

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin  
Michaela Kreckel-Hartlieb / PR-Assistentin (DAPR)

Quelle: BWRmedia, ein Unternehmensbereich  
der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Internet: <http://www.bwr-media.de>

Seiten - 1 - von 2

## **Worauf es bei einer krankheitsbedingten Kündigung ankommt**

**Die Kündigung im Krankheitsfall ist an viele Voraussetzungen gebunden. Am schwersten nachzuvollziehen ist dabei, ob der Arbeitgeber eine zutreffende Gesundheitsprognose abgegeben hat. Hierbei kommt es überhaupt nicht darauf an, wie lange der Arbeitnehmer bereits arbeitsunfähig krank ist. Es ist lediglich erforderlich, dass nicht damit gerechnet werden kann, dass es in den nächsten 2 Jahren zu einer Besserung kommt. Entfacht der Streit zwischen einem Arbeitgeber und einem Kollegen darüber, ob mit einer baldigen Besserung des Gesundheitszustands zu rechnen ist, muss der Arbeitnehmer die positive Gesundheitsprognose im Zweifel beweisen. Das Entbinden der Ärzte von der Schweigepflicht reicht dafür nicht**

**(Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, 11.3.2008, Az. 2 Sa 11/08).**

Ein Arbeitnehmer meldete sich einen Tag nach einer Dienstbesprechung, in der er kritisiert wurde, krank. Kurz darauf erhob er Mobbing-Vorwürfe, die er allerdings nicht weiter konkretisierte.

In der Folgezeit nahm der Beschäftigte dann an einer mehrwöchigen Rehabilitationsmaßnahme teil. Diese brachte allerdings nach Angaben des Arbeitnehmers nicht den gewünschten Erfolg.

Nach einer zu diesem Zeitpunkt rund 14-monatigen Arbeitsunfähigkeit schlug der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer dann ein betriebliches Eingliederungsmanagement vor. Dies lehnte der Beschäftigte ab. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber ihm mit Zustimmung des Betriebsrats krankheitsbedingt.

### **Arbeitnehmer reicht Kündigungsschutzklage ein.**

Der Arbeitnehmer wehrte sich gegen die Kündigung mit einer Kündigungsschutzklage. Er machte darin geltend, dass nach einer 14-monatigen Arbeitsunfähigkeit noch nicht von einer negativen Gesundheitsprognose ausgegangen werden könne. Dies sei vielmehr erst nach 2 Jahren der Fall.

Er wies in der Begründung zudem darauf hin, dass seine Ärzte und Therapeuten zuversichtlich seien, dass seine Gesundheit in für den Arbeitgeber zumutbarer Weise wiederhergestellt werden könne. Als Nachweis bot der Beschäftigte an, seine Ärzte und Therapeuten zu benennen und diese von der Schweigepflicht zu entbinden. Mit seiner Kündigungsschutzklage hatte der Arbeitnehmer allerdings keinen Erfolg.

## **Kündigung wirksam**

Die Richter entschieden, der Arbeitgeber dürfe das Arbeitsverhältnis wegen der lang andauernden Krankheit personenbedingt kündigen. In ihrer Begründung wiesen sie darauf hin, dass die Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung erfüllt seien.

### **Eine solche sei immer dann gerechtfertigt, wenn:**

1. eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliege,
2. eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festgestellt werden könne und
3. eine Interessenabwägung ergebe, dass die betriebliche Beeinträchtigung eine billigerweise nicht mehr hinzunehmende Belastung des Arbeitgebers nach sich ziehe.

### **Negative Gesundheitsprognose nicht widerlegt**

Diese Voraussetzung hielten die Richter hier für erfüllt. Denn die negative Gesundheitsprognose setze nicht voraus, dass ein Arbeitnehmer bereits seit mindestens 2 Jahren arbeitsunfähig sei. Bedingung sei lediglich, dass in den nächsten 2 Jahren nicht mit einer Besserung des Gesundheitszustands gerechnet werden könne. Dass allerdings doch von einer baldigen Besserung auszugehen sei, müsse der betroffene Arbeitnehmer beweisen.

Daran mangelte es hier. Denn allgemeine Angaben sowie die Bereitschaft, die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht zu entbinden, reichen dazu nicht aus.

### **Tipp**

Sollte einem Ihrer Kollegen krankheitsbedingt gekündigt werden, dann weisen Sie ihn darauf hin, dass er in einem eventuellen Kündigungsschutzverfahren konkret schildern muss, warum seine Ärzte von einer positiven Gesundheitsprognose ausgehen. Das heißt: Er muss klären, von welcher Diagnose die Ärzte ausgegangen sind, welche Behandlungen erfolgten und auf Grund welcher Entwicklungen davon auszugehen ist, dass die künftige Entwicklung positiv verlaufen werde. Am besten reicht er dazu ein entsprechendes Gutachten ein.

