

## **Kündigung wegen Krankheit**

*von: Fachanwalt für Arbeitsrecht Wolfgang Steen, Hamburg*

Ob ein Arbeitnehmer wegen einer Krankheit gekündigt werden kann, ist ein häufiger Streitfall vor den Arbeitsgericht. Das oberste Gericht hat einen Prüfungskatalog aufgestellt, der in diesen Fällen zu beachten ist.

### **Erste Frage: Zukunftsprognose.**

Ist bei einem Beschäftigten auch in Zukunft mit häufigen Kurzerkrankungen zu rechnen? Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen im Gerichtsverfahren die Ausfalltage der Vergangenheit vortragen. Der Arbeitnehmer kann durch ein entsprechendes Attest seines Arztes (von der Schweigepflicht entbinden !) darlegen, dass in der Zukunft nicht mehr mit solchen krankheitsbedingten Ausfällen zu rechnen ist (etwa weil eine Bandscheiben-OP durchgeführt wurde o.ä.).

Übrigens: Wie viele Tage durch Krankheit ausgefallen sind, ist nicht entscheidend. Es gibt also keine "Richtzahl" etwa von 25 oder 30 % Ausfallzeiten. Bei Langzeiterkrankungen ist entscheidend, ob und wann die Arbeitskraft voraussichtlich wieder hergestellt sein wird. Auch das muss - positiv ! - von einem Arzt bescheinigt werden. Zuzumuten ist einem Arbeitgeber, erst einmal den Verlauf einer bewilligten Kur oder den Erfolg einer bestimmten Heilbehandlung abzuwarten.

Wenn der Arbeitgeber gekündigt hat, muss er dem Gericht offenlegen, welche unzumutbaren Störungen im Betrieb eingetreten sind. Dies kann allerdings schon dadurch der Fall sein, dass immer wieder die 6wöchige Entgeltfortzahlung ausgelöst wurde.

### **Häufige Kurzerkrankungen**

Insofern sind "häufige Kurzerkrankun-

gen" durchaus kritisch und der Arbeitnehmer muss sich notfalls gefallen lassen, dass in einem Kündigungsschutzprozess durch das Gericht eine ärztliche Untersuchung angeordnet wird, um die allgemein Konstitution bewerten zu können.

### **Vorrang: Betriebliches Eingliederungsmanagement**

In jedem Fall wird auch gefragt, ob im Unternehmen ein "Betriebliches Eingliederungsmanagement" durchgeführt wurde. Damit soll eine Unterstützung des Kranken sichergestellt und in jedem Betrieb geprüft werden, ob nicht einer anderer, leidensgerechter Einsatz möglich ist. Hat der Arbeitgeber ein solches System überhaupt nicht eingerichtet, ist das für das Arbeitsgericht Indiz dafür, nicht die notwendige Fürsorge geleistet zu haben. Also kann auch erst einmal eine Kündigung nicht 'durchgreifen'.

### **Interessenabwägung**

Schließlich ist wie bei jeder Kündigung eine Interessenabwägung vorzunehmen. Ist ein Arbeitnehmer in einem Lebensalter, in dem auch einmal längere Ausfallzeiten vorkommen, soll ein Arbeitgeber nicht gleich zur Kündigung greifen können.

### **Beratung erforderlich**

Diese komplexen Frage zeigen, sich möglichst nicht allein in eine Auseinandersetzung um eine krankheitsbedingte Kündigung zu begeben. Nehmen Sie in jedem Fall rechtzeitig Kontakt mit einem Fachanwalt auf.

[www.kuendigung-abfindung-hamburg.de](http://www.kuendigung-abfindung-hamburg.de)