

Zur Zulässigkeit einer krankheitsbedingten außerordentlichen Kündigung bei ordentlicher Unkündbarkeit des Arbeitnehmers

Ist die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers ausgeschlossen, so kommt in Ausnahmefällen eine krankheitsbedingte außerordentliche Kündigung in Betracht. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer einen tarifvertraglichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zum Erreichen der Rentengrenze hat. Gerade die hiermit verbundene Belastung des Arbeitgebers mit erheblichen Entgeltfortzahlungskosten, kann zur Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses führen.

BAG, Urt. v. 12.01.2006 - 2 AZR 242/05

Der 1960 geborene Kläger war zunächst als Beamter auf Lebenszeit bei der Bundesanstalt für Flugsicherung tätig. Die Bundesanstalt wurde aufgelöst. Ihre Aufgaben nahm fortan das beklagte private Flugsicherungsunternehmen wahr. Für die von der Bundesanstalt übernommenen Beamten sah ein kraft einzeltarifvertraglicher Bezugnahme anwendbarer Haustarifvertrag Sonderregelungen vor. Hiernach war der Kläger ordentlich unkündbar. Außerdem stand ihm bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zum Erreichen der Rentengrenze zu.

Seit dem 21.10.2002 war der Kläger, der auch schon in den Jahren zuvor in erheblichem Umfang krankheitsbedingt gefehlt hatte, arbeitsunfähig erkrankt. Am 10.12.2003 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nach Anhörung des Betriebsrats krankheitsbedingt außerordentlich mit Auslauffrist zum 30.9.2004. Die hiergegen gerichtete Klage hatte vor dem ArbG und dem LAG Erfolg. Das LAG begründete seine Entscheidung damit, dass aus der tarifvertraglichen Pflicht zur dauerhaften Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall folge, dass eine krankheitsbedingte außerordentliche Kündigung mit Auslauffrist ausgeschlossen sei.

Auf die Revision der Beklagten hob das BAG das Berufungsurteil auf und wies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurück.

Es kann noch nicht abschließend entschieden werden, ob die Kündigung der Beklagten das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 30.9.2004 beendet hat. Entgegen der Auffassung des LAG ist die außerordentliche krankheitsbedingte Kündigung allerdings nicht schon deshalb unwirksam, weil der Kläger einen tarifvertraglichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zum Erreichen der Rentengrenze hatte.

Die Beklagte konnte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger wegen dessen ordentlicher Unkündbarkeit nur noch nach § 626 BGB außerordentlich aus wichtigem Grund kündigen. Ist

die ordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers ausgeschlossen, so kommt nur in eng begrenzten Ausnahmefällen eine krankheitsbedingte außerordentliche Kündigung in Betracht, wenn dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem kranken Arbeitnehmer unzumutbar ist.

Entgegen der Auffassung des LAG ist eine tarifvertragliche geregelte dauerhafte Entgeltfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nicht so gewichtig, dass sie die nach § 626 Abs.1 BGB erforderliche Prüfung aller Umstände des Einzelfalls und aller Interessen beider Parteien von vornherein ausschließt. Im Gegenteil kann gerade die dauerhafte Pflicht zur Entgeltfortzahlung die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses begründen. Das gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer - wie hier der Kläger - noch verhältnismäßig jung und voraussichtlich dauerhaft arbeitsunfähig ist.

Das LAG muss die nach § 626 Abs.1 BGB gebotene umfangreiche Interessensabwägung nachholen und dabei insbesondere prüfen, ob die Krankheitsprognose im Kündigungszeitpunkt so schlecht war, dass von einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit des Klägers ausgegangen werden konnte.

Zusammengefasst von Ass. jur. Jennifer Voß, LL.M. (Canterbury NZ)