

MANDANTENINFORMATION

Kündigung wegen Krankheit

Checkliste

1. Exakte Feststellung der Krankheitstage/ -zeiten in den letzten zwei - drei Jahren der Betriebszugehörigkeit. Ist der Arbeitnehmer noch keine drei Jahre im Betrieb, dann ist nur die Zeit der Betriebszugehörigkeit zu werten.
2. Falls möglich, Zuordnung von Krankheiten zu den Krankheitstagen.
3. Feststellung der Fehltage pro Jahr und Ermittlung der Abwesenheitsquote in %, bezogen auf die jährlichen Arbeitstage im Betrieb.
Beispiel: 50 Tage Krankheit bei 200 Arbeitstagen = 25 % Abwesenheitsquote
4. Ermitteln Sie die Kosten, die dem Unternehmen durch die Krankheit des Arbeitnehmers pro Jahr entstanden sind (Lohn bzw. Gehaltsfortzahlung, Mehrarbeitszuschläge für Kollegen usw.)
5. Welche Folgen haben die häufigen Kurzerkrankungen oder die schon länger anhaltende Krankheit auf den Arbeitsablauf im Unternehmen (Anordnung von Überstunden, längere Lieferzeiten, Einstellung von Aushilfskräften u.ä.)?
6. Ist es möglich, den Arbeitnehmer nach Genesung wieder auf dem bisherigen Arbeitsplatz einzusetzen
7. Wenn Frage 6 mit „Nein“ beantwortet wurde: Kann ein Ersatzarbeitsplatz bereitgestellt werden, der den Kenntnissen und Fähigkeiten des Arbeitnehmers entspricht?
8. Gehört der Arbeitnehmer einer Gruppe mit besonderem Kündigungsschutz an (Betriebsratsmitglieder Schwerbehinderte, Auszubildende)?

Text für Musterschreiben

(wenn Kündigung wegen Krankheit in Erwägung gezogen wird)

(Adresse des Arbeitnehmers)

Sehr geehrte(r) seit dem ____ sind sie arbeitsunfähig. Den durch ihre Krankheit bedingten Ausfall haben wir bisher durch innerbetriebliche Maßnahmen überbrückt. Im Hinblick auf die zukünftige Personaleinsatzplanung ist es jedoch notwendig zu wissen, wie lange die krankheitsbedingte Abwesenheit noch anhält bzw. wann Sie wieder arbeitsfähig sind.

Bitte entbinden Sie Ihren behandelnden Arzt von der Schweigepflicht und legen Sie uns eine Bescheinigung vor, aus der Ihre Krankheit und die voraussichtliche Dauer Ihrer weiteren krankheitsbedingten Abwesenheit zu entnehmen ist. Bitte legen Sie uns diese Bescheinigung bis zum ____ vor.

Mit den besten Wünschen für Ihre weitere Genesung verbleiben wir

mit freundlichen Grüßen

Wird auf das vorstehende erste Schreiben nicht reagiert, ist es zweckmäßig, in einem weiteren Schreiben die Grundlagen für eine evtl. personenbedingte Kündigung zu schaffen.

Text für Musterschreiben II

(vorgesehene Kündigung wegen Krankheit)

(Adresse des Arbeitnehmers)

Sehr geehrte(r)

mit Schreiben vom _____ haben wir Sie gebeten, uns Auskunft darüber zu erteilen, wie lange die krankheitsbedingte Abwesenheit anhält bzw. wann Sie wieder arbeitsfähig sind. Wir benötigen diese Angaben, um den zukünftigen Personaleinsatz planen zu können.

Leider haben Sie bis heute unser Schreiben nicht beantwortet und auch nicht persönlich vorgesprochen. Sie verstoßen damit gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten.

Wir bitten Sie nunmehr letztmalig, uns bis zum _____ Angaben über die von uns gestellten Fragen zu machen. Sollte dies nicht bis zum genannten Termin geschehen, hat dies Folgen für den Bestand Ihres Arbeitsverhältnisses.

Freundliche Grüße

BITTE BEACHTEN:

Allein die Umstände zum Zeitpunkt der geplanten Kündigung sind zu beachten. Der Arbeitnehmer muss also noch krank sein, und es muß befürchtet werden, daß auch in der Zukunft mit weiteren krankheitsbedingten Fehlzeiten zu rechnen ist. Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigungsüberlegungen wieder arbeitsfähig, scheidet eine personenbedingte Kündigung wegen Krankheit aus.



Rechtsanwalt

Dr. jur. Hans-Michael Dimanski
Tel.: (0391) 53 55 96-16
E-Mail: dimanski@ra-dp.de