

27. Mai 2019

Kündigung wegen Krankheit möglich?

Eine krankheitsbedingte Kündigung ist eine Kündigung, die der Arbeitgeber wegen erheblicher krankheitsbedingter Vertragsstörungen ausspricht. Das kann der Fall sein, wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Erkrankung den Arbeitsvertrag künftig nicht mehr erfüllen kann.

Die Erkrankung schützt den Arbeitnehmer nicht vor dem Ausspruch einer Kündigung. D. h., dass auch während einer Erkrankung grundsätzlich eine Kündigung ausgesprochen werden kann.

Krankheitsbedingte Kündigung ist ein Unterfall der personenbedingten Kündigung

Eine Langzeiterkrankung liegt nach dem Bundesarbeitsgericht bereits nach acht Monaten Krankheit vor. Ist zu diesem Zeitpunkt nicht abzusehen, dass sich der Zustand innerhalb von 24 Monaten bessert, gilt hier die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit als dauernd.

Die Frage ist also, ob der Arbeitnehmer wieder gesund wird. Zum Zeitpunkt der Kündigung müssen Tatsachen vorliegen, die die Prognose weiterer Erkrankungen des Arbeitnehmers im bisherigen Umfang rechtfertigen. Bei dieser Prüfung handelt es sich um die sogenannte negative Zukunftsprognose. Hier fordert die Rechtsprechung, dass eine ernsthafte Besorgnis über den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers besteht und nicht absehbar ist, wann der Mitarbeiter wieder vollständig arbeitsfähig sein wird.

Beeinträchtigungen der betrieblichen bzw. wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers

Außerdem muss die Erkrankung erwarten lassen, dass erhebliche Beeinträchtigungen der betrieblichen oder wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers herbeigeführt werden. Das ist dann der Fall, wenn beispielsweise eine Krankheitsvertretung eingestellt werden muss oder es zu erheblichen Belastungen des Arbeitgebers mit Lohnfortzahlungskosten kommt.

Zu prüfen ist auch, ob eine erneute Erkrankung verhindert werden kann. Gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX ist ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen, wenn die krankheitsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen beträgt. Mit diesem betrieblichen Eingliederungsmanagement soll dem Arbeitnehmer die Rückkehr an seinen oder einen anderen leidensgerechten Arbeitsplatz erleichtert werden. Der Arbeitgeber ist dazu gehalten, in diesen Fällen das betriebliche Eingliederungsmanagement durchzuführen. Ohne die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist eine krankheitsbedingte Kündigung nicht das letzte Mittel („Ultima Ratio“).

Bedingungen für eine krankheitsbedingte Kündigung

Eine krankheitsbedingte Kündigung kann grundsätzlich nur ausgesprochen werden, wenn folgende Bedingungen gegeben sind:

Zunächst muss das Kündigungsschutzgesetz anwendbar sein. Das bedeutet, dass das Arbeitsverhältnis bereits sechs Monate bestehen muss und regelmäßig mehr als zehn Vollzeitmitarbeiter im Betrieb beschäftigt sein müssen.

Der Arbeitnehmer muss sechs Wochen im Jahr oder länger krankheitsbedingt fehlen. Zudem muss vorausgesehen sein, dass auch in Zukunft keine Besserung in Sicht ist.

Der Arbeitgeber muss eine Interessenabwägung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vornehmen. Bei dieser Interessenabwägung sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Krankheitsursache
- Fehlzeiten vergleichbarer Arbeitnehmer
- Alter des Mitarbeiters, Familienstand bzw. Unterhaltslasten

Hierbei ist das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers und das Fortsetzungsinteresse des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Diese Interessenabwägung muss ergeben, dass bei einer umfassenden Berücksichtigung der beiderseitigen Interessen bezüglich der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Krankheitsursachen, der Fehlzeiten vergleichbarer Arbeitnehmer und des Lebensalters des Arbeitnehmers die Beeinträchtigungen der Interessen des Arbeitgebers überwiegen und es ihm daher nicht zugemutet werden kann, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Diese Interessenabwägung muss dazu führen, dass eine Entscheidung zu seinen Gunsten zu fällen ist.

Wenn Arbeitnehmer, denen krankheitsbedingt gekündigt wurde, der Überzeugung sind, dass die Voraussetzungen für eine krankheitsbedingte Kündigung nicht erfüllt sind, sollten sie umgehend einen Anwalt hinzuziehen, um dies zu prüfen und ggf. gegen die Kündigung vorzugehen. Wir beraten Sie dazu in einem kostenlosen Erstgespräch gerne.

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

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

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)