

Personenbedingte Kündigung nicht immer gerechtfertigt!

Entscheidung durch das Arbeitsgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 27.03.2013 unter Aktenzeichen: 7 Ca 5063/12

Der Arbeitgeber darf Mitarbeitern, die viele Jahre im Unternehmen sind, auch dann nicht ohne Weiteres kündigen, wenn diese häufig wegen Krankheit fehlen. Stattdessen hat der Versuch einer betrieblichen Wiedereingliederungsmaßnahme Vorrang, heißt es in einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main.

Der Fall:

Eine 55-jährige Arbeitnehmerin war über 16 Jahre in einem Unternehmen tätig.

Als die Frau innerhalb von zweieinhalb Jahren wegen unterschiedlicher Leiden krankheitsbedingt jährlich bis zu 81 Tage fehlte, kündigte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis – gegen die Bedenken des [Betriebsrats](#) – außerordentlich mit sozialer Auslauffrist.

Ein **BEM-Gespräch** hatte zuvor ergeben, dass die verschiedenen Erkrankungen nicht im Zusammenhang mit betrieblichen Gegebenheiten stehen.

Der Arbeitgeber erklärt, dass die Ausfallzeiten bereits Lohnfortzahlungskosten von knapp 10.500 Euro nach sich gezogen hätten. Weitere seien nicht tragbar.

Die Arbeitnehmerin reichte eine Kündigungsschutzklage ein.

Die Entscheidung:

Die Richter des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main entschieden zugunsten der Arbeitnehmerin und erklärten die [Kündigung](#) für unwirksam.

Denn eine Kündigung wegen langer krankheitsbedingter Fehlzeiten kommt nur bei einer negativen gesundheitlichen Zukunftsprognose in Frage.

Daran fehlt es hier. Aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit von über 16 Jahren reicht der Zeitraum von lediglich zweieinhalb Jahren nämlich nicht aus, um eine **negative Prognose über den Gesundheitszustand** erstellen zu können.

Auch müssen Arbeitgeber bei Mitarbeitern mit derart langer Betriebszugehörigkeit den ernsthaften Versuch einer **betrieblichen Wiedereingliederung** unternehmen.

