

Merkblatt der Landesapothekerkammer Hessen:

Die Merkblätter zum Arbeitsrecht enthalten allgemeine Informationen zum Arbeits- und Tarifrecht. Sie dienen nicht zur individuellen Beurteilung eines Lebenssachverhaltes und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz ist der Landesapothekerkammer Hessen die Wahrnehmung individueller arbeitsrechtlicher Interessen untersagt. Daher kann die Landesapothekerkammer Hessen nur allgemeine Hinweise auf die Rechtslage geben. Fragen zum Arbeitsrecht werden auch vom Arbeitgeberverband Deutscher Apotheken e.V., Tel.: 0251/5393840, von der ADEXA – die Apothekengewerkschaft, Tel.: 040/363829, vom Infotelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Tel.: 01805/676713 sowie den einzelnen Arbeitsämtern vor Ort beantwortet.

Nr. 13 Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes und soziale Rechtfertigung der Kündigung durch personenbedingte Gründe

Grundsätzlich ist jeder Arbeitsvertrag von jeder Vertragspartei ordentlich kündbar. Der Grundsatz der Kündigungsfreiheit ist im Arbeitsrecht jedoch vom Kündigungsschutzgesetz eingeschränkt. Während der Arbeitnehmer zu jeder Zeit unter Einhaltung der Kündigungsfrist, jedoch ohne Angabe eines Kündigungsgrundes sein Arbeitsverhältnis beenden kann, ist die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes nur dann wirksam, wenn personenbedingte, verhaltesbedingte oder betriebsbedingte Kündigungsgründe vorliegen.

Zunächst ist also vor jeder Kündigung gründlich zu prüfen, ob das Kündigungsschutzgesetz im Einzelfall anwendbar ist. Nach § 23 des Kündigungsschutzgesetzes sind die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes dann anwendbar, wenn der Betrieb bei Arbeitsverhältnissen, die vor dem 31.12.2003 geschlossen wurden, mehr als fünf Arbeitnehmer oder wenn der Betrieb bei Arbeitsverhältnissen, die ab dem 01.01.2004 geschlossen wurden, mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt und wenn das zu kündigende Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate gedauert hat. Liegen diese Voraussetzungen vor, kann das Arbeitsverhältnis nur bei Vorliegen eines personenbedingten, verhaltesbedingten oder betriebsbedingten Kündigungsgrundes rechtmäßig gekündigt werden. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, kann der Arbeitgeber ohne Angabe von Kündigungsgründen, nur unter Einhaltung der Kündigungsfrist, rechtmäßig kündigen. Der Arbeitgeber hat also zunächst zu ermitteln, ob der Arbeitnehmer, den er kündigen möchte, bereits vor dem 31.12.2003 bei ihm beschäftigt war. In diesem Fall liegt der Schwellenwert bei fünf Arbeitnehmern. Wurde der Arbeitnehmer, dem gekündigt werden soll, erst nach dem 01.01.2004 eingestellt, liegt der Schwellenwert bei 10 Arbeitnehmern. Auszubildende bleiben hierbei grundsätzlich unberücksichtigt. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer werden nach § 23 des Kündigungsschutzgesetzes mit einer Quote berücksichtigt. So sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die regelmäßig wöchentlich nicht mehr als 20 Stunden arbeiten mit 0,5 zu berücksichtigen. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die regelmäßig nicht mehr als 30 Stunden arbeiten, sind mit 0,75 zu berücksichtigen. Damit sind auch Arbeitnehmer wie Putzfrau, Bote oder Bürokraft mit der entsprechenden Quote zu berücksichtigen.

Nach § 1 des Kündigungsschutzgesetzes ist eine Kündigung gegenüber einem Arbeitnehmer unwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, bedingt ist. Im Folgenden sollen die Kündigungsgründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, genauer dargestellt werden. Die verhaltensbedingten und betriebsbedingten Kündigungsgründe werden in den Merkblättern 14 bis 15 gesondert dargestellt.

Eine personenbedingte Kündigung liegt vor, wenn sie durch Gründe, die in den persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers liegen, verursacht ist. Zu den persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers zählen beispielsweise Krankheit, Alter, verminderte Leistungsfähigkeit, fehlende Approbation, fehlende Arbeitserlaubnis oder Verbüßung einer Freiheitsstrafe. Die personenbedingte Kündigung ist also dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung, und voraussichtlich auch danach, die Eignung und Fähigkeit nicht mehr besitzt, die vertragsgemäß geschuldete Arbeitsleistung ganz oder teilweise zu erbringen. Auf ein Verschulden des Arbeitnehmers kommt es hierbei nicht an. Daher setzt die personenbedingte Kündigung, im Unterschied zur verhaltensbedingten Kündigung, keine vorausgehende Abmahnung voraus. Bei der personenbedingte Kündigung will der Arbeitnehmer in der Regel die geschuldete Arbeitsleistung erbringen, ist dazu aber nicht in der Lage. Die personenbedingte Kündigung setzt immer voraus, dass durch den Arbeitnehmer betriebliche oder wirtschaftliche Interessen des Arbeitgebers konkret beeinträchtigt werden und dass keine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers an einem anderen Arbeitsplatz möglich ist.

Der häufigste Fall der personenbedingten Kündigung ist die krankheitsbedingte Kündigung. Krankheit ist damit kein Kündigungshindernis, sondern ein Kündigungsgrund. Eine Kündigung ist nicht schon deshalb unwirksam, weil sie während der Erkrankung des Arbeitnehmers ausgesprochen wird. Dies wird jedoch oft irrtümlich vermutet.

Die Rechtsprechung stellt hohe Anforderungen an die soziale Rechtfertigung einer Kündigung wegen Krankheit. Drei Fallgruppen sind im Rahmen der krankheitsbedingten Kündigung beachtlich und müssen im Einzelfall vom Arbeitgeber geprüft werden: häufige Kurzerkrankungen, lang anhaltende Krankheit und krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit. Jede krankheitsbedingte Kündigung muss in drei Stufen auf ihre soziale Rechtfertigung hin geprüft werden. Zunächst muss eine negative Prognose des weiteren Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers vorliegen, mithin die Einschätzung, dass der Arbeitnehmer auch weiterhin krankheitsbedingt Fehlzeiten in großem Umfang aufweisen wird. Weiterhin ist zu prüfen, ob die entstandenen und prognostizierten Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers führen. Und zu guter Letzt hat der Arbeitgeber eine Interessenabwägung vorzunehmen, ob die festgestellten erheblichen betrieblichen oder wirtschaftlichen Beeinträchtigungen vom Arbeitgeber noch hinzunehmen sind, oder ob sie nicht mehr zumutbar sind. Zu berücksichtigen sind hierbei insbesondere Umstände wie Ursache der Erkrankung, Dauer des ungestörten Verlaufs des Arbeitsverhältnisses, Alter des Arbeitnehmers. Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers, Zumutbarkeit betrieblicher Übergangslösungen. Liegt beispielsweise

eine Berufskrankheit vor, muss der Arbeitgeber die krankheitsbedingte Beeinträchtigung eher hinnehmen, als dies bei anderen Krankheiten der Fall wäre.

Das Alter eines Arbeitnehmers oder der Bezug von Altersrente ist für sich allein betrachtet noch kein personenbedingter Kündigungsgrund. Das Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch mit Erreichen eines bestimmten Alters oder in dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitnehmer Altersrente erhält. Das Arbeitsverhältnis muss dann grundsätzlich gekündigt oder einvernehmlich aufgehoben werden. Im Arbeitsvertrag kann jedoch vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen einer bestimmten Arbeitsgrenze endet. Ist jedoch der Arbeitnehmer altersbedingt nicht mehr in der Lage die vertragsgemäße Leistung ordnungsgemäß zu erbringen, so kommt eine personenbedingte Kündigung in Betracht. Diese ist jedoch nur dann rechtmäßig, wenn der Arbeitnehmer nicht an einem anderen Platz mit leistungsgerechten Forderungen eingesetzt werden kann. Außerdem hat der Arbeitgeber immer den normalen altersbedingten Leistungsabfall hinzunehmen.