom Arbeitgeber nicht die Darlegung konkreter Betriebsstörungen verlangt werden. In ständiger Rechtsprechung haben die Kündigungssenate des Bundesarbeitsgerichts entschieden, daß eine krankheitsbedingte Kündigung nur sozial gerechtfertigt ist, wenn die Arbeitsunfähigkeitszeiten zu so erheblichen betrieblichen und/oder wirtschaftlichen Beeinträchtigungen führen, daß sie als unzumutbar bezeichnet werden können (BAG 33, 1, 12; BAG 40, 361 = AP Nr. 7 zu § 1 KSchG 1969 Krankheit; BAG vom 23. Juni 1983 - 2 AZR 15/82 - EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 12 = BB 1983, 1988, jeweils m.w.N. aus Literatur und Rechtsprechung). Der erkennende Senat hat in den angeführten Entscheidungen auch darauf hingewiesen, daß die Beeinträchtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen Teil des Kündigungsgrundes ist. Demgemäß hat der Arbeitgeber, der nach § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG die Gründe für die Kündigung darzulegen und notfalls zu beweisen hat, auch vorzutragen, welche konkreten Beeinträchtigungen sich aus den sich wiederholenden Fehlzeiten bzw. aus der Unsicherheit der Genesung bei einer langanhaltenden krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ergeben sollen. Seine Auffassung, bei Fehlzeiten, die zu einer Störung des Austauschverhältnisses führen, könne vom Arbeitgeber die Darlegung einer Betriebsbeeinträchtigung nicht verlangt werden, hat das Landesarbeitsgericht nicht begründet. Dieser Ansicht kann auch nicht gefolgt werden, weil einerseits



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

auch bei häufigen und langen Fehlzeiten Fälle denkbar sind, in denen die Arbeitsunfähigkeit nicht zu erheblichen betrieblichen oder wirtschaftlichen Beeinträchtigungen führt (man denke etwa an Krankheitszeiten während angeordneter Kurzarbeit oder während der Suspendierung der beiderseitigen Hauptpflichten). Auf der anderen Seite sind die Beeinträchtigungen der Interessen des Arbeitgebers in der Regel umso größer, desto häufiger und umfangreicher die Fehlzeiten sind. Dem Arbeitgeber fällt es dementsprechend auch immer leichter, die Beeinträchtigung der betrieblichen und/oder wirtschaftlichen Belange darzulegen.

bb) Der Gedanke des Berufungsgerichts enthält aber einen zutreffenden Ausgangspunkt. Das Arbeitsverhältnis ist ein Austauschverhältnis. Dies ist auch bei der Frage zu berücksichtigen, ob eine Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Aus diesem Grunde hat der Senat im Urteil vom 15. Februar 1984 (- 2 AZR 573/82 - NZA 1984, 86 - zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung bestimmt) entschieden, eine Kündigung könne d a n n sozial gerechtfertigt sein, wenn dieses Austauschverhältnis a u f D a u e r erheblich gestört ist, weil mit immer neuen beträchtlichen Fehlzeiten und entsprechenden Lohnfortzahlungen zu rechnen ist. Denn in einem solchen Falle könnten die wirtschaftlichen Belastungen unter dem Gesichtspunkt einer ganz erheblichen Störung des Austauschverhältnisses von n i c h t a b s e h b a r e r D a u e r die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheinen lassen. Das, was der Arbeitgeber noch hinzunehmen habe, richte sich dabei insbesondere nach dem Alter des Arbeitnehmers, dessen Betriebszugehörigkeit und dem Verlauf des



Arbeitsverhältnisses. Im vorliegenden Falle ist die Klägerin zum Zeitpunkt der Kündigung bereits 13 Jahre bei der Beklagten tätig gewesen. Allerdings hatte sie auch schon seit dem Jahre 1975 ganz erhebliche Fehlzeiten aufgrund verschiedener Krankheiten aufzuweisen, die im Anschluß an die letzte Kur in eine langandauernde Krankheit seit dem 19. März 1981 einmündete und zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht noch andauerte. Diese letzte auf nicht absehbare Zeit langandauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit hat vor dem Hintergrund der häufigen und umfangreichen Fehlzeiten während der vorhergehenden drei Jahre das Austauschverhältnis in ganz erheblichem Maße auf Dauer gestört. Hierbei muß berücksichtigt werden, daß der Gesundheitszustand der Klägerin sich trotz dreier Kuren noch verschlechtert hat und die Klägerin selbst die Möglichkeit einer weiteren Tätigkeit an ihrem bisherigen Arbeitsplatz ausschließt und deshalb ein Verfahren auf Gewährung einer Erwerbsunfähigkeitsrente angestrengt hat.

Die Beklagte hat auch - zwar ansatzweise, aber nachvollziehbar - die betrieblichen und wirtschaftlichen Auswirkungen dargelegt und hierbei u.a. auf die Belastung mit Lohnfortzahlungskosten hingewiesen. Wenn auch keine Zahlen genannt wurden, ergeben sich die sehr erheblichen Lohnfortzahlungskosten doch aus den der Aufstellung der AOK zu entnehmenden wechselnden Ursachen der verschiedenen Fehlzeiten. Dieses Gesundheitsbild spricht für eine entsprechende Belastung der Beklagten in der Zukunft, falls die Klägerin überhaupt jemals wieder arbeitsfähig sein wird. Ist das aber nicht der Fall, hat die Beklagte ein ganz erhebliches



betriebliches Interesse, den Arbeitsplatz, den sie der Klägerin seit dem Jahre 1975 freigehalten hat, endlich wieder mit einem gesunden Arbeitnehmer auf Dauer zu besetzen und damit die Störungen, die sich aus dem andauernden Ausfall der Klägerin ergeben, zu beseitigen. Die Beklagte hat auch dargelegt, daß die dauernde Abwesenheit der Klägerin die Ausnutzung der Maschinenkapazität erschwert und die Abwesenheit nicht zeitlich unbegrenzt aufgefangen werden kann.

3. Auch die Interessenabwägung hat entgegen der Auffassung der Revision zu keinem anderen Ergebnis führen können. Von den 13 Jahren Betriebszugehörigkeit verliefen nämlich nur die ersten sechs störungsfrei. Die Beklagte hat in den darauffolgenden Jahren die ganz erheblichen Ausfallzeiten der Klägerin überbrückt und auch drei Kuren hingenommen. Wenn dann auch die letzte Kur völlig fehlschlägt und der Arbeitnehmer ständig arbeitsunfähig krank wird, kann vom Arbeitgeber keine weitere Überbrückungsmaßnahme mehr verlangt werden, zumal die Klägerin vorliegend selbst nicht mehr an ihre Gesundheit glaubt und deshalb das Rentenverfahren betrieben hat.

C. Dementsprechend war die Revision mit der Kostenfolge aus den §§ 97, 269 Abs. 3 ZPO zurückzuweisen.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Strümper

Dr. Wolter



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

