

## Pressemitteilung

### **Auch krankheitsbedingte Kündigungen sind Massenentlassungen**

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit zweier krankheitsbedingter Kündigungen. Der Kläger ist seit dem 15.04.2008 bei der Beklagten als Luftsicherheitsassistent in einem 6-2-Schichtsystem beschäftigt. Diese erbringt als Dienstleisterin Sicherheitsdienstleistungen am Flughafen Düsseldorf und beschäftigt i.d.R. mehr als 500 Arbeitnehmer. Der Kläger war in den Jahren 2018 bis 2020 nach dem Vortrag der Beklagten an der folgenden Anzahl von Kalendertagen arbeitsunfähig erkrankt: 2018: 61 Tage, 2019: 74 Tage, 2020: 45 Tage. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 27.11.2020 zum 30.04.2021. Insgesamt sprach sie im Zeitraum vom 25.11.2020 bis zum 22.12.2020 34 Kündigungen aus krankheitsbedingten Gründen aus. Eine Anzeige bei der Agentur für Arbeit erstattete die Beklagte nicht. Mit Schreiben vom 22.01.2021 kündigte sie das Arbeitsverhältnis des Klägers erneut zum 30.06.2021.

Der Kläger hält beide Kündigungen für unwirksam. Hinsichtlich der ersten Kündigung fehle es bereits an einer Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit gemäß § 17 KSchG. Seine Erkrankungen seien vollständig ausgeheilt. Die Beklagte hält eine Massenentlassungsanzeige bei krankheitsbedingten Kündigungen nicht für erforderlich. Die überdurchschnittlichen Fehlzeiten des Klägers indizierten eine negative Gesundheitsprognose. Dessen Ausfallzeiten hätten zu erheblichen wirtschaftlichen Belastungen und Störungen im Betriebsablauf geführt.

Die 7. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf hat der Kündigungsschutzklage ebenso wie das Arbeitsgericht Düsseldorf stattgegeben, weil beide Kündigungen rechtsunwirksam sind. Die erste Kündigung scheitert bereits an der fehlenden Massenentlassungsanzeige. Nach dem Wortlaut, der Systematik und dem Sinn und Zweck von § 17 KSchG besteht die Anzeigepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit auch bei krankheitsbedingten Massenentlassungen. Die ausdrückliche Anregung im Gesetzgebungsverfahren, personen- und verhaltensbedingte Entlassungen von der Anzeigepflicht auszunehmen, hat der Gesetzgeber nicht aufgegriffen. Unabhängig davon sind beide Kündigungen unwirksam, weil sie nicht die vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Anforderungen für krankheitsbedingten Kündigungen aufgrund häufiger Kurzzeiterkrankungen erfüllen. Die konkreten Krankheitszeiten, die in 2020 wieder abfallen, begründen nicht die notwendige negative Gesundheitsprognose. Der Beklagten unzumutbare wirtschaftliche Belastungen liegen nicht vor. Diese musste nur in einem Jahr Entgeltfortzahlungskosten von mehr als 42 Tagen aufwenden. Die aufgrund von krankheitsbedingten Ausfällen auch kurzfristig erforderliche Anpassung des Dienstplans alleine begründet keine erhebliche Betriebsablaufstörung. Es handelt sich um eine Maßnahme, die jedem krankheitsbedingten Arbeitsausfall immanent ist.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen, weil beide Kündigungen bereits auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu häufigen Kurzzeiterkrankungen unwirksam sind.

*Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 15.10.2021 - 7 Sa 405/21*

*Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 01.04.2021 – 10 Ca 7888/20*

Für Fragen, Kommentare und Anregungen steht Ihnen zur Verfügung:

[pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de](mailto:pressestelle@lag-duesseldorf.nrw.de)

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat heute in einem weitgehend parallel gelagerten Fall der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers ebenfalls stattgegeben (Urteil vom 15.10.2021 - 7 Sa 406/21; Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 31.03.2021 - 8 Ca 8413/20). Es sind bei dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf weitere zumindest teilweise parallel gelagerte Kündigungsschutzverfahren anhängig.

### **„Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**

#### **§ 17 Anzeigepflicht**

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er
1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
  2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
  3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die vom Arbeitgeber veranlasst werden.“