

Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung

02.02.2012, 13:12 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Rechtsanwaltskanzlei Bredereck & Willkomm*



Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Klage und Anspruch auf Zahlung einer Abfindung

Fachanwalt für Arbeitsrecht Alexander Bredereck, Essen und Rechtsanwalt Dr. Attila Fodor, Essen

Als Anlass für eine krankheitsbedingte Kündigung kommen in Betracht:

- Häufige Kurzeiterkrankungen
- Langzeiterkrankung
- krankheitsbedingte Leistungsminderung

- dauernde Arbeitsunfähigkeit, bzw. Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit da in den nächsten zwei Jahren nicht mit einer anderen Prognose gerechnet werden kann.

Die Rechtssprechung prüft die Wirksamkeit der Kündigung in 4 Stufen:

1. Stufe: Prüfung einer negativen Gesundheitsprognose.

Eine negative Gesundheitsprognose ist zu stellen, wenn zum Zeitpunkt des Zuganges der Kündigung in Bezug auf die zu diesem Zeitpunkt ausgeübte Tätigkeit die ernsthafte Besorgnis weiterer krankheitsbedingter Fehlzeiten besteht. Sollte sich an dieser Prognose nach Zugang der Kündigung etwas verändern, ist dies für diese Kündigung irrelevant.

Hier werden relevant: Art, Dauer und Häufigkeit der bisherigen Erkrankungen relevant, es sei denn sie sind ausgeheilt. Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfällen und sonstigen einmaligen Ursachen, z.B. Sportunfällen bleiben unberücksichtigt, es sei denn diese sind so zahlreich, dass daraus geschlossen werden kann, dass es aufgrund der offenkundig schadensanfälligen Lebensweise des Arbeitnehmers auch künftig zu solcherart bedingten Ausfällen kommen wird.

Liegt eine krankheitsbedingt dauernde Leistungsunfähigkeit ist eine negative Prognose indiziert. Demgegenüber kann diese nicht angenommen werden, wenn zum Zeitpunkt des Zuganges der Kündigung bereits ein Kausalverlauf in Gang gesetzt wurde, der die Wiederherstellung des Arbeitsfähigen Zustandes in absehbarer Zeit als mindestens möglich erscheinen lässt.

Eine generelle Zeitgrenze bei häufigen Kurzeiterkrankungen gibt es nicht. Bei jeweils mehr 6 Wochen oder mehr im Kalenderjahr über einen Zeitraum von mindestens 3 Jahren oder bei deutlich häufigeren Erkrankungen und längeren Zeiträumen innerhalb von weniger als 3 Jahren ist die Bejahung einer negativen Gesundheitsprognose durch das Arbeitsgericht zumindest nicht unwahrscheinlich.

Es gilt allein die objektive Lage. Der Arbeitgeber muss sich nicht vorab nach dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers erkundigen. Allerdings ist dies häufig sinnvoll, um die Erfolgsaussichten einer Kündigung abschätzen zu können.

2. Stufe: erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers durch entstandene und prognostizierte Fehlzeiten des zu kündigenden Arbeitnehmers.

Bei häufigen Kurzerkrankungen werden Betriebsablaufstörungen (Störungen im Produktionsprozess) z.B. Notwendigkeit der Einabreitung von Ersatzpersonal, Maschinenstillstand, Produktionsrückgang) im Vordergrund stehen. Daran fehlt es, wenn die Ausfälle problemlos über eine Personalreserve abgefangen werden können.

Bei krankheitsbedingter dauernder Leistungsunfähigkeit ist in aller Regel ohne weiteres von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen auszugehen .

Kündigungsrechtliche relevante wirtschaftliche Belastungen ergeben sich bei häufigen Kurzeiterkrankungen durch die Störung des Austauschverhältnisses infolge erheblicher Lohnfortzahlungskosten (Geld ohne Arbeit).

3. Stufe: Die Beeinträchtigungen gemäß Stufe 2 können nicht durch mildere Mittel als die Kündigung (z.B. Einstellung von Aushilfskräften oder Versetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz) behebbar sein.

Diese Stufe wird regelmäßig nur bei Langzeiterkrankungen relevant, da die wirtschaftlichen Belastungen bei Kurzeiterkrankungen durch die Entgeltfortzahlung durch nichts aufgefangen werden können.

In Betrieben mit Personalvertretung (Betriebsrat, Personalrat) sollte der Arbeitgeber (auch bei nicht schwerbehinderten) Mitarbeitern vor der Kündigung ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen. Dabei klärt der Arbeitgeber wenn ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen im Jahr krank ist mit der zuständigen Interessenvertretung, bzw. der Schwerbehindertenvertretung wie die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt und eine erneute Arbeitsunfähigkeit vermieden werden kann. Wird dies unterlassen ist die Kündigung zwar nicht automatisch unwirksam, aber die Chancen im Prozess verschlechtern sich erheblich. Der Arbeitgeber kann sich dann nicht pauschal darauf berufen, ihm seien keine

anderweitigen Einsatzmöglichkeiten für den Arbeitnehmer bekannt.

4. Stufe: Durch umfassende Abwägung der Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber muss sich ergeben, dass erhebliche betriebliche und wirtschaftliche Beeinträchtigung zu einer nicht mehr hinnehmbaren Belastung des Arbeitgebers führen.

Hier sind zu berücksichtigen, Betriebszugehörigkeit, Alter, Familienstand, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung des Arbeitnehmers, ferner ob die Erkrankungen auf betriebliche Ursachen zurückzuführen sind, bzw. wie lange das Arbeitsverhältnis zunächst ungestört verlaufen ist.

Weiter ist zu berücksichtigen, ob die Lohnfortzahlungskosten so außergewöhnlich hoch sind, um allein die weitere Beschäftigung unzumutbar zu machen. Das ist jedenfalls der Fall, wenn für mindestens 60 Arbeitstage im Jahr Lohnfortzahlungskosten entstehen (doppelter Lohnfortzahlungszeitraum). Abzustellen ist hier auch auf die durchschnittliche Ausfallquote von Arbeitnehmern mit einer vergleichbaren Tätigkeit.

Zusammenfassung

Wenn der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer mehr als 60 Tage Lohnfortzahlung im Jahr geleistet hat oder der Arbeitnehmer auf unabsehbare Zeit krank geschrieben ist, kommt grundsätzlich eine Kündigung in Betracht. Die Voraussetzungen im einzelnen müssen dann sehr sorgfältig geprüft werden. Arbeitnehmer, die sich gegen die Kündigung zur Wehr setzen wollen, müssen unbedingt die Drei-Wochen-Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage einhalten. Häufig kann das Arbeitsverhältnis nicht mehr gerettet werden. Eine Abfindung (Regelsatz: ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr) ist aber fast immer drin.

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Alexander Bredereck, Fachanwalt für Arbeitsrecht und von Dr. Attila Fodor, Rechtsanwalt, Essen

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte, Essen und Berlin

Ihr kompetenter Fachanwalt für Kündigungsschutzklagen und Arbeitnehmervertretung in Essen, im Raum Rhein-Ruhr und in Berlin

fachanwalt@arbeitsrechtler-essen.com

Essen: Ruhrallee 185, 45136 Essen
(Büropark Ruhrallee, Bus 154 und 155, Haltestelle Hohefuhstraße)
Tel. 0201-4532 00 40
Mail: fachanwalt@arbeitsrechtler-essen.com

Berlin-Charlottenburg: Kurfürstendamm 216 (Ecke Fasanenstraße), 10719 Berlin
(U-Bahnhof Uhlandstraße, S- und U-Bahnhof Zoologischer Garten)
Tel. 030-4000 4999

Alles zum Arbeitsrecht: www.arbeitsrechtler-essen.com

Bredereck Willkomm Rechtsanwälte
Angebote für Arbeitnehmer:

- Vertretung gekündigter Arbeitnehmer
- Kündigungsschutzklagen
- Außergerichtliche und gerichtliche Verhandlungen über Abfindungssummen
- Beratung von Arbeitnehmern im Fall ihrer Versetzung
- Beratung von Arbeitnehmern bei Änderungskündigungen
- Änderungsschutzklagen

- Vertretung von Arbeitnehmern in Statussachen (Problem der sogenannten „Scheinselbstständigkeit“)
- Statusklagen
- Vertretung von Arbeitnehmern bei allen Fragen des Arbeitsentgelts
- Beratung von Arbeitnehmern bei Aufhebungsverträgen
- Beratung von Arbeitnehmern bei Abwicklungsvereinbarungen
- Beratung von Arbeitnehmern im Fall einer Abmahnung
- Beratung zur rechtlichen Wirkung von Arbeitsvertragsklauseln
- Allgemeine Arbeitsvertragsberatung
- Beratung von Arbeitnehmern im Fall von Mobbing oder Bossing
- Beratung von Arbeitnehmern bei der Formulierung von Zeugnissen
- Zeugnisklagen
- Beratung von Handelsvertretern
- Provisionsklagen
- Deutschlandweite Vertretung von Arbeitnehmern in allen Prozessen vor den erstinstanzlichen Arbeitsgerichten, in Berufungssachen vor allen Landesarbeitsgerichten und dem Bundesarbeitsgericht

Portrait

Seit vielen Jahren sind wir vor allem in den Schwerpunkten Arbeits- und Mietrecht als Rechtsanwälte tätig. Diese Erfahrung vertiefen wir durch regelmäßige Fortbildung und ständigen fachlichen Austausch. So können wir mögliche Streitpunkte bereits bei der Gestaltung Ihrer Verträge und Ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Ihrem Sinne regeln.

Durch eine realistische Einschätzung Ihrer rechtlichen Position und der Prozessrisiken zeigen wir bereits im Vorfeld auf, wo eine außergerichtliche Regelung sinnvoll ist. Lassen sich Ihre Interessen nur in einem Rechtsstreit durchsetzen, überzeugen wir das Gericht mit einer kompetenten Darstellung der Sach- und Rechtslage.

Die Zwangsvollstreckung aus den für Sie erstrittenen Urteilen betreiben wir schnell und fantasievoll.

Wir freuen uns auf eine langjährige und persönliche Zusammenarbeit mit Ihnen. Aus unserer Erfahrung wissen wir, dass der enge und vertraute Kontakt mit unseren Mandanten neben der fachlichen Kompetenz von wesentlicher Bedeutung für den Erfolg unserer Tätigkeit ist.

News-ID: 604268 • Views: 1010 (Stand: 04.07.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/604268/Voraussetzungen-einer-krankheitsbedingten-Kuendigung.html>