

---

**Datum:** 11.04.2024  
**Gericht:** Landesarbeitsgericht Köln  
**Spruchkörper:** 7. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 7 Sa 504/23  
**ECLI:** ECLI:DE:LAGK:2024:0411.7SA504.23.00

---

**Vorinstanz:** Arbeitsgericht Siegburg, 5 Ca 649/23  
**Schlagworte:** personenbedingte Kündigung  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**

Bei krankheitsbedingter dauernder Leistungsunfähigkeit ist eine negative Prognose hinsichtlich der künftigen Entwicklung des Gesundheitszustands indiziert. Der dauernden Leistungsunfähigkeit steht die völlige Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit gleich. Eine solche Ungewissheit besteht, wenn in absehbarer Zeit nicht mit einer positiven Entwicklung gerechnet werden kann. Als absehbar ist in diesem Zusammenhang ein Zeitraum von bis zu 24 Monaten anzusehen. Dabei stellt eine lang andauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in der unmittelbaren Vergangenheit ein gewisses Indiz für die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit in der Zukunft dar. Es existieren keine starren Grenzen, ab welchem Zeitpunkt eine Krankheit als langanhaltend gelten hat. Jedenfalls dann wenn der Sechswochenzeitraum des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG noch nicht abgelaufen ist, kann allein die bisherige Dauer einer Erkrankung nicht als Indiz für eine dauerhafte oder langandauernde Arbeitsunfähigkeit dienen.

---

**Tenor:**

- I. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 24.08.2023 - 5 Ca 649/23 - wird zurückgewiesen.
- II. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Beklagte.

---

**Tatbestand**

- Der am 1954 geborene Kläger ist bei der Beklagten, die regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Vollzeit beschäftigt, seit dem 01.09.2021 als Fahrer des Krankenfahrdienstes zu einem monatlichen Gehalt in Höhe von 1.872,00 EUR brutto tätig. 1 2
- Am 26.01.2023 kam es zu einem Vorfall, bei dem der Kläger den Rollstuhl einer Patientin bei einem Krankentransport nicht korrekt befestigte. Die Patientin erlitt deshalb einen Unfall. Infolgedessen war die Beklagte Schadensersatzansprüchen wegen der Behandlungskosten ausgesetzt. 3
- Am 29.03.2023 erlitt der Kläger einen Bandscheibenvorfall. Zwischen den Parteien ist streitig, ob dies im Rahmen eines Arbeitsunfalls erfolgte. Ab dem 01.04.2023 war der Kläger aufgrund eines Bandscheibenvorfalles mit beidseitiger Lumboischialgie, extremer Rückenschmerzen mit erheblichen Einschränkungen der Mobilität und einer Nervenverletzung des Nervs in der Wirbelsäule arbeitsunfähig erkrankt. Dies teilte er der Beklagten mit Schreiben vom gleichen Tag (Bl. 99 der erstinstanzlichen Akte) mit. 4
- Mit Schreiben vom 06.05.2023, dem Kläger zugegangen am 09.05.2023, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 05.06.2023. 5
- Mit der am 15.05.2023 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 19.05.2023 zugestellten Kündigungsschutzklage hat sich der Kläger gegen die Wirksamkeit der Kündigung gewandt. 6
- Der Kläger hat die Ansicht vertreten, dass die Kündigung sozial ungerechtfertigt sei. Er bestreitet, dass seine Erkrankungen einen dauerhaften Charakter hätten. Für sein Alter sei der Kläger deutlich überdurchschnittlich belastbar. Die Arbeitsunfähigkeit beruhe nicht auf einer schicksalhaften Vorerkrankung, sondern sei auf einen Arbeitsunfall beim Einsatz am 29.03.2023 um 18:00 Uhr zurückzuführen. Der Kläger sei auf einem guten Weg der Besserung und es sei damit zu rechnen, dass er ab September 2023 wieder im üblichen Maße belastbar sei. Darüber hinaus habe als milderer Mittel die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes zur Verfügung gestanden. Im Betrieb der Beklagten gebe es unzählige Tätigkeiten, die nicht mit dem Heben von Gewichten und/oder einer überdurchschnittlichen körperlichen Belastung verbunden seien, etwa die Unterstützung normalgewichtiger, mobiler Patienten, Betriebsfahrten für die Abholung von Rezepten bei Arztpraxen und Krankenhäusern sowie Bürotätigkeiten. 7
- Der Kläger hat nach Rücknahme eines Weiterbeschäftigungsantrages zuletzt beantragt, festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die ordentliche Kündigung vom 06.05.2023, zugegangen am 09.05.2023, nicht aufgelöst worden ist, sondern fortbesteht. 8 9
- Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. 10 11
- 12

Die Beklagte war der Auffassung, die Kündigung sei aus personenbedingten Gründen gerechtfertigt. Der Kläger sei unter Berücksichtigung der Schwere der Krankheitssymptome körperlich nicht mehr in der Lage, die vertraglich vereinbarte vorbeschriebene Tätigkeit als Fahrer eines Krankenfahrtdienstes zukünftig auszuüben. Die körperliche Ungeeignetheit des Klägers habe sich auch bei dem Vorfall am 26.01.2023 gezeigt. Aufgrund der körperlichen Anstrengung habe der Kläger an diesem Tag den Rollstuhl der Patientin nicht korrekt befestigt. Die Beklagte müsse den Arbeitsplatz des Klägers anderweitig besetzen. Es komme immer wieder zu betrieblichen Schwierigkeiten, wenn ein Fahrer ausfalle. Die Beklagte sei dann genötigt, bei anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Über- und Mehrarbeitsstunden anzuordnen, die zu unzumutbaren Belastungen führten. Aushilfskräfte seien auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar. Die Beklagte habe sämtliche Versetzungsmöglichkeiten geprüft und keinen geeigneten Arbeitsplatz für den Kläger gefunden.

Mit Urteil vom 24.08.2023 hat das Arbeitsgericht der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Die Kündigung sei nicht als personenbedingte Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 1. Alt KSchG gerechtfertigt. Es habe im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung an einer negativen Gesundheitsprognose gefehlt. Objektive Tatsachen, aufgrund derer anzunehmen sei, dass der Kläger auf Dauer nicht in der Lage sei, die geschuldete Leistung zu erbringen, habe die Beklagte nicht vorgetragen. Bei den Erkrankungen des Klägers handele es sich um solche, die in der Regel mit der richtigen Behandlung geheilt werden könnten. Allein aus dem Alter des Klägers könne nicht auf eine dauerhafte fehlende Arbeitsfähigkeit zurückgeschlossen werden. Der behauptete Vorfall vom 26.01.2023 rechtfertige eine personenbedingte Kündigung ebenfalls nicht, da sich aus diesem ebenfalls nicht ableiten lasse, dass der Kläger dauerhaft unfähig sei, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Unstrittig habe er nach dem 26.01.2023 bis zum Ausspruch der streitgegenständlichen Kündigung nämlich weitergearbeitet. 13

Mit ihrer am 04.09.2023 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen und am 12.09.2023 begründeten Berufung wendet die Beklagte sich gegen das ihr am 01.09.2023 zugestellte Urteil. 14

Sie macht unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags geltend, das Arbeitsgericht habe sich nicht hinreichend mit den Erkrankungen des Klägers auseinandergesetzt. Mit einem Bandscheibenvorfall mit beidseitiger Lumboischialgie, extremen Rückenschmerzen mit erheblichen Einschränkungen der Mobilität und einer Nervenverletzung des Nervs in der Wirbelsäule sei der Kläger körperlich und medizinisch nicht mehr in der Lage, die vertraglich vereinbarte vorbeschriebene Tätigkeit als Fahrer eines Krankenfahrtdienstes zukünftig auszuüben. 15

Die Beklagte beantragt, 16

das Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 24.8.2023 aufzuheben und gemäß dem erstinstanzlich zuletzt gestellten Antrag zu entscheiden. 17

Der Kläger beantragt, 18

die Berufung zurückzuweisen. 19

Er verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil. Zu Recht habe das Arbeitsgericht festgestellt, dass die streitgegenständliche Kündigung nicht durch Gründe, die in der Person des Klägers liegen, gerechtfertigt sei. Dies habe sich auch insoweit bestätigt, dass der Kläger seit dem 20

02.10.2023 wieder zur Vollzeit bei der Beklagten arbeite und auch vollbelastbar sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Schriftsätze der Parteien nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen. 21

**Entscheidungsgründe:** 22

I. Die Berufung der Beklagten ist an sich statthaft (§ 64 Absatz 1, Absatz 2 lit. c) ArbGG) und nach den §§ 64 Absatz 6, 66 Absatz 1 Satz 1 ArbGG in Verbindung mit § 519 ZPO am 04.09.2023 gegen das am 01.09.2023 zugestellte Urteil form- und fristgerecht eingelegt und innerhalb der Berufungsbegründungsfrist ordnungsgemäß begründet worden. Sie ist damit insgesamt zulässig. 23

II. Die Berufung ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat der Kündigungsschutzklage zu Recht und mit zutreffender Begründung stattgegeben. 24

Nachdem der Kläger, der sich auf die Anwendbarkeit des KSchG nach den §§ 1,23 KSchG berufen konnte, die zulässige Kündigungsschutzklage innerhalb der Frist der §§ 4,7 KSchG eingereicht hatte, war die streitgegenständliche Kündigung vom 06.05.2023 auf ihre soziale Rechtfertigung hin zu überprüfen. Die Kündigung ist gemäß § 1 Abs. 1, Abs. 2 KSchG rechtsunwirksam und hat das zwischen den Parteien begründete Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst, da sie sozial ungerechtfertigt ist. Sie ist insbesondere nicht nach § 1 Absatz 2 Satz 1 KSchG durch Gründe, die in der Person des Klägers liegen, bedingt. 25

1. Die soziale Rechtfertigung von Kündigungen, die aus Anlass von Krankheiten ausgesprochen werden, ist in drei Stufen zu prüfen. Eine krankheitsbedingte Kündigung ist sozial gerechtfertigt iSd. § 1 Abs. 2 KSchG, wenn eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen zukünftigen Arbeitsunfähigkeitszeiten vorliegt - erste Stufe -, eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festzustellen ist - zweite Stufe - und eine Interessenabwägung ergibt, dass die betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden betrieblichen Belastung führen - dritte Stufe - (vgl. BAG, Urteil vom 13.05.2015 – 2 AZR 565/14 – juris, Rn. 12). 26

2. Es fehlte im vorliegenden Fall bereits auf der ersten Stufe an ausreichenden objektiven Anhaltspunkten dafür, im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung gegenüber dem Kläger von einer negativen Gesundheitsprognose ausgehen zu können. Die Beklagte hat keine Umstände dargelegt, die im Kündigungszeitpunkt auf eine dauernde oder jedenfalls lang andauernde Arbeitsunfähigkeit des Klägers schließen ließen. 27

a) Beweispflichtig für die negative Zukunftsprognose ist die arbeitgebende Partei (vgl. BAG, Urteil vom 12.04.2002, 2 AZR 148/01, juris). Bei krankheitsbedingter dauernder Leistungsunfähigkeit ist eine negative Prognose hinsichtlich der künftigen Entwicklung des Gesundheitszustands indiziert. Der dauernden Leistungsunfähigkeit steht die völlige Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit gleich. Eine solche Ungewissheit besteht, wenn in absehbarer Zeit nicht mit einer positiven Entwicklung gerechnet werden kann. Als absehbar ist in diesem Zusammenhang ein Zeitraum von bis zu 24 Monaten anzusehen (vgl. BAG, Urteil vom 20.11.2014 – 2 AZR 664/13, juris, Rn. 14). Die spätere Entwicklung einer Krankheit nach Ausspruch einer Kündigung kann weder zur Bestätigung noch zur Korrektur der Prognose verwertet werden. Vielmehr ist allein auf den Kündigungszeitpunkt abzustellen (BAG, Urteil vom 12.04.2002 – 2 AZR 148/01 –, juris, Rn. 42). Dabei stellt eine lang andauernde krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in der unmittelbaren Vergangenheit ein gewisses Indiz für die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit in 28

der Zukunft dar. Die arbeitgebende Partei genügt deshalb ihrer Darlegungslast für eine negative Prognose zunächst, wenn sie die bisherige Dauer der Erkrankung und die ihr bekannten Krankheitsursachen vorträgt (vgl. BAG, Urteil vom 12.07.2007 - 2 AZR 716/06 – juris, Rn. 27). Es existieren keine starren Grenzen, ab welchem Zeitpunkt eine Krankheit als langanhaltend zu gelten hat. Jedenfalls eine acht Monate andauernde Erkrankung ist als eine solche von langanhaltender Art angesehen worden (vgl. BAG, Urteil vom 29.04.1999 – 2 AZR 431/98 –, juris, Rn. 32).

b) Unter Zugrundelegung der vorstehend dargestellten Grundsätze war zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung aufgrund der von der Beklagten vorgetragenen objektiven Umstände eine negative Prognose dahingehend, die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Klägers sei ausgeschlossen oder völlig ungewiss, nicht gerechtfertigt. 29

aa) Der Kläger war zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung erst seit fünf Wochen arbeitsunfähig erkrankt. Dass der Kläger bereits vor der am 01.04.2023 begonnenen Arbeitsunfähigkeit vorerkrankt war oder erhebliche Krankheitszeiten anfielen, hat die Beklagte nicht vorgetragen. Jedenfalls dann wenn der Sechswochenzeitraum des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG noch nicht abgelaufen ist, kann allein die bisherige Dauer einer Erkrankung nicht als Indiz für eine dauerhafte oder lang andauernde Arbeitsunfähigkeit dienen (vgl. ebenso bei einer zweimonatigen Erkrankungsdauer LAG Köln, Urteil vom 25.08.1995 - 13 Sa 440/95, juris; bei einer dreimonatigen Erkrankungsdauer LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.04.2013 – 9 Sa 237/12 –, juris). 30

bb) Soweit die Beklagte vorträgt, eine negative Zukunftsprognose ergäbe sich aus der Schwere der zum Kündigungszeitpunkt vorliegenden Diagnosen unter Berücksichtigung des klägerischen Anschreibens vom 01.04.2023, so ist dies, wie bereits das Arbeitsgericht ausgeführt hat, nicht einleuchtend. Zwar litt der Kläger zum damaligen Zeitpunkt unstreitig an einem Bandscheibenvorfall mit beidseitiger Lumboischialgie, extremen Rückenschmerzen mit Mobilitätseinschränkungen und einer Nervenverletzung in der Wirbelsäule. Warum aus diesen Diagnosen jedoch entgegen der Annahme des Arbeitsgerichts eine Dauerhaftigkeit der Erkrankung oder eine völlige Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsunfähigkeit folgen sollte, hat die Beklagte auch im Rahmen der Berufungsbegründung nicht dargelegt. Eine Nicht-Absehbarkeit der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit zu einem bestimmten Zeitpunkt ist nicht gleichbedeutend mit der Annahme einer negativen Prognose dahingehend, die Wiederherstellung der Arbeitsunfähigkeit in den nächsten 24 Monaten sei nicht zu erwarten (vgl. BAG, Urteil vom 22.10.2015 – 2 AZR 550/14, juris, Rn. 27; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 26.04.2013 – 9 Sa 237/12 –, juris, Rn. 57). Auch aus dem Schreiben des Klägers vom 01.04.2023 lassen sich keine Indizien für eine negative Zukunftsprognose herleiten. Der Kläger teilte damit zwar mit, dass er erkrankt ist und schildert entsprechende Symptome, stellt aber zugleich klar, dass eine ärztliche Behandlung geplant sei und er davon ausgehe, sich bald wieder an die Arbeit machen zu können. 31

cc) Die Tatsache, dass der Kläger am 26.01.2023 eine Patientin im Rollstuhl nicht richtig anschnallte, ist ebenfalls nicht geeignet, eine negative Zukunftsprognose zu indizieren. Es ist aus dem Vorbringen der Beklagten bereits nicht ersichtlich, dass das fehlerhafte Anschmallen überhaupt mit einer Erkrankung des Klägers im Zusammenhang stand und nicht auf anderen Gründen, wie etwa Unachtsamkeit oder technischem Versagen, beruhte. 32

c) Insgesamt reichen die von der Beklagten vorgetragenen Umstände nicht aus, um eine dauernde oder jedenfalls lang andauernde Arbeitsunfähigkeit des Klägers zu indizieren. Der Kläger war daher nicht gehalten, seinerseits darzulegen, weshalb im Kündigungszeitpunkt mit einer baldigen Genesung zu rechnen war. 33

- III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG iVm. § 97 Abs. 1 ZPO. 34
- IV. Gründe für die Zulassung der Revision iSd. § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben. Keine der entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat grundsätzliche Bedeutung. Die Rechtsfragen berühren auch nicht wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit. Ferner lagen keine Gründe vor, die die Zulassung wegen einer Abweichung von der Rechtsprechung eines der in § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG angesprochenen Gerichte rechtfertigen würde. 35
-