**Kündigung aus Anlass einer lang anhaltenden Erkrankung**

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts müssen die folgenden Voraussetzungen vorliegen, damit eine krankheitsbedingte Kündigung wirksam ist. Fehlt es an einer der Voraussetzungen, ist die ausgesprochene Kündigung unwirksam:

1. Die Kündigung aus Anlass lang anhaltender Krankheit ist sozial gerechtfertigt, wenn eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliegt (erste Stufe), eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festzustellen ist (zweite Stufe), eine Interessenabwägung ergibt, dass die betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen (dritte Stufe).
2. Hinsichtlich der negativen Gesundheitsprognose (erste Stufe) genügt der Arbeitgeber seiner Darlegungslast zunächst, wenn er die bisherige Dauer der Erkrankung sowie die ihm bekannten Krankheitsursachen darlegt. Weist der Arbeitnehmer daraufhin konkret, ggf. unter Entbindung seiner Ärzte von der Schweigepflicht, nach, dass mit einer früheren Genesung zu rechnen ist, trägt der Arbeitgeber die Beweislast für die Berechtigung der negativen Prognose. Den Beweis kann er durch medizinisches Sachverständigengutachten erbringen.
3. Der Arbeitnehmer kann auch dann seine Ärzte während des Prozesses von der Schweigepflicht entbinden und sich auf deren Aussage stützen, wenn er eine solche Entbindung von der Schweigepflicht vorprozessual unterlassen hat. Darin liegt kein treuwidriges Verhalten nach § 242 BGB.
4. Ein Erfahrungssatz des Inhalts, bei lang anhaltenden Krankheiten sei für die Zukunft mit ungewisser Fortdauer der Krankheit zu rechnen, besteht nicht.
5. Von einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen (zweite Stufe) ist ohne weiteres auszugehen, wenn die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit im Zeitpunkt der Kündigung ungewiss ist und in den nächsten 24 Monaten mit einer anderen (positiven) Prognose nicht gerechnet werden kann.

Die Darlegungs- und Beweislast für die soziale Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung aufgrund lang anhaltender Erkrankung trägt der Arbeitgeber.

Für die Voraussetzung – die negative Gesundheitsprognose – kann sich der Arbeitgeber zunächst auf die Darlegung der bisherigen Dauer der Erkrankung sowie die ihm bekannten Krankheitsursachen beschränken. Allein die Dauer der bisherigen Arbeitsunfähigkeit sagt noch nichts über die Fortdauer der Krankheit aus. Der Arbeitnehmer kann diese Darlegung jedoch widerlegen, indem er seine Ärzte von der Schweigepflicht entbindet und darlegt, dass mit einer früheren Genesung zu rechnen sei. Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass dem Arbeitnehmer diese Beweiswiderlegung auch dann möglich ist, wenn er sich im Vorfeld des Prozesses geweigert hat, seine Ärzte von der Schweigepflicht zu entbinden. Der Arbeitgeber kann den Beweis für die Berechtigung der negativen Gesundheitsprognose nur dann führen, wenn er ein medizinisches Sachverständigengutachten erbringt. Das Gericht ist verpflichtet den vom Arbeitgeber angebotenen Beweis durchzuführen. Im Ergebnis kann sich der Arbeitgeber vorprozessual keine Klarheit über den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers verschaffen, wenn dieser sich weigert, Auskunft zu geben.