

18. August 2020

Kündigung wegen Krankheit möglich?

Corona, Sommergrippe, Herbstdepression... Viele Arbeitnehmer haben Angst, sich krankschreiben zu lassen. Hintergrund ist, dass sie eine Kündigung fürchten.

Wann darf der Arbeitgeber wegen einer langen oder häufigen Krankheiten den Arbeitnehmer kündigen?

Eine krankheitsbedingte Kündigung fällt unter die Kategorie personenbedingte Kündigung.

Zunächst ist zu unterscheiden zwischen einer Langzeiterkrankung und Kurzzeiterkrankungen. Eine Langzeiterkrankung liegt vor, wenn die Erkrankung länger als acht Monate fortbesteht. Von einer Kurzzeiterkrankung spricht man, wenn immer wieder kurze Erkrankungen für einige Tage oder Wochen vorliegen.

Soweit das Arbeitsverhältnis bereits sechs Monate bestand und regelmäßig mehr als zehn Vollzeitmitarbeiter im Betrieb beschäftigt sind, greift der gesetzliche Kündigungsschutz.

Wenn das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist, müssen für eine krankheitsbedingte Kündigung folgende Voraussetzungen gegeben sein:

Eine Kündigung wegen Krankheit ist dann möglich, wenn der Arbeitnehmer sechs Wochen lang im Jahr oder länger erkrankt ist und auf der Arbeit fehlt.

Zudem muss eine negative Prognose für die Zukunft gegeben sein. Es muss daher vorherzusehen sein, dass auch in Zukunft keine Besserung in Sicht ist.

Wegen der Erkrankungen muss es zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers durch den Ausfall des Arbeitnehmers kommen.

Zudem hat der Arbeitgeber eine Interessenabwägung zwischen ihm und dem Arbeitnehmer vorzunehmen. Diese muss zu seinem Gunsten ausgehen. Bei dieser Interessenabwägung sind

- Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- Krankheitsursache,
- Fehlzeiten vergleichbarer Arbeitnehmer und
- das Alter des Mitarbeiters zu berücksichtigen.

Eine Kündigung in der Probezeit ist durchaus möglich, da der gesetzliche Kündigungsschutz erst nach der Probezeit greift.

Zudem sieht das Gesetz bei einer krankheitsbedingten Abwesenheit innerhalb eines Jahres von länger als sechs Wochen ein betriebliches Eingliederungsmanagement vor. Dieses dient dazu, dem Arbeitnehmer die Rückkehr an seinen Arbeitsplatz zu erleichtern und dem Arbeitnehmer einen leidensgerechten

Arbeitsplatz zu schaffen.

Schützt Krankheit vor einer Kündigung?

Nein. Das nicht der Fall. Auch kranken Mitarbeitern kann der Arbeitgeber kündigen, wie auch den gesunden Mitarbeitern.

Was ist zu tun bei Erhalt einer krankheitsbedingten Kündigung?

Wenn Sie eine krankheitsbedingte Kündigung erhalten haben, müssen Sie innerhalb von drei Wochen nach Zugang dieser Kündigung entscheiden, ob sie gegen diese Kündigung Kündigungsschutzklage erheben wollen oder nicht. Diese gesetzliche Drei-Wochen-Frist ist unbedingt zu beachten.

Lassen Sie durch einen Rechtsanwalt prüfen, ob die Voraussetzungen für eine wirksame Kündigung vorliegen oder aber Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage gegeben sind.

Nutzen Sie auch unseren [Schnelltest](#).

[Zurück](#)



[Sara Anhäuser](#)

Angestellte Rechtsanwältin aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

[Zurück](#)