**Checkliste: Kündigung wegen Krankheit**

|  |  |
| --- | --- |
| **3-Stufen-Prüfung** | * **Negative Gesundheitsprognose** d.h. vermutlich auch in Zukunft erhebliche Fehlzeiten * **Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen** durch bisherige und noch zu erwartende Fehlzeiten d.h. Störungen im Betriebsablauf oder wirtschaftliche Beeinträchtigung * **Interessenabwägung** d.h. führen erhebliche Beeinträchtigungen zu nicht mehr zumutbarer Belastung des Arbeitgebers Zu berücksichtigen sind insbesondere:   + Sozialdaten des Arbeitnehmers   + Betriebliche Ursachen für Erkrankung   + Chronische Erkrankungen   + Kenntnis des Arbeitgebers von Erkrankungen bei Einstellung   + Vorhalten von Personalreserven   + Konkrete betriebliche Situation (z.B. Betriebsgröße)   + Bisheriger Verlauf des Arbeitsverhältnisses |
| **Besonderheiten bei Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen** | * **Negative Gesundheitsprognose: Häufige Kurzerkrankungen in der Vergangenheit** d.h. vermutlich auch in Zukunft erhebliche Fehlzeiten   + Wiederholte kurze Fehlzeiten in der Vergangenheit: Umfang der Fehlzeiten: mind. 6 Wochen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (laut BAG)   + Prognose weiterer Kurzerkrankungen aber Berücksichtigung der Art der Erkrankung (einmalige Krankheitsursache, Arbeitsunfall) und Frage, ob Krankheit ausgeheilt * **Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen**   + Störungen im Betriebsablauf (z.B. kein kurzfristiger Ersatz für Arbeitnehmer möglich, Verlust von Aufträgen)   + Wirtschaftliche Beeinträchtigung (z.B. außergewöhnlich hohe LohnFortzahlungskosten, Vorhaltekosten für Personalreserve) * **Interessenabwägung** Zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigen:   + Bisheriger ungestörter Verlauf des Arbeitsverhältnisses   + Betriebliche Ursachen für häufige Erkrankungen |
| **Besonderheiten bei Kündigung wegen lang andauernder Erkrankungen** | * **Negative Gesundheitsprognose:**   + Langandauernde Erkrankung (mind. 6 Wochen) aber entscheidend z.B. auch Dauer des Arbeitsverhältnisses   + Andauern der Erkrankung bei Kündigungszugang   + Prognose: Besserung des Gesundheitszustands oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ungewiss * **Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen**   + Störungen im Betriebsablauf (z.B. Produktionsausfall, Verlust von Aufträgen)   + Wirtschaftliche Beeinträchtigung   + Nicht Höhe der LohnFortzahlungskosten, da Begrenzung der LohnFortzahlungspflicht auf 6 Wochen. * **Interessenabwägung** * Überbrückungsmaßnahmen in Form von Mehrarbeit, Versetzung, NeuEinstellung etc. für Arbeitgeber möglich? Insbesondere Berücksichtigung der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. |
| **Besonderheiten bei Kündigung wegen krankheitsbedingter Leistungsminderung** | * **Gesundheitliche Beeinträchtigung**des Arbeitnehmers (physisch oder psychisch) * **Geminderte Leistungsfähigkeit**   + Minderung infolge Krankheit   + In Zukunft nicht mit Besserung zu rechnen * **Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen**   + Dadurch, dass der Arbeitnehmer keine der Bezahlung entsprechende Arbeitsleistung mehr erbringen kann   + Missverhältnis muss erheblich sein   + Nach BAG ist in der Regel von erheblicher Beeinträchtigung auszugehen * **Möglichkeit der Weiterbeschäftigung**   + Auf einen anderen Arbeitsplatz   + Unter geänderten Arbeitsbedingungen (z.B. in Teilzeit) * **Interessenabwägung**   + Keine Besonderheiten |