

JavaScript scheint in Ihrem Browser deaktiviert zu sein. Bitte aktivieren Sie JavaScript, um alle Vorteile unserer Webseite nutzen zu können.

Sollte Ihnen dies nicht möglich sein, würden wir uns freuen, wenn Sie uns Ihre Erfahrungen ohne JavaScript an info@123recht.net mitteilen.

Kündigung wegen Krankheit: Prüfung der Arbeitsgerichte bei krankheitsbedingter Kündigung (Teil 2)

VON RECHTSANWALT ALEXANDER BREDERECK

30.4.2016 | Ratgeber - Arbeitsrecht

Mehr zum Thema: [Arbeitsrecht Rubrik](#), [Kündigung](#), [Krankheit](#), [Prüfung](#), [Arbeitnehmer](#)



Kündigungsschutz bei Kündigung wegen Krankheit. Der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz greift, wenn Arbeitnehmer mehr als ein halbes Jahr in einem Unternehmen beschäftigt sind, in dem regelmäßig mehr als zehn Mitarbeiter arbeiten. In diesem Fall braucht der Arbeitgeber einen Kündigungsgrund. Die Krankheit eines Arbeitnehmers kann einen solchen Kündigungsgrund darstellen.

Krankheit als Kündigungsgrund. Folgende Gründe kommen für eine krankheitsbedingte Kündigung in Betracht:



Rechtsanwalt

Alexander Bredereck

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Prenzlauer Allee 189

10405 Berlin

Tel: 030/40004999

Web: <http://www.arbeitsrechtler-in.de>

E-Mail:



[Zum Profil](#)

- Häufige Kurzzeiterkrankungen
- Langzeiterkrankung
- krankheitsbedingte Leistungsminderung
- dauernde Arbeitsunfähigkeit, bzw. Ungewissheit der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit da in den nächsten zwei Jahren nicht mit einer anderen Prognose gerechnet werden kann.

Rechtsprechung wendet schwierige Prüfung an. Ob die Kündigung wegen einer Krankheit wirksam ist, wird von den Gerichten in vier Stufen überprüft. Im ersten Teil ging es um die ersten beiden Stufen (negative Gesundheitsprognose und erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers).

3. Stufe: Kündigung als mildestes Mittel (Verhältnismäßigkeit). Die Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Belange des Arbeitgebers darf sich nicht durch mildere Mittel als eine Kündigung beheben lassen. Als milderes Mittel kommt etwa in Betracht, dass der Arbeitgeber Aushilfskräfte einstellt oder den Arbeitnehmer auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt. Das Bundesarbeitsgericht meint dazu: Auch in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer auf Dauer wegen Krankheit die geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann, ist eine Kündigung nach dem das gesamte Kündigungsrecht beherrschenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatz nur gerechtfertigt, wenn sie zur Beseitigung der eingetretenen Vertragsstörung erforderlich ist. Mildere Mittel zur Vermeidung künftiger Fehlzeiten sind insbesondere die Umgestaltung des bisherigen Arbeitsbereichs oder die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers auf einem

anderen - leidensgerechten - Arbeitsplatz. Dies schließt in Krankheitsfällen die Verpflichtung des Arbeitgebers ein, einen leidensgerechten Arbeitsplatz durch Ausübung seines Direktionsrechts "freizumachen" und sich ggf. um die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats zu bemühen (BAG, Urteil vom 20. November 2014 – 2 AZR 664/13 –, juris).

Arbeitgeber muss aber keinen leidensgerechten Arbeitsplatz freikündigen. Das geht allerdings nicht so weit, dass der Arbeitgeber dazu verpflichtet wäre, einem anderen Mitarbeiter zu kündigen, um eine Kündigung des kranken Arbeitnehmers zu vermeiden. Die Verpflichtung des Arbeitgebers beschränkt sich in diesem Zusammenhang auf eine unproblematische Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes im Rahmen des Weisungsrechts. Dazu das Bundesarbeitsgericht: Eine Pflicht zur "Freikündigung" eines leidensgerechten Arbeitsplatzes für den erkrankten Arbeitnehmer allein auf der Grundlage des allgemeinen Kündigungsschutzes besteht nicht. Das gilt auch bei Vorliegen einer Schwerbehinderung des erkrankten Arbeitnehmers, wenn der betroffene Stelleninhaber seinerseits allgemeinen Kündigungsschutz nach dem KSchG genießt. Eine Pflicht zur "Freikündigung" käme allenfalls dann in Betracht, wenn der schwerbehinderte Arbeitnehmer darlegt und ggf. beweist, dass der betroffene Stelleninhaber seinerseits nicht behindert ist und eine Kündigung für diesen keine besondere Härte darstellt. Diese Voraussetzungen gelten auch dann, wenn der Arbeitgeber die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) unterlassen hat (BAG, Urteil vom 20. November 2014 – 2 AZR 664/13 –, juris).

123recht.net Tipp:

Schreiben Sie mit unserem interaktiven Muster Ihre fristlose Arbeitnehmerkündigung für einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Mit Berechnung des Resturlaubs!

Jetzt fristlos kündigen

Relevant wird die dritte Stufe der Prüfung in der Regel nur bei Langzeiterkrankungen. Bei Kurzzeiterkrankungen wird die wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers aufgrund der Entgeltfortzahlung nämlich nicht ausgeglichen. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht jedenfalls bei erneuter Erkrankung und andersartiger Krankheit jedes Mal aufs Neue für sechs Wochen. Damit ist automatisch und unvermeidbar eine erhebliche wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers verbunden.

Betriebliches Eingliederungsmanagement. Bei der dritten Stufe wird auch stets das sog. betriebliche Eingliederungsmanagement relevant. Nach § 84 Abs. 2 SGB IX muss der Arbeitgeber ein solches durchführen, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Das gilt auch dann, wenn keine schwere Behinderung des Arbeitnehmers vorliegt, so das Bundesarbeitsgericht. Weiterhin kommt es nicht darauf an, ob es in dem Betrieb einen Betriebsrat oder Personalrat gibt. Dazu das Bundesarbeitsgericht: Ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch dann durchzuführen, wenn keine betriebliche Interessenvertretung iSv. § 93 SGB IX gebildet ist (BAG, Urteil vom 30. September 2010 – 2 AZR 88/09 –, BAGE 135, 361-371).

Zweck des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist die Klärung zwischen Arbeitgeber und der zuständigen Interessenvertretung bzw. der Schwerbehindertenvertretung, wie die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt und eine erneute Arbeitsunfähigkeit vermieden werden kann. Das BEM ist dann durchzuführen, wenn ein Arbeitnehmer länger als sechs Wochen im Jahr krank ist. Wird das BEM nicht durchgeführt, ergibt sich daraus zwar nicht die Unwirksamkeit der Kündigung. Der Arbeitgeber hat es im Prozess aber deutlich schwerer, weil er sich dann nicht pauschal darauf berufen, ihm seien keine anderweitigen Einsatzmöglichkeiten für den Arbeitnehmer bekannt. Weigert sich der Arbeitnehmer am BEM teilzunehmen, ist es aus Sicht des Arbeitgebers entbehrlich.

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Alexander Bredereck, Berlin
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Prenzlauer Allee 189
10405 Berlin
Tel.: (030) 4 000 4 999
Mail: Berlin@recht-bw.de

Sie haben Fragen? Nehmen Sie gleich Kontakt auf.



Rechtsanwalt

Alexander Bredereck

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht
Berlin

Guten Tag Herr Bredereck,
ich habe Ihren Artikel "Kündigung wegen Krankheit: Prüfung der Arbeitsgerichte bei krankheitsbedingter Kündigung (Teil 2)" gelesen und würde darüber gerne mit Ihnen sprechen.

Kontakt aufnehmen

Diskutieren Sie diesen Artikel

Kommentar schreiben

Das könnte Sie auch interessieren

Arbeitsrecht

Hinweise zur personenbedingten Kündigung für Arbeitnehmer

Arbeitsrecht

Wann haben Arbeitnehmer eine Kündigung aufgrund einer Krankheit zu erwarten?

Arbeitsrecht

Änderungskündigung: Anforderungen an Bestimmtheit des Änderungsangebots

Arbeitsrecht

Kündigung wegen Krankheit: Prüfung der Arbeitsgerichte bei krankheitsbedingter Kündigung (Teil 1)

123recht.net ist Rechtspartner von:



Top 5 in Arbeitsrecht

[Erziehungsurlaub und Elternzeit](#)

[Kündigung](#)

[Das Mutterschaftsgeld](#)

[Die neuen Kriterien für die Scheinselbständigkeit](#)

[Die Kündigung im Ausbildungsverhältnis](#)

Notfall? Jetzt Anwalt fragen.