

## Die personenbedingte Kündigung

- Wie der Begriff bereits andeutet liegen die Kündigungsgründe in der Person des Arbeitnehmers. Das heißt, sie erfassen persönliche Eigenschaften und Verhältnisse, die durch den Arbeitnehmer nicht verschuldet wurden.
- Unter Berücksichtigung aller Umstände muss dem Arbeitgeber allerdings aufgrund dessen die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten sein.
- An eine Kündigung wegen Erkrankung (langfristig oder häufige Kurzerkrankungen) des Arbeitnehmers stellt die Rechtsprechung hohe Anforderungen.
- Die Kündigung muss einer sogenannten 3 - Stufen - Prüfung standhalten.
  1. Die Prognose hinsichtlich des Gesundheitszustandes muss negativ sein. Dabei liegt die Beweislast über die Nichtabsehbarkeit der Wiederherstellung der Gesundheit beim Arbeitgeber. Wie die Praxis zeigt, befindet sich der Arbeitgeber in der Regel in Beweisnot. Definitive Auskünfte von dem behandelnden Arzt können nur bei Entbindung desselben von der Schweigepflicht durch den Arbeitnehmer bezogen werden.
  2. Die betrieblichen Interessen müssen durch den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers erheblich beeinträchtigt werden. Dabei kann es sich sowohl um Störungen im Betriebsablauf, als auch um wirtschaftliche Belastungen z.B. infolge außergewöhnlich hoher Lohnfortzahlungskosten handeln.
  3. Die erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen muss zu einer nicht mehr hin zunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen.

Die Interessenabwägung hat umfassend und sorgfältig insbesondere unter Berücksichtigung des Lebensalters, der Betriebszugehörigkeit, der Unterhaltspflichten, der Ursachen der Erkrankung, der Situation auf dem Arbeitsmarkt und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zu erfolgen.