

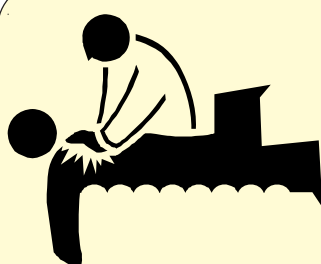
# Kündigung bei Krankheit



Krankheiten lassen sich meist nicht vermeiden. Weder der kranke Arbeitnehmer noch der wegen Arbeitsausfall betroffene Arbeitgeber ist darüber „glücklich“.

**Lange Fehlzeiten durch Krankheit können zu erheblichen Betriebsstörungen führen, die häufig arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.**

Wenn der Arbeitnehmer sehr lange arbeitsunfähig ist oder wenn er immer wieder kurzzeitig ausfällt, stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber deswegen kündigen darf. Die Arbeitsgerichte haben vier Voraussetzungen (siehe rechter Kasten) für die personenbedingte Kündigung wegen Krankheit aufgestellt. Will der Arbeitgeber kündigen, so muss er diese vier Voraussetzungen abprüfen. Kommt es zu einem Kündigungsschutzprozess, muss der Arbeitgeber vor Gericht plausibel darlegen und beweisen, dass diese Voraussetzungen gegeben sind. Der Arbeitnehmer muss die Umstände darstellen und beweisen, die nur ihm bekannt sein können. Er muss insbesondere seine Erkrankung und die vom behandelnden Arzt aufgestellte Gesundheitsprognose offen legen.



## Kündigung bei Krankheit

(personenbedingte Kündigung)

Aus § 1 Abs. 2 KSchG leitet die Rechtsprechung für die Zulassung einer krankheitsbedingten Kündigung **vier Voraussetzungen** ab:

**Erhebliche Krankheitszeiten:** aufgrund langanhaltender Krankheit oder häufiger Kurzerkrankungen ✓

**Negative Zukunftsprognose:** objektive Anhaltspunkte für ein weiteres langfristiges Andauern der erheblichen Krankheitszeiten, deren Ende nicht exakt abzusehen ist. ✓

**Erhebliche betriebliche Störungen:** durch Krankheit sind Arbeitsablauf und Personaleinsatz gestört; es entstehen hohe Kostenbelastungen ✓

**Einzelfallentscheidungen:** Abwägung zwischen wirtschaftlicher Belastung des Arbeitgebers bei Weiterbeschäftigung und Zumutbarkeit des Arbeitsplatzverlustes für den Arbeitnehmer ✓

### Bei arbeitsbedingter Erkrankung gilt:

- Bei Arbeitsunfall ist die Kündigung während der Krankheit generell ausgeschlossen.
- Bei arbeitsbedingter Erkrankung hat alternativ zur Kündigung eine Versetzung zu erfolgen
- Eine Kündigung ist nur erlaubt, wenn keine Versetzung möglich ist (z.B. Kleinbetrieb, spezialisierte Tätigkeit)

