

Aktenzeichen: 2 AZR 573/82

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 15. Februar 1984
- 2 AZR 573/82 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 5. Juni 1981
Köln - 12 Ca 2270/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 13. Oktober 1982
Köln - 7 (22) Sa 517/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja



Entscheidungsstichwort:

Kündigung bei häufigen Kurzerkrankungen

Gesetz: KSchG 1969 § 1 Abs. 2

Leitsätze:

1. Die außergewöhnlich hohe Belastung durch Lohnfortzahlungskosten kann im Ausnahmefall eine krankheitsbedingte Kündigung sozial rechtfertigen (Bestätigung des Senatsurteils vom 23. Juni 1983 - 2 AZR 15/82 - EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 12; die Entscheidung ist auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt).
2. Bei der Prüfung, ob eine unzumutbare wirtschaftliche Belastung vorliegt, ist auf die Kosten des Arbeitsverhältnisses des gekündigten Arbeitnehmers abzustellen.
3. Ob die finanziellen Belastungen dem Arbeitgeber noch zutragbar sind, hängt insbes. von der Dauer des ungestörten Bestandes des Arbeitsverhältnisses ab. Je länger ein Arbeitsverhältnis ungestört bestanden hat, desto mehr Rücksichtnahme ist vom Arbeitgeber zu erwarten.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 573/82

7 (22) Sa 517/81 Köln

Verkündet am
15. Februar 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 15. Februar 1984 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Prof. Dr. Röhler und Dr. Weller sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Pepler und Schulze für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Köln vom 13. Oktober
1982 - 7 (22) Sa 517/81 - wird zurückgewiesen.

2. Der Kläger trägt die Kosten des Revisionsver-
fahrens.

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 Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit einer ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung vom 5. zum 31. März 1981. Der 1959 geborene Kläger war seit dem 14. Februar 1977 im Kölner Automobilwerk der Beklagten, in dem rund 27.000 Arbeitnehmer beschäftigt sind, als Montagearbeiter tätig, zuletzt zu einem monatlichen Bruttolohn von 2.300,-- DM. In dem Bereich, in dem der Kläger eingesetzt war, ist im Rahmen der Personalplanung eine Abwesenheitsreserve von durchschnittlich 18 % berücksichtigt. Die Beklagte stellt generell 18 % mehr Mitarbeiter ein als Arbeitsplätze vorhanden sind. Hiervon entfallen 15 % auf die Abwesenheit aus Krankheitsgründen, die übrigen 3 % auf Freistellungen (Heirat, Umzug usw.). Diese korkalkulierte Abwesenheitsrate beruht auf Durchschnittswerten, denen langjährige betriebliche Erfahrungen zugrunde liegen, wobei auch saisonbedingte Umstände berücksichtigt sind.

Zwischen dem 14. Februar 1977 und dem 5. März 1981 hatte der Kläger folgende krankheitsbedingte Fehlzeiten aufzuweisen:



-3-

1977

29. Juni	- 7. Juli	= 6 Arbeitstage
20. September	- 5. Oktober	= 12 Arbeitstage
5. Dezember	- 27. Dezember	= 16 Arbeitstage

		= 34 Arbeitstage = 17,7 %

1978

17. April	- 28. April	= 10 Arbeitstage
23. Mai	- 7. Juni	= 11 Arbeitstage
31. Juli	- 11. August	= 10 Arbeitstage
11. Oktober	- 17. Oktober	= 5 Arbeitstage
21. Dezember	- 29. Dezember	= 5 Arbeitstage

		= 41 Arbeitstage = 18,5 %

1979

15. Januar	- 30. Januar	= 12 Arbeitstage
25. April	- 10. Mai	= 11 Arbeitstage
6. Juni	- 11. Juni	= 4 Arbeitstage
28. Juni	- 29. Juni	= 2 Arbeitstage
9. Juli	- 3. August	= 20 Arbeitstage
12. September	- 21. September	= 8 Arbeitstage
22. Oktober	- 7. November	= 12 Arbeitstage

		= 69 Arbeitstage = 33,3 %

1980

26. März	- 3. April	= 7 Arbeitstage
7. Juli	- 18. Juli	= 10 Arbeitstage
13. August	- 29. August	= 13 Arbeitstage
10. September	- 19. September	= 8 Arbeitstage
6. Oktober	- 23. Oktober	= 14 Arbeitstage
22. Dezember	- 30. Dezember	= 4 Arbeitstage

		= 56 Arbeitstage = 34,1 %

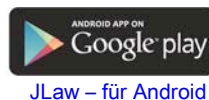
1981

2. Januar	- 5. März	= 44 Arbeitstage = 100 %
-----------	-----------	--------------------------

Nach Ausspruch der Kündigung war der Kläger am 6. März 1981 sowie in der Zeit vom 23. bis 30. März 1981 arbeitsunfähig krank. Ursächlich für die verschiedenen Arbeitsunfähigkeitszeiten waren im wesentlichen ein Wirbelsäulen-Syndrom, ein Magenleiden und eine Bronchitis. Die Beklagte zahlte zwischen 1977 und 1981



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

insgesamt 29.771,72 DM als Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle an den Kläger.

Während der letzten längeren Fehlzeit des Klägers wandte sich die Beklagte mit Schreiben vom 16. Januar 1981 an ihn, um Auskunft über die Entwicklung seines Gesundheitszustandes zu erhalten. Nachdem dieses Schreiben unbeantwortet geblieben war und die Beklagte anhand des Kranken-Meldescheines in Erfahrung gebracht hatte, daß sich der Kläger in Italien aufhielt, sandte sie ihm unter dem 4. Februar 1981 einen gleichlautenden Vordruck an seine italienische Heimatanschrift. Darin teilte sie dem Kläger mit, sie wolle sich in den nächsten Tagen gern mit ihm in einem persönlichen Gespräch über seinen künftigen Einsatz unterhalten. Dabei gehe es ihr vor allem um die Fragen, ob sich seine derzeitige Tätigkeit als Montagearbeiter nachteilig auf seinen Gesundheitszustand auswirke bzw. seine Erkrankung im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit stehe, und gegebenenfalls eine andersartige Beschäftigung empfohlen werde und wann eine Besserung seines Gesundheitszustandes zu erwarten und mit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen sei. Ferner empfahl sie ihm, sich hierüber vorher auch mit seinem Arzt zu unterhalten. Der Kläger antwortete aus Italien, er liege im Krankenhaus. Er fügte ein Attest eines Krankenhauses in Licata bei, wonach er sich dort wegen einer chronischen Bronchitis in Behandlung befand. Die Beklagte sprach daraufhin nach Anhörung des Betriebsrats die ordentliche Kündigung aus.

Mit seiner Klage hat sich der Kläger gegen die Kündigung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

gewandt, zugleich die Weiterbeschäftigung über das Ende der Kündigungsfrist hinaus begehrt und mit Schriftsatz vom 12. Mai 1981 die Klage um Lohnansprüche für April und Mai 1981 erweitert. Er hat die Auffassung vertreten, die Beklagte befinde sich seit dem 1. April 1981 in Annahmeverzug. Außerdem hat er behauptet, durch seine Fehlzeiten sei der Produktionsfluß nicht unterbrochen worden, denn die bei der Beklagten bestehende Abwesenheitsreserve sei zu den betreffenden Zeiten nicht voll ausgelastet gewesen. Bei seinen letzten Erkrankungen habe es sich hauptsächlich um ein Magenleiden und eine Bronchitis gehandelt. Diese beiden Krankheiten seien inzwischen voll ausgeheilt und er sei daher ab sofort voll einsatzfähig. Zum Beweis hierfür hat sich der Kläger auf die Krankheitsaufstellung der Betriebskrankenkasse der Beklagten vom 27. April 1981 sowie auf ein ärztliches Attest vom 21. Mai 1981 berufen.

Der Kläger hat beantragt

1. festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 5. März 1981, zugegangen am 5. März 1981, zum 31. März 1981 nicht aufgelöst ist, sondern darüber hinaus weiter fortbesteht,
2. die Beklagte zu verurteilen, den Kläger über den 31. März 1981 hinaus zu unveränderten Arbeitsbedingungen weiterzubeschäftigen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 4.600,-- DM brutto abzüglich 2.059,20 DM netto erhaltenen Arbeitslosengeldes nebst 4 % Zinsen seit dem 22. Mai 1981 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Zur Begründung hat sie vorgetragen, krankheitsbedingte Fehlzeiten in dem Umfang, wie sie beim Kläger aufgetreten seien, begründeten für die Zukunft die Gefahr weiterer Wiederholungen und seien auf die Dauer eine unzumutbare Belastung. Zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung sei mit weiteren erheblichen Fehlzeiten zu rechnen gewesen. Das beweise die Tatsache, daß der Kläger im März 1981 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch einmal erkrankt sei. Außerdem treffe seine Behauptung nicht zu, er sei hauptsächlich an einem Magenleiden und einer Bronchitis erkrankt; nach den Auskünften der Betriebskrankenkasse der Beklagten sei seine Arbeitsunfähigkeit häufiger durch ein Wirbelsäulen-Syndrom verursacht worden. Der Kläger sei an einem Arbeitsplatz beschäftigt worden, der ständig besetzt sein müsse. Seine Aufgabe habe darin bestanden, am Fahrzeug allgemeine Austauschteile zu montieren. Bei Abwesenheit des Klägers habe ein anderer Mitarbeiter von seinem angestammten Arbeitsplatz abgezogen und an dem des Klägers eingesetzt werden müssen, um eine Unterbrechung des Produktionsflusses zu verhindern. Das habe zu erheblicher Unruhe unter den betroffenen Mitarbeitern geführt. Die Fehlzeiten des Klägers hätten auf Dauer auch nicht durch die Abwesenheitsreserve aufgefangen werden können. Wenn einzelne Mitarbeiter die für ihren Arbeitsbereich statistisch ermittelte Abwesenheitsquote so erheblich überschritten wie der Kläger, verlören die Berechnungsgrundlagen für die Abwesenheitsreserve ihre Gültigkeit. Weil es im Falle des Klägers überdies um einen Arbeitsplatz gehe, der ständig besetzt sein müsse, könne die mit der Mehrarbeit verbundene Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiter nur dadurch aufgefangen werden, daß dieser Arbeitsplatz neu be-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

setzt werde. Im Rahmen der ihr obliegenden Fürsorgepflicht habe sie, die Beklagte, auch geprüft, ob sie den Kläger möglicherweise an einem anderen Arbeitsplatz einsetzen könne. Der Kläger habe aber schon an einem leichten Arbeitsplatz gearbeitet, einen noch leichteren habe sie ihm nicht zur Verfügung stellen können, weil diese Arbeitsplätze in ihrem Werk nur in begrenztem Umfang vorhanden und mit Arbeitnehmern besetzt seien, die entweder leistungsgemindert oder schwerbeschädigt seien bzw. denen gegenüber sie eine weitaus höhere Fürsorgepflicht habe als gegenüber dem Kläger aufgrund seiner kurzen Betriebszugehörigkeit von vier Jahren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfange stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht durch Teilurteil vom 9. Juni 1982 unter teilweiser Abänderung des erstinstanzlichen Urteils den Klageantrag auf Beschäftigung abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dann durch Einholung eines Sachverständigengutachtens von einer Fachärztin für Chirurgie und Arbeitsmedizin Beweis darüber erhoben, ob bei dem Kläger aufgrund seines Gesundheitszustandes am 5. März 1981 mit Krankschreibungen in etwa gleichem Umfange habe gerechnet werden müssen, oder ob einige der Krankheiten des Klägers - insbesondere sein Magenleiden und seine Bronchitis - als ausgeheilt zu betrachten seien. Die Gutachterin ist zu dem Ergebnis gekommen, nach dem Gesundheitszustand des Klägers habe am 5. März 1981 auch für die Zukunft mit Krankschreibungen in etwa gleichem Umfange gerechnet werden müssen. Daraufhin hat das Landesarbeitsgericht durch das angefochtene Schlußurteil die Klage auch



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

im übrigen abgewiesen. Mit der Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils nur noch hinsichtlich der Entscheidung über die Kündigung. 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 Kündigung sei sozial gerechtfertigt, da nach dem Sachverständigengutachten bewiesen sei, daß im Kündigungszeitpunkt mit Krankschreibungen im bisherigen Umfang für die Zukunft zu rechnen gewesen sei, d.h. mit krankheitsbedingten Ausfällen von ca. 35 % im Jahr. Die mangelhafte Arbeitsfähigkeit des Klägers habe die Kündigung auch bedingt, denn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei für die Beklagte unzumutbar gewesen. Sie habe dem Kläger bereits während des vierjährigen Bestehens des Arbeitsverhältnisses unwidersprochen rund 30.000,-- DM während der Zeiten seiner Arbeitsunfähigkeit an Lohn weitergezahlt und für den Fall der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses damit rechnen müssen, auch weiterhin jedes Jahr Lohnfortzahlung in Höhe von zusammen rund drei Monatsverdiensten, d.h. einen Betrag von mindestens 7.500,-- DM leisten zu müssen, ohne dafür eine Gegenleistung zu erhalten. Da der Kläger erst 22 Jahre alt sei, habe es sich hierbei um einen unabsehbaren weiteren Zeitraum gehandelt. Das seien auch für Großbetriebe wie den der Beklagten beträchtliche Kosten, insbesondere wenn man berücksichtige, daß für die Beklagte der Fall des Klägers kein Einzelfall sei und damit dessen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Beurteilung Konsequenzen auch für eine nicht unbeträchtliche Zahl weiterer ähnlicher Fälle habe.

Richtig sei allerdings, daß die von der Beklagten vorgetragenen Auswirkungen des Fehlens des Klägers auf den Arbeitsablauf in ihrem Betrieb nicht ins Gewicht fielen. Eine krankheitsbedingte Kündigung könne jedoch nicht nur durch eine Störung des Betriebsablaufes sozial gerechtfertigt werden, sondern auch durch die wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers. Bei Arbeitnehmern, die aufgrund von Alter, Betriebszugehörigkeit oder sonstigen Gründen besonders schutzwürdig (Schwerbehinderung, Betriebsunfall) und deswegen häufiger krank seien, könnten auch erhebliche Krankheitsfälle für eine gewisse Zeit zumutbar sein. Der Kläger aber sei erst 22 Jahre alt, die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit sei nicht besonders groß und bei ihm sei ein Ausfall von 35 % auf unbestimmte Dauer zu erwarten gewesen. Indem die Beklagte auf seine mangelhafte Arbeitsfähigkeit vier Jahre lang Rücksicht genommen habe, habe sie ihre sozialen Pflichten ihm gegenüber erfüllt.

B. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts lassen keinen Rechtsfehler erkennen.

I. 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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

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).

II. Diesem eingeschränkten Prüfungsmaßstab hält das angefochtene Urteil stand.

1. Hinsichtlich des Zeitpunkts für die rechtliche Beurteilung der Kündigung ist das Landesarbeitsgericht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gefolgt und hat angenommen, nach dem Ergebnis des Sachverständigengutachtens stehe fest, daß die Beklagte zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung mit Krankschreibungen in etwa gleichem Umfang auch für die Zukunft habe rechnen müssen, d.h. mit krankheitsbedingten Ausfällen von ca. 35 % pro Jahr. An diese negative ärztliche Prognose ist der Senat schon deshalb gebunden, weil die Revision die entsprechenden Feststellungen des Berufungsgerichts nicht mit Verfahrensrügen angegriffen hat (§ 561 Abs. 2 ZPO).

2. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine ordentliche Kündigung bei häufigen Kurzerkrankungen aber nur dann sozial gerechtfertigt, wenn die prognostizierten Kurzerkrankungen eine unzumutbare Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen erwarten lassen (BAG 33, 1, 12 = AP Nr. 6 zu § 1 KSchG 1969



Krankheit; BAG vom 25. November 1982 - 2 AZR 140/81 - EZA § 1 KSchG Krankheit Nr. 10, zu B I 3 der Gründe m.w.N. mit Anmerkung von Otto; BAG vom 23. Juni 1983 - 2 AZR 15/82 - EZA § 1 KSchG Krankheit Nr. 12, DB 1983, 2524, zu B II 4 und B III 4 der Gründe). Voraussetzung für die Kündigung ist, daß ganz besondere betriebliche oder wirtschaftliche Beeinträchtigungen zu erwarten sind, die das Maß des dem Arbeitgeber Zumutbaren überschreiten. Dieses Erfordernis folgt aus dem für die Prüfung der Sozialwidrigkeit einer Kündigung (§ 1 Abs. 2 KSchG) geltenden Maßstab: Ein sozial denkender (verständiger) Arbeitgeber spricht eine Kündigung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit eben nicht schon bei jeder kleineren wirtschaftlichen Beeinträchtigung aus, die eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit regelmäßig zur Folge hat, sondern erst dann, wenn die betrieblichen Interessen die Kündigung wirklich notwendig machen (vgl. Weller, Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Bd. 20, 1982, 77, 81 f.). Welcher Sachverhalt zu unzumutbaren Beeinträchtigungen führt, ist dabei unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalles festzustellen. Dabei ist die objektiv feststellbare betriebliche Beeinträchtigung Teil des Kündigungsgrundes; eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit, die zu keiner Beeinträchtigung führt, ist von vornherein ungeeignet, eine Kündigung sozial zu rechtfertigen. Im Rahmen der Interessenabwägung ist bei an sich unzumutbaren Beeinträchtigungen aber noch zu prüfen, ob die betrieblichen Störungen und wirtschaftlichen Belastungen durch zumutbare Überbrückungsmaßnahmen hätten vermieden werden können oder vom Arbeitgeber infolge der Besonderheiten des Einzelfalles noch hinzunehmen sind.



3. Entgegen der Auffassung der Revision hat das Landesarbeitsgericht bei den wirtschaftlichen Belastungen der Beklagten zu Recht die hohen Lohnfortzahlungskosten berücksichtigt. Wie der Senat bereits in seinem Urteil vom 23. Juni 1983 (aa0, zu B III 4 c der Gründe) entscheiden hat, darf die Belastung des Arbeitgebers mit Entgeltfortzahlung bei einer krankheitsbedingten Kündigung ebenfalls insoweit grundsätzlich berücksichtigt werden, wie sie über eine sechswöchige Inanspruchnahme (§ 1 Abs. 1 Satz 1 LohnFG) hinausgeht.

a) Das Urteil vom 23. Juni 1983 (aa0) ist verschiedentlich dahin mißverstanden worden, der Umfang der Lohnfortzahlungskosten für einen Arbeitnehmer könne nur dann eine Kündigung sozial rechtfertigen, wenn andere Arbeitsplätze oder der Bestand des Betriebes konkret gefährdet würden. Auf diese Extremsituation hat der Senat im Urteil vom 23. Juni 1983 (unter B III 4 c bb der Gründe) jedoch nur hingewiesen, um zu verdeutlichen, daß der Schutzzweck des Lohnfortzahlungsgesetzes und des § 1 Abs. 2 KSchG nicht deckungsgleich sind. Maßstab für die soziale Rechtfertigung einer auf unzumutbare Lohnfortzahlungskosten gestützten krankheitsbedingten Kündigung sollten diese Ausführungen nicht sein. Dementsprechend hatte der Senat auch offengelassen, ob die in jenem Falle erheblichen Lohnfortzahlungskosten zur Kündigung ausreichen, obwohl der Arbeitgeber nicht behauptet hatte, Betrieb oder Arbeitsplätze seien konkret gefährdet.

b) Auch für die Belastung mit Lohnfortzahlungskosten gilt der im Urteil vom 25. November 1982 (aa0) noch einmal eingehend be-



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



gründete Grundsatz, daß die Besonderheiten des Einzelfalles zu beachten sind. Damit sind aber fallübergreifende Wertmaßstäbe nicht ausgeschlossen. In Urteilen der Landesarbeitsgerichte wird häufig darauf verwiesen, das Arbeitsverhältnis sei ein Austauschverhältnis, daher berechtige dessen erhebliche Störung zur Kündigung. Daran ist der Ausgangspunkt, das Arbeitsverhältnis sei ein Austauschverhältnis - wenn auch mit starkem personenrechtlichem Einschlag - zutreffend. Ist dieses Austauschverhältnis auf Dauer erheblich gestört, weil mit immer neuen beträchtlichen Fehlzeiten und entsprechenden Lohnfortzahlungen zu rechnen ist, kann eine Kündigung sozial gerechtfertigt sein, weil dann die wirtschaftlichen Belastungen unter dem Gesichtspunkt einer ganz erheblichen Störung des Austauschverhältnisses von nicht absehbarer Dauer die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar erscheinen lassen können. Das, was der Arbeitgeber noch hinzunehmen hat, richtet sich dabei insbesondere nach dem Alter des Arbeitnehmers, dessen Betriebszugehörigkeit und dem bisherigen Verlauf des Arbeitsverhältnisses: Einem Arbeitnehmer, der 20 Jahre zur Zufriedenheit gearbeitet hat und dann häufig erkrankt, schuldet der Arbeitgeber erheblich mehr Rücksichtnahme als einem Arbeitnehmer, der seit dem ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit erhebliche und steigende krankheitsbedingte Ausfälle hatte. Ganz erheblich für die Frage, wann Lohnfortzahlungskosten eine Kündigung sozial rechtfertigen, ist auch ein Vergleich mit anderen Arbeitnehmern, die eine vergleichbare Arbeit unter ähnlichen Bedingungen verrichten. Ist auch bei den Kollegen die Quote der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit besonders hoch, dann kann nur eine ganz erheblich höhere Ausfallquote eine Kün-



digung rechtfertigen, und dies auch nur, wenn Überbrückungsmaßnahmen nicht erfolgreich oder nicht mehr zumutbar waren.

Mit dieser Würdigung setzt sich der Senat nicht in Widerspruch zu seinen Ausführungen im Urteil vom 23. Juni 1983 (aaO, zu B III 4 b aa der Gründe), das Fehlen eines ausgewogenen Verhältnisses von Leistung und Gegenleistung sei nicht Voraussetzung einer krankheitsbedingten Kündigung. Damit sollte nur betont werden, daß ein solches Mißverhältnis nur dann zur Kündigung berechtigt, wenn dadurch die betrieblichen Interessen unzumutbar beeinträchtigt werden.

4. Vorliegend hat der Kläger unstreitig von seinem ersten Beschäftigungsjahr im Betrieb der Beklagten an mit steil ansteigender Tendenz bis zum Kündigungszeitpunkt Entgeltfortzahlung in einem Umfang in Anspruch genommen, der (infolge der von der Sachverständigen festgestellten drei Hauptleiden) zuletzt die Grenze von sechs Wochen um mehr als das Doppelte überschritt. Da die Arbeitsunfähigkeitszeiten des Klägers aus mehreren, stetig wiederkehrenden Krankheitsbildern resultierten, bewegt sich vorliegend die Belastung der Beklagten auch nicht infolge der gesetzlichen Beschränkung der Lohnfortzahlungspflicht in überschaubaren Grenzen. Mit den auch für die Zukunft in gleichem Maße zu erwartenden sehr hohen Lohnfortzahlungskosten liegen also besondere wirtschaftliche Beeinträchtigungen vor.

5. Das Berufungsgericht hat bei der Interessenabwägung zutreffend berücksichtigt, daß das Arbeitsverhältnis des Klägers



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

vom ersten Beschäftigungsjahr an von krankheitsbedingten Fehlzeiten gekennzeichnet war, die Lohnfortzahlungskosten auslösten und sich von Jahr zu Jahr aufgrund der unterschiedlichen Krankheitsursachen steigerten, und die Beklagte wegen des jugendlichen Alters des Klägers aufgrund der negativen Prognose auf nicht absehbare Zeit mit sehr erheblichen Lohnfortzahlungskosten zu rechnen hatte. Dem Landesarbeitsgericht ist auch deshalb darin zu folgen, der Beklagten seien weitere Überbrückungsmaßnahmen nicht zumutbar, weil sie bereits vier Jahre lang dem Kläger trotz ständig wiederkehrender Arbeitsunfähigkeitszeiten den Arbeitsplatz freigehalten hatte, der Kläger auf Gesprächsangebote der Beklagten mit dem Ziel, durch einen anderen Einsatz die Arbeitsunfähigkeitszeiten möglicherweise entfallen zu lassen, nur ungenügend reagierte und die Beklagte bereits erhebliche Kosten in Kauf nahm, um eine bestimmte, auf Erfahrungsregeln beruhende krankheitsbedingte Fehlquote durch eine Personalreserve abzudecken.

III. Läßt das Urteil des Landesarbeitsgerichts also keinen Rechtsfehler erkennen, waren dem Kläger die Kosten der Revision gemäß § 97 ZPO aufzuerlegen.

Hillebrecht
- zugleich für den durch
Urlaub an der Unterschrift
verhinderten Richter
Professor Dr. Röhlsler

Dr. Weller

Dr. Peppler

Schulze



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)