

## **Krankheitsbedingte Kündigung - erst ab Fehlzeit über sechs Wochen**

**(Urteil vom 05.09.2011 - Aktenzeichen: 5 Sa 152/11)**

Krankheitszeiten, die eine Dauer von sechs Wochen pro Kalenderjahr nicht übersteigen, sind "noch nicht kündigungsrelevant" und rechtfertigen keine negative Gesundheitsprognose. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz entschieden.

Eine 52 Jahre alte Maschinenbedienerin klagte gegen ihre ordentliche krankheitsbedingte Kündigung. Sie war der Auffassung, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Aufgrund ihrer krankheitsbedingten Fehlzeiten in der Vergangenheit sei keine negative Gesundheitsprognose gerechtfertigt. Sie war insbesondere in den Jahren 2005 und 2006 an 31 und 34 Tagen krank und im Jahr 2007 157 Tage und im Jahr 2009 an 41 Tagen arbeitsunfähig gewesen.

Die längeren Krankheitszeiten seien auf eine Fußverletzung und ein Frauenleiden zurückzuführen. Beide Befunde hätten mehrere Operationen notwendig gemacht. Die Ursachen seien jedoch behoben. Das Arbeitsgericht (ArbG) Kaiserslautern gab der Klägerin Recht und stellte die Unwirksamkeit der Kündigung fest. Die Beklagte legte daraufhin die Berufung vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) in Mainz ein. Das LAG entschied zugunsten der Maschinenbedienerin.

Dem Vorbringen der Beklagten, das Gutachten des Sachverständigen würde eine negative Gesundheitsprognose bei der Klägerin bestätigen, folgte das LAG nicht. Bestreitet der Arbeitnehmer – wie hier passiert – durch Tatsachenvortrag die Indizwirkung der Fehlzeiten in der Vergangenheit und entbindet den behandelnden Arzt von der Schweigepflicht, dann ist eine Kündigung wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten nach Auffassung des LAG nur gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber darlegt und beweist, dass bei prognostischer Beurteilung auch in Zukunft mit erheblichen weiteren krankheitsbedingten Fehlzeiten zu rechnen ist, die zu unzumutbaren Beeinträchtigungen führen.

Fehlzeiten, die einen Anteil von 13 Prozent an den Arbeitstagen oder die Dauer von sechs Wochen pro Kalenderjahr nicht übersteigen, sind dabei ausgehend von den Bestimmungen der §§ 1 ff. EFZG noch nicht als kündigungsrelevant anzusehen. Der Gutachter hatte ausgeführt, es lasse sich nicht mit Sicherheit vorher sagen, ob die Klägerin zukünftig im Durchschnitt an mehr als zehn Prozent der Arbeitstage krankheitsbedingt fehlen werde. Es sei deshalb davon auszugehen, dass die Klägerin zum maßgeblichen Zeitpunkt der Kündigung derart gesundheitlich geschädigt war, dass zukünftig mit krankheitsbedingten Fehlzeiten im kündigungsrechtlich relevanten Umfang zu rechnen war.

■