

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: KSchG § 1 Krankheit

Leitsatz:

Ob häufige Kurzerkrankungen eines Arbeitnehmers die Kündigung sozial rechtfertigen, läßt sich nicht generell und schematisch, sondern nur nach eingehender Abwägung der betroffenen Belange des Arbeitgebers und den Interessen des Arbeitnehmers an der Erhaltung des Arbeitsplatzes beurteilen.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 3 AZR 512/75
Urteil des BAG vom 19. August 1976

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 512/75

3 Sa 115/75 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
19. August 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. August 1976 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Stumpf, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Krems und Matthiessen für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 26. Juni 1975 - 3 Sa 115/75 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch wegen der Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der am 18. August 1938 geborene Kläger, der verheiratet und Vater von drei Kindern ist, trat im Jahre 1960 als Arbeiter in die Dienste der Beklagten, die ihn zuletzt in der Einwiegerei ihres Gummiwalzwerkes gegen einen monatlichen Bruttolohn von durchschnittlich 2.200,-- DM beschäftigte. Die Parteien streiten über die Rechtswirksamkeit der fristgemäßen Kündigung, die die Beklagte dem Kläger durch Schreiben vom 8. April 1974, zugegangen am 17. April, mit Zustimmung des Betriebsrates zum 26. April 1974 und am 26. April zum 3. Mai 1974 ausgesprochen hat. Das Schreiben hat folgenden Wortlaut:

"Betr.: Entlassung

Bereits am 6. August 1973 erhielten Sie wegen Ihrer Kurzerkrankungen eine Verwarnung. Trotz dieser Verwarnung mußten wir Sie wegen weiterer Krankmeldungen am 20.12.1973 letztmalig verwarnen.

Nach dieser letztmaligen Verwarnung sind Sie in den ersten 3 Monaten des Jahres 1974 wiederum an 39 Tagen krankgemeldet gewesen.

Offensichtlich sind Sie den körperlichen Anforderungen der Arbeiten im Walzwerk nicht gewachsen. Aus diesem Grund kündigen wir Ihr Arbeitsverhältnis fristgemäß zum....."

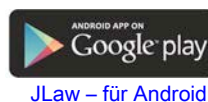
Der Kläger war arbeitsunfähig krank

im Jahre 1970	23 Arbeitstage,
im Jahre 1971	25 Arbeitstage,
im Jahre 1972	56 Arbeitstage,
im Jahre 1973	75 Arbeitstage und
im Jahre 1974 bis zum Zugang der Kündigung am 17. April	39 Arbeitstage.

- 3 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 3 -

Die Krankheitszeiten vom 17. bis zum 30. Mai und vom 20. August bis zum 7. September 1973 waren durch Arbeitsunfälle ausgelöst. In der Zeit vom 27. Februar bis zum 1. März 1974 war der Kläger an einer Lungenentzündung erkrankt. Die übrigen Erkrankungen beruhten nicht auf einem bestimmten Grundleiden, sondern waren auf verschiedene Ursachen zurückzuführen.

Der Kläger hält die ihm erklärte Kündigung für sozial nicht gerechtfertigt und begehrt die Feststellung, daß sein Arbeitsverhältnis hierdurch nicht aufgelöst worden ist. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, die Fehlzeiten des Klägers wegen Krankheit hätten 1970 9,2 % seiner gesamten Arbeitszeit betragen, 1971 10 %, 1972 22,4 % 1973 30,0 % und 1974 (bis zum 17. April) rund 50 %. Diese auf verschiedenen Einzelerkrankungen beruhenden Ausfälle hätten innerbetrieblich zu erheblichen Störungen geführt. Sie habe befürchten müssen, daß der Kläger auch in Zukunft wiederholt wegen Krankheit fehlen werde. Diese Wiederholungsfahr rechtfertige die schließlich ausgesprochene Kündigung; eine vorherige ärztliche Auskunft darüber, inwieweit der Kläger künftig voraussichtlich krank sein werde, sei nicht notwendig gewesen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Feststellungsantrag weiter, während die Beklagte Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Das angefochtene Urteil mußte aufgehoben werden, weil die Sache noch weiterer Aufklärung bedarf, bevor abschließend entschieden werden kann, ob die streitige Kündigung sozial gerechtfertigt ist oder nicht.

1. Grundsätzlich kann Krankheit des Arbeitnehmers einen Grund zur Kündigung im Sinne des § 1 KSchG darstellen. Da das Kündigungsschutzgesetz dem Arbeitnehmer jedoch einen besonderen Bestandsschutz für sein Arbeitsverhältnis einräumen



- 4 -

will und dieser Schutz ihn auch im Krankheitsfall sichern soll, sind an die soziale Rechtfertigung einer solchen Kündigung strenge Anforderungen zu stellen (vgl. BAG 20, 345 [347, 349] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit).

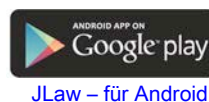
Die Frage, wann Krankheit des Arbeitnehmers einen ausreichenden Kündigungsgrund bildet, kann nicht rein schematisch beantwortet werden. Hierzu bedarf es vielmehr einer eingehenden Interessenabwägung für den einzelnen Fall, die auf die Verhältnisse im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung abstellt. Dabei ist neben Dauer und Häufigkeit der Erkrankungen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, wie die Krankheitsausfälle den Arbeitgeber wirtschaftlich belasten und wie sie sich auf den Betriebsablauf sowie auch auf die Zusammenarbeit der übrigen Arbeitnehmer, die teilweise für den erkrankten Arbeitnehmer einspringen müssen, auswirken. Diese Umstände können außerdem von unterschiedlichem Gewicht sein, je nachdem ob es sich um einen Großbetrieb, einen mittleren oder um einen kleinen Betrieb handelt. Weiter sind auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und die Art seiner Erkrankungen zu berücksichtigen; so müssen Beinbruch und Blinddarmentzündung in der Regel anders bewertet werden als etwa immer wieder auftretende oder ansteckende oder chronische Krankheiten. Vor allem ist auch die voraussichtliche zukünftige Entwicklung in die Interessenabwägung mit einzubeziehen, wie dies die bereits erwähnte Entscheidung des Ersten Senats vom 12. März 1968 für den Fall einer voraussichtlich lange andauernden Krankheit verlangt hat (BAG 20, 345 [350] = AP Nr. 1 zu § 1 KSchG Krankheit). Dabei wird es allerdings oftmals nicht möglich sein, lediglich auf der Grundlage früherer Erkrankungen mit unterschiedlichen Ursachen die gutachtliche Äußerung eines Arztes über die voraussichtliche Entwicklung der gesundheitlichen Verfassung des Arbeitnehmers zu erhalten, weil diese Frage aus ärztlicher Sicht nicht immer klar zu beantworten ist. Andererseits läßt sich jedoch häufig durch ärztliche Prüfung der Grad der gesundheitlichen Anfälligkeit eines Arbeitnehmers feststellen und damit ein wichtiges Kriterium für seine künftige Einsatzfähigkeit ge-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 5



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

winnen. Auch ist der Arbeitnehmer selbst zur Frage der voraussichtlichen Entwicklung seiner Gesundheit zu hören und auf diese Weise festzustellen, wie er selbst die Entwicklung beurteilt. Die dann vorzunehmende Interessenabwägung muß vom Standpunkt eines sozial gerecht denkenden Arbeitgebers getroffen werden; dabei ist auch die Möglichkeit der vorübergehenden oder endgültigen Umsetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz sorgfältig zu prüfen, besonders dann, wenn der Arbeitnehmer bereits eine lange Betriebszugehörigkeit aufzuweisen hat. Demgegenüber reichen mehrfache kurze Erkrankungen des Arbeitnehmers in den letzten drei oder vier Jahren für sich genommen nicht aus, um eine Kündigung als sozial gerechtfertigt anzuerkennen.

2. Das Landesarbeitsgericht muß die Sache noch einmal untersuchen. Das ist deswegen erforderlich, weil es bei der von ihm vorgenommenen Interessenabwägung die Art der Erkrankungen des Klägers nicht berücksichtigt hat; der Kläger hatte behauptet, zwei Krankheitszeiten beruhten auf Arbeitsunfällen, eine Erkrankung auf einer Lungenentzündung. Es hat ferner nicht berücksichtigt, daß der Kläger im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung überhaupt nicht krank war. Außerdem wird das Landesarbeitsgericht zu prüfen haben, ob der Kläger nicht für vorübergehend oder dauernd in den Prüfraum des Gummiwalzwerkes der Beklagten umgesetzt werden könnte.

gez.: Dr. Stumpf

Dr. Dieterich

Dr. Gehring

Dr. Krems

Matthiessen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Hinweis: Auch Text der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a UrhG geschützt.