Personaltipp AKTUELL

Online-Seminar

Moderation: Sabine Demmel
Referentin: Annemarie Böttcher
(11.11.2026)

Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten

Krankheitsbedingt kündigen - aber rechtssicher!



Maßgebliche Aspekte der krankheitsbedingten Kündigung

- Vierstufige Prüfung bei jeder Kündigung
- Fallgruppen der krankheitsbedingten Kündigung
- Häufige Kurzerkrankungen (I)
- Häufige Kurzerkrankungen (II)
- Langzeiterkrankungen
- Darlegungs- und Beweislast im Prozess
- Dauerhafte Leistungsunfähigkeit
- Völlige Ungewissheit der Genesung
- Krankheitsbedingte Leistungsminderung
- Kein milderes Mittel/keine Weiterbeschäftigung möglich
- Kündigung mit und ohne BEM
- Interessenabwägung

Vierstufige Prüfung bei jeder Kündigung

1. Stufe

Negative Gesundheitsprognose

2. Stufe

Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen

3. Stufe

Fehlen eines milderen Mittels/keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

4. Stufe

Interessenabwägung

Fallgruppen der krankheitsbedingten Kündigung



Häufige Kurzerkrankungen (I)

Kriterien für die **negative Gesundheitsprognose**

- Fehlzeiten in der Vergangenheit können ein Indiz dafür sein, dass auch in Zukunft die Gefahr von erheblichen Fehlzeiten besteht.
- Prognosezeitraum in der Vergangenheit kann nicht schematisiert werden; in der Regel sind drei Jahre heranzuziehen, mindestens jedoch zwei Jahre.
- Nur Fehlzeiten von mehr als sechs Wochen pro Jahr sind beachtlich.
- Nur Krankheiten mit Wiederholungsgefahr sind prognosefähig.

Häufige Kurzerkrankungen (II)

Erhebliche betriebliche Beeinträchtigungen

Betriebsablaufstörungen	Wirtschaftliche Belastungen
- Maschinenstillstand	- Entgeltfortzahlungskosten
- Produktionsrückgan,g z. B. durch Einsatz von Aushilfen	- Mehrkosten für Überstunden
- Probleme bei Schichteinteilungen	

Langzeiterkrankungen

Negative Gesundheits-prognose

- Wird bejaht, wenn Arbeitsunfähigkeit bei Zugang der Kündigung andauert und der Zeitpunkt der Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit objektiv nicht absehbar ist.

Betriebliche Beeinträch-tigungen

- Sind schwer zu begründen; denkbar sind Probleme, Aushilfskräfte zur Überbrückung zu finden

Darlegungs- und Beweislast im Prozess

Es gilt eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast:

- Sind während eines Zeitraums von drei Jahren jährlich mehrere Kurzerkrankungen aufgetreten, darf sich der Arbeitgeber zunächst darauf beschränken, die Fehlzeiten in der Vergangenheit darzulegen und zu behaupten, in Zukunft seien Krankheitszeiten in entsprechendem Umfang zu erwarten.
- Der Arbeitnehmer muss dann vortragen, weshalb (bei Zugang der Kündigung) trotz der aufgetretenen Fehlzeiten mit seiner baldigen oder bereits erfolgten Gesundung zu rechnen ist (bei langandauernder Erkrankung) bzw. weitere Kurzerkrankungen nicht oder in geringerem Umfang zu erwarten sind.

Dauerhafte Leistungsunfähigkeit

Negative Gesundheits-prognose

- Hier problemlos, steht zum Zeitpunkt der Kündigung fest.

Betriebliche Beeinträch-tigungen

- Werden in der Regel bejaht, da das Arbeitsverhältnis „sinnentleert“ ist.

Völlige Ungewissheit der Genesung

Negative Gesundheits-prognose

- Wird bejaht, wenn in den nächsten 24 Monaten nicht mit der Wiederherstellung der Arbeitskraft gerechnet werden kann.

Betriebliche Beeinträch-tigungen

- Sind dann gegeben, wenn weitere Überbrückungsmaßnahmen nicht zumutbar sind.

Krankheitsbedingte Leistungsminderung

Negative Gesundheitsprognose

- Liegt vor, wenn davon ausgegangen werden muss, dass auch künftig nur erhebliche Minderleistungen erbracht werden können (Minderung der Arbeitsleistung um 1/3).

Betriebliche Beeinträch-tigungen

- Werden bejaht bei wirtschaftlichen Beeinträchtigungen oder Betriebsablaufstörungen.

Kein milderes Mittel/keine Weiterbeschäftigung möglich

Für alle Fallgruppen der krankheitsbedingten Kündigung gilt :

- Es muss geprüft werden, ob die Möglichkeit besteht, den Mitarbeiter auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz einzusetzen.
- Änderungskündigung als milderes Mittel ist vorrangig.

aber:

- Der leidensgerechte Arbeitsplatz muss frei sein oder in absehbarer Zeit frei werden.
- Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Schaffung einer leidensgerechten Stelle.
- Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Einsatz auf einer höherwertigen Stelle.

Kündigung mit und ohne BEM

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchführung eines BEM, § 167 SGBI X, bei

- länger als sechs Wochen ununterbrochener oder
- wiederholter Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres.

Folgen bei Verstoß: Kündigung ist nicht unwirksam. Arbeitgeber muss aber im Kündigungsschutzprozess beweisen, dass auch bei ordnungsgemäßer Durchführung des BEM keine Weiterbeschäftigung möglich ist.

Kriterien der Interessenabwägung

Umstände beim Arbeitnehmer

- Alter/Unterhaltspflichten
- Schwerbehinderung
- Dauer der Betriebs-zugehörigkeit
- ungestörter Verlauf des Arbeitsverhältnisses
- Ursachen der Erkrankung (evtl. betriebliche Ursachen, Arbeitsunfall)

Umstände beim Arbeitgeber

- Unzumutbarkeit von Überbrückungsmaßnahmen
- Vorhalten einer Personalreserve
- wirtschaftliche Belastbarkeit

Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter: **www.personal-tipp.de/online-seminar**

Haben Sie noch Fragen?

- Nutzen Sie die Chatfunktion
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich

Kontakt

Produkt- und Marketingmanagerin

Sabine Demmel

sabine.demmel@weka.de

Chefredaktion

Fachanwältin für Arbeitsrecht
Annemarie Böttcher

Redaktion-management@weka.de

Ende des Online-Seminars

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!