

Kündigungsschutzgesetz: KSchG

Linck / Krause / Bayreuther

16., völlig neubearbeitete Auflage 2019
ISBN 978-3-406-72467-1
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen. [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

bewertet werden, wenn sie in der Person und dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen und die hiervon ausgehenden Störungen des Arbeitsverhältnisses insgesamt so erheblich sind, dass dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist.⁶⁹⁰ Es können damit die auf personen- und verhaltensbedingte Kündigungssachverhalte zurückzuführenden Beeinträchtigungen betrieblicher und wirtschaftlicher Interessen des Arbeitgebers gewissermaßen „addiert“ werden.

Voraussetzung ist allerdings, dass die zugrunde liegenden **tatsächlichen Umstände an sich für eine Kündigung geeignet** sind, ihre betrieblichen Auswirkungen nur noch nicht so erheblich sind, dass sie im Rahmen der Interessenabwägung jeweils für sich allein die Kündigung rechtfertigen können. Soweit ein Kündigungssachverhalt jedoch nicht nur bei Abwägung der beiderseitigen Interessen für sich genommen nicht gewichtig genug ist, eine Kündigung zu rechtfertigen, sondern darüber hinaus auch an qualitativen Mängeln leidet, wie zB an einer fehlenden Abmahnung bei verhaltensbedingten Kündigungsgründen oder an der fehlenden negativen Prognose bei der krankheitsbedingten Kündigung, scheidet eine solche einheitliche Bewertung aus.

Dem steht die im Schrifttum⁶⁹¹ immer wieder beschworene Sorge einer weiteren Rechtsunsicherheit und Aufweichung der Dogmatik der Kündigungsgründe **nicht entgegen**. Die Gesamtbetrachtung personen- und verhaltensbedingter Kündigungsgründe wirft das KSchG nicht in eine konturenlose Billigkeitsabwägung zurück.⁶⁹² Die zu den einzelnen Kündigungsgründen entwickelte Systematik bleibt vielmehr erhalten, wenn eine Gesamtbetrachtung nur erfolgt, wenn nach einer Einzelprüfung ein Kündigungsgrund bejaht wird und nur die Interessenabwägung bei der Einzelprüfung zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Durch die Gesamtbetrachtung wird damit der Interessenabwägung lediglich ein weiterer Gesichtspunkt hinzugefügt. Die Abwägung auch komplexer Sachverhalte gehört zur klassischen richterlichen Aufgabe in jedem Kündigungsschutzverfahren, so dass die Gesamtbetrachtung in der praktischen Auswirkung an der im Kündigungsschutzprozess ohnehin bestehenden Rechtsunsicherheit kaum etwas verändert.

Die Gesamtabwägung vermeidet hingegen mit dem **Zweck des KSchG** nicht zu vereinbarende Ergebnisse. Es ist kaum begründbar, die Kündigung eines Arbeitnehmers, der wegen häufiger Kurzerkrankungen mit prognostizierten entgeltfortzahlungspflichtigen Fehlzeiten von ca. 40 Tagen, wiederholten Zuspätkommens und nicht rechtzeitig erfolgter Anzeige der Arbeitsunfähigkeit (§ 5 Abs. 1 EFZG) trotz jeweils einschlägiger Abmahnungen gekündigt worden ist, als sozial nicht gerechtfertigt anzusehen, nur weil bei einer Einzelbetrachtung der jeweilige Kündigungsgrund im Hinblick auf das Lebensalter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit nicht gewichtig genug erscheint. Damit würden die aus der Sphäre des Arbeitnehmers herrührenden Störungen des Arbeitsverhältnisses, die Grund der Kündigung sind, bei der Abwägung nicht in ihrer Gesamtheit erfasst. Die Interessenabwägung fiel zum Nachteil des Arbeitgebers unvollständig aus.

Die hier vertretene Auffassung berücksichtigt dagegen den Zweck des KSchG. Nach der **Begründung zum Regierungsentwurf** des Kündigungsschutzgesetzes 1951 soll durch das Gesetz der Schutz des Arbeitnehmers vor Kündigungen verbessert werden, ohne dass damit allerdings wirklich notwendige Kündigungen verhindert oder auch nur erschwert werden sollten: „Das Gesetz wendet sich nicht gegen Entlassungen, die aus triftigen Gründen erforderlich sind, sondern lediglich gegen solche Kündigungen, die hinreichender Begründung entbehren und deshalb als willkürliche Durchschneidung des Bandes der Betriebszugehörigkeit erscheinen.“⁶⁹³

Zusätzlich zu den personen- oder verhaltensbedingten Beeinträchtigungen des Arbeitsverhältnisses können im Rahmen der Interessenabwägung **keine Umstände berücksich-**

⁶⁹⁰ Ebenso BTM/Mayer Rn. 104; KR/Rachor Rn. 273; APS/Vossen Rn. 86; Wank RdA 1993, 79 (88).

⁶⁹¹ Vgl. SPV/Preis Rn. 897 f.; LSSW/Schlünder Rn. 91.

⁶⁹² So aber SPV/Preis Rn. 898.

⁶⁹³ Begründung des Regierungsentwurfs zum KSchG 1951, RdA 1951, 61 (63).

tigt werden, die ihre Ursache in der **Sphäre des Arbeitgebers** haben. Solche Umstände sind dem Arbeitnehmer nicht zuzurechnen, weil er auf sie keinerlei Einfluss nehmen kann. Das bedeutet, dass eine Kündigung, die auf schlechte Arbeitsleistungen gestützt wird, die für sich allein jedoch nicht so gravierend sind, dass sie eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen könnten, nicht zusätzlich damit begründet werden kann, die Ertragslage des Unternehmens sei schlecht. Dieser Gesichtspunkt liegt in der Arbeitgebersphäre und hat daher bei der Prüfung der durch den Arbeitnehmer verursachten betrieblichen Beeinträchtigungen außer Betracht zu bleiben. Dagegen können bei betriebsbedingten Kündigungen iRd Abs. 3 S. 2 auch Leistungspunkte Berücksichtigung finden (→ Rn. 955 ff.).

2. Sog. Mischtatbestände

- 263 Von der Problematik der Zuordnung mehrerer Kündigungssachverhalte zu den einzelnen Kündigungstatbeständen des Abs. 2 S. 1 sind die sog. Mischtatbestände zu unterscheiden. Hierunter verbergen sich bei genauerer Betrachtung zwei verschiedene Fragestellungen, die teilweise auch terminologisch klar getrennt werden.⁶⁹⁴ Gemeint sind damit zunächst in einem allgemeinen Sinne solche Fälle, in denen die Kündigung mit einem **einzigsten zusammenhängenden Kündigungssachverhalt** begründet wird, der zugleich **mehrere** der in Abs. 2 S. 1 geregelten **Gründe** berührt. Das BAG geht in diesen Konstellationen im Grundsatz davon aus, dass sich der Prüfungsmaßstab danach richtet, aus welchem der im Gesetz genannten Bereiche die unmittelbare Störungsquelle herrührt, die sich auf das Arbeitsverhältnis nachteilig auswirkt („Sphärentheorie“).⁶⁹⁵ Ob die Störung des Arbeitsverhältnisses einerseits auf weitere entferntere Ursachen rückführbar ist⁶⁹⁶ oder andererseits zu weiteren Störungen führt,⁶⁹⁷ ist unerheblich, wobei es eine andere Frage ist, ob sich das BAG stets selbst an diese Grundsätze gehalten hat.⁶⁹⁸ In der Sache legt das BAG in diesen Fällen im Ausgangspunkt also eine „normenverdrängende Gesetzeskonkurrenz“⁶⁹⁹ zugrunde. Hierfür kommt es iE darauf an, auf welchen konkreten Teilaspekt des Lebenssachverhalts der Arbeitgeber die Kündigung vorwiegend stützt.⁷⁰⁰ Dieser Ansatz einer grundsätzlichen exklusiven Zuordnung eines einheitlichen Lebenssachverhalts zu einem Kündigungsgrund wird allerdings teilweise dadurch relativiert, dass das BAG Elemente des an sich verdrängten Kündigungsgrundes hinzuzieht.⁷⁰¹
- 264 Beide Aussagen des BAG können nicht oder doch nur eingeschränkt überzeugen. So spricht auf der einen Seite nichts dagegen, auch einen **einheitlichen Sachverhalt aus der Perspektive unterschiedlicher Kündigungsgründe** darauf hin zu untersuchen, ob eine Kündigung gerechtfertigt ist.⁷⁰² Dem KSchG kann nicht entnommen werden, dass der

⁶⁹⁴ So SES/Schwarze Rn. 59 f., der schon äußerlich zwischen (teil-)identischen Sachverhalten und Mischtatbeständen unterscheidet.

⁶⁹⁵ BAG 21.11.1985 – 2 AZR 21/85, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 12 = SAE 1987, 188 mzustAnm Gitter; 6.11.1997 – 2 AZR 94/97, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 42; 20.11.1997 – 2 AZR 643/96, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 43; ebenso bereits BAG 17.5.1984 – 2 AZR 109/83, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 21 mAnm v. Hoyningen-Huene = SAE 1986, 273 mAnm Schulz; 10.7.2008 – 2 AZR 1111/06, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 181 Rn. 23; 18.9.2008 – 2 AZR 976/06, NZA 2009, 425; LAG Köln 11.9.1987 – 9 Sa 222/87, LAGE § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 14; zust. Birk JuS 1986, 375; KR/Rachor Rn. 270.

⁶⁹⁶ BAG 10.7.2008 – 2 AZR 1111/06, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 181 Rn. 23.

⁶⁹⁷ BAG 29.1.1997 – 2 AZR 9/96, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 32.

⁶⁹⁸ BAG 6.11.1997 – 2 AZR 94/97, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 42, wo rein zeitlich auf die unternehmerische Organisationsentscheidung als „letzte und eigentliche Ursache des Kündigungsentschlusses“ abgestellt wurde, obwohl die „Störquelle“ primär in der gesundheitlichen Disposition des Arbeitnehmers lag; insoweit krit. deshalb HWK/Quecke Rn. 70. S. ferner BAG 20.6.2013 – 2 AZR 583/12, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 93: Prüfung einer außerordentlichen Straftat als personen- und als verhaltensbedingte Kündigung (allerdings veranlasst durch die Ausführungen der Vorinstanz).

⁶⁹⁹ So HK-KSchG/Dorndorf Rn. 332 ff.

⁷⁰⁰ BAG 10.7.2008 – 2 AZR 1111/06, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 181 Rn. 23.

⁷⁰¹ BAG 17.5.1984 – 2 AZR 109/83, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 21 mAnm v. Hoyningen-Huene = SAE 1986, 273 mAnm Schulz; 20.11.1997 – 2 AZR 643/96, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 43.

⁷⁰² ErK/Oetker Rn. 96; SPV/Preis Rn. 898; DB 1988, 1449 f.; Rütters/Henssler ZfA 1988, 31 (36 ff.); LSSW/Schlünder Rn. 92 ff.; APS/Vossen Rn. 83; abw. v. Hoyningen-Huene/Linck, 14. Aufl. 2007.

Arbeitgeber oder das Gericht ein- und denselben Lebenssachverhalt nur auf einen Kündigungsgrund stützen kann. Auf der anderen Seite können wegen der Möglichkeit der Addition betrieblicher Beeinträchtigungen im Rahmen der Interessenabwägung bei Gründen in der Person und im Verhalten des Arbeitnehmers (→ Rn. 257 ff.) nur solche Aspekte übergreifend in Rechnung gestellt werden, die aus der Sphäre des Arbeitnehmers stammen. Eine darüber hinausgehende Kombination unterschiedlicher Kündigungsgründe, die Elemente von personen- bzw. verhaltensbedingter Kündigung einerseits und betriebsbedingte Kündigung andererseits verknüpft, ist dagegen abzulehnen.⁷⁰³

D. Gründe in der Person des Arbeitnehmers (Abs. 2 S. 1)

Schrifttum: *Berkowsky*, Die personen- und verhaltensbedingte Kündigung, 4. Aufl. 2005; *Ebeling*, Die Kündigung wegen Verdachts, 2006; *Hoefs*, Die Verdachtskündigung, 2001; *Jedzig*, Der Bestandsschutz des Arbeitsverhältnisses im Krankheitsfall, 1984; *Lepke*, Kündigung bei Krankheit, 15. Aufl. 2015; *Zborowska*, Die außerordentliche Verdachtskündigung, 2015.

Von den Gründen, die eine Kündigung rechtfertigen können, nennt das Gesetz an erster Stelle Gründe, die **in der Person des Arbeitnehmers** liegen. Die Eigenheit der **personenbedingten Kündigung** besteht darin, dass ein auf die Person des Arbeitnehmers rückführbarer Umstand („Störquelle“)⁷⁰⁴ zu einer **schweren Störung des Austauschverhältnisses** von Leistung und Gegenleistung führt (zu Einzelfällen personenbedingter Kündigungsgründe → Rn. 287 ff.).

I. Voraussetzungen

1. Fehlende Eignung und negative Prognose

Grundvoraussetzung für eine personenbedingte Kündigung ist, dass der Arbeitnehmer auf Grund seiner **persönlichen Fähigkeiten und Eigenschaften** nicht (mehr) in der Lage ist, künftig seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen ganz oder teilweise zu erfüllen.⁷⁰⁵ Die Erreichung des Vertragszwecks muss hierdurch nicht nur vorübergehend zumindest teilweise unmöglich sein.⁷⁰⁶ Der Kündigungsgrund liegt in der **Sphäre des Arbeitneh-**

⁷⁰³ Insoweit ebenso HK-KSchG/Dorndorf Rn. 340; ferner DDZ/Deinert Rn. 81, wobei aber unklar bleibt, ob nur die Kombination verschiedener Elemente oder auch die „Sphärentheorie“ als solche kritisiert wird.

⁷⁰⁴ Vgl. BAG 13.3.1987 – 7 AZR 724/85, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 37 = EzA § 1 KSchG Betriebsbedingte Kündigung Nr. 44 mAnm *Preis* = SAE 1988, 71 mAnm. *Adomeit*, 23.5.2013 – 2 AZR 120/12, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 36.

⁷⁰⁵ Ebenso BAG 20.5.1988 – 2 AZR 682/87, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 9 unter C III 2b aa mAnm *Rüthers/Henssler* und *Kothe*; 24.2.2005 – 2 AZR 211/04, AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 51; 18.1.2007 – 2 AZR 731/05, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 26 unter B I 1 = EzA § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung Nr. 20 = SAE 2008, 17 mAnm *Waas*; 18.9.2008 – 2 AZR 976/06, EzA § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung Nr. 23 unter B II 2a = BeckRS 2009, 56491; 28.1.2010 – 2 AZR 764/08, AP AGG § 3 Nr. 4 unter I 1 mAnm *Mohr* = SAE 2010, 248 mAnm *Natzel*; 6.9.2012 – 2 AZR 372/11, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 35 Rn. 19; 20.6.2013 – 2 AZR 583/12, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 93 Rn. 14; 10.4.2014 – 2 AZR 684/13, AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 72 Rn. 26; *Berkowsky*, Die personen- und verhaltensbedingte Kündigung, 4. Aufl. 2005, § 4 Rn. 9; DDZ/Deinert Rn. 85; HK-KSchR/Denecke Rn. 465; HK-KSchG/Dorndorf Rn. 171; MüKoBGB/Hergenröder Rn. 123; ErfK/Oetker Rn. 99; KR/Rachor Rn. 281; *Rüthers/Henssler* ZfA 1988, 31 (44); APS/Vossen Rn. 118; *Weller* ArbRdGgnw 20 (1982), 77 (79).

⁷⁰⁶ BAG 10.10.2002 – 2 AZR 472/01, AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 44 mit abl. Anm. *Adam* = EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 58a mkritAnm *Rüthers* = AR-Blattei ES 1020 Nr. 370 mzustAnm *Dieterich* = RdA 2003, 244 mzustAnm *Preis* = SAE 2003, 336 mzustAnm *Bachmann*; 18.9.2008 – 2 AZR 976/06, EzA § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung Nr. 23 unter B II 2 a = BeckRS 2009, 56491; 28.1.2010 – 2 AZR 764/08, AP AGG § 3 Nr. 4 unter I 1 mAnm *Mohr* = SAE 2010, 248 mAnm *Natzel*.

mers.⁷⁰⁷ Ein Verschulden des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich (zur Abgrenzung von der verhaltensbedingten Kündigung → Rn. 282 ff.).

- 267 Auch bei der personenbedingten Kündigung ist eine **negative Prognose** erforderlich.⁷⁰⁸ Die personenbedingte Kündigung ist nur dann sozial gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber in der Zukunft mit unzumutbaren Belastungen des Arbeitsverhältnisses zu rechnen hat. Die Kündigung aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers ist **keine Sanktion für vergangene Störungen des Arbeitsverhältnisses**. Eine Abmahnung ist zur Begründung der negativen Prognose nicht erforderlich, weil der personenbedingten Kündigung kein steuerbares Verhalten zugrunde liegt (→ Rn. 283).

2. Konkrete betriebliche/wirtschaftliche Beeinträchtigungen

- 268 Zum Kündigungsgrund der personenbedingten Kündigung gehört weiterhin, dass durch die personenbedingten Gründe **betriebliche oder wirtschaftliche Interessen des Arbeitgebers künftig beeinträchtigt** werden.⁷⁰⁹ Erforderlich ist eine konkrete Störung des Arbeitsverhältnisses, die im Zeitpunkt der Kündigung noch andauert und auch zukünftig zu befürchten ist.⁷¹⁰ Die Beeinträchtigung kann auf mangelnder Arbeitsfähigkeit, mangelnder persönlicher Eignung oder Mängeln in der fachlichen Eignung beruhen. Dabei ist zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer die Fähigkeit oder die Eignung, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, im Kündigungszeitpunkt fehlt oder ob sie erheblich eingeschränkt ist und ob mit ihrer baldigen Wiederherstellung gerechnet werden kann. Mögliche **Überbrückungsmaßnahmen**, durch die die an sich eintretende Störung des Arbeitsverhältnisses ausgeglichen werden kann, will das BAG teilweise ausdrücklich erst bei der abschließenden Interessenabwägung (→ Rn. 277 ff.) berücksichtigen,⁷¹¹ teilweise offenkundig nur beim Kündigungsgrund⁷¹² und teilweise sowohl beim Kündigungsgrund als auch bei der Interessenabwägung,⁷¹³ wobei letzteres freilich zu einer unklaren Doppeltzuordnung derselben Umstände führt, die das BAG an sich zu vermeiden sucht.⁷¹⁴ Am meisten überzeugt eine **einheitliche Zuordnung zum Kündigungsgrund**. Wird die Störung tatsächlich überbrückt, führt kein Weg daran vorbei, dass es schon an einer erheblichen Betriebsablaufstörung und damit insoweit an einem Kündigungsgrund fehlt.⁷¹⁵ Dann aber sollte auch die Frage, ob dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Überbrückung des

⁷⁰⁷ BAG 21.11.1985 – 2 AZR 21/85, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 12; 13.3.1987 – 7 AZR 724/85, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 37; SPV/Preis Rn. 1218.

⁷⁰⁸ StRspr, BAG 22.9.1994 – 2 AZR 719/93, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 25; 4.6.1997 – 2 AZR 526/96, AP BGB § 626 Nr. 137; 20.1.2000 – 2 AZR 378/99, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 38; 24.11.2005 – 2 AZR 514/04, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 43; *Ascheid* KSchR Rn. 365 ff.; *Bitter/Kiel* RdA 1995, 26 (30); DDZ/Deinert Rn. 93; HK-KSchR/Denecke Rn. 474 f.; MüKoBGB/Hergenröder Rn. 127; MHD ArbR/Kiel § 113 Rn. 3, 9; ErfK/Oetker Rn. 105; SPV/Preis Rn. 1224; KR/Rachor Rn. 281; APS/Vossen Rn. 124.

⁷⁰⁹ BAG 20.5.1988 – 2 AZR 682/87, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 9; 20.7.1989 – 2 AZR 114/87, AP KSchG 1969 § 1 Sicherheitsbedenken Nr. 2 unter II 2 b bb; 28.2.1990 – 2 AZR 401/89, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 25; 26.9.1991 – 2 AZR 132/91, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 28 = EzA § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung Nr. 10 mzustAnm Raab; *Ascheid* KSchR Rn. 384 ff.; *Berkowsky*, Die personen- und verhaltensbedingte Kündigung, 4. Aufl. 2005, § 4 Rn. 10 ff.; *Preis* Prinzipien S. 433.

⁷¹⁰ BAG 10.10.2002 – 2 AZR 472/01, AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 44 mit abl. Anm. *Adam* = EzA § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 58a mkritAnm *Rüthers* = AR-Blattei ES 1020 Nr. 370 mzustAnm *Dieterich* = RdA 2003, 244 mzustAnm *Preis* = SAE 2003, 336 mzustAnm *Bachmann*.

⁷¹¹ BAG 15.2.1984 – 2 AZR 573/82, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 14 unter B II 2; 20.5.1988 – 2 AZR 682/87, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 9 unter B III 3 a mAnm *Rüthers/Henssler* und Anm. *Kohte*; iErg auch BAG 15.11.1984 – 2 AZR 613/83, AP BGB § 626 Nr. 87 unter II 2 c; ebenso HK-KSchR/Denecke Rn. 484; KR/Rachor Rn. 291; SES/Schrader Rn. 89; APS/Vossen Rn. 182.

⁷¹² BAG 22.9.1984 – 2 AZR 719/93, AP KSchG § 1 Nr. 25 unter II 1 a u. 2; 29.4.1999 – 2 AZR 431/98, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 36 unter II 4 a; 20.23.5.2013 – 2 AZR 120/12, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 36 Rn. 26.

⁷¹³ BAG 16.2.1989 – 2 AZR 299/88, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 20 unter B I 2 a mAnm *Preis* = EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 25 mAnm *Schüren/Feuerborn*; 2.11.1989 – 2 AZR 23/89, BeckRS 1989, 30732323 unter B I 2 a; ebenso offenbar ErfK/Oetker Rn. 130 u. 149; wohl auch *Bitter/Kiel* RdA 1995, 26 (29 f.).

⁷¹⁴ Vgl. BAG 7.11.1985 – 2 AZR 657/84, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 17 unter B II 4 zur Verortung der Unzumutbarkeit gegen BAG 25.11.1982 – 2 AZR 140/81, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 7 unter B I 3.

⁷¹⁵ BAG 2.11.1989 – 2 AZR 23/89, BeckRS 1989, 30732323 unter B I 2 a.

Arbeitsausfalls möglich und zumutbar sind, bereits abschließend zum Kündigungsgrund gerechnet werden, ohne dass es im Rahmen der Interessenabwägung nochmals auf „weitergehende Überbrückungsmaßnahmen“⁷¹⁶ ankommen kann. Damit korrespondiert die Sichtweise des BAG, dass es sowohl für die Interessenabwägung als auch bereits für die Erheblichkeit der Störung des Austauschverhältnisses eine Rolle spielen soll, ob der Arbeitnehmer die Arbeitsverhinderung zu vertreten hat,⁷¹⁷ was nur dann einen Sinn macht, wenn man das Kriterium der Zumutbarkeit von Überbrückungsmaßnahmen bereits im Kündigungsgrund verortet. In inhaltlicher Hinsicht kommt es für die Unzumutbarkeit im Wesentlichen darauf an, ob der Arbeitgeber auf eine dauerhafte Besetzung der Stelle angewiesen ist,⁷¹⁸ wobei es zu seinen Gunsten wirkt, wenn er bereits über einen längeren Zeitraum versucht hat, den Arbeitsausfall zu überbrücken⁷¹⁹. In neueren Entscheidungen betont das BAG zudem die Probleme, die dem Arbeitgeber angesichts der Grenzen der sachgrundlosen Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG erwachsen, wenn es um die Überbrückung einer voraussichtlich mehr als zweijährigen Abwesenheit geht.⁷²⁰

3. Fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

Weiterhin darf es keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem anderen **freien Arbeitsplatz** geben, bei dem die Mängel nicht mehr oder nur unbedeutend relevant werden.⁷²¹ Als frei sind dabei solche Arbeitsplätze anzusehen, die zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung unbesetzt sind oder die mit hinreichender Sicherheit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist frei werden.⁷²² Der Arbeitgeber muss auch prüfen, ob der Arbeitsplatz in zumutbarer Weise umgestaltet werden kann und so der beeinträchtigten Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers gerecht wird. Hierzu zählen vor allem arbeitsschutzrechtlich gebotene Maßnahmen. Insbes. bei der Prüfung der Zumutbarkeit sind auch wirtschaftliche Gesichtspunkte zu berücksichtigen.⁷²³ Sofern gem. Abs. 2 S. 3 eine Weiterbeschäftigung nach einer Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme in Betracht kommt, setzt dies einen freien Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Beendigung der Umschulungsmaßnahme voraus.⁷²⁴ Zum Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX sowie zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 SGB IX vor Ausspruch krankheitsbedingter Kündigungen → Rn. 335 ff.

Nach stRspr des BAG⁷²⁵ ist der Arbeitgeber, wenn der Arbeitnehmer auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung auf seinem bisherigen Arbeitsplatz

⁷¹⁶ So BAG 16.2.1989 – 2 AZR 299/88, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 20 unter B I 2 a mAnm *Preis* = EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 25 mAnm *Schüren/Feuerborn*; 2.11.1989 – 2 AZR 23/89, BeckRS 1989, 30732323 unter B I 2 a.

⁷¹⁷ BAG 24.3.2011 – 2 AZR 790/09, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 33 Rn. 15; 23.5.2013 – 2 AZR 120/12, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 36 Rn. 27.

⁷¹⁸ Vgl. BAG 22.9.1994 – 2 AZR 719/93, AP KSchG 1969 Nr. 25 unter II 1 b.

⁷¹⁹ S. BAG 15.2.1984 – 2 AZR 573/82, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 14 unter B II 5 (vier Jahre), 15.8.1984 – 7 AZR 228/82, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 8 unter III 3 (nahezu zwei Jahre) mAnm *M. Wolf*; iErg auch BAG 20.11.2014 – 2 AZR 664/13, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 53 Rn. 55 (vier Jahre ohne Arbeitsleistungen).

⁷²⁰ BAG 25.11.2010 – 2 AZR 984/08, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 32 mAnm *Schwarze*; 23.5.2013 – 2 AZR 120/12, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 36 Rn. 37; tendenziell großzügiger noch BAG 25.11.1982 – 2 AZR 140/81, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 7 Ls 3.

⁷²¹ BAG 10.3.1977 – 2 AZR 79/76, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 4; 20.5.1988 – 2 AZR 682/87, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 9 mAnm *Rüthers/Henssler* und Anm. *Kohle*; 7.2.1991 – 2 AZR 205/90, AP KSchG 1969 § 1 Umschulung Nr. 1 unter B II 1 a = EzA § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung Nr. 9 mkritAnm *Kraft/Raab*; 24.11.2005 – 2 AZR 514/04, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 43; 20.6.2013 – 2 AZR 583/12, AP KSchG 1969 § 1 Nr. 93 Rn. 19 ff.; 29.8.2013 – 2 AZR 721/12, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 37 Rn. 14; *Erffk/Oetker* Rn. 106; *KR/Rachor* Rn. 287; *HK-KSchG/Weller/Dorndorf* Rn. 368.

⁷²² BAG 29.3.1990 – 2 AZR 369/89, AP KSchG 1969 § 1 Betriebsbedingte Kündigung Nr. 50 unter B II 5 a; 29.8.2013 – 2 AZR 721/12, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 37 Rn. 17.

⁷²³ LSSW/Schlünder Rn. 232.

⁷²⁴ BAG 7.2.1991 – 2 AZR 205/90, AP KSchG 1969 § 1 Umschulung Nr. 1 unter B II 2 a.

⁷²⁵ BAG 29.1.1997 – 2 AZR 9/96, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 32 = EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 42 mabAnm. *Streckel* = SAE 1998, 15 mzustAnm *K. Gamillscheg*; 29.10.1998 – 2 AZR 666/97, AP BGB § 615 Nr. 77; 12.7.2007 – 2 AZR 716/06, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 28 mAnm *Rols/de*

zu erbringen, dazu verpflichtet, einen **anderen geeigneten Arbeitsplatz durch Ausübung seines Direktionsrechts „freizumachen“** und so durch eine Art „Ringtausch“ eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für den erkrankten Arbeitnehmer zu schaffen. Könne bspw. ein Arbeitnehmer (A) wegen einer Allergie auf seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden und bestehe die Möglichkeit der vertragsgemäßen Beschäftigung auf einem anderen geeigneten Arbeitsplatz, habe der Arbeitgeber zu prüfen, ob der andere Arbeitnehmer (B) auf den von dem erkrankten Arbeitnehmer (A) besetzten Arbeitsplatz im Wege des Direktionsrechts versetzt werden könne.

- 271 Die Auffassung des BAG, der Arbeitgeber habe einen geeigneten Arbeitsplatz durch Ausübung seines Direktionsrechts „freizumachen“, stößt allerdings auf **erhebliche Bedenken**.⁷²⁶ Die Versetzung des Dritten auf den Arbeitsplatz des zu Kündigenden durch Ausübung des Weisungsrechts ist nur zulässig, wenn die Weisung billigem Ermessen (§ 106 GewO) entspricht. Dies ist jedoch nicht der Fall, wenn die Zuweisung des anderen Arbeitsplatzes ausschließlich im Interesse eines außerhalb des Arbeitsverhältnisses stehenden anderen Arbeitnehmers erfolgt.⁷²⁷

- 272 Darüber hinaus hat die Rspr. des BAG zur Folge, dass auf den Arbeitgeber uU ein **Rechtsstreit mit dem versetzten Arbeitnehmer** zukommt, der nicht im Interesse des Arbeitgebers liegt, weil er diesen überhaupt nicht versetzen wollte. Im Einzelfall kann auch durchaus streitig sein, ob eine Versetzung noch im Wege des Weisungsrechts durchgeführt werden kann oder ob hierzu eine Änderungskündigung erforderlich ist, zu deren Ausspruch der Arbeitgeber allerdings auch nach Auffassung des BAG nicht verpflichtet wäre (→ Rn. 273, vgl. zur Abgrenzung → § 2 Rn. 30 ff.). Weiter ist denkbar, dass mehrere leidensgerechte Arbeitsplätze für den erkrankten Arbeitnehmer als geeignet in Betracht kommen und der versetzte Arbeitnehmer einwendet, nicht er, sondern ein anderer, nach sozialen Gesichtspunkten weniger schutzwürdiger oder körperlich leistungsfähiger Arbeitnehmer hätte versetzt werden müssen.⁷²⁸ Dies hätte dann wohl auch nach der Rspr. des BAG die Unbilligkeit der erfolgten Versetzung zur Folge. Ungeklärt ist letztlich, wie viele Versetzungen der Arbeitgeber zur Vermeidung der Kündigung durchführen muss.⁷²⁹ Im Allgemeinen geht die Sichtweise des BAG daher zu weit. Anders ist aber zu entscheiden, wenn sich der andere Arbeitnehmer mit einer Versetzung zugunsten eines erkrankten Kollegen einverstanden erklärt, weil die Interessen des anderen Arbeitnehmers dann nicht mehr gegen die Obliegenheit des Arbeitgebers zur Umorganisation ins Feld geführt werden können. Der Arbeitgeber ist daher gehalten, auf eine Verständigung mit dem anderen Arbeitnehmer hinzuwirken.

- 273 Zu Recht ist das BAG der im Schrifttum⁷³⁰ gelegentlich vertretenen Auffassung entgegengetreten, der Arbeitgeber habe ggf. durch **Freikündigung** unter Anwendung der Grundsätze des Abs. 3 einen freien Arbeitsplatz für den erkrankten Arbeitnehmer zu schaffen, sofern die Gesundheitsbeeinträchtigung betriebliche Ursachen (Betriebsunfall, Berufskrankheit) hat. Auch in einem solchen Fall liegt die unmittelbare Störung des Arbeitsverhältnisses darin, dass der Arbeitnehmer – persönlich – nicht mehr in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung uneingeschränkt zu erbringen. Eine **entsprechende**

Groot = EzA § 84 SGB IX Nr. 3 = JR 2008, 351 mAnm Ritschel = SAE 2008, 187 mAnm Namensdorf/Natzel; 10.12.2009 – 2 AZR 400/08, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 48; 30.9.2010 – 2 AZR 88/09, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 49 mzustAnm Nebe; 20.11.2014 – 2 AZR 664/13, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 53 Rn. 29; ebenso Backmeister/Trittin/Mayer Rn. 118; Bernardi NZA 1999, 683; HK-KSchR/Denecke Rn. 480; MHdB ArbR/Kiel § 113 Rn. 26; ErfK/Oetker Rn. 106a; HK-KSchG/Weller/Dorndorf Rn. 368a.

⁷²⁶ Generell abl. Lingemann BB 1998, 1106 (1107); LSSW/Schlünder Rn. 233; Streckel Anm. zu BAG 29.1.1997 – 2 AZR 9/96, EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 42.

⁷²⁷ Ebenso LSSW/Schlünder Rn. 233; abw. Kania Anm. zu BAG 12.7.1995 – 2 AZR 762/94, EzA § 626 BGB nF Nr. 156.

⁷²⁸ Hierauf könnte der Betriebsrat auch einen Widerspruch nach § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG stützen; ebenso HK-KSchR/Denecke Rn. 482.

⁷²⁹ Zutr. Lingemann BB 1998, 1106 (1107), der zu Recht mehr als eine Versetzung für unzumutbar hält; weitergehend Bernardi NZA 1999, 683 (685).

⁷³⁰ Vgl. Pflüger DB 1995, 1761 (1764 f.), durch Einordnung dieser Fälle als betriebsbedingte Kündigungen.

Anwendung von Abs. 3 auf derartige Kündigungen kommt nicht in Betracht. Bei personenbedingten Kündigungen (und auch bei verhaltensbedingten Kündigungen) steht nämlich der zu kündigende Arbeitnehmer bereits auf Grund der kündigungsrelevanten fehlenden Eignung (oder des zur Kündigung führenden Fehlverhaltens) fest, weshalb eine Auswahlentscheidung zur personellen Konkretisierung des zu kündigenden Arbeitnehmers nicht erforderlich ist.⁷³¹ Eine Pflicht zur Freikündigung scheidet sogar dann aus, wenn der zu kündigende Arbeitnehmer schwerbehindert ist.⁷³²

Für die Weiterbeschäftigung kommen grds. nur **vergleichbare freie Arbeitsplätze** in Betracht, dh Arbeitsplätze, die dem Arbeitnehmer im Wege des Direktionsrechts zugewiesen werden können. Verfügt der Arbeitgeber nur über einen geeigneten geringwertigen Arbeitsplatz, hat er dem Arbeitnehmer eine Weiterbeschäftigung zu geänderten Bedingungen anzubieten bzw. eine Änderungskündigung auszusprechen.⁷³³ Dagegen hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Beförderung auf einen höherwertigen Arbeitsplatz.⁷³⁴

Falls die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers eine Versetzung iSd § 95 Abs. 3 BetrVG darstellen würde, hat sich der Arbeitgeber **um die Erteilung der Zustimmung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 BetrVG zu bemühen**. Dagegen ist der Arbeitgeber im Allgemeinen zur Durchführung eines Zustimmungsersetzungsverfahrens gem. § 99 Abs. 4 BetrVG nicht verpflichtet.⁷³⁵ Etwas anderes gilt nur bei einem offensichtlich unbegründeten Widerspruch des Betriebsrats oder im Falle eines kollusiven Zusammenwirkens zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.⁷³⁶

Die **Darlegungs- und Beweislast** dafür, dass die Kündigung nicht durch Weiterbeschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz vermieden werden kann, trägt gem. Abs. 2 S. 4 der Arbeitgeber. Insoweit gilt jedoch eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast.⁷³⁷ Der Umfang der Darlegungslast des Arbeitgebers hinsichtlich einer möglichen und zumutbaren Weiterbeschäftigungsmöglichkeit hängt im Kündigungsschutzprozess davon ab, wie sich der gekündigte Arbeitnehmer auf die Kündigung einlässt. Bestreitet der Arbeitnehmer zB nur seine dauernde Leistungsunfähigkeit, genügt der allgemeine Vortrag des Arbeitgebers, eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen leidensgerechten Arbeitsplatz sei nicht möglich. Es obliegt dem Arbeitnehmer konkret darzustellen, wie er sich eine anderweitige Beschäftigung vorstellt, falls die Weiterarbeit auf seinem bisherigen Arbeitsplatz tatsächlich nicht möglich sein sollte. Hierbei ist es allerdings nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer ganz bestimmte Arbeitsplätze im Betrieb oder Unternehmen benennt. Wohl aber muss der Arbeitnehmer dartun, dass er seine Ausübung der alternativen Tätigkeit trotz der personenbedingten Einschränkungen in der Lage ist. Erst nach einem solchen konkreten Sachvortrag des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber iE darzulegen und zu beweisen, aus welchen wirtschaftlichen, organisatorischen oder technischen Gründen eine solche anderweitige Beschäftigung nicht möglich ist. Zu den

⁷³¹ BAG 29.1.1997 – 2 AZR 9/96, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 32 = EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 42 mit abl. Anm. *Streckel* = SAE 1998, 15 mzustAnm K. *Gamillscheg*; 20.11.2014 – 2 AZR 664/13, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 53 Rn. 30 ff.; ebenso MüKoBGB/*Hergenröder* Rn. 133; *Lingemann* BB 1998, 1106 (1107); *ErfK/Oetker* Rn. 106a.

⁷³² BAG 20.11.2014 – 2 AZR 664/13, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 53 Rn. 30 ff. (jedenfalls bei eigenem Kündigungsschutz des Stelleninhabers); *Boecken* RdA 2012, 210 (215); *Mückl/Hiebert* NZA 2010, 1259 (1263).

⁷³³ BAG 27.9.1984 – 2 AZR 62/83, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 8; 24.11.2005 – 2 AZR 514/04, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 43.

⁷³⁴ Zutr. BAG 19.4.2007 – 2 AZR 239/06, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 45 unter B I 2 b bb (2); allg. *Dütz* FS Kissel, 1994, 161 ff.

⁷³⁵ BAG 29.1.1997 – 2 AZR 9/96, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 32 = EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 42 mit abl. Anm. *Streckel* = SAE 1998, 15 mzustAnm K. *Gamillscheg*.

⁷³⁶ BAG 22.9.2005 – 2 AZR 519/04, AP SGB IX § 81 Nr. 10.

⁷³⁷ BAG 29.10.1998 – 2 AZR 666/97, AP BGB § 615 Nr. 77; 12.7.2007 – 2 AZR 716/06, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 28 mAnm *Rolfs/de Groot* = EzA § 84 SGB IX Nr. 3 = JR 2008, 351 mAnm *Ritschel* = SAE 2008, 187 mAnm *Namensdorf/Natzel*; 10.12.2009 – 2 AZR 400/08, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 48; 30.9.2010 – 2 AZR 88/09, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 49 mzustAnm *Nebe*; 29.8.2013 – 2 AZR 721/12, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 37 Rn. 19.

Besonderheiten bei der Darlegungs- und Beweislast bei Nichtdurchführung eines erforderlichen Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX bzw. eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 Abs. 2 SGB IX → Rn. 339, 343 f.).

4. Interessenabwägung

- 277** Wird eine Kündigung auf Gründe in der Person des Arbeitnehmers gestützt, ist im Rahmen einer Interessenabwägung zu prüfen, ob die auf den Unzulänglichkeiten des Arbeitnehmers beruhenden Beeinträchtigungen **betrieblicher und/oder wirtschaftlicher Interessen** des Arbeitgebers so gewichtig sind, dass sie das berechnete Bestandsinteresse des Arbeitnehmers überwiegen,⁷³⁸ wobei das BAG insoweit zumeist von der Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses spricht⁷³⁹ bzw. danach fragt, ob eine billigerweise nicht mehr hinzunehmende Belastung des Arbeitgebers vorliegt⁷⁴⁰.
- 278** Die **Interessenabwägung** gehört **nicht zum Kündigungsgrund**.⁷⁴¹ Vor einer Interessenabwägung ist daher die Feststellung erheblicher betrieblicher und/oder wirtschaftlicher Beeinträchtigungen aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, erforderlich. Nur so kann eine konturlose Interessenabwägung bei der Prüfung der sozialen Rechtfertigung einer Kündigung verhindert werden.
- 279** Da personenbedingte Kündigungsgründe vom Arbeitnehmer regelmäßig nicht schuldhaft herbeigeführt werden, sondern zumeist auf nicht zurechenbarer mangelnder Eignung und fehlender Befähigung sowie krankheits- oder altersbedingten Leistungsschwächen beruhen, ist der Arbeitnehmer grds. **schutzwürdiger als bei einem schuldhaft herbeigeführten verhaltensbedingten Kündigungsgrund**.⁷⁴² Dies gilt freilich nicht ausnahmslos: Hat ein Berufskraftfahrer nach einer privaten Trunkenheitsfahrt die Fahrerlaubnis verloren, liegt zwar ein personen- und kein verhaltensbedingter Kündigungsgrund vor (→ Rn. 284). Gleichwohl ist der Arbeitnehmer nicht besonders schutzwürdig. Dasselbe gilt bei einer haftbedingten Arbeitsverhinderung (→ Rn. 425). Andererseits ist zu berücksichtigen, wenn der Kündigungsgrund – wie eine auf betriebliche Ursachen zurückzuführende Erkrankungen des Arbeitnehmers – vom Arbeitgeber verursacht worden ist.⁷⁴³ Der Ursache der mangelnden Eignung des Arbeitnehmers ist im Rahmen der Abwägung Rechnung zu tragen.⁷⁴⁴
- 280** **Abwägungsgesichtspunkte auf Seiten des Arbeitnehmers** sind grds. alle Umstände, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen.⁷⁴⁵ Dementsprechend kommt neben

⁷³⁸ BAG 7.2.1990 – 2 AZR 359/89, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 14 = EzA § 1 KSchG Personenbedingte Kündigung Nr. 8 mAnm Hergenröder; DDZ/Deinert Rn. 93; HK-KSchG/Denecke Rn. 483; ErfK/Oetker Rn. 108; KR/Rachor Rn. 288 ff.; APS/Vossen Rn. 126; HK-KSchG/Weller/Dorndorf Rn. 372; zT enger SPV/Preis Rn. 1229 ff.; Prinzipien S. 433; LSSW/Schlünder Rn. 225 f.

⁷³⁹ BAG 5.7.1990 – 2 AZR 154/90, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 26 unter II; 24.3.2011 – 2 AZR 790/09, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 33 Rn. 15.

⁷⁴⁰ BAG 20.1.2000 – 2 AZR 378/99, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 38 unter B III 2; 13.5.2015 – 2 AZR 564/14, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 54 Rn. 12.

⁷⁴¹ BAG 15.11.1984 – 2 AZR 613/83, AP BGB § 626 Nr. 87 = SAE 1986, 5 mAnm Sieg; 20.5.1988 – 2 AZR 682/87, AP KSchG 1969 § 1 Personenbedingte Kündigung Nr. 9; 16.2.1989 – 2 AZR 299/88, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 20 mAnm Preis = EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 25 mAnm Schüren/Feuerborn; 6.9.1989 – 2 AZR 224/89, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 23 = EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 28 mAnm Oetker; 17.1.1991 – 2 AZR 375/90, AP KSchG 1969 § 1 Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 25; 29.7.1993 – 2 AZR 155/93, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 27; MüKoBGB/Hergenröder Rn. 134; ErfK/Oetker Rn. 108; Weller ArbRdGgnw 20 (1982), 77 (81).

⁷⁴² BAG 10.3.1977 – 2 AZR 79/76, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 4; G. Hueck Anm. zu BAG 22.2.1980 – 7 AZR 295/78, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 6; s. a. KR/Rachor Rn. 288, die eine besonders sorgfältige, nicht aber besonders strenge Abwägung fordert.

⁷⁴³ BAG 7.11.2002 – 2 AZR 599/01, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 40.

⁷⁴⁴ Ebenso MüKoBGB/Hergenröder Rn. 134; SPV/Preis Rn. 1230; LSSW/Schlünder Rn. 227; HK-KSchG/Weller/Dorndorf Rn. 373.

⁷⁴⁵ Ebenso Ascheid in Henssler/Moll, Kündigung und Kündigungsschutz, 2000, Rn. 37; ErfK/Oetker Rn. 109; SPV/Preis Rn. 1230; Prinzipien S. 224 ff.; HK-KSchG/Weller/Dorndorf Rn. 372; vgl. zu den Abwägungsgesichtspunkten auch BAG 6.9.1989 – 2 AZR 224/89, AP KSchG 1969 § 1 Krankheit Nr. 23 = EzA § 1 KSchG Krankheit Nr. 28 mAnm Oetker; HK-KSchG/Denecke Rn. 484; KR/Rachor Rn. 290 f.