

Dauerkrank - Kann mein Chef mich kündigen?

06.04.2017, 16:55 | Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: *Kanzlei Scheibeler*

Presseagentur: *Kanzlei Scheibeler*



Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Elke Scheibeler

Ein Arbeitnehmer, der dauerkrank ist, macht sich nicht nur Gedanken um seine Gesundheit. Oft fragt er sich auch, ob nicht der Verlust des Arbeitsplatzes droht.

Die Antwort hierauf lautet wie so oft: Es kommt darauf an.

Entgegen eines verbreiteten Irrtums ist eine Kündigung während der Krankheit anders als z.B. seinerzeit in der DDR grundsätzlich möglich. Beschäftigt der Arbeitgeber mehr als zehn Arbeitnehmer in Vollzeit ohne Auszubildende, greift jedoch das Kündigungsschutzgesetz. Die Anforderungen an eine Kündigung des Dauerkranken sind in solchen Fällen hoch. Ist der Arbeitnehmer so krank, dass eine Schwerbehinderung festgestellt wurde, muss zudem das Integrationsamt zustimmen. Dieser Fall soll jedoch hier nicht weiter behandelt werden.

Welche Anforderung stellt nun das Kündigungsschutzgesetz an die Kündigung eines Dauerkranken? Hier sind verschiedene Varianten zu unterscheiden.

Dauerkrank Variante 1: Der Arbeitnehmer kann nicht mehr auf seinem Arbeitsplatz tätig werden

Hier sind meist Arbeitsplätze mit körperlicher Arbeit betroffen. Der Arbeitnehmer hat einen Unfall erlitten oder leidet

an altersbedingten Verschleißerscheinungen,. Er kann z.B. nicht mehr schwer heben. Der Arbeitgeber muss hier zunächst prüfen, ob er den Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz versetzen oder ihm Hilfsmittel zur Verfügung stellen kann, mit denen er seine Aufgaben wieder erledigen kann. Besteht diese Möglichkeit nicht, ist eine Kündigung grundsätzlich gerichtlich durchsetzbar.

Dauerkrank Variante 2: Der Arbeitnehmer ist längere Zeit schwer erkrankt

Dies betrifft Fälle z.B. einer Krebserkrankung und andere Schicksalschläge. Hier gelten immer noch die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 12.04.2001, 2 AZR 148/01. Anlässlich der Kündigung muss eine negative gesundheitliche Prognose bestehen. Danach muss innerhalb der nächsten zwei Jahre nicht einer Genesung zu rechnen sein. Vor der Kündigung liegende Krankheiten dürfen nicht einbezogen werden. Den Arbeitgeber trifft auch hier die Darlegungs- und Beweislast. Es reicht aber aus, wenn er zu der bisherigen Dauer der Erkrankung und den ihm bekannten Krankheitsursachen ausführt.

Dauerkrank Variante 3: Der Arbeitnehmer leidet häufig an Kurzzeiterkrankungen

Hier ist eine Kündigung möglich, wenn der Arbeitnehmer in den letzten drei Jahren jeweils mehr als sechs Wochen pro Jahr arbeitsunfähig erkrankt war. Der Arbeitgeber darf dann hier eine negative Prognose stellen, dass dies auch in Zukunft so sein wird. Der Arbeitnehmer kann dann im Rahmen des Prozesses seine Ärzte von der Schweigepflicht entbinden. So kann er beweisen, dass die negative Prognose nicht korrekt ist. Z.B. könnten Rückenprobleme, die zu seinem häufigen Ausfall geführt haben, durch eine Operation beseitigt sein. Oder die Trennung von der Ehefrau ist verarbeitet, so dass die psychosomatischen Störungen des Arbeitnehmers Geschichte sind.

Wichtig ist in allen Fällen auch, dass ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement durchgeführt worden ist. Hierauf legt die Rechtsprechung schon seit einigen Jahren besonderen Wert. Zudem ist jedes Mal noch eine Interessenabwägung vorzunehmen, bei der auch Alter, Dauer des Arbeitsverhältnisses, Unterhaltspflichten usw. zu berücksichtigen sind.

Die Kündigung eines Dauerkranken will also seitens des Arbeitgebers gut vorbereitet werden, wenn diese erfolgreich sein soll. Ein Arbeitnehmer, der wegen Krankheit gekündigt wird, sollte diese gerichtlich prüfen lassen. Hierbei ist die dreiwöchige Frist für die Einreichung der Kündigungsschutzklage zu beachten, die ab Zugang der Kündigung gerechnet wird.

Sind Sie dauerkrank und gekündigt worden oder wollen Sie als Arbeitgeber einem Dauerkranken kündigen? Vereinbaren Sie einen Termin in meiner Kanzlei, gerne auch im Wege der telefonischen Erstberatung.

Pressekontakt:

Kanzlei Scheibeler
Frau Elke Scheibeler
Heinz-Fangman-Str. 2
42287 Wuppertal

fon ..: 0202 76988091

web ..: <http://www.kanzlei-scheibeler.de>

email : kanzlei@kanzlei-scheibeler.de

Portrait

Ich bin Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht und seit 2003 zur Rechtsanwaltschaft zugelassen. Nachdem ich einige Jahre als angestellte Anwältin gearbeitet habe, gründete ich 2009 meine eigene Kanzlei. Ich befasse mich mit dem Zivil- und Wirtschaftsrecht insbesondere dem Arbeits-, Miet- und Insolvenzrecht und vertrete hierbei sowohl Unternehmen als auch Privatpersonen.

Sie können diese Pressemitteilung - auch in geänderter oder gekürzter Form - mit Quelllink auf unsere Homepage auf Ihrer Webseite kostenlos verwenden.

News-ID: 946340 • Views: 581 (Stand: 12.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/946340/Dauerkrank-Kann-mein-Chef-mich-kuendigen.html>