

Rundschreiben Nr.: 0.5 April 2009

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin

Michaela Kreckel-Hartlieb / PR-Assistentin (DAPR)

Quelle: BWR Media / Personal-News

Internet: www.bwr-media.de

Seiten - 1 - von 3



Auch hohe Fehlzeiten rechtfertigen nicht immer eine Kündigung

Wenn Mitarbeiter all zu häufig krank sind, wird dies zu einer zunehmenden Belastung für die Kollegen, für die Arbeitsorganisation und –abläufe. Und natürlich auch für das Unternehmen selbst. Dennoch kann in solchen Fällen nicht einfach die Reißleine gezogen und eine Kündigung ausgesprochen werden. Denn die Hürden für eine krankheitsbedingte Kündigung sind hoch! Das zeigt – unter anderem – das Urteil des Landesarbeitsgerichts in Berlin (Az. 6 Sa 1245/06).

Der Fall:

Eine schwerbehinderte Arbeitnehmerin war seit 1979 bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Wegen verschiedener chronischer Erkrankungen fehlte sie seit 1984 durchgängig mehr als 50 und häufig auch mehr als 100 Arbeitstage im Jahr. Um ihren Gesundheitszustand zu verbessern, nahm die Arbeitnehmerin im November und Dezember 2005 an einer Rehabilitationsmaßnahme teil. Dennoch sprach ihr am 17.2.2006 der Arbeitgeber die Kündigung aus.

Da die Mitarbeiterin ordentlich nicht kündbar war, tat er dies im Rahmen einer außerordentlichen Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen. Die Auslauffrist sollte bis zum 30.9.2006 laufen.

Die Mitarbeiterin hielt die Kündigung für ungerechtfertigt. Seit ihrer Reha-Maßnahme habe sich ihr Gesundheitszustand deutlich gebessert. Aus diesem Grund sei künftig auch mit keinen überdurchschnittlichen Fehlzeiten mehr zu rechnen.

Als Beweis führte sie an, dass Sie dass sie seit neun Monaten (mit Ausnahme einer kurzzeitigen Erkrankung wegen eines grippalen Infekts) nicht mehr arbeitsunfähig krank gewesen sei.

Die Klage hatte sowohl vor dem ArbG als auch vor dem LAG Erfolg.

Die Entscheidung des Gerichts:

Das Gericht hob die Kündigung auf. Die Begründung: Es fehlt an einer negativen Prognose für die Zukunft. Eine solche „negative Prognose“ aber ist zwingend Voraussetzung für eine Kündigung aus Krankheitsgründen. Im Klartext: Können Sie als Arbeitgeber nicht mit hoher Sicherheit voraussehen, dass die weit

überdurchschnittlichen Fehlzeiten auch in Zukunft auftreten, können Sie keine Kündigung wegen Krankheit aussprechen!

Im Urteilsfall hat der Arbeitgeber schlichtweg den falschen Zeitpunkt für den Ausspruch seiner Kündigung gewählt. Hätte er das ein Jahr vorher getan, als die Arbeitnehmerin noch an keiner (erfolgreichen) Reha-Maßnahme teilgenommen hatte, wäre aufgrund der Tatsache, dass seit Jahren hohe Fehlzeiten auftreten, die Kündigung mit hoher Wahrscheinlichkeit „durchgegangen“.

So aber hatte die Mitarbeiterin – bestätigt durch ein ärztliches Gutachten - das Ziel der Reha, eine erhebliche Gewichtsreduzierung sowie eine Kräftigung der Muskulatur, tatsächlich erreicht. Und die Tatsache, dass in den folgenden neun Monaten nur wenige krankheitsbedingte Fehlzeiten auftraten, deutet eindeutig darauf hin, dass zumindest in absehbarer Zeit keine negative Prognose mehr zu treffen ist.

Streitfall Kündigung wegen Krankheit

Die Gerichte (und auch das Integrationssamt, wenn es wie in diesem Fall um eine schwerbehinderte Arbeitnehmerin geht), prüfen in 3 Schritten, ob die Kündigung rechtmäßig war bzw. ist:

Arbeitsgerichte prüfen Kündigung in 3 Stufen

1. Stufe: Negative Gesundheitsprognose
2. Stufe: Beeinträchtigung betrieblicher Interessen
3. Stufe: Interessenabwägung

Zur Stufe 1:

Um sozial gerechtfertigt zu sein, setzt eine krankheitsbedingte Kündigung immer eine negative Gesundheitsprognose voraus. Dafür müssen objektive Tatsachen vorliegen, die die Annahme rechtfertigen, dass die erhebliche Leistungsminderung oder Leistungsunfähigkeit weiter andauern.

Hinweis: Für den Umfang der Leistungsminderung ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig. Er muß vor Gericht Anhaltspunkte vortragen, die den Grad der Leistungsminderung nachvollziehbar erscheinen lassen. Er kann hierzu alle Beweise. Stundenzettel, Krankmeldungen, Feedback von Kollegen usw. sammeln.

Die 2. Stufe:

Durch die krankheitsbedingte Leistungsminderung oder Leistungsunfähigkeit muss es zu erheblichen Beeinträchtigungen seiner betrieblichen Interessen kommen. Diese können auf gravierende Störungen im Betriebsablauf oder auf die Höhe der zu leistenden Entgeltfortzahlung gestützt werden.

Hinweis: Auf betriebliche Beeinträchtigungen kann er sich dagegen nicht berufen, wenn er dem betroffenen Arbeitnehmer einen „leidensgerechten“ Arbeitsplatz zuweisen könnte, bei dem sich seine gesundheitlichen Einschränkungen nicht auswirken.

Die 3. Stufe:

Schließlich ist eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen. Seine Kündigung ist nur dann wirksam, wenn sein Interesse an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Interesse des Arbeitnehmers überwiegt.

Denken Sie daran, dass er gemäß § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX verpflichtet ist, ein betriebliches Eingliederungsmanagement einzuleiten, sobald ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Tut er das nicht, können die Arbeitsgerichte bei der Interessenabwägung zu Gunsten des Arbeitnehmers werten.

Anhaltspunkte bei der Interessenabwägung

In eine Interessenabwägung bei einer krankheitsbedingten Kündigung fließen die unterschiedlichsten Aspekte mit ein. Die maßgeblichen sind im Folgenden aufgelistet:

Es wurden organisatorische Maßnahmen (z. B. Personalreserve) zur Vermeidung von Betriebsstörungen getroffen.

Der Arbeitnehmer zeigt keine Bereitschaft zu gesundheits- oder genesungsförderndem Verhalten.

Die soziale Mitverantwortung des Arbeitgebers fällt auch bei Verschulden des Arbeitnehmers geringer aus.

Es wurde erfolglos ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt.

Gründe, die gegen eine krankheitsbedingte Kündigung sprechen:

Für die Krankheit sind betriebliche Ursachen (mit-)verantwortlich (z. B. Betriebsunfall, Berufskrankheit).

Es sind Überbrückungsmaßnahmen (z. B. Anordnung von geringfügigen Überstunden) möglich und zumutbar.

Außerdem zu berücksichtigende Umstände:

Dauer des Arbeitsverhältnisses

Lebensalter

Tätigkeit und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb

