

Checkliste: Kündigung wegen Krankheit

<p>3-Stufen-Prüfung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <u>Zu berücksichtigen sind insbesondere:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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
<p>Besonderheiten bei Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Negative Gesundheitsprognose: Häufige Kurzerkrankungen in der Vergangenheit d.h. vermutlich auch in Zukunft erhebliche Fehlzeiten <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <u>Zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigen:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Bisheriger ungestörter Verlauf des Arbeitsverhältnisses ○ Betriebliche Ursachen für häufige Erkrankungen

<p>Besonderheiten bei Kündigung wegen lang andauernder Erkrankungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Negative Gesundheitsprognose: <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ○ 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.
<p>Besonderheiten bei Kündigung wegen krankheitsbedingter Leistungsminderung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitliche Beeinträchtigung des Arbeitnehmers (physisch oder psychisch) • Geminderte Leistungsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> ○ Minderung infolge Krankheit ○ In Zukunft nicht mit Besserung zu rechnen • Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ○ Auf einen anderen Arbeitsplatz ○ Unter geänderten Arbeitsbedingungen (z.B. in Teilzeit) • Interessenabwägung <ul style="list-style-type: none"> ○ Keine Besonderheiten