**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 ArbeitgebersZu 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 wegenhäufiger 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 Kündigungwegen 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 wegenkrankheitsbedingter 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
 |