

## Checkliste: Kündigung wegen Krankheit

<p><b>3-Stufen-Prüfung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Negative Gesundheitsprognose</b> d.h. vermutlich auch in Zukunft erhebliche Fehlzeiten</li> <li>• <b>Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen</b> durch bisherige und noch zu erwartende Fehlzeiten d.h. Störungen im Betriebsablauf oder wirtschaftliche Beeinträchtigung</li> <li>• <b>Interessenabwägung</b> d.h. führen erhebliche Beeinträchtigungen zu nicht mehr zumutbarer Belastung des Arbeitgebers <u>Zu berücksichtigen sind insbesondere:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sozialdaten des Arbeitnehmers</li> <li>○ Betriebliche Ursachen für Erkrankung</li> <li>○ Chronische Erkrankungen</li> <li>○ Kenntnis des Arbeitgebers von Erkrankungen bei Einstellung</li> <li>○ Vorhalten von Personalreserven</li> <li>○ Konkrete betriebliche Situation (z.B. Betriebsgröße)</li> <li>○ Bisheriger Verlauf des Arbeitsverhältnisses</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Besonderheiten bei Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Negative Gesundheitsprognose: Häufige Kurzerkrankungen in der Vergangenheit</b> d.h. vermutlich auch in Zukunft erhebliche Fehlzeiten <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wiederholte kurze Fehlzeiten in der Vergangenheit: Umfang der Fehlzeiten: mind. 6 Wochen im Durchschnitt der letzten 3 Jahre (laut BAG)</li> <li>○ Prognose weiterer Kurzerkrankungen aber Berücksichtigung der Art der Erkrankung (einmalige Krankheitsursache, Arbeitsunfall) und Frage, ob Krankheit ausgeheilt</li> </ul> </li> <li>• <b>Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Störungen im Betriebsablauf (z.B. kein kurzfristiger Ersatz für Arbeitnehmer möglich, Verlust von Aufträgen)</li> <li>○ Wirtschaftliche Beeinträchtigung (z.B. außergewöhnlich hohe Lohnfortzahlungskosten, Vorhaltekosten für Personalreserve)</li> </ul> </li> <li>• <b>Interessenabwägung</b> <u>Zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigen:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bisheriger ungestörter Verlauf des Arbeitsverhältnisses</li> <li>○ Betriebliche Ursachen für häufige Erkrankungen</li> </ul> </li> </ul>

<p><b>Besonderheiten bei Kündigung wegen lang andauernder Erkrankungen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Negative Gesundheitsprognose:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Langandauernde Erkrankung (mind. 6 Wochen) aber entscheidend z.B. auch Dauer des Arbeitsverhältnisses</li> <li>○ Andauern der Erkrankung bei Kündigungszugang</li> <li>○ Prognose: Besserung des Gesundheitszustands oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit ungewiss</li> </ul> </li> <li>• <b>Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Störungen im Betriebsablauf (z.B. Produktionsausfall, Verlust von Aufträgen)</li> <li>○ Wirtschaftliche Beeinträchtigung</li> <li>○ Nicht Höhe der Lohnfortzahlungskosten, da Begrenzung der Lohnfortzahlungspflicht auf 6 Wochen.</li> </ul> </li> <li>• <b>Interessenabwägung</b></li> <li>• Überbrückungsmaßnahmen in Form von Mehrarbeit, Versetzung, NeuEinstellung etc. für Arbeitgeber möglich? Insbesondere Berücksichtigung der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.</li> </ul>
<p><b>Besonderheiten bei Kündigung wegen krankheitsbedingter Leistungsminderung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gesundheitliche Beeinträchtigung</b> des Arbeitnehmers (physisch oder psychisch)</li> <li>• <b>Geminderte Leistungsfähigkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Minderung infolge Krankheit</li> <li>○ In Zukunft nicht mit Besserung zu rechnen</li> </ul> </li> <li>• <b>Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dadurch, dass der Arbeitnehmer keine der Bezahlung entsprechende Arbeitsleistung mehr erbringen kann</li> <li>○ Missverhältnis muss erheblich sein</li> <li>○ Nach BAG ist in der Regel von erheblicher Beeinträchtigung auszugehen</li> </ul> </li> <li>• <b>Möglichkeit der Weiterbeschäftigung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Auf einen anderen Arbeitsplatz</li> <li>○ Unter geänderten Arbeitsbedingungen (z.B. in Teilzeit)</li> </ul> </li> <li>• <b>Interessenabwägung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Keine Besonderheiten</li> </ul> </li> </ul>