



## *Die personenbedingte Kündigung*

### **Rechtlicher Hintergrund:**

Unterliegt das Arbeitsverhältnis den Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes, ist eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung nur dann durchsetzbar, wenn eine der vom Gesetz anerkannten drei Fallsituationen gegeben ist - die Kündigung muss aus betriebsbedingten Gründen oder aus Gründen im Verhalten des Arbeitnehmers oder aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers gerechtfertigt sein.

Der Grund für eine personenbedingte Kündigung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung und voraussichtlich auch danach die Fähigkeit und Eignung fehlen, die von ihm geschuldete Arbeitsleistung ganz oder auch nur teilweise zu erbringen.

Die häufigste personenbedingte Kündigung ist die Kündigung wegen einer länger dauernden Krankheit des Arbeitnehmers.

### **Anforderungen an die personenbedingte Kündigung:**

Die Kündigung des Arbeitgebers muss folgenden Voraussetzungen entsprechen, um wirksam zu sein:

-- **Fähigkeit und Eignung** des Arbeitnehmers, die von ihm im Arbeitsverhältnis geschuldete Leistung zu erbringen, müssen vollständig fehlen oder zumindest erheblich beeinträchtigt sein; dieses Fehlen muss zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung vorliegen, ohne dass mit einer demnächst eintretenden Wiederherstellung von Fähigkeit und Eignung gerechnet werden kann (Prognoseprinzip).

-- Als Folge der fehlenden Fähigkeit und Eignung muss es zu **konkreten Störungen** des Arbeitsverhältnisses kommen, die im Zeitpunkt der Kündigung noch andauern und voraussichtlich auch zukünftig noch fortbestehen werden und die durch eine Umsetzung nicht beseitigt werden können; dabei muss es sich um **erhebliche Beeinträchtigungen** betrieblicher oder wirtschaftlicher Interessen des Arbeitgebers handeln.



-- Eine **Abwägung der beiderseitigen Interessen** muss unter Berücksichtigung aller Aspekte dieses Falles zu dem Ergebnis kommen, dass dem Arbeitgeber die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht länger zugemutet werden kann.

### **Abmahnungs-Erfordernis:**

Bei der *verhaltensbedingten* Kündigung, bei der der Arbeitnehmer Einfluss nehmen kann auf das ihm vorgeworfene Fehlverhalten, ist eine Abmahnung des Arbeitgebers erforderlich, bevor dieser kündigen kann: also eine letzte, dringende Aufforderung an den Arbeitnehmer, zu vertragsgerechten Verhaltensweisen zurückzukehren.

Bei der *personenbedingten* Kündigung geht es jedoch in der Regel um Sachverhalte, die der Arbeitnehmer gerade nicht willentlich steuern kann, wie zum Beispiel eine lang andauernde Erkrankung. Wenn ein Verhalten aber nicht willentlich gesteuert werden kann, nützt auch ein dringender Appell, sich zu verändern, nichts. In derartigen Fällen, insbesondere also im Fall der krankheitsbedingten Kündigung, ist daher **keine Abmahnung erforderlich**.

Nach einer auch vom BAG vertretenen Meinung soll aber in besonders gelagerten Fällen, etwa wenn der Arbeitgeber Mängel der fachlichen Eignung zum Anlass für eine Kündigung nehmen will, die kurzfristig behoben werden können, auch bei der personenbedingten Kündigung eine Abmahnung notwendig sein. Ein Arbeitgeber, der den sicheren Weg gehen will, wird deswegen im Zweifel auch vor einer personenbedingten Kündigung vorsorglich eine Abmahnung aussprechen.

### **Gesicherte negative Prognose:**

Das Gesetz definiert nicht die Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung, so dass diese als ein Auffangtatbestand gegenüber der betriebs- oder verhaltensbedingten Kündigung angesehen wird. Wer im Einzelfall die Aussichten einer derartigen Kündigung überprüfen will, muss sich deswegen mit einer umfangreichen Rechtsprechung auseinandersetzen und hoffen, eine Entscheidung zu finden, die dem jetzt zu beurteilenden Fall möglichst nahe kommt.

Eine negative Prognose wurde von der Rechtsprechung als gegeben angesehen, wenn

- ein Arbeitnehmer in Strafhaft einsitzt und für den Ausfall eine Aushilfskraft eingesetzt werden muss



- ein Arbeitnehmer, der für seine Berufstätigkeit einen Führerschein benötigt, die Fahrerlaubnis verliert
- einem ausländischen Arbeitnehmer die Arbeitserlaubnis entzogen wird.

### **Erhebliche Beeinträchtigungen für den Arbeitgeber:**

Die Interessen des Arbeitgebers sind dann konkret und in erheblichem Maß beeinträchtigt, wenn die fehlende Fähigkeit des Arbeitnehmers zu Störungen im Betriebsablauf führt (Produktionsprozess muss unterbrochen werden, Auslieferung der Ware kann nicht stattfinden, durch den häufigen Arbeitsausfall des zu kündigenden Arbeitnehmers werden dessen Kollegen immer wieder stark belastet) oder wenn dadurch erhebliche wirtschaftliche Verluste entstehen (mangelhaftes Produkt wird ausgeliefert, Rückrufaktion wird notwendig, der Arbeitgeber verliert Kunden).

Obwohl die vorgenannten Voraussetzungen sämtlich gegeben sind, ist die Kündigung aber dennoch ausgeschlossen, wenn die Problematik durch eine Umsetzung des Arbeitnehmers erledigt werden kann. Das ist dann der Fall, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz frei ist, auf dem die fehlende Eignung oder fehlende Fähigkeit des Arbeitnehmers keine Rolle spielt, und den der Arbeitnehmer ansonsten ausfüllen kann.

In diesem Sinne ist ein Arbeitsplatz "frei", wenn er zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung nicht mit einem andern Arbeitnehmer besetzt ist oder spätestens zum Ablauf der Kündigungsfrist unbesetzt sein wird.

Der Arbeitgeber ist allerdings nicht verpflichtet, erst noch einen freien Arbeitsplatz zu schaffen, z. B. durch die Anschaffung einer neuen Maschine oder durch die Kündigung eines anderen Arbeitnehmers.

### **Umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen**

Bei der Abwägung der Interessen einerseits des Arbeitgebers an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, andererseits des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand sind alle Aspekte des Einzelfalles einzubeziehen. Für den Arbeitnehmer wird es beispielsweise sprechen, wenn er sich um ein langjähriges Arbeitsverhältnis handelt, bei dem es bisher keinerlei Beanstandungen gab.



Weiterhin werden zu Gunsten des Arbeitnehmers auch dessen Sozialdaten (Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen, Aussichten für eine neue Anstellung) eine Rolle spielen, zugleich auch die Wirtschaftskraft des Arbeitgebers.

**Hinweis:**

**Beachten Sie bitte** in jedem Fall auch die gesonderten Ausführungen auf dieser Homepage zur **Kündigungsschutzklage!**