



Merkblatt krankheitsbedingte Kündigung

Wichtig: Innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung muss Klage erhoben werden, sonst wird die Kündigung unweigerlich wirksam!

Dieses Merkblatt gibt Ihnen einen kurzen systematischen Aufbau, wie das Gericht die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung prüft. Anhand dessen können Sie sehen, worauf es im Kündigungsschutzprozess ankommt. Je genauer Sie die einzelnen Punkte beantworten können, um so leichter fällt dem Anwalt die Einschätzung der Erfolgsaussichten.

1. Negative Gesundheitsprognose im Zeitpunkt der Kündigung

1.1. Fehlzeiten in den letzten (mindestens) 2 Jahren

Es müssen deutlich mehr als 6 Wochen zusammenkommen!

1.2. Art der Erkrankung

D.h. ist das Leiden ausgeheilt? Handelt es sich um Einmaligkeiten?
Immer wieder dasselbe oder immer wieder Neues?

1.3. Werden die Fehlzeiten in den letzten Jahren eher mehr (schlecht für Arbeitnehmer) oder eher weniger (schlecht für Arbeitgeber)?

2. Erhebliche betriebliche Beeinträchtigung als Folge der Krankheit

2.1. Erkrankung führt zu einer Betriebsablaufstörung durch

2.1.1. Mehrarbeit von Kollegen oder

2.1.2. Überbrückungsmaßnahmen durch Springer oder Einstellung von Aushilfen nicht möglich.

ODER

2.2. Erkrankung führt zu einer erheblichen wirtschaftlichen Belastung

3. Interessenabwägung

Wer ist schützenswerter – Arbeitgeber oder Arbeitnehmer? Hier empfiehlt sich eine schriftliche Aufstellung beider Interessen.