

Ist eine Kündigung bei Krankheit unwirksam?

Von Saskia Steffen, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Krankheit schützt vor Kündigung ist ein weit verbreiteter Irrtum. Im Gegenteil: Eine Kündigung darf auch ausgesprochen werden, während der Arbeitnehmer erkrankt ist und nicht an seinem Arbeitsplatz erscheint. Wird ihm das Kündigungsschreiben während seiner Erkrankung zugestellt, ist die Kündigung deshalb noch nicht unwirksam und der Arbeitnehmer muss rechtzeitig Kündigungsschutzklage erheben. Aber darf auch gekündigt werden, weil ein Arbeitnehmer krank ist?

Grundsätzlich ist im Einzelfall zu klären, ob die während der Krankheitsphase ausgesprochene Kündigung gerechtfertigt ist. Wird die Kündigung wegen der Krankheit ausgesprochen, ist zu beurteilen, ob die Erkrankung die Kündigung rechtfertigt. Dies beurteilt sich nach dem Kündigungsschutzgesetz.

Personenbedingte Kündigung aufgrund einer Krankheit – der Arbeitgeber ist in der Beweispflicht

Wird eine Kündigung ausgesprochen, weil der Arbeitnehmer entweder dauerhaft erkrankt, lang andauernd arbeitsunfähig ist oder häufig kurz erkrankt, handelt es sich um einen Fall der personenbedingten Kündigung, die aus krankheitsbedingten Gründen ausgesprochen wird. Die krankheitsbedingte Kündigung muss aber sozial gerechtfertigt sein, um wirksam zu sein. Hierfür hat die Rechtsprechung ein dreistufiges Prüfungsschema entwickelt.

1. Negative Prognose:

Es muss davon ausgegangen werden, dass längerfristig mit weiteren Erkrankungen des Arbeitnehmers zu rechnen ist. Bei Kurzzeiterkrankungen muss zu befürchten sein, dass wieder Erkrankungen in erheblichem Umfang auftreten. Bei Langzeiterkrankungen darf keine Aussicht auf Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit bestehen.

2. Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen:

Die Erkrankungen des Arbeitnehmers müssen die wirtschaftlichen und betrieblichen Interessen des Arbeitgebers erheblich beeinträchtigen. Dabei kann es sich zum Beispiel um fehlende Planungssicherheit, Störungen des Betriebsablaufs oder die wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers durch Krankheitsvertretungen und außergewöhnliche hohe Entgeltfortzahlungskosten handeln.

3. Interessenabwägung:

Hierbei werden die Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers gegenübergestellt. Es ist zu beurteilen, ob dem Arbeitgeber zugemutet werden kann, den Arbeitnehmer „trotz“ dessen Erkrankung weiter zu beschäftigen. Durch die Interessenabwägung wird verhindert, dass dem Arbeitnehmer leichtfertig die Kündigung wegen einer Erkrankung ausgesprochen werden kann. Bei der Interessenabwägung werden unter anderem die ungestörte Dauer des Arbeitsverhältnisses, betriebliche Krankheitsursachen, das Alter und die Familiensituation des Arbeitnehmers berücksichtigt.

Im Kündigungsschutzprozess muss jedenfalls der Arbeitgeber die Tatsachen darlegen und beweisen, welche die Grundlage der Kündigung bilden. Gelingt ihm das nicht, ist die ausgesprochene Kündigung unwirksam.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass eine Kündigung während oder wegen einer Krankheit nicht grundsätzlich unwirksam ist. Ob diese berechtigt und am Ende rechtswirksam ist, kann nur im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses festgestellt werden.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Kaiserstraße 44

60329 Frankfurt am Main

Telefon +49 69 242689-0

Telefax +49 69 242689-11

Mail: info@k44.de

Internet: www.k44.de